



Les modifications législatives qui ont été adoptées ces derniers mois visent à promouvoir l'emploi stable, à augmenter le recouvrement des cotisations et à assurer l'équilibre économique et financier à moyen et long terme du système de sécurité sociale.

Droit du travail

Le décret-loi royal 16/2013 du 20 décembre, publié au Journal Officiel de l'État (*BOE*) du 21 décembre, contient des mesures visant à promouvoir l'emploi stable et à améliorer l'employabilité. Tout d'abord, il modifie divers aspects du régime juridique du contrat de travail à temps partiel. Ainsi, il élimine la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires, sauf quand il s'agit de prévenir ou de réparer des incidents ou d'autres dommages extraordinaires ou urgents. Le décret-loi royal 16/2013 rend également plus flexible le régime des heures complémentaires. En outre, il renforce l'obligation de consigner la journée des salariés à temps partiel, et sanctionne le non-respect avec une présomption *iuris tantum* que le contrat a été conclu à temps plein. Par ailleurs, il offre désormais l'opportunité de conclure à temps partiel un contrat de travail à durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs, et il prévoit que les incitations à l'embauche et les remises applicables à ce type de contrat soient proportionnelles à la journée convenue. Enfin, le décret-loi royal modifie d'autres questions du rapport de travail, telles que la période d'essai, la répartition irrégulière des heures de travail, la réduction du temps de travail dont bénéficient les salariés s'occupant d'enfants mineurs, le contrat de travail d'adaptation par le biais des agences d'intérim, ou la notion de groupe de sociétés aux fins de contributions économiques dans les licenciements concernant des salariés de cinquante ans ou plus dans des entreprises faisant des profits.

De même, le décret-loi royal 3/2014, du 28 février, publié au *BOE* du 1^{er} mars, prévoit des mesures urgentes pour la promotion de l'emploi et du recrutement à durée indéterminée. Le texte prévoit ce qui a été appelé un « forfait » dans le paiement des cotisations de sécurité sociale. À compter du 25 février 2014, et à condition de recruter pour une durée indéterminée, la cotisation de l'employeur à la sécurité sociale pour les risques communs sera réduite aux montants suivants : 100 euros par mois, si la journée est à temps plein ; 75 euros par mois, s'il s'agit d'un travail à temps partiel équivalent à au moins 75% de la journée d'un salarié à temps plein comparable ; et 50 euros par mois, s'il s'agit d'un travail à temps partiel au moins équivalent à au minimum 50% de la journée d'un salarié à temps plein comparable. Ces réductions s'appliquent pendant une période de vingt-quatre mois à compter de la date de début du contrat, qui doit être formalisé par écrit, aux contrats conclus entre le 25 février et le 31 décembre 2014. À l'issue de la période de vingt-quatre mois, et au cours des douze mois suivants, les entreprises qui, au moment de la signature du contrat, disposent de moins de dix salariés ont droit à une réduction de 50% de la cotisation pour les risques communs pour le salarié embauché à durée indéterminée. Le calcul des montants des prestations économiques dont peuvent bénéficier les salariés ne sera pas affecté par les réductions, et sera effectué en utilisant la totalité du montant de la base de cotisation qui leur revient. En outre, les réductions sont incompatibles avec tout autre avantage dans les cotisations à la sécurité sociale pour le même contrat. L'avantage dans la réduction de la cotisation pour les risques communs est assujetti

au respect de certaines exigences. Par exemple, dans les six mois précédant le recrutement, l'employeur ne doit pas avoir rompu de contrats pour des raisons objectives ou disciplinaires qui auraient été déclarées injustifiées par les tribunaux, ou pour des licenciements collectifs. Les ruptures contractuelles antérieures au 25 février 2014 sont exclues. De même, l'employeur doit maintenir le niveau de l'emploi permanent et le niveau de l'emploi total atteint, au moins, avec une telle embauche pendant une période de trente-six mois à compter de la date d'effet du contrat à durée indéterminée avec application de la réduction. Cette exigence sera revue tous les douze mois. Ne sont pas prises en compte les ruptures contractuelles intervenant pour des raisons objectives ou dans le cadre de licenciements disciplinaires qui n'ont pas été déclarées irréguliers.

Sécurité sociale

Par ailleurs, la loi 23/2013 du 23 décembre, publié au *BOE* du 26 décembre, régit le facteur de durabilité et l'indice de revalorisation du système de pensions de la sécurité sociale. Le facteur de durabilité est un instrument de rééquilibrage ou d'ajustement automatique, qui doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2019, et qui sert à déterminer le montant initial des nouvelles retraites du système de sécurité sociale. Il vise à lier le montant des pensions du système de sécurité sociale à l'évolution de l'espérance de vie des retraités, automatiquement par le biais d'une formule prédéterminée, en ajustant les montants que doivent percevoir ceux qui prennent leur retraite dans des conditions similaires à des moments différents.

D'autre part, selon la nouvelle rédaction de l'article 48 de la loi générale sur la sécurité sociale (LGSS), l'indice de revalorisation des pensions remplace l'indice des prix à la consommation (IPC) en tant qu'élément de référence. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2014, les pensions du système de la sécurité sociale seront augmentées, au début de chaque année, sur la base du nouvel indice de revalorisation prévu dans la loi sur le budget général de l'État espagnol. Cet indice est calculé selon une formule qui prend en compte les revenus et les dépenses du système, de sorte que l'augmentation de la pension chaque année ne peut pas être inférieure à 0,25%, ou supérieure à la variation de l'indice des prix la consommation annuelle de la période précédente, majoré de 0,50%. Chaque année, on publiera la valeur des variables intervenant dans le calcul de la réévaluation.

Enfin, le décret-loi royal 16/2013 du 20 décembre a modifié l'article 109 de la loi sur la sécurité sociale, qui régit les concepts qui doivent être intégrés dans la base de cotisation, à la fois en espèces et en nature. Dans un premier temps, le changement est passé presque inaperçu, mais il a ensuite provoqué le malaise des employeurs et des employés, et il a compliqué le calcul des cotisations à la sécurité sociale. Afin de prévenir la fraude et d'augmenter le recouvrement des cotisations, le législateur exige maintenant de cotiser par certaines recettes en nature, comme les services de restauration et cafétéria, les restaurants d'entreprise ou les tickets-restaurants, qui ne figuraient pas auparavant dans la base de cotisation.

Il est douteux que les nouvelles mesures servent à stimuler l'emploi, mais il est clair qu'elles réussissent à augmenter le recouvrement des cotisations et à épargner quant au paiement des pensions.