



10/12/2010

RAP/Cha/SP/XXIII(2010)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

23e rapport national sur l'application de la
Charte sociale européenne

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE L'ESPAGNE

(Articles 7, 8, 16, 17 et 19
pour la période 01/01/2003 – 31/12/2009)

Rapport enregistré par le Secrétariat le 2 novembre 2010

CYCLE XIX-4 (2011)

23^{ème} RAPPORT CONCERNANT L'APPLICATION DES DISPOSITIONS
RELATIVES AUX DROITS LIÉS AUX ENFANTS, AUX FAMILLES ET AUX
PERSONNES MIGRANTES.

Articles 7, 8, 16, 17 et 19 de la Charte Sociale Européenne, 1961

(Période 2005-2009).

***Rapport du Gouvernement de l'Espagne en application de l'article
21 de la Charte Sociale Européenne sur les mesures adoptées
pour rendre effectives les prévisions de la Charte, ratifiée par
l'Espagne le 6 mai 1980.***

***Des copies de ce Rapport ont été envoyées aux organisations
syndicales et d'entreprise les plus représentatives, conformément
à l'article 23 de la Charte Sociale.***

23^{ème} RAPPORT CONCERNANT L'APPLICATION DES DISPOSITIONS RELATIVES AUX DROITS LIÉS AUX ENFANTS, AUX FAMILLES ET AUX PERSONNES MIGRANTES. Articles 7, 8, 16, 17 et 19 de la Charte Sociale Européenne, 1961. (Période 2005-2009).

Article 7. Droit des enfants et des adolescents à une protection.

7.1. À fixer à 15 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi, des dérogations étant toutefois admises pour les enfants employés à des travaux légers déterminés qui ne risquent pas de porter atteinte à leur santé, à leur moralité ou à leur éducation.

Dans le système juridique espagnol, la capacité d'agir des travailleurs est conditionnée, entre autres, par l'âge. De cette façon, conformément aux dispositions de l'article 7 du [Décret Royal Législatif 1/1995 du 24 mars, approuvant le Texte Refondu de la Loi sur le Statut des Travailleurs](#)¹,

« Pourront être embauchées:

- a) *Les personnes ayant la capacité pour agir en vertu des dispositions établies dans le Code Civil*
- b) *Les personnes mineures de dix-huit ans et les majeurs de seize ans, qui vivent de façon indépendante, avec le consentement de leurs parents ou de leurs tuteurs, ou avec une autorisation de la personne ou de l'institution les ayant à leur charge (...)*»

L'article 6 du Statut des Travailleurs interdit l'admission à l'emploi des enfants âgés de moins de seize ans. L'alinéa 4 de cet article prévoit néanmoins l'intervention de ces enfants dans des spectacles publics, qui est autorisée pour des cas exceptionnels par l'autorité du travail, à condition qu'elle ne suppose aucun danger pour la santé physique ni pour sa formation professionnelle et humaine ; le permis devra être stipulé par écrit et pour des actes déterminés.

L'interdiction des personnes mineures de 18 ans de réaliser des emplois de nuit et d'occuper des postes de travail insalubres, pénibles, nocifs ou dangereux (Décret du 26 juillet 1957 et article 27 de la Loi sur la Prévention des Risques Professionnels (Loi 31/1995 du 8 novembre) y est également établi (n° 2 dudit article 6).

L'un des autres aspects généraux qu'il convient sans doute de préciser est qu'en Espagne il n'existe aucune spécificité légale de la dénommée entreprise familiale, par conséquent la réglementation légale commune lui est applicable sans aucune restriction. Par conséquent, si une entreprise dite familiale « emploie » un enfant mineur de 16 ans, celle-ci sera en infraction avec la loi.

De même, le droit à ne faire l'objet d'aucunes discriminations dans les conditions de travail pour une raison d'âge, à l'exception des limites à l'emploi fixées pour certaines activités, afin de justement protéger spécifiquement le mineur (article 4.2.c. du Statut des Travailleurs) est également fixé.

