

# **Le licenciement sans cause réelle et sérieuse en Espagne: indemnités, pouvoir du juge et droit international du travail**

Adoración Guamán, Université de Valence  
Olivier Leclerc, CNRS, CERCRID UMR 5137, Université de Lyon, Université  
Jean Monnet (Saint-Etienne).  
José Miguel Sánchez, Université de Valence<sup>1</sup>

**Article paru in *Revue de droit du travail*,  
n° 5, 2019, pp. 352-356.**

## **1. Les indemnités de licenciement dans la législation du travail espagnole : parcours historique**

Dans le système juridique espagnol, les indemnités pour licenciement injustifié sont plafonnées, même si c'est de façon assez souple, depuis la loi sur les « Jurés Mixtes » (*Ley de Jurados Mixtos*)<sup>2</sup> du 21 novembre 1931 (article 53), lue en combinaison avec la Loi sur le Contrat de travail de la même année<sup>3</sup>. Ces deux textes ont marqué la naissance du droit du travail au cœur de la Deuxième République espagnole<sup>4</sup>.

Selon ces lois, dans l'hypothèse où un l'employeur ne parvenait pas à prouver que le licenciement était justifié par l'une des causes établies par la loi, celui-ci pouvait opter entre la réintégration du salarié ou le paiement d'une indemnité destinée à compenser les préjudices que le licenciement avait pu lui causer. Le montant de l'indemnité légale était compris entre quinze jours et six mois du salaire et le président du jury étant chargé de fixer la somme finalement allouée<sup>5</sup>. Les montants dus au salarié licencié pouvaient également être fixés par les « Bases du Travail » (*bases de trabajo*) établies par les Jurés Mixtes<sup>6</sup>. En tout état de cause, et au surplus, l'employeur devait verser au salarié licencié les salaires qu'il aurait perçus entre la date de son licenciement

---

1 Les auteurs tiennent à remercier le professeur Antonio Baylos pour ses conseils et ses remarques pendant l'élaboration de cet article.

2 Les *Jurados mixtos* étaient des organes paritaires (composés d'un nombre égal de travailleurs et d'employeurs) chargés de la réglementation des relations de travail et du développement des fonctions de conciliation et d'arbitrage au sein de la branche ou du groupe professionnel correspondant.

3 RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. "El régimen jurídico del despido (II); leyes de contrato de trabajo y de jurados mixtos", RPS, 77, 1968, pp. 5-62.

4 On relèvera que le licenciement a été réglementé pour la première fois en Espagne pendant la dictature de Primo de Rivera (1923-1930). L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse n'était cependant pas précisée par la loi : elle était laissée à l'appréciation d'un comité paritaire.

5 L'article 53 précisait les critères et les éléments que le Président du Jury devait prendre en considération pour fonder sa décision : la nature du travail, la durée de la relation du travail entre l'employeur et le salarié, les responsabilités familiales pesant sur le salarié, les possibilités pour ce dernier de trouver un autre emploi...

6 Art. 9 de la loi sur le contrat de travail de 1931. Selon l'article 11 du même texte, les *bases de trabajo* sont des dispositions adoptées par les Jurés mixtes ou par des Commissions paritaires établies par la loi, portant sur les conditions minimales de protection accordées aux travailleurs par les contrats de travail (salaires, durée du travail, repos, garantie du maintien de l'emploi...). Le texte précise que les *bases de trabajo* ne pourront pas établir des conditions moins favorables pour les travailleurs que celles prévues par la loi.

injustifié et la décision du Jury (*salarios de tramitación*), dans la limite d'un plafond de 24 mois de salaire.

Ce régime juridique du licenciement a été rapidement remis en cause. Dès les premiers temps de la période franquiste, en 1938, les Jurés mixtes étaient remplacés par les « Magistratures du travail »<sup>7</sup>. L'article 89 de la loi sur le contrat de travail a ensuite été modifié par une loi du 6 novembre 1941, pour élargir la liste des motifs susceptibles de justifier un licenciement disciplinaire. Le même jour, une autre loi modifiait les articles 51 et 53 de la Loi sur les Jurés mixtes et introduisait un nouveau seuil en cas de licenciement injustifié : lorsque l'entreprise employait habituellement moins de 50 personnes, le droit d'option était maintenu au bénéfice de l'employeur ; au-delà de ce seuil, il revenait au salarié.

Finalement, la loi du 21 novembre 1931 a été abrogée et remplacée par une nouvelle loi sur le contrat de travail adoptée en 1944. Il résultait de ces dernières dispositions législatives que le montant de l'indemnité de licenciement injustifié était déterminé par les seuls magistrats du travail, sans que la loi vienne encadrer leur appréciation. Ce n'est qu'en 1956 que cette loi a été amendée pour introduire un plafond d'indemnisation (12 mois de salaire). La loi n'a pas alors prévu un montant plancher d'indemnisation<sup>8</sup>, mais la doctrine de l'époque fait état du maintien, dans la pratique judiciaire, des anciens minima résultant de la loi sur les Jurés Mixtes de 1931 (15 jours de salaire), des Réglementations du travail ou des usages et coutumes<sup>9</sup>. La situation ainsi établie a été maintenue par la loi du 4 juillet 1958 relative à la procédure en matière sociale : le droit d'option est resté attribué distribué selon un seuil d'effectif et les plafonnements établis en 1956 ont été maintenus ; la loi a cependant innové en attribuant au salarié licencié une indemnité complémentaire équivalente à la somme des salaires non perçus à compter de la date du licenciement et jusqu'à ce que le jugement constatant le caractère injustifié du licenciement lui soit notifié.

Les grands traits de ce régime de licenciement et des indemnités dues au salarié injustement licencié ont perduré à l'identique jusqu'à l'adoption de la loi n° 16/1976 du 8 avril 1976 portant sur les relations du travail. Élaboré par le gouvernement franquiste en pleine transition politique, ce texte manifestait une claire volonté de calmer la tension sociale et d'encourager la fin des grèves qui ont marqué la fin du régime franquiste. Cette loi offrait aux salariés un régime très protecteur en imposant leur réintégration dans l'entreprise en cas de licenciement injustifié. Ce n'est que si un accord était conclu en ce sens entre l'employeur et le salarié ou s'il existait une situation exceptionnelle rendant la réintégration impossible que la loi prévoyait le versement d'une indemnité. Cette dernière était strictement encadrée par la loi et devait être comprise entre six mois et cinq années de salaires. La loi du 8 avril 1976 n'a connu cependant qu'un destin éphémère (elle a été abrogée six mois plus tard) et a été emportée par la profonde refonte du droit du travail consécutive à la transition démocratique et à l'adoption de la Constitution de 1978.

---

7 Les Jurés Mixtes ont été supprimés par le Décret du 13 mai 1938, puis remplacés par les Magistratures du Travail en application des dispositions d'une loi organique du 17 octobre 1940.

8 MALO, M.A. "La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico." *Revista de Historia Economica-Journal of Iberian and Latin American Economic History*, N° 23.1, 2005, pp. 83-115.

9 ALONSO OLEA, A., *El despido*, IEP Madrid 1958, pp. 57-58; DE LA VILLA, LE., *Problemas de estabilidad en el empleo*, Estudios sociales Universidad de Murcia, 1973, pp. 38 -39.

Le Statut des travailleurs de 1980, conçu par ses auteurs comme une déclinaison dans l'entreprise de la démocratisation politique, a, à son tour, modifié le régime de l'indemnisation du licenciement injustifié. Aux termes de ce texte, l'employeur se voyait offrir un choix entre la réintégration du salarié ou le versement d'une indemnité fixée par la loi. Ces dispositions, dans leurs grandes lignes restent applicables aujourd'hui, même si les montants fixés par la loi ont été progressivement abaissés, comme on le verra. Entre 1980 et 2012, l'indemnité de licenciement injustifié était fixée à quarante-cinq jours de salaires par année de service, dans la limite de quarante-deux mensualités. A cela venait s'ajouter l'obligation faite à l'employeur, même s'il choisissait de réintégrer le salarié, de verser les *salarios de tramitación*, c'est-à-dire un montant égal à la somme des salaires non perçus à compter de la date du licenciement et jusqu'à ce que le jugement de la juridiction compétente soit notifié au salarié ou jusqu'à ce qu'il trouve un autre emploi.

