Los problemas de los intercambios entre la CEE y España (2-3 octubre 1980)

Source: Les problèmes d'échange entre la C.E.E. et l'Espagne, Secretaría de Estado para la Unión Europea, Madrid, 02/03.10.1980.
Copyright: (c) Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación de España
URL: http://www.cvce.eu/obj/los_problemas_de_los_intercambios_entre_la_cee_y_espana_2_3_octubre_1980-fr-2c504b7f-6525-406c-827a-389629aedba2.html
Date de dernière mise à jour: 20/02/2014

C.O.P.E.F.

ASSEMBLEE GENERALE

TOULOUSE
2 - 3 Octobre 1980

Note de Travail

2.5. LES PROBLEMES D'ECHANGE ENTRE LA C.E.E. ET L'ESPAGNE

LE POINT DE VUE DU COLLÈGE ESPAGNOL.

LA NOTE EMANANT DU COLLEGE ESPAGNOL NE NOUS ETANT PAS PARVENUE A CE JOUR, ELLE SERA REMISE AUX PARTICIPANTS EN SEANCE DE TRAVAIL.

C.O.P.E.F.

ASSEMBLEE GENERALE

TOULOUSE

2 - 3 Octobre 1980

Note de travail

2.6. LA T.V.A. EN ESPAGNE

IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO = I.V.A.

C'est une des innovations les plus importantes de la réforme fiscale : le texte élaboré est bien conçu et en accord avec les directives de la Communauté Européenne. Ce texte n'ayant pas de date d'entrée en vigueur, il faudra une nouvelle loi à cet effet *car pour l'instant, ce n'est qu'un projet.*

D'après l'avant-projet de la loi, le taux normal de ce nouvel impôt sera de 10 %. C'est un taux qu'il convient de qualifier "d'européen", mais qui aura une incidence directe sur les prix intérieurs espagnols et qui soulèvera, le moment venu, une opposition décidée de la part des fabricants et des commerçants, comme cela s'est passé dans les autres pays du Marché Commun au modèle fiscal desquels s'adapte le nouvel impôt.

Le taux réduit de 5 % s'appliquera aux opérations qui ont pour objet la livraison ou l'importation de produits destinés à l'alimentation humaine ou animale (mis à part les boissons alcoolisées et rafraîchissantes, l'eau en bouteille de marque, le café, le cacao et ses dérivés), les logements sociaux, les services d'enseignement, d'assistance médicale, pharmaceutique et hospitalière, les livres, les revues et les quotidiens.

Le taux élevé de 30 % s'appliquera aux opérations qui ont pour objet la livraison et l'importation des biens suivants : les articles et les véhicules à moteur mécanique pour circuler sur les routes, leurs accessoires et remorques, à l'exception des véhicules destinés au transport de marchandises, ceux d'application exclusivement industrielle, commerciale, agricole.

Le projet définit cet impôt comme "général", de nature indirecte, qui frappe la consommation et qui est prélevé à l'occasion des livraisons de biens et prestations de services effectuées dans le cadre des entreprises ou des activités professionnelles.

La base de l'impôt est constituée par le montant total de la contre-prestation des opérations soumises à celui-ci, sans en déduire les charges qui affectent son prix, mais non sa valeur.

...

Le projet prévoit des régimes spéciaux pour les petites et les moyennes entreprises :

- *régime de franchise* : seront exemptées du paiement de l'impôt les personnes et entités dont le volume des opérations ne dépasse pas un million de pesetas dans l'année légale, à moins qu'elles ne choisissent d'être assujetties à l'impôt, soit dans le régime de l'estimation objective, soit dans un régime ordinaire.

- *régime simplifié* : les sujets passifs dont le volume des opérations assujetties à l'impôt dans l'année légale immédiatement antérieure ne dépasse pas 10 millions de pesetas, pourront choisir, dans un délai fixé réglementairement, un système de réduction globale égale au tiers de la quotité échue.

- *les entreprises ou exploitations économiques dont les activités assujetties sont exclusivement de nature agricole, d'élevage ou de pêche, sans réaliser aucun processus de transformation, pourront choisir le régime ordinaire ou le régime spécial prévu. Dans ce dernier cas, les sujets passifs régleront l'impôt et pourront le répercuter à 3 %.*

C.O.P.E.F.
ASSEMBLEE GENERALE

TOULOUSE
2 - 3 Octobre 1980

Note de travail

2.7. LA LEGISLATION DU TRAVAIL EN ESPAGNE

Dans le cadre de son activité législative, le Congrès Espagnol a voté, le 26 Février 1980, le "Estatuto de los trabajadores". Il s'agit d'une loi-cadre visant à adapter la législation du travail aux nouvelles réalités sociales, politiques et économiques de l'Espagne.

La législation antérieure - au caractère foncièrement tutellaire, voire paternaliste - conférait aux pouvoirs publics un droit d'intervention décisif dans l'organisation et la structuration des relations du travail. De ce fait, elle ne répondait plus aux besoins d'un modèle économique de liberté.

La nouvelle loi, comme l'a souligné M. SAGARDOY, Directeur de l'Institut Espagnol d'Etudes Sociales, satisfait aux exigences de la Constitution, en organisant les relations professionnelles en fonction de trois principes fondamentaux pour toutes les sociétés de ce type : la liberté d'affiliation à un syndicat, la négociation de convention collectives sans ingérence de l'Etat, et le droit des travailleurs à recourir à la grève comme moyen légitime de pression.

Les débats qui ont précédé l'adoption de la loi par le Congrès ont mis en lumière des divergences entre les partis politiques, quant à la manière dont devraient s'organiser à l'avenir les rapports entre travailleurs et employeurs.

La commission chargée de l'éllaboration du projet de loi, qui devait être modifié au cours des débats, avait cherché à renforcer la position des grands syndicats nationaux, face aux assemblées et commissions spontanées dans l'entreprise.

Ce principe avait été déjà admis implicitement dans les accords conclus entre la C.E.O.E. et l'U.G.T. (1). En donnant la priorité au syndicalisme organisé, il s'agissait d'empêcher une surenchère irresponsable dans les relations du travail, qui en aurait entravé la normalisation.

---

(1) C.E.O.E. est le syndicat patronal, l'U.G.T. est un syndicat ouvrier socialiste.

...

Le parti socialiste a défendu la thèse d'un pouvoir autonome de négociation et de pression pour les travailleurs au sein de l'entreprise. Cette position, qui a prévalu dans le texte définitif, confère aux sections syndicales plus de poids qu'aux comités d'entreprise dans les négociations.

La version finale du projet de loi a été rejetée par les communistes, mais approuvée par une majorité de socialistes, et acceptée par les chefs d'entreprise ainsi que par le gouvernement.

En fait, il s'agit d'une loi-cadre, susceptible d'être améliorée par concertation, mais qui introduit d'importants changements par rapport à la législation précédente. Les principaux éléments nouveaux sont les suivants :

1° Le chef d'entreprise est contraint à la négociation, alors que la législation antérieure lui permettait de s'y soustraire en recourant au "laudo" (arbitrage), ce qui amenait une intervention de l'administration.

2° La détermination des catégories professionnelles fait l'objet d'un contrôle judiciaire.

3° Les travailleurs peuvent participer au processus de fixation du salaire minimum interprofessionnel.

4° La semaine de travail est réduite à 42 ou 43 heures, selon qu'il s'agit d'horaires continus ou non.

5° Les garanties salariales sont accrues pour les cas de cessation de paiements ou de faillites.

6° Les grèves, les congés et les activités syndicales ne sont pas considérés comme des absences.

7° Les comités d'entreprise ne sont plus présidés par les chefs d'entreprise et jouissent d'une entière autonomie. Ils ont le droit d'exiger des renseignements sur la situation de l'entreprise, ainsi que sur les divers types de contrat de travail et de clauses résolutoires.

La loi comprend 92 articles, 6 dispositions supplémentaires, 9 finales et 5 transitoires. Elle se divise en trois parties :

- le titre premier porte sur le statut du travailleur dans le monde du travail ;

- le titre deux concerne les droits de représentation collective et de réunion de travailleurs dans l'entreprise ;

- le titre trois porte sur la négociation de conventions collectives.

D'importantes questions, telles que la réglementation des conditions de travail et d'emploi, la liberté et la représentation syndicales, la procédure judiciaire pour les conflits de travail, la réglementation du droit de grève, doivent faire l'objet de lois d'application qui seront incorporées progressivement au Code du Travail.

Dans le tableau ci-après, nous avons résumé les principaux points de la loi, ainsi que sa situation en droit comparé.

	LEGISLATION ANTERIEURE	LOI DU 26 FEVRIER 1980	AUTRES LEGISLATIONS EUROPEENNES
NORMES JURIDIQUES (lois, décrets, ordonnances)	Fixe des droits maxima. Tout est règlementé. Tutelle administrative. Restreint le droit à la négociation collective. Décrets ministériels.	Fixe des droits minima. Laisse une marge importante pour la négociation collective. Autonomie. Liberté de négociation accrue. Supprime les décrets ministériels.	En général, les mêmes dispositions que dans la législation espagnole.
INTERVENTION DE L'ADMINISTRATION	Règlemente la négociation collective et fixe des plafonds pour les salaires. Contrôle de la convention par la procédure d'homologation. Règle les conflits par arbitrage. Intervient dans les conflits collectifs.	Encourage l'autodiscipline et la négociation. Supprime l'homologation. Evite la généralisation de l'arbitrage. Les parties peuvent régler leur différends de façon autonome.	
NEGOCIATIONS COLLECTIVES			
Objet	Limité par la loi.	Déterminé librement par les parties.	
Cadre	Défini par la loi. Restreint ou interdit la participation de plusieurs syndicats.	Déterminé librement par les parties. Ouvert. Il permet d'intégrer les syndicats.	
Rôle	Résiduel. Complète les décrets ministériels.	Essentiel. L'accord peut être conclu sur tout problème.	
Acteurs	Entreprise avec monopole pour les comités. Organisation patronales : ambigüité.	Entreprise avec légitimité des syndicats. Organisation patronales : centrales représentatives.	
DUREE DU TRAVAIL *Congés*	21 jours par an.	23 jours par an.	Italie, Grèce, Suisse : 2 semaines. France, Autriche, Belgique : 4 semaines. Luxembourg, Suède : 4 semaines.
Heures supplémentaires	Maximum : 2 par jour, 20 par mois, 120 par an. Majoration : 50 %. Pas de contrôle.	Maximum : 2 par jour, 15 par mois, 100 par an. Majoration : 75 %. Contrôle individuel et syndical.	Maximum : 12 h par semaine en France, Italie. Majoration de 10 % à 50 %.
Horaire hebdomadaire	44 heures.	43 heures : horaire normal. 42 heures : journée continue.	Italie, RFA, Pays-Bas : 48 heures. Suisse : 45 heures. France, Suède, Autriche : 40 heures.

...

REPRESENTATION *Organismes* *Nombre de membres* *Capacités* *Temps de fonction*	Monopole du Comité d'Entreprise. Maximum de 48. Information, représentation, contrôle. 40 heures.	Les comités cœxistent avec les représentants des syndicats. Maximum de 75 (sauf pour les PME). Les mêmes, mais élargies.	En général, les mêmes dispositions qu'en Espagne. France : maximum de 11. Italie : maximum de 21. Pays-Bas : maximum de 25 (sauf PME). En général, les mêmes dispositions qu'en Espagne. France : 40 h. par mois. Belgique : 18 h. par mois. (nombre inférieur pour les PME).
LICENCIEMENT INDIVIDUEL (disciplinaire)	Motifs : 11 Indemnité : 2 mois de salaire par an de travail. Aucun contrôle syndical. Nul : pas de réintégration. Abusif : pas de réintégration.	Motifs : 6 Indemnité : 45 jours de salaire par an (minimum). Contrôle syndical. Nul : réintégration obligatoire. Abusif : pas de réintégration.	Indemnité RFA : jusqu'à 12 mois de salaire. Italie : maximum de 12 mois avec réintégration obligatoire. Seule l'Italie oblige à la réintégration en Europe.
LICENCIEMENT INDIVIDUEL (objectif)	Motifs : 4 (on laisse une marge à la discrétion de l'employeur). Préavis. Indemnité : une semaine par année d'ancienneté. Droit aux allocations chômage.	Motifs : 4 (marge réduite pour l'employeur). Préavis. Indemnité : 20 jours par année de travail. Droit aux allocations chômage.	
LICENCIEMENTS COLLECTIFS (pour motifs économiques)	Intervention du Comité après la décision. Pas de volonté de négociation. Autorisation de l'Administration. Indemnité : 15 jours par an.	Contrôle préalable du Comité d'entreprise. Patrons et syndicats doivent négocier. Autorisation Administrative. Indemnité : 20 jours par an. Rapport du Commissaire aux Comptes. L'on doit communiquer au Comité des statistiques de ventes.	Consultation préalable. En règle générale : autorisation administrative. Indemnités : En France, 10 % du salaire par année d'ancienneté, avec des aménagements pour les PME.
ACTION SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE	Aucune règlementation, sauf quelques conventions collectives, et des conventions signées avec l'OIT. Source : ICE.	La loi laisse des possibilités de négocier les actions syndicales. Une loi spéciale doit développer les principes inscrits dans la Constitution.	L'action syndicale est pleinement reconnue en Europe, soit par les gouvernements soit par des accords paritaires.