

APERÇU DU DROIT DU TRAVAIL ESPAGNE

Relations individuelles de travail

Introduction

En Espagne, les relations de travail sont notamment régies par les sources suivantes :

- le [Statut des Travailleurs](#) ;
- le [Décret Royal 1561/1995 du 21 septembre](#) sur la durée du travail (cas particuliers) ;
- la [Loi relative à la prévention des risques professionnels](#) ;
- le [Décret-loi royal 17/1977 du 4 mars](#), sur les relations de travail ;
- la [Loi organique 11/1985 du 2 août](#) relative à la liberté syndicale ;
- la [Loi 45/1999](#) transposant la directive de l'UE 96/71 relative au détachement (règles minimales obligatoires) ;
- la [Loi 14/1994](#) sur le travail temporaire ;
- la [Loi 10/2021 du 9 juillet](#) sur le télétravail.

Les conditions de travail des salariés sont principalement réglementées par le Statut des Travailleurs (« Estatuto de los Trabajadores »). Ces dispositions légales constituent la base minimale législative du droit du travail espagnol, à laquelle il ne peut être dérogé.

Des conventions collectives peuvent être conclues entre les organisations patronales et syndicales de chaque secteur d'activité afin d'en réguler les conditions de travail. Elles peuvent être conclues au niveau national, régional ou provincial. Elles ont force obligatoire et s'appliquent à tous les employeurs et salariés inclus dans leur périmètre, qu'ils soient affiliés ou non aux organisations signataires. Les conventions collectives de branche sont consultables en espagnol sur ce [site](#). De la même façon, des accords sur les conditions de travail des salariés peuvent être conclus au sein des entreprises.

Le Statut des Travailleurs prévoit que les conventions collectives d'entreprise ont la priorité sur les conventions collectives de branche sur un certain nombre de sujets (comme par exemple la rémunération des heures supplémentaires, la durée du travail et la répartition du temps de travail). En plus des sujets sur lesquels les conventions collectives d'entreprise ont priorité d'application, le Statut des Travailleurs permet aux conventions collectives de branche de définir d'autres sujets pour lesquels les accords d'entreprise auront la priorité.

I) Le contrat de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) peut être oral ou écrit. Néanmoins une partie au contrat peut exiger à tout moment un format écrit.

Par ailleurs, en pratique, il est nécessaire d'établir un contrat écrit, notamment en raison de l'obligation de notifier le contenu du contrat de travail (oral ou écrit) auprès du service public pour l'emploi (SEPE). Le Statut des Travailleurs impose également la forme écrite dans les cas suivants :

- les contrats de formation ;
- les contrats à temps partiel ;
- les contrats fixes-continus (salariés embauchés sur une base saisonnière pendant plusieurs années par le même employeur) ;
- les contrats à durée déterminée (cela ne s'applique qu'aux contrats d'une durée de quatre semaines ou plus) ;
- les contrats de remplacement ;
- les contrats de télétravail ;
- les contrats conclus avec un salarié embauché en Espagne pour être envoyé travailler à l'étranger.

Par ailleurs, lorsque le contrat de travail a une durée supérieure à quatre semaines, les salariés doivent recevoir par écrit certaines informations essentielles au contrat de travail lorsqu'elles ne leur ont pas été fournies au préalable ou qu'elles font l'objet de modifications : la convention collective applicable, la date de début d'activité, les heures de travail, l'identification de l'employeur, le lieu de travail, les jours fériés et les congés payés, la catégorie professionnelle du salarié et sa rémunération, etc.

a) Les contrats de travail à durée déterminée

Le recours au contrat de travail à durée déterminée (CDD) est encadré par la loi. Ainsi, le contrat doit être établi par écrit et préciser le motif pour lequel il est conclu. À défaut de respecter ces conditions ou si le motif de recours ne correspond pas à ceux prévus par la loi, le contrat sera présumé être un contrat à durée indéterminée. Un CDD peut être conclu pour les motifs suivants :

- **Accroissement temporaire de l'activité**

Le CDD pour accroissement temporaire d'activité peut être conclu en raison d'une augmentation, imprévisible et occasionnelle, du volume de la charge de travail auquel l'effectif permanent de l'entreprise ne peut pas faire face ainsi que des fluctuations qui génèrent un décalage temporaire entre les salariés présents dans l'entreprise et la charge de travail à accomplir pendant une période spécifique.

Ces fluctuations de la charge de travail peuvent faire partie de l'activité normale de l'entreprise, par exemple, pendant les périodes de prise de congé des salariés. Dans ce cas, le contrat ne peut être prolongé ou renouvelé qu'une seule fois dans la limite de la durée maximale de 6 mois sur une période de 12 mois (renouvellement compris). Dans certains cas, la durée maximale peut aller jusqu'à 12 mois sur une période de 18 mois si la convention collective le prévoit.

- **Situations occasionnelles et prévisibles de durée réduite et délimitée**

Un CDD, peut également être conclu afin de faire face à des situations occasionnelles et prévisibles qui ont une durée réduite et délimitée. Le recours à ce type de contrat est limité à une durée de 90 jours par année civile, indépendamment du nombre de salariés nécessaires pour faire face à la situation spécifique, lesquels doivent dûment être identifiés dans le contrat.

Ces 90 jours ne peuvent pas être utilisés en continu. Au cours du dernier trimestre de chaque année, les entreprises doivent fournir aux représentants du personnel un prévisionnel annuel de l'utilisation de ces contrats.

- **Remplacement d'un salarié temporairement absent**

Le CDD pour remplacement d'un salarié temporairement absent doit mentionner le nom du salarié absent et le motif de son absence. Il prend fin lors du retour dans l'entreprise du salarié faisant l'objet du remplacement. Le contrat peut être renouvelé autant de fois que nécessaire.

Bien que ces trois motifs de recours aux CDD soient les plus courants, il est également possible de recourir à ce type de contrats pour l'emploi de travailleurs handicapés et le remplacement de salariés sur le point de prendre leur retraite.

Lorsqu'au cours d'une période de 24 mois, le salarié a occupé le même poste au sein de la même entreprise pendant plus de 18 mois dans le cadre de deux CDD successifs ou plus, ou par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire, le contrat est requalifié en CDI. Cette règle s'applique également aux salariés qui ont occupé des postes différents non seulement dans la même entreprise, mais aussi dans des entreprises appartenant au même groupe.

À la fin du CDD (sauf pour les contrats de formation ou pour les contrats conclus en remplacement d'un salarié absent), le salarié a droit au paiement d'une indemnité correspondant à 12 jours de salaire par année d'ancienneté.

b) Les contrats fixes-discontinus (contrats saisonniers)

Le contrat fixe-discontinu est un contrat à durée indéterminée conclu pour l'exécution d'un travail de nature saisonnière, lié à des activités productives qui répondent à une demande saisonnière ou pour le développement d'un travail qui n'est pas de cette nature mais qui, ayant un caractère intermittent, a des périodes d'exécution déterminées ou déterminables.

Ce type de contrat n'a donc pas de date de fin, bien qu'il y ait des périodes pendant lesquelles le salarié ne travaille pas et pour lesquelles il ne reçoit pas de salaire. En outre, aucune cotisation de sécurité sociale n'est versée pendant les périodes d'inactivité.

Ce contrat doit obligatoirement être conclu par écrit. Les périodes de recrutement doivent être fixées par une convention collective sectorielle ou, à défaut, par accord collectif conclu au niveau de l'entreprise.

En outre, lors de la phase de recrutement, l'employeur a l'obligation d'informer clairement le salarié sur la nature et les caractéristiques du contrat proposé, notamment la durée prévue des périodes d'inactivité. L'employeur doit également présenter aux représentants du personnel, au début de chaque année civile, un calendrier contenant les prévisions des convocations annuelles des salariés sous ce type de contrat ou, le cas échéant, semestrielles.

Les conventions collectives sectorielles peuvent prévoir des périodes maximales d'inactivité des salariés ayant conclu un tel contrat.

c) Les contrats de formation

Les contrats de formation ont pour objet soit une formation en alternance avec un travail rémunéré en tant que salarié soit l'exercice d'une activité professionnelle visant à acquérir une pratique professionnelle appropriée au niveau d'études correspondant.

Ces deux types de contrats ont une durée maximale qui est comptabilisée individuellement par chaque personne en formation, toute entreprise confondue. Les entreprises qui ont l'intention de conclure des contrats de formation peuvent demander par écrit au service public de l'emploi compétent des informations afin de savoir la durée des contrats antérieurs des candidats. Ces informations doivent être transmises aux représentants du personnel. L'accomplissement de cette vérification empêche que la responsabilité de l'employeur soit engagée a posteriori.

Dans ces deux cas, le non-respect des obligations particulières à ce type de contrat par l'employeur entraînera la requalification des contrats de formation en contrat de travail à durée indéterminée.

Les principales particularités de ces deux types de contrat de formation sont les suivantes :

- **Contrat d'alternance**

Ce contrat est conclu avec des personnes qui ne possèdent pas les qualifications professionnelles nécessaires pour occuper un poste salarié classique et a pour objectif de rendre le travail rémunéré compatible avec la formation professionnelle, les études universitaires ou les formations présentes dans le catalogue de formation du système national de l'emploi (SEPE).

L'activité exercée par l'alternant dans l'entreprise doit être directement liée à la formation qui justifie le contrat de travail. La durée du contrat de formation est normalement prévue par le plan ou le programme de formation correspondant et ne peut être inférieure à trois mois ou supérieure à deux ans.

La durée du travail du salarié alternant doit être compatible avec la formation suivie et ne peut, dans tous les cas, être supérieure à une fraction de la durée du travail prévue par la convention collective applicable dans l'entreprise ou, à défaut, de la durée légale maximale de travail égale à :

- 65% pendant la première année du contrat d'alternance ;
- 85% pendant la deuxième année du contrat.

Il est important de noter que l'alternant ne peut pas effectuer des heures complémentaires ou supplémentaires de travail.

La rémunération minimale due à un salarié alternant est normalement prévue par convention collective. A défaut, elle ne pourra être inférieure à :

- 60% de la rémunération minimale prévue pour un salarié occupant le même poste, pendant la première année du contrat (proportionnellement aux heures de travail effectuées) ;
- 75% de la même rémunération pendant la deuxième année du contrat.

- **Contrat de formation pour l'obtention d'une pratique professionnelle adaptée au niveau d'études (stage professionnel)**

Ce contrat peut être conclu avec de jeunes diplômés ou avec des personnes possédant des qualifications professionnelles ou des qualifications reconnues équivalentes, à condition qu'il ne se soit pas écoulé plus de trois ans depuis l'achèvement de la formation correspondante. La durée du contrat peut aller de six mois à deux ans.

Les salariés embauchés avec ce type de contrat doivent se voir appliquer un salaire minimum spécialement prévu par la convention collective ou, à défaut le salaire minimum conventionnel appliqué au groupe professionnel correspondant aux fonctions exercées par le stagiaire. Dans tous les cas, sa rémunération ne pourra être inférieure à celle qui serait due à un alternant ou au salaire minimum légal interprofessionnel au pro rata du temps de travail effectif.

d) Contrat de travail temporaire

Il est également possible de recourir au travail temporaire. Il est à noter que l'activité des agences de travail temporaire est strictement réglementée par la loi.

Des contrats de travail temporaire peuvent être conclus afin de répondre aux besoins temporaires de l'entreprise utilisatrice notamment dans les cas suivants :

- pour l'exécution d'un travail ou d'un service spécifique dont l'exécution, bien que limitée dans le temps, ne peut être déterminée avec précision ;
- pour faire face à une urgence spécifique : une accumulation de tâches ou un accroissement de commandes, bien que ceux-ci s'inscrivent dans le cadre des activités normales de l'entreprise. La durée maximale du contrat est de six mois ;
- pour le remplacement temporaire d'un salarié absent.

Les entreprises ne peuvent pas conclure de contrats de travail temporaire dans les cas suivants :

- pour remplacer les salariés en grève dans l'entreprise utilisatrice ;
- pour exercer des activités et des emplois qui sont identifiés par voie réglementaire comme étant particulièrement dangereux pour la sécurité et la santé ;
- pour pourvoir un poste supprimé au cours des 12 mois précédant le contrat temporaire, suite à un licenciement injustifié notamment ;
- pour fournir des salariés à d'autres agences de travail intérimaire.

Il existe, en droit espagnol, un principe d'égalité de traitement entre les travailleurs temporaires et les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice.

II) La période d'essai

Il est possible de prévoir une période d'essai dans le contrat de travail. En l'absence de dispositions conventionnelles, la période d'essai ne pourra être supérieure à 6 mois pour les techniciens diplômés. Pour les autres salariés, la période d'essai ne pourra pas être supérieure à deux mois dans les entreprises d'au moins 20 salariés et de trois mois dans les entreprises de moins de 20 salariés.

Dans le cadre d'un contrat de travail ne dépassant pas 6 mois, la période d'essai ne pourra être supérieure à un mois.

Pendant cette période, l'employeur et le salarié peuvent rompre le contrat sans motif, préavis ni indemnité. Pour être valable, la période d'essai doit être prévue par écrit.

III) La durée du travail

a) La durée légale du travail

La durée maximale de travail est de 40 heures par semaine en moyenne sur l'année. Certains secteurs d'activité peuvent déroger à cette limite (services de sécurité, etc.), ainsi que certaines catégories de salariés (par exemple les cadres dirigeants).

En principe, ce temps habituel de travail doit être réparti quotidiennement de la manière la plus homogène ou régulière possible. Toutefois, il est possible, en vertu d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise, de convenir d'une répartition irrégulière du temps de travail tout au long de l'année, en respectant les périodes minimales de repos quotidien et hebdomadaire prévues par la loi. En l'absence d'accord collectif, l'entreprise peut, sous certaines conditions, faire varier de manière irrégulière la durée du travail des salariés dans la limite de 10%. Dans ce cas, le salarié doit être informé de sa modification d'horaire cinq jours à l'avance.

Le nombre maximal d'heures de travail ne peut être supérieur à 9 heures par jour.

Cette durée maximale quotidienne de travail ne s'applique pas lorsque :

- le salarié a moins de 18 ans. En effet, il ne peut pas travailler plus de huit heures par jour ;
- le salarié a un emploi au sein d'un secteur d'activité qui connaît des conditions de travail particulières ;
- les parties au contrat ont conclu un accord de flexibilité en vertu duquel 10 % du temps de travail annuel peut être réparti de manière irrégulière pendant l'année, ce qui peut prolonger la durée de la journée de travail.

En outre, une convention collective ou un accord conclu entre le salarié et l'employeur peut établir un horaire de travail flexible au-delà de la limite de neuf heures par jour, en respectant dans tous les cas le temps de repos entre deux journées de travail.

Le temps de repos est différent selon l'âge du salarié, néanmoins les salariés ont tous droit à un repos minimum de 12 heures par jour.

- **Temps de pause et de repos des salariés de plus de 18 ans**

Au-delà de 6 heures de travail consécutives, le salarié a droit à 15 minutes de pause. Ce temps de pause peut être assimilé à du travail effectif par une convention collective.

Ils disposent d'un repos hebdomadaire d'un jour et demi ininterrompu qui, en règle générale, comprend l'après-midi du samedi ou, le cas échéant, le matin du lundi et le dimanche complet.

- **Temps de pause et de repos des salariés de 18 ans et moins**

Au-delà de 4,5 heures de travail consécutives, le salarié a droit à 30 minutes de pause. Ils disposent d'un repos hebdomadaire de deux jours ininterrompus.

- **Adaptation de la durée et des horaires de travail**

Les salariés peuvent demander une adaptation de la répartition et du mode de réalisation de leur temps de travail, y compris via le travail à distance, en vue de rendre effectif la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

De telles adaptations devront être raisonnables et proportionnelles eu égard aux besoins du salarié et aux besoins d'organisation et de production de l'entreprise. Cette demande peut être effectuée jusqu'à l'âge de 12 ans des enfants.

Les modalités peuvent être fixées dans le cadre de la négociation collective et à défaut, en cas de demande d'adaptation de la durée du travail, l'entreprise peut engager une procédure de négociation avec le salarié sur une période de 30 jours. À l'échéance de ce délai, l'entreprise informe par écrit l'acceptation ou non de la demande. Dans ce dernier cas, l'entreprise doit expliquer les raisons objectives sur lesquelles est fondée sa décision.

b) Les heures supplémentaires

En principe, le nombre d'heures supplémentaires ne doit pas être supérieur à 80 par an.

En contrepartie de la réalisation d'heures supplémentaires, les salariés ont droit :

- au paiement des heures supplémentaires réalisées d'un montant au moins égal à celui des heures ordinaires ; ou
- à l'attribution de repos compensateurs.

L'employeur est libre de choisir entre l'une de ces deux contreparties, si elles sont prévues par la convention collective ou le contrat de travail. À défaut, les heures supplémentaires doivent être compensées par un repos compensateur dans les quatre mois suivant le moment où elles ont été effectuées.

Par ailleurs, la rémunération des heures supplémentaires est généralement régie par la convention collective applicable, qui prévoit souvent des versements plus généreux. Un taux de majoration de 50 % est courant en pratique.

Il est à noter que les heures supplémentaires compensées par du repos dans les quatre mois qui suivent leur achèvement ne sont pas prises en compte dans le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires.

c) Enregistrement du temps de travail

Chaque entreprise doit tenir un registre du temps de travail de ses salariés. Le Statut des Travailleurs laisse à la convention collective ou à l'accord d'entreprise le soin de déterminer les modalités de l'enregistrement et du contrôle du temps de travail. À défaut, l'entreprise peut, après consultation des salariés, déterminer la méthode de contrôle qu'elle préfère. L'enregistrement du temps de travail des salariés doit être conservé pendant au moins quatre ans et mis à la disposition des salariés, de leurs représentants et de l'Inspection du travail et de la Sécurité sociale.

IV) Les congés payés et les jours fériés

• Congés Payés

Le salarié bénéficie d'un droit aux congés payés de 30 jours calendaires par an. Le congé est rémunéré de la manière suivante :

- le salaire standard perçu, y compris les commissions variables et les primes reçues par le salarié ;
- les avantages en nature que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette période (par exemple, le régime frais de santé, la voiture de fonction). Sont exclues les heures supplémentaires ou les frais professionnels (par exemple les frais kilométriques).

L'employeur ne peut pas verser une indemnité de congés payés à la place du droit aux jours de congé payé, sauf lors de la rupture du contrat de travail,

Sauf accord entre les parties au contrat, les jours de congés payés non pris ne peuvent être reportés l'année suivante.

Enfin, la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail peut prévoir des dispositions plus favorables.

• Jours fériés

Le nombre de jours fériés est fixé à 14 maximum par la loi. Sont des jours fériés nationaux : le 25 décembre (Noël), le 1^{er} janvier (jour de l'an), le 1^{er} mai (fête du travail), et le 12 octobre (fête nationale). D'autres jours fériés peuvent être fixés localement. Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, il est remplacé par le lundi suivant.

Le gouvernement espagnol met à disposition un [calendrier contenant les jours fériés applicables dans chaque province](#).

V) La rémunération

Il existe un salaire mensuel minimum légal en Espagne. Celui-ci est fixé en 2024 à 1 134 € sur 14 mois, soit 15 876 € par an.

En effet, en Espagne le salaire est basé sur 14 mois car la loi prévoit que le salarié doit bénéficier de deux primes annuelles (en plus des 12 mois de salaire) : l'une en juillet et l'autre en décembre, chacune équivalente à un mois de salaire. Toutefois, la convention collective dont dépend le salarié peut prévoir leur versement au prorata en 12 mensualités.

Il convient de noter que les conventions collectives prévoient souvent un salaire minimum, qui ne peut être inférieur au salaire minimum national.

VI) Télétravail

Est considéré comme du télétravail, le travail qui est effectué principalement au domicile du salarié ou à un endroit librement choisi par celui-ci, au lieu d'être effectué en présentiel dans les locaux de l'entreprise.

L'article 13 du Statut du Travailleurs prévoit des règles générales applicables au télétravail. La réglementation spéciale ([Loi 10/2021 du 9 juillet sur le télétravail](#)) en la matière est applicable aux salariés qui effectuent du télétravail sur une base régulière, c'est-à-dire, au moins 30% de leur temps de travail sur une période de référence de trois mois.

La possibilité pour un salarié de réaliser ses fonctions en télétravail doit être formalisée par un accord écrit, soit au sein du contrat de travail initial ou ultérieurement par avenant. Dans le cadre d'un télétravail régulier, le contenu minimal obligatoire de l'accord, sans préjudice des dispositions contenues à cet égard dans les conventions collectives ou les accords d'entreprise, est le suivant :

- inventaire des moyens, équipements et outillages nécessaires à la réalisation du télétravail convenu, y compris les consommables et le mobilier, ainsi que le délai prévu pour le renouvellement de l'équipement fourni ;
- liste des dépenses que le salarié peut engager en raison du télétravail, ainsi qu'un moyen de quantifier l'indemnité payée par l'entreprise, qui correspondra, le cas échéant, à la disposition contenue dans la convention collective applicable ;
- horaires et règles de disponibilité applicables au salarié en télétravail ;
- le cas échéant, la répartition du temps de travail du salarié entre travail en présentiel et télétravail ;
- indication du lieu de travail de l'entreprise auquel le télétravailleur est affecté et où, le cas échéant, il effectuera la partie présentielle de son travail ;
- lieu de travail choisi par le salarié pour effectuer le télétravail ;
- procédure à suivre afin de retourner à un mode de travail en présentiel ;
- moyens de contrôle de l'activité du salarié par l'entreprise ;
- procédure à suivre en cas de difficultés techniques empêchant l'exécution normale du télétravail ;
- instructions de l'entreprise, élaborées avec la participation des représentants du personnel, sur la protection des données, spécifiquement applicables au télétravail ;
- instructions de l'entreprise, après information des représentants du personnel, sur la sécurité de l'information, spécifiquement applicables au télétravail ;
- durée de l'accord de télétravail.

Les salariés en télétravail ont les mêmes droits que ceux qui exécutent leurs fonctions dans les locaux de l'entreprise. L'employeur doit, notamment :

- assurer l'accès effectif de ces salariés à la formation professionnelle ;
- enregistrer leur temps de travail ;
- prévenir les risques liés au télétravail, en accordant une attention particulière aux risques psychosociaux, ergonomiques et organisationnels ;
- assurer le respect des droits du salarié à la vie privée et à la déconnexion ainsi qu'à l'exercice de ces droits de nature collective.

Enfin, il est important de noter que, dans les contrats de travail conclus avec des mineurs et les contrats de formation, seul un accord de télétravail garantissant au moins un pourcentage de 50% de la prestation de services en présentiel sera possible.

VII) La rupture du contrat de travail

Le Statut des Travailleurs détaille les causes de rupture du contrat de travail applicable en droit espagnol. Les modes de rupture du contrat de travail sont : le commun accord des parties, un motif inhérent au contrat (l'arrivée du terme, ou la réalisation de la tâche à accomplir), la démission du salarié, le décès, le départ à la retraite du salarié ou de l'employeur, la force majeure, et le licenciement.

a) La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

Si le salarié souhaite démissionner, il n'a pas besoin de motiver sa décision et il n'existe pas de préavis légal. Il doit toutefois respecter, le cas échéant, les clauses de la convention collective dont il dépend ou la coutume de son lieu de travail. Le préavis est, en principe, peu contraignant puisqu'il dépasse rarement quinze jours, et la sanction de son non-respect se limite, sauf cas particulier, au non-paiement des jours de préavis correspondants.

Si l'employeur commet une violation grave du contrat de travail, comme par exemple un défaut de paiement des salaires ou des retards de paiement réguliers, le salarié peut tenter une action en licenciement injustifié. Dans ce cas, il peut obtenir des dommages et intérêts (voir infra).

b) La rupture d'un commun accord

En cas de rupture du contrat de travail d'un commun accord, la manifestation de volonté des parties doit être libre. En pratique, cela se matérialise souvent par la signature par l'employeur et le salarié du solde de tout compte (« Finiquito »). Le salarié n'a en principe droit à aucune indemnisation.

c) La rupture à l'initiative de l'employeur

Les développements suivants traiteront du motif de licenciement individuel pour cause objective, du motif économique (à l'exclusion du licenciement collectif pour motif économique) ou du motif disciplinaire, de la procédure à respecter et des indemnités à verser. Nous ne traiterons pas dans la présente note du cas particulier des salariés protégés. Il conviendra également de se reporter à la convention collective à laquelle l'entreprise est soumise. En effet, celle-ci peut prévoir des règles de procédure et d'indemnisation spécifiques.

1) Les motifs de licenciement

Le licenciement peut être prononcé pour une cause objective ou pour motif disciplinaire.

- **Le licenciement pour cause objective :**

Sont considérées comme des causes objectives de licenciement :

- **l'inaptitude physique ou psychique** connue ou survenue après la prise effective des fonctions du salarié dans l'entreprise. Si l'inaptitude existait avant la période d'essai, elle ne pourra pas être invoquée comme cause objective après l'accomplissement de ladite période ;
- **le défaut d'adaptation du salarié aux modifications techniques réalisées sur son poste de travail**, à condition que ces changements soient raisonnables. Cette cause ne peut être invoquée que si l'employeur a offert au salarié une formation pour s'adapter à de telles modifications. Dans ce cas, l'employeur ne pourra rompre le contrat de travail qu'après l'expiration d'un délai minimum de deux mois à compter de la modification effective ou de la fin de la formation suivie.
- **des causes économiques, techniques, organisationnelles, ou de production :**
 - o causes économiques : baisse persistante des ventes de chaque trimestre ou des revenus pendant 3 trimestres consécutifs, celle-ci étant appréciée en comparant avec les trimestres équivalents de l'année précédente. Peuvent également constituer une cause économique des résultats négatifs, des pertes actuelles ou prévisibles ;
 - o causes techniques : changement de l'environnement ou des instruments de production ;
 - o causes organisationnelles : changement des systèmes et méthodes de travail des salariés, ou encore dans le mode d'organisation de la production ;

- causes de production : changement dans la demande de produits ou services offerts par l'entreprise sur le marché.

- **Le licenciement pour motif disciplinaire**

L'article 54 du Statut des Travailleurs liste les motifs pouvant justifier un licenciement pour motif disciplinaire :

- absences répétées et injustifiées, manque de ponctualité ;
- indiscipline ou désobéissance ;
- offenses verbales ou physiques envers l'employeur et les autres salariés de l'entreprise ;
- atteinte à la bonne foi contractuelle et abus de confiance ;
- diminution volontaire et continue du rendement ;
- ivresse et toxicomanie si elles ont un impact négatif sur le travail ;
- harcèlement sexuel ou harcèlement, envers l'employeur ou les salariés, en raison de leur origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle, ou du sexe.

- **Les motifs interdits de licenciement**

Sont considérés comme des motifs interdits de licenciement ceux basés sur : la situation matrimoniale, la grossesse, la prise de congé de maternité, les responsabilités familiales, la race, la couleur de peau, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, l'opinion politique, l'origine sociale, l'âge, l'appartenance syndicale, le handicap, la prise de congé d'adoption et l'origine ethnique.

2) La procédure de licenciement

La procédure diffère selon que le licenciement est prononcé pour une cause objective ou pour une cause disciplinaire.

- **Le licenciement pour cause objective**

L'article 53 du Statut des Travailleurs détaille la procédure de licenciement pour cause objective. En pareil cas, l'employeur devra notamment :

- notifier le licenciement par écrit au salarié : la lettre de licenciement devra préciser la cause de celui-ci. Par ailleurs, le licenciement doit être justifié et non arbitraire ;
- mettre à disposition du salarié licencié, simultanément à la remise de la lettre de licenciement, le paiement de l'indemnité de licenciement. Celle-ci est fixée par la loi à 20 jours de salaire par année de service dans la limite de 12 mois de salaire ;
- respecter un délai de préavis d'une durée de 15 jours, sauf disposition conventionnelle différente. Par ailleurs, pendant le préavis, le salarié a droit à 6 heures par semaine pour rechercher un nouvel emploi, sans perte de rémunération. L'employeur peut choisir de dispenser le salarié de l'exécution de son préavis. Dans ce cas, il devra lui verser une indemnité compensatrice.

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur devra transmettre aux représentants du personnel la notification du préavis.

- **Le licenciement disciplinaire**

L'article 55 du Statut des Travailleurs détaille la forme et les effets de ce licenciement :

- l'employeur devra notifier le licenciement par écrit au salarié, avec mention de la cause invoquée. La lettre de licenciement doit contenir les faits qui motivent la décision ainsi que la date de prise d'effet du licenciement. Les conventions collectives peuvent établir d'autres exigences formelles ;
- si le salarié est affilié à un syndicat ou est représentant du personnel, l'employeur devra respecter une procédure contradictoire.

En cas de non-respect de ces règles, l'employeur pourra recommencer une nouvelle procédure, en respectant les conditions précédemment énoncées, dans un délai de 20 jours à compter de la date du premier licenciement.

Il est à noter qu'en cas de licenciement pour motif disciplinaire, l'employeur n'a pas à respecter de délai de préavis et le salarié n'a droit à aucune indemnité de licenciement.

3) Les recours possibles

Le salarié a la possibilité de contester la validité de son licenciement devant le tribunal du travail. Toutefois, une audience de conciliation devra avoir lieu, au préalable, afin de rechercher un accord entre l'employeur et le salarié.

Le licenciement pourra alors être considéré comme étant justifié, injustifié ou nul. Le licenciement est réputé justifié lorsque le motif allégué par l'employeur dans la lettre de communication est prouvé. Nous traiterons ci-après du licenciement injustifié et nul.

- **Le licenciement injustifié**

L'article 56 du Statut des Travailleurs traite des conséquences du licenciement injustifié. Le licenciement peut être considéré comme étant injustifié en l'absence de motif ou en cas de non-respect de la procédure.

Quand le licenciement est déclaré non justifié, l'employeur doit, dans un délai de 5 jours à compter de la notification du jugement, décider entre le paiement d'indemnités ou la réintégration du salarié dans l'entreprise :

- **la réintégration du salarié dans l'entreprise** : le salarié aura droit au paiement des salaires depuis le licenciement jusqu'à la notification du jugement ou jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvel emploi, s'il en a trouvé un avant le jugement ;
- **le versement d'indemnités de rupture du contrat** : depuis l'entrée en vigueur du Décret-loi 3/2012, ces indemnités sont fixées à 33 jours de salaire par année d'ancienneté plafonnées à 24 mois (contre 42 mois auparavant). Cette règle s'applique à tous les contrats de travail, mais uniquement pour la période postérieure à l'entrée en vigueur du Décret-loi (à savoir février 2012). Pour la période antérieure, ce sont les anciennes règles qui s'appliquent, à savoir 45 jours de salaire par année d'ancienneté plafonné à 42 mois, si le plafond de 24 mois est excédé.

- **Le licenciement nul**

L'article 55 du Statut des Travailleurs précise dans quels cas un licenciement peut être déclaré nul. Ainsi, pourra notamment être déclaré nul :

- le licenciement discriminatoire au regard de la Constitution ou de la loi ;
- celui qui a été prononcé en violation des droits fondamentaux et des libertés publiques du salarié ;
- lorsque le licenciement est prononcé pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de maternité ou paternité, de risques encourus à cause d'une grossesse, etc...

Lorsque le licenciement est déclaré nul, l'employeur doit réintégrer le salarié immédiatement dans l'entreprise et lui payer les salaires correspondant à la période entre le licenciement et sa réintégration dans l'entreprise.