## **2. La réforme 2012 et la flexibilisation du droit du licenciement : conséquences sur les plafonnements des indemnités**

Le schéma légal, ainsi décrit dans ses grandes lignes, a perduré peu ou prou jusqu'au début de la décennie 2010, au cours de laquelle le droit du travail espagnol a été réformé en réaction à la crise économique qui avait affecté le pays en profondeur<sup>10</sup>. Une première loi, adoptée en 2010, a amorcé ce virage<sup>11</sup>, suivie d'une autre en 2011<sup>12</sup> portant sur la négociation collective et d'une modification de la Constitution pour y introduire la « règle de l'équilibre budgétaire ». La loi n° 3/2012 du 6 juillet 2012 portant mesures urgentes pour la réforme du marché du travail, issue du Décret-Loi n° 3/2012 du 10 février 2012, a approfondi cette orientation nouvelle. La loi comporte une très large palette de mesures et apporte de nombreux changements au droit du travail espagnol. Concernant plus particulièrement le licenciement, la loi du 6 juillet 2012 place au centre la réduction des coûts du licenciement. Au-delà de cet aspect, et ainsi que l'affirmait son préambule, la réforme de 2012 vise aussi à réduire les « pouvoirs des juges » afin d'assurer aux parties une « certitude » dans les relations du travail.

Trois exemples, pris dans le domaine du droit du licenciement, permettent d'illustrer la manière dont les réformes de 2012 ont affecté la compétence des juridictions sociales. Le premier concerne le coût du licenciement : la loi du 6 juillet 2012 a réduit l'indemnité de licenciement injustifié, qui passe de 45 jours (plafonnée à

---

10 A. Guamán Hernández et O. Leclerc, « Se réformer pour mieux s'adapter ? Le droit du travail espagnol face à la crise économique », *Droit ouvrier*, n° 763, 2012, pp. 116-123 ; O. Leclerc et A. Guamán Hernández, « Les mutations du motif économique de licenciement. Éclairages sur la réforme du droit français à partir du droit espagnol », *Revue de droit du travail*, n° 6, 2016, pp. 398-404.

11 La Loi n° 35/2010 du 17 septembre 2010, adoptée sous le gouvernement socialiste, a été la première loi contestée par les syndicats et les mouvements sociaux en Espagne. Cf. Baylos Grau, A. (Coord), *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de reforma laboral*, Bomarzo, Albacete, 2011.

12 Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, *BOE*, n° 139, 2011, p. 60070. Ce texte adopté par le Gouvernement, en raison de circonstances exceptionnelles et urgentes (article 86 de la Constitution espagnole), a été approuvé par Parlement par une résolution du 22 juin 2011 (*BOE*, n° 155, 2011, p. 69421). Sur cette réforme : M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, « La réforme espagnole de la négociation collective de 2011/2012 », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 1, 2012, pp. 1-10.

42 mensualités) à 33 jours de salaire avec un maximum de 24 mensualités<sup>13</sup>. Cette loi a également supprimé les *salarios de tramitación* en cas de licenciement injustifié quand l'employeur opte pour la rupture du contrat et le paiement de l'indemnité. Dans la mesure où les montants atteints par les *salarios de tramitación* pouvaient être importants, parfois supérieurs à l'indemnité de licenciement elle-même, la loi de 2012 a singulièrement réduit le coût pour l'employeur de la rupture injustifiée du contrat de travail et, dans le même temps, le caractère dissuasif de la réglementation du licenciement.

Un deuxième exemple peut être trouvé dans la procédure à suivre pour licencier. Alors qu'une loi de 2011 avait élargi la compétence de la juridiction sociale pour statuer sur la validité des décisions de l'administration du travail dans un certain nombre de domaines, peu après, la loi de 2012 marque un ferme changement de cap en supprimant l'autorisation administrative qui était requise pour prononcer un licenciement collectif, ainsi que pour adopter certaines autres mesures par un employeur confronté à une situation de crise. La mesure s'accompagne donc d'une sensible réduction des prérogatives confiées à l'administration du travail, qui n'est plus dorénavant que destinataire d'une information portant sur le projet de licenciement et qui doit seulement s'assurer de ce que la procédure de consultation a bien été respectée<sup>14</sup>.

La troisième illustration porte sur les motifs du licenciement, et concerne plus particulièrement la cause économique de licenciement. La définition des causes économiques de licenciement a été progressivement élargie, d'abord par la loi n° 35/2010 du 17 septembre 2010, puis par la loi n°3/2012 du 6 juillet 2012. Dans le même temps, la loi a tenté d'objectiver l'appréciation de la cause économique afin de limiter autant que possible la portée du contrôle judiciaire<sup>15</sup>.

### **3. La modification du rôle du juge dans la procédure du licenciement au-delà de la détermination des indemnités : le caractère raisonnable du licenciement**

Comme l'indiquait clairement le préambule de la loi de 2012, certaines dispositions de ce texte ont pour objectif de réduire les pouvoirs confiés aux juges pour contrôler les licenciements. Dans sa rédaction originale, et à l'image de ce que prévoyait déjà la loi n° 35/2010, la loi de 2011 organisait le contrôle judiciaire du licenciement économique, individuel ou collectif (ainsi que des suspensions du contrat de travail et des réductions de la durée du travail), autour de quatre questions<sup>16</sup> : les aspects formels

13 Ce faisant, la loi n° 3/2012 du 6 juillet 2012 a étendu au contrat de travail ordinaire une disposition qui avait été adoptée en 1997 – là encore en réaction à la crise économique de 1994 – pour le seul contrat « de promotion des contrats à durée indéterminé ».

14 Il est à noter que la loi de 2012 limite aussi la portée de cette procédure de consultation des représentants des salariés par l'employeur : seuls les effets du licenciement peuvent être discutés, à l'exclusion des causes.

15 Sur ces évolutions, nous nous permettons de renvoyer à la présentation que nous en avons donnée ailleurs : Guamán Hernández, A. et Leclerc, O. « Se réformer pour mieux s'adapter ? Le droit du travail espagnol face à la crise économique », *Droit ouvrier*, n° 763, 2012, pp. 116-123 ; Leclerc, O., et Guamán Hernández, A., « Abécédaire comparé de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013. Vers un lexique commun des réformateurs en Europe ? », *Revue de droit du travail*, n° 3, 2013, pp. 204-211.

16 ALFONSO MELLADO, C., « Reforma laboral y Ley Reguladora de la Jurisdicción Social », *RDS*, N° 57, 2012, pp. 266 ; GOERLICH PESET, J.M., « Causas y procedimientos extintivos reformados en 2012 », en GARCÍA PERROTE, I.; MERCADER UGINA, J., *La aplicación práctica de la reforma laboral*, Lex Nova, Valladolid, 2013, pp. 170 y ss.

(pour déterminer si l'employeur avait suivi la procédure établie par la loi), l'existence du motif de licenciement (économique, technique, organisationnel ou pour une cause liée à la production), l'adéquation de la mesure adoptée par l'employeur à la situation (la mesure devait être causée et proportionnée), l'opportunité de la mesure (la capacité de la mesure prise à permettre effectivement à l'entreprise de surmonter la situation économique négative dans laquelle elle se trouvait). C'est à cette construction que la loi du 6 juillet 2012 a entendu mettre fin, critiquant dans son préambule « une jurisprudence ambivalente » et une excessive immixtion des juges dans l'appréciation des choix de gestion de l'employeur.

La modification du motif de licenciement économique est l'un des aspects emblématiques de la réforme de 2012. La loi de 2012 rompt avec la double nécessité, évoquée plus haut, de caractériser l'existence de l'une des causes de licenciement autorisées par la loi et de démontrer le fait que la mesure envisagée permettrait bel et bien de surmonter les difficultés rencontrées par l'entreprise. De même, la loi dispense l'employeur de démontrer, comme cela lui incombait auparavant, que la mesure envisagée (le licenciement, la suspension du contrat, la réduction de la durée du travail), contribue à prévenir une évolution économique négative de l'entreprise ou à améliorer sa situation par une meilleure organisation de ses ressources, pour favoriser sa position compétitive sur le marché ou pour mieux répondre aux exigences de la demande. Dorénavant, la loi entend favoriser une appréciation objective des difficultés économiques qui autorisent à prononcer un licenciement. Celles-ci consistent soit en une situation économique négative (des pertes actuelles ou potentielles sont constatées), soit en une diminution persistante du niveau de revenus ou de ventes, c'est-à-dire une diminution qui affecte l'entreprise pendant au moins trois trimestres consécutifs (deux trimestres consécutifs suffisent pour permettre à l'employeur de suspendre les contrats de travail ou de réduire la durée du travail).

Ces importants changements de la législation espagnole ont été diversement appréciés. Était essentiellement en cause la question du pouvoir dont disposent les juges lorsqu'ils contrôlent la justification d'un licenciement économique. La loi nouvelle avait-elle réduit l'étendue de ce contrôle et, dans l'affirmative, en avait-elle la faculté ? La position légaliste consistant à prendre acte de la réduction par la loi de 2012 de l'étendue du contrôle confié aux juges (ou, vu autrement, consistant à affirmer que les choix de gestion de l'entreprise appartiennent à l'employeur) a été soutenue par plusieurs auteurs<sup>17</sup> et a été privilégiée par le Tribunal Constitutionnel dans une décision du 25 février 2015<sup>18</sup>. Pourtant, cette position n'a pas été partagée par tous, y compris au sein du Tribunal constitutionnel<sup>19</sup>. Des arguments fondés sur la teneur de la relation de travail ont d'abord été avancés à l'encontre de cette position. Pour certains, cette relation ayant un caractère intrinsèquement antagoniste, l'appréciation du juge devrait nécessairement réaliser une forme de conciliation des intérêts en présence et, ainsi, ne pourrait manquer, concernant le contrôle du licenciement, d'envisager son caractère

---

17 Goerlich Peset, J.M., « Causas y procedimiento extintivos reformados en 2012: experiencia aplicativa e incertidumbre subsistentes », en García Perrote, I. et Mercader Uguina, J. (coord), *La aplicación práctica de la reforma laboral. Un estudio de ley 3/2012 y de los reales decretos-leyes 4/2013 y 5/2013*, Thompson Reuters, 2013, p. 176; Blasco Pellicer, J., « Extinción del contrato de trabajo. Despido colectivo y por fuerza mayor », *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n° 100, 2012, p. 217 et s.

18 STC n° 8/2015 du 25 févr. 2015.

19 La décision du 25 février 2015 a été assortie d'une opinion dissidente fortement étayée, sous la plume du professeur et juge F. Valdes Dal-Ré.

raisonnable et approprié<sup>20</sup>. Mais c'est surtout sur le terrain de la constitutionnalité et de la conventionnalité que les changements apportés par la loi de 2012 au droit du licenciement ont été contestés. Ces dispositions, a-t-il été soutenu, portent atteinte à l'article 35 de la Constitution espagnole, ainsi qu'aux articles 4, 8 et 9 de la Convention n° 158 de l'OIT et à l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne<sup>21</sup>. En outre, l'allègement substantiel dont a fait l'objet l'appréciation du motif de licenciement pourrait contrevenir à la jurisprudence constitutionnelle, le Tribunal constitutionnel ayant consacré la nécessité d'apprécier la cause du licenciement (« causalité du licenciement »), comme découlant d'un principe de stabilité de l'emploi<sup>22</sup>. La contrariété des dispositions de 2012 avec le droit international a, du reste, été admise par certaines juridictions du fond. Ainsi, l'*Audiencia Nacional* a estimé que les juges ne pouvaient être privés de la possibilité de contrôler l'existence du motif de licenciement sans porter atteinte aux dispositions de l'article 9. 3 de la Convention OIT n° 158<sup>23</sup>. La même juridiction a encore jugé que si l'employeur pouvait être dispensé par la loi d'établir le caractère raisonnable de la rupture du contrat de travail, il restait nécessaire de démontrer que les mesures envisagées pourraient bien permettre d'atteindre l'objectif recherché (ce que la juridiction désigne comme un « rapport de fonctionnalité »)<sup>24</sup>.

La rupture réalisée par la loi du 6 juillet 2012 en matière de licenciement économique se révèle ainsi moins nette qu'il n'y paraît à première lecture. Le *Tribunal supremo* lui-même, dans une décision du 26 mars 2014<sup>25</sup>, a affirmé que la rédaction de la loi de 2012 pourrait « donner à penser – à tort, de [son] point de vue – que les critères de raisonabilité et de proportionnalité qui étaient appréciés en justice avant la réforme ont été supprimés. De sorte que l'on pourrait penser que, dans la rédaction actuelle de la loi, le contrôle judiciaire serait limité à vérifier que les "raisons" – et les modifications – restent bien en relation avec "la compétitivité, la productivité ou l'organisation de la production ou du travail dans l'entreprise" ». Ensuite, rappel étant fait du droit d'accès au juge garanti par l'article 24.1 de la Constitution espagnole, le *Tribunal supremo* affirme qu'« il appartient aux organes juridictionnels de juger non seulement de l'existence des causes alléguées, mais aussi de l'adéquation raisonnable entre les causes invoquées et la mesure [de licenciement] prise ». Cette position a été réitérée par le *Tribunal supremo* le 17 juillet 2014<sup>26</sup> (« la nécessité de maintenir un contrôle judiciaire en dehors de la "cause" [de licenciement], non seulement en raison des intérêts constitutionnels et des

20 Aparicio Trovar, J. « Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción como justificativas del despido », en A. Baylos Grau (coord), *Política de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma del 2012*, Albacete, Bomarzo, 2012, p. 269 et s.; Aparicio Trovar, J. « Las causas del despido basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa », *Revista de derecho social*, n° 57, 2012, pp. 161 et ss.

21 Monereo Pérez, J.L. « El régimen jurídico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012 », *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n° 115, 2012, pp. 324 et s.; Fálguera Baró, M., *La causalidad y su prueba en los despidos económicos, técnicos, organizativos y productivos tras la reforma laboral*, Albacete, Bomarzo, 2014, pp. 54 et s.

22STC 22/1981 du 2 juill. 1981.

23 SAN du 28 sept. 2012, 106/2012. Voir aussi STJS Cantabria du 26 sept. 2012, 708/2012.

24SAN, Sala de lo Social, 15 oct. 2012, n° 112/2012 ; SAN, Sala Social, 21 nov. 2012, n° 142/2012 ; SAN, Sala de lo Social, 18 déc. 2012, n° 166/2012 ; SAN, Sala de lo Social, 4 avr. 2013, n° 63/2013 ; SAN, Sala de lo Social, 4 juill. 2013, n° 140/2013. Voir A. E. Domínguez Montoya, « Del control judicial en los despidos por necesidades empresariales tras la reforma laboral de 2012: alcance, estado actual y crítica », *IUSLabor*, 3/2015.

25 Décision du *Tribunal Supremo* (Sala de lo Social), 26 mars 2014, recours n° 158/2013.

26 Décision du 17 juill. 2014, n° 32-2014.

engagements internationaux qui sont en jeu, mais aussi en application des principes généraux relatifs à l'exercice des droits »), puis encore par deux arrêts de 2018<sup>27</sup>. L'ensemble de ces décisions signale les limites de « l'objectivation » de la cause économique poursuivie par le législateur.

On refermera ce panorama par quelques remarques. Il est clair que la réforme de 2012 a beaucoup en commun, que ce soit dans les mesures qui la composent ou dans les justifications qui sont mises en avant, avec les réformes qu'ont connu d'autres Etats de l'Union européenne, le cas de la France n'étant qu'un exemple parmi d'autres. En Espagne comme ailleurs, la volonté d'entourer la rupture du contrat de travail de plus de « certitude » et de réduire les pouvoirs des acteurs chargés de contrôler le licenciement est évidente. L'expérience espagnole rend sensible la confrontation qui se joue sur l'interprétation de la loi de 2012 et sur sa mise en œuvre, entre des opposants à la réforme (essentiellement au sein des syndicats et d'une partie de la doctrine, ainsi qu'une bonne part des juges de la juridiction sociale) et des partisans (les organisations patronales, une partie des juges constitutionnels). De ces tensions ont résulté une forte résistance des juges aux changements opérés par la loi, position principalement appuyée sur les normes internationales (notamment la Convention 158 de l'OIT), la Constitution et les principes généraux du droit. Cette orientation suscite un vaste débat sur l'application directe par les juges de l'ordre social de la Charte Sociale européenne et sur l'utilisation des décisions du Comité de la Charte pour écarter l'application de la loi 3/2012<sup>28</sup>. Dans ces confrontations, qui ont amené plus d'incertitude que de certitude dans les rapports de travail, il nous semble possible de déceler le signe, d'une part, de la nécessité, elle-même souvent rappelée par l'OIT, de mener un véritable dialogue social avant de mener la réforme des institutions centrales du droit du travail, et, d'autre part, de la force que les conventions de l'OIT peuvent avoir pour protéger l'acquis social au niveau national.

---

27 Décisions du 10 et 11 juillet 2018, n° 726/2018 et 741/2018.

28 Salcedo Beltrán, C., “Derechos sociales y su garantía: la ineludible aprehensión, disposición e implementación de Carta Social Europea (Constitución Social de Europa)”; *Revista de derecho social*, N° 83, 2018.