Conformément à l'article 27.1 de la Loi 31/95 sur la Prévention des Risques Professionnels, avant l'incorporation de mineurs à un emploi et préalablement à toute modification importante de leurs conditions de travail, l'employeur est tenu de réaliser une évaluation des postes de travail qu'ils doivent occuper. Cette évaluation peut comprendre l'obligation d'effectuer une visite médicale.

¹ Hyperlien vers toute la législation citée.

Cette évaluation prendra notamment en compte les risques spécifiques pour la sécurité, la santé et l'épanouissement des adolescents dérivés de leur manque d'expérience, de leur immaturité à apprécier les risques existants ou potentiels et de leur développement encore incomplet.

Ce qui doit être entendu par régularité dans les visites médicales dépend de l'activité de l'entreprise et du risque spécifique auquel pourrait être exposé le travailleur.

À propos de l'interrogation sur si la Loi 31/95 sur la Prévention des Risques Professionnels couvre les entreprises familiales industrielles, comme il a été indiqué précédemment, il n'existe aucune réglementation spécifique qui caractérise les entreprises familiales ou encore qui les distingue des autres entreprises. Dès lors que des travailleurs salariés existent sur un lieu de travail, la Loi sur la Prévention des Risques Professionnels est applicable.

Durant la période relative au présent rapport, du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2009, l'apparition des nouveautés législatives a touché les paragraphes suivants:

- **La Loi du Statut du Travail Indépendant, Loi 20/2007 du 11 juillet**, dans son article 9 relatif à la protection des mineurs, mentionne que les mineurs âgés de moins de 16 ans ne pourront exercer un emploi indépendant ni une activité professionnelle, ni même pour leurs parents. Quant à leur participation dans des spectacles publics, les prévisions contenues dans le Statut des Travailleurs seront applicables.

On peut ainsi dire qu'un terme est expressément mis aux observations réitérées faites par le Comité Européen des Droits Sociaux sur le fait que la réglementation espagnole n'était pas en conformité avec les dispositions établies dans cet article 7.1, car aucun âge minimum d'admission à l'emploi dans des entreprises familiales n'était appliqué ni même pour l'accès l'emploi pour son propre compte.

En effet, d'après la législation espagnole en vigueur, lorsqu'un membre de la famille, tel que le définit l'article 1.3.e) ET, est employé dans une affaire familiale et qu'il perçoit un salaire, celui-ci possédant ainsi le statut de salarié pour le compte d'autrui, l'âge minimum de 16 ans de l'article 6 ET lui est alors applicable. En revanche, s'il n'a pas le statut de salarié, il est dans ce cas considéré comme un travailleur à son propre compte, et par conséquent, conformément à la Loi 20/2007 du Statut du Travail Indépendant, l'âge minimum de 16 ans lui est également applicable.

- **Le Décret Royal 306/2007 du 2 mars**, mettant à jour le montant des sanctions définies dans la Loi sur les Infractions et les Sanctions dans l'Ordre Social (LISOS, approuvée par le Décret Royal Législatif 5/2000 du 4-8-2000), a augmenté le montant des amendes pour infractions des dispositions sur les mineurs. Ainsi, la « transgression des règles sur l'emploi des mineurs contemplée dans la législation du travail », infraction en matière de relations professionnelles qualifiée de très grave dans l'article 8.4 de la LISOS, est aujourd'hui passible d'une sanction d'un montant minimum qui oscille entre 6.251 € au minimum et 187.515 € au maximum. Par ailleurs, « Le non-respect des règles spécifiques en matière de protection de la sécurité et de la santé des mineurs » -infraction très grave en matière de prévention des risques professionnels, article 13.2 de la LISOS- entraîne actuellement une amende entre 40.986 et 819.780 euros.
- **Le Décret Royal 597/2007 du 5 mai** détermine la façon dont les sanctions administratives imposées pour des infractions très graves en matière de prévention des risques professionnels doivent être rendues publiques, en application des dispositions fixées dans l'article 40.2 de la LISOS.

7.2. À fixer un âge minimum plus élevé pour l'admission à l'emploi dans certaines occupations déterminées, considérées comme dangereuses ou insalubres;

Le Statut des Travailleurs établi dans l'article 6.2 que les travailleurs mineurs ne pourront occuper des emplois de nuit ni les activités ou postes de travail que le Gouvernement, sur proposition du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, après consultation des organisations syndicales les plus représentatives, déclare insalubres, pénibles, nocifs ou dangereux, tant pour leur santé que pour leur formation professionnelle et humaine.

Le [Décret du 26 juillet 1957](#), actuellement en vigueur, **définit les travaux interdits aux femmes et aux mineurs** (excepté en ce qui concerne les travaux interdits aux femmes) et spécifie dans son **article 1^{er}** une liste des travaux interdits **aux hommes mineurs**, qui sont :

- a) Le travail dans les activités et les industries incluses dans la première liste jointe au présent Décret.*
- b) Le graissage, le nettoyage, l'examen ou la réparation des machines ou des mécanismes en marche qui s'avéraient dangereux.*
- c) La manipulation de presses, guillotines, cisailles, scies à ruban ou circulaires, perceuses mécaniques et, en général, toute machine qu'il utiliserait pour les opérations, les outils ou instruments employés ou les vitesses de travail excessives représentant un danger notoire d'accidents, excepté si ce dernier est totalement évitable grâce aux dispositifs de sécurité opportuns.*
- d) Toute tâche qui s'effectuerait à plus de quatre mètres de hauteur sur le terrain ou le sol, excepté si elle est menée à bien sur un plancher continu et stable, comme les passerelles, les plateformes de services ou toute autre similaire, dûment protégée.*
- e) Toute tâche qui serait inappropriée pour la santé de tels travailleurs et qui exigerait un effort physique excessif ou qui nuirait à leurs circonstances personnelles.*
- f) Tout travail relatif au transport, la poussée ou la portée de charges impliquant un effort supérieur à celui nécessaire pour déplacer les poids au niveau du sol (y compris celui du véhicule) cité ci-après et dans les conditions indiquées.*

L'article 2 interdit d'ailleurs aux hommes âgés de moins de dix-huit ans d'être employés dans les activités et les industries contenues dans la deuxième liste jointe au présent Décret et parmi lesquelles se trouvent les entreprises comprises dans l'article 1 de la Convention numéro 77 de la OIT. Les **activités et les industries prohibées** en vertu de la deuxième liste du présent Décret sont :

- Groupe I Agriculture et élevage
- Groupe II Industries forestières
- Groupe III Industries d'extraction
- Groupe IV Travaux des pierres et des terres
- Groupe V, VI et VII Métallurgie, travail du fer et autres métaux, machines, appareils et véhicules
- Groupe VIII Industries chimiques
- Groupe IX Industries de la construction
- Groupe X Industries du bois et assimilés
- Groupe XI Industries textiles
- Groupe XII Industries de la confection, de l'habillement et de la coiffure
- Groupe XIII Industries des cuirs et des peaux
- Groupe XIV Industries de l'alimentation, des boissons et du tabac
- Groupe XV Industries du papier et du carton
- Groupe XVI Arts graphiques
- Groupe XVII Eau, gaz et électricité
- Groupe XVIII Services du transport et des communications
- Groupe XXI Services d'hygiène et de nettoyage
- Groupe XXIV Autres industries, travaux et services

Ces interdictions sont sous-entendues applicables aux travaux menés à bien dans les groupes d'industrie dans lesquels figure l'interdiction à tout travail analogue, quel que soit le groupe d'industrie dans lequel il se réalise.

Il convient également de signaler le [Décret Royal 525/2002 du 14 juin sur le contrôle de l'application de l'Accord communautaire relatif à l'aménagement du temps de travail des gens de la mer](#), qui dans la **Clause 11** de son Annexe instaure l'interdiction des mineurs âgés de moins de seize ans de travailler à bord de bateaux.

Pour la période sollicitée, à noter que la [Résolution du 1^{er} août 2007 de la Direction Générale du Travail, enregistrant la IV^{ème} Convention Collective Générale du Secteur de la Construction, dans son article 14, alinéa 4](#) fixe l'interdiction d'embaucher des travailleurs âgés de moins de 18 ans pour exécuter des travaux sur les chantiers *(sans préjudice des dispositions établies dans l'article 21 faisant référence au contrat pour la formation.)*

7.3. À interdire que les enfants encore soumis à l'instruction obligatoire soient employés à des travaux qui les privent du plein bénéfice de cette instruction.

L'article 3 de la Loi Organique 1/1996 sur la Protection Juridique du Mineur précise « que les mineurs jouiront des droits que leur reconnaît la Constitution et les Traités Internationaux dont fait partie l'Espagne, notamment, la Convention des Droits de l'Enfant des Nations Unies... » qui souligne d'autre part, dans son article 28 le droit de l'enfant à l'éducation. Tout cela sans préjudice de la réglementation établie dans la L.O. 2/2006 sur l'Éducation.

7.4. À limiter la durée du travail des travailleurs de moins de 18 ans pour qu'elle corresponde aux exigences de leur développement et, plus particulièrement, aux besoins de leur formation professionnelle.

L'article 6.3 du Statut des Travailleurs proscrit aux mineurs de réaliser des heures supplémentaires. L'article 34.3 in fine, pour sa part, indique que les travailleurs âgés de moins de 18 ans ne pourront effectuer plus de 8 heures de travail effectif par jour, y compris, le cas échéant, la durée consacrée à la formation et, dans le cas où ce travailleur mineur travaillerait pour plusieurs employeurs, les heures réalisées pour chacun d'eux.

7.5. À reconnaître le droit des jeunes travailleurs et apprentis à une rémunération équitable ou à une allocation appropriée.

Les articles 26 à 31 du Statut des Travailleurs régissent le salaire des travailleurs et stipulent que la totalité des rémunérations des travailleurs, sans discrimination de sexe ou d'âge, rétribueront tant le travail effectif que les périodes de repos imputables comme travail.

Tel qu'il fut informé jadis lors des conclusions du Comité Européen des Droits Sociaux concernant l'adaptation de la législation espagnole à ce paragraphe, le Gouvernement espagnol, satisfaisant son engagement électoral d'augmenter le SMIC jusqu'à la somme de 600 euros au terme de la législature 2004-2008, a stimulé, avec le consensus des partenaires sociaux, une stratégie de dignification du salaire minimum interprofessionnel afin que celui-ci puisse récupérer le pouvoir d'achat perdu dans la période 1996-2003 et qu'il puisse représenter 60% du salaire moyen, comme le recommande le Comité Européen des Droits Sociaux en interprétation de la Charte Sociale Européenne.

À l'heure actuelle, cette stratégie de dignification du salaire minimum interprofessionnel s'est traduite en diverses initiatives du Gouvernement, entre autres:

- L'approbation du **Décret Royal Loi 3/2004 du 25 juin**, pour la rationalisation de la réglementation du salaire minimum interprofessionnel et pour l'augmentation de celui-ci, qui, pour ce qui nous concerne ici, a supposé une hausse du SMIC pour la période juillet-décembre 2004 de l'ordre de 6,6%, pourcentage estimé de la perte de pouvoir d'achat entre 1996 et 2003.
- L'approbation du **Décret Royal 2388/2004 du 30 décembre**, qui fixe le salaire minimum interprofessionnel pour 2005, avec une hausse de 4,5%.
- L'approbation du **Décret Royal 1613/2005 du 30 décembre**, qui fixe le salaire minimum interprofessionnel pour 2006 à 540,90 euros par mois, soit une hausse de 5,4% sur le montant du salaire minimum prévu pour 2005.
- L'approbation du **Décret Royal 1632/2006 du 29 décembre**, qui fixe le SMIC pour l'année 2007 à 570,60 euros par mois, soit une augmentation de 5,50% par rapport à celui en vigueur en 2006.
- L'approbation du **Décret Royal 1763/2007 du 28 décembre**, qui fixe le SMIC pour 2008 à 600 euros par mois, atteignant ainsi l'objectif visé par le Gouvernement pour la législature 2004-2008.
- L'approbation du **Décret Royal 2128/2008 du 26 décembre**, qui fixe le SMIC pour 2009 à 624 euros/mois, soit une hausse un accroissement de 4% par rapport à celui en vigueur au cours de l'année précédente.

Enfin, le **Décret Royal 2030/2009 du 30 décembre**, qui fixe le Salaire Minimum Interprofessionnel pour l'année 2010, a augmenté le SMIC de 1,5% et indique dans son article 1^{er} que le salaire minimum interprofessionnel pour 2010, sans distinction de sexe ni d'âge des travailleurs, est établi à 21,11 euros/jour ou à 633,30 euros/mois, selon si le salaire est journalier ou mensuel.

7.6. À prévoir que les heures que les adolescents consacrent à la formation professionnelle pendant la durée normale du travail avec le consentement de l'employeur seront considérées comme comprises dans la journée de travail.

Notre cadre réglementaire prévoit la promotion et la formation professionnelle au travail comme un droit du travail de base des travailleurs. Concernant les mineurs, notre législation possède une modalité de contrat dénommée *contrat pour la formation*, régie par l'article 11 du Statut des Travailleurs, qui est destinée aux plus de 16 ans et aux moins de 21 ans n'ayant pas les diplômes requis pour signer un contrat de stage (contrat pour une personne ayant le diplôme universitaire ou une formation professionnelle moyenne ou supérieure).

L'alinéa 2 dudit article considère que *le contrat d'apprentissage aura pour objet l'acquisition de la formation théorique et pratique nécessaire pour l'exercice adéquat d'un métier ou d'un poste de travail qualifié et il sera régi par une série de règles parmi lesquelles figurent les suivantes:*

- a) *Il pourra être conclu avec les travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 25 ans n'ayant pas le diplôme requis pour formaliser un contrat de stage.*
- e) *Les périodes consacrées à la formation théorique devront être alternées avec celles du travail effectif, ou se concentrer selon les dispositions établies dans la Convention Collective pertinente ou, à défaut, dans le contrat de travail, bien que la durée globale relative à celle-ci ne pourra être inférieure à 15% de la journée maximale prévue dans la Convention Collective.*

Lorsque l'apprenti n'a pas terminé les cycles d'enseignement inclus dans la scolarité obligatoire, la formation théorique aura pour objet immédiat de compléter cet enseignement.

L'exigence d'une formation théorique sera considérée terminée lorsque l'apprenti justifie, moyennant un certificat de l'Administration Publique compétente, qu'il a réalisé un cours de formation professionnelle, technique, approprié au métier

ou au poste de travail faisant l'objet de l'apprentissage. Dans tel cas, la rémunération du travailleur sera proportionnellement augmentée à la durée non consacrée à la formation théorique.

- f) *La rémunération de l'apprenti sera fixée par une Convention Collective, sans qu'elle puisse, à défaut de celle-ci, être inférieure à 70%, 80% ou 90% du salaire minimum interprofessionnel pendant, respectivement, la première, la deuxième ou la troisième année de validité du contrat, à l'exception des dispositions réglementairement établies en vertu de la durée consacrée à la formation théorique. La rémunération des apprentis âgés de moins de 18 ans ne pourra malgré tout être inférieure à 85% du salaire minimum interprofessionnel correspondant à son âge.*

Pour finir, les mineurs âgés de 16 à 18 ans, comme les autres travailleurs, peuvent participer aux plans de formation des entreprises et bénéficier des permis individuels de formation (autorisation concédée à un travailleur pour réaliser une formation reconnue par un titre officiel), financés totalement ou partiellement avec des fonds publics, des modalités de formation pour les travailleurs actifs, repris comme formation de demande dans le Décret Royal 395/ 2007 du 23 mars, qui régit le sous-système de formation professionnelle pour l'emploi.

7.7. À fixer à trois semaines au minimum la durée des congés payés annuels des travailleurs de moins de 18 ans.

L'article 38.1 du Statut des Travailleurs indique que la période de congés payés annuels, non remplaçables par une compensation économique, sera celle convenue dans la Convention Collective ou le contrat individuel. La période ne pourra en aucun cas être inférieure à trente jours naturels, bien qu'une période d'une durée supérieure puisse être convenue dans une convention collective ou un contrat individuel de travail.

Bien qu'il ne s'agisse d'un thème spécifique relatifs aux mineurs, il faut souligner l'importante répercussion de la récente doctrine communautaire (ACJCE du 20 janvier 2009 et celle du 10 septembre 2009), selon laquelle l'interprétation devant être donnée à l'article 7.1 de la Directive 2003/88/CE est celle qu'un travailleur en situation d'incapacité temporaire durant une période de congés payés annuels fixée préalablement, aura le droit de les prendre à une date différente de celle de l'incapacité temporaire, sans exclure a priori que cette nouvelle période de vacances puisse se trouver hors de la période de référence des congés annuels en question.

D'autre part, également avec un caractère général, la disposition additionnelle 11.6 de la **Loi Organique 3/2007 du 22 mars** pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes, a ajouté un second alinéa à l'article 38.3 ST, dans lequel elle précise que « *lorsque la période de congés payés établie dans le calendrier des vacances de l'entreprise auquel se réfère le paragraphe précédent coïncide dans le temps avec une incapacité temporaire dérivée de la grossesse, l'accouchement ou l'allaitement naturel ou avec une période de suspension du contrat de travail prévue dans l'article 48.4 de cette Loi, le travailleur ou /la travailleuse aura le droit de jouir des vacances à une date différente de celle de l'incapacité temporaire ou de celle relative au congé concédé en vertu de ce précepte qui lui correspondrait, au terme de la période de suspension, même si l'année naturelle à laquelle elles correspondent s'est terminée* ».

7.8. À interdire l'emploi des travailleurs de moins de 18 ans à des travaux de nuit, exception faite pour certains emplois déterminés par la législation ou la réglementation nationale.

L'article 6, alinéa 2 du Statut des Travailleurs fixe l'interdiction aux **travailleurs de moins de dix-huit ans** de réaliser des **travaux de nuit**.

Le Décret Royal 525/2002 du **14 juin** sur le contrôle du respect de l'Accord communautaire en matière d'aménagement du temps de travail des gens de la mer, dans la **6^{ème} clause** de son **Annexe**, quant à lui, stipule que:

« Les marins de moins de dix-huit ans ne pourront réaliser aucun travail de nuit. En application de la présente clause, la « nuit » est définie comme une période d'au moins neuf heures consécutives, comprenant l'intervalle entre minuit et cinq heures du matin. L'application de la présente disposition ne sera pas obligatoire dans les cas où pourrait être affectée l'efficacité de la formation qui, conformément aux programmes et aux plans instaurés, serait donnée aux marins âgés de seize à dix-huit ans. »

Enfin, il faut signaler que la **quatrième Disposition additionnelle** du Décret Royal 1561/1995 du 21 septembre sur les journées de travail spéciales, **interdit le travail de nuit des travailleurs de moins de dix-huit ans dans la marine marchande**. (DA 4^{ème} ajoutée par Décret Royal 285/2002 du 22 mars, qui modifie le DR1561/1995).

« En application de l'interdiction aux travailleurs de moins de dix-huit ans d'effectuer un travail de nuit, prévue dans l'article 6, alinéa 2, du Statut des Travailleurs, concernant l'emploi à bord de bateaux dans la marine marchande, le travail de nuit est défini comme celui réalisé entre vingt-deux heures et sept heures du matin »

Pour la **période sollicitée** et pour information, des nouveautés législatives concernant l'interdiction aux mineurs de réaliser un travail de nuit ont été créées.

7.9. À prévoir que les travailleurs de moins de 18 ans occupés dans certains emplois déterminés par la législation ou la réglementation nationale doivent être soumis à un contrôle médical régulier.

L'article 19 du Statut des Travailleurs établit, avec un caractère général, dans son alinéa 1^{er}, que le travailleur, dans la prestation de ses services, aura droit à une protection spécifique en matière de sécurité et d'hygiène.

Concernant cet aspect, les dispositions sur le **contrôle de la santé** de l'article 22 de la Loi sur la Prévention des Risques Professionnels et de l'article 37.3 du Règlement des Services de Prévention sont applicables.

Pour la période requise, il convient de signaler le **DÉCRET ROYAL 1696/2007 du 14 décembre**, qui régit les **visites médicales d'embarquement maritime**. Son Article 6, alinéa 7, plus précisément, indique qu'« En application de la réglementation en vigueur en matière de travail des mineurs, lorsque l'âge du demandeur de l'examen médical d'embarquement maritime est compris entre 16 et 18 ans, celui-ci ne pourra réaliser aucun travail de nuit, et le médecin l'ayant examiné sera tenu de le consigner dans le certificat médical d'aptitude d'embarquement. »

7.10. À assurer une protection spéciale contre les dangers physiques et moraux auxquels les enfants et les adolescents sont exposés, et notamment contre ceux qui résultent d'une façon directe ou indirecte de leur travail.

L'article 6.2 du Statut des Travailleurs précise que les travailleurs de moins de dix-huit ans *ne pourront réaliser aucun travail de nuit ni les activités ou les postes de travail que le Gouvernement, sur proposition du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, après consultation des organisations syndicales les plus représentatives, déclare insalubres, pénibles, nocifs ou dangereux, tant pour leur santé que pour leur formation professionnelle et humaine*. Son alinéa 4 mentionne que *l'intervention des moins de 16 ans dans des spectacles publics sera seulement autorisée, dans des cas exceptionnels, par l'autorité du travail, si elle n'implique aucun danger pour leur santé physique ni pour leur formation professionnelle et humaine; l'autorisation devra être constatée par écrit et pour des actes déterminés*.

En ce qui concerne l'application de cette disposition, la Loi 31/1995 du 8 novembre sur la Prévention des Risques Professionnels fixe les mesures spécifiques à prendre pour des catégories spécifiques de travailleurs comme les

jeunes travailleurs. L'article 27 de la **Loi 31/1995**, déjà cité dans le paragraphe 7.1 de cet article, **porte sur la protection des mineurs, en considérant qu'avant à l'incorporation de tout jeune de moins de dix-huit ans à un travail et avant toute modification importante de leurs conditions de travail, l'employeur sera tenu d'effectuer une évaluation des postes de travail que ces derniers doivent occuper**, afin de déterminer la nature, le degré et la durée de leur exposition à des agents, des procédés ou des conditions de travail pouvant mettre en danger la sécurité ou la santé de ces travailleurs, et ceci dans toute activité susceptible de présenter un risque spécifique. À cet effet, l'évaluation prendra notamment en compte les risques spécifiques pour la sécurité, la santé et l'épanouissement des adolescents dérivés de leur manque d'expérience, de leur immaturité pour cerner les risques existants ou potentiels et de leur développement encore incomplet.

En tout état de cause, l'employeur devra informer ces adolescents ainsi que leurs parents ou tuteurs, ayant intervenu lors de l'embauche, des potentiels risques et de toutes les mesures adoptées pour la protection de leur sécurité et de leur santé, conformément aux dispositions établies dans la lettre b) de l'article 7 du texte refondu de la Loi du Statut des Travailleurs approuvé par le Décret Royal 1/1995 du 24 mars.

Compte tenu des facteurs précédemment cités, le Gouvernement fixera les limites d'embauche des jeunes mineurs dans des emplois présentant des risques spécifiques (voir **Décret du 26 juillet 1957**).

Il faut enfin souligner le Décret Royal 783/2001 du 6 juillet, approuvant le Règlement sur la protection sanitaire contre les radiations ionisantes, dont l'alinéa 2 dit que:

"La limite de dose effective pour les personnes en formation et les étudiants âgés de seize à dix-huit ans qui, au cours de leurs études, sont amenés à employer des sources sera de 6 mSv par an. Sans préjudice de cette limite de dose:

- a. La limite de dose équivalente pour le cristallin sera de 50 mSv par année officielle.*
- b. La limite de dose équivalente pour la peau sera de 150 mSv par année officielle. Cette limite s'appliquera à la dose moyenne sur toute surface de 1 cm², quelle que soit la surface exposée.*
- c. La limite de dose équivalente pour les mains, les avant-bras, les pieds et les chevilles sera de 150 mSv par année officielle. »*

Pour la période sollicitée et pour information, aucune nouveauté législative à ce sujet ne s'est produite.

MESURES ADOPTÉES (RÈGLEMENTS ADMINISTRATIFS, PROGRAMMES, PLANS D'ACTION, PROJETS, ETC.) POUR LA MISE EN PLACE DU CADRE JURIDIQUE.

- **Le Plan National des Droits de l'Homme**, approuvé par le Gouvernement en décembre 2008, a pour ambition de systématiser, structurer et d'encourager l'intervention des pouvoirs publics sur tous les points attachés aux droits de l'homme. Parmi les objectifs repris dans le Plan et dans le cadre de la Présidence Européenne de 2010, se trouvent: l'adoption de mesures de promotion des droits de l'homme dans le milieu institutionnel; la mise en place du Plan Intégral de Lutte contre la Traite des Êtres Humains et mener à bien la réception adéquate dans le Code Pénal des dispositions établies dans le Statut de Rome, notamment, en ce qui concerne les crimes internationaux qui n'ont pas été encore incorporés dans notre système pénal.

En vertu de ces objectifs, le Conseil des Ministres a également approuvé le **Plan Intégral contre la Traite des Êtres Humains** à des fins d'exploitation sexuelle et a consenti la signature de la Convention n° 197 du Conseil de l'Europe concernant la lutte contre la traite des êtres humains, qui est entrée en vigueur le 1^{er} février 2008 et dont l'objectif capital est de prévenir et de combattre le trafic d'êtres humains dans toutes ses formes, très souvent associé à l'exploitation sexuelle, l'emploi de main d'œuvre pour le travail ou d'autres buts qui constituent une menace pour la société démocratique.

- La Loi Organique 11/2003 du 29 septembre et la Loi Organique 13/2007 du 19 novembre ont modifié l'article 318 bis du **Code Pénal espagnol**, qui classe le commerce illégal des personnes (qu'ils soient ou non des

travailleurs) comme un délit, et donc punissable d'une peine de quatre à huit d'incarcération, rallongeable de cinq à dix ans si l'objet du trafic illégal ou de l'immigration clandestine est l'exploitation sexuelle des personnes.

Le Code Pénal attribue une mention spéciale aux cas de prostitution, en condamnant, en vertu de l'art. 188, à des peines de prison de deux à quatre ans et une amende de 12 à 24 mois celui obligeant des personnes à exercer la prostitution ou à y demeurer, et à toute personne qui obtiendrait des profits en exploitant la prostitution d'une autre personne, même avec le consentement de la victime.

- Dans l'immédiat, une réforme du Code Pénal est en cours d'exécution au Parlement espagnol. Celle-ci classe et endurecit les peines des délits relatifs à la traite d'êtres humains en vue notamment « d'exploiter leur travail ou leurs services, y compris le travail ou les services forcés, l'esclavage ou des pratiques similaires à l'esclavage ou à la servitude », en catégorisant également le « harcèlement professionnel ».

En matière de **formation pour l'emploi**, dans le cadre du développement et de l'exécution du IV^{ème} Accord National de Formation, de l'Accord de Formation professionnelle pour l'Emploi et du Décret Royal 395/2007 du 23 mars, qui régit le sous-système de formation professionnelle pour l'emploi, le **point 6.4 de la Stratégie Espagnole de Sécurité et de Santé au Travail (2007-2012)** prévoit que soit tout spécialement promu l'accès à la formation en matière de prévention des risques professionnels des travailleurs à fort besoin de formation, comme le cas des travailleurs des PME, des travailleurs faiblement qualifiés, des **jeunes**, des immigrés et des personnes invalides.

Il faut également signaler les Guides Techniques de l'INSHT, plus précisément le **Guide technique pour l'évaluation et la prévention des risques relatifs à la manipulation « manuelle » des charges** et le **Guide technique pour l'évaluation et la prévention des risques associés à l'exposition au bruit**. L'objet principal de ces guides est de faciliter respectivement l'application, tout d'abord, du Décret Royal 487/1997 du 14 avril sur les dispositions minimales de sécurité et de santé relatives à la manipulation « manuelle » des charges impliquant des risques, notamment dorso-lombaires, aux travailleurs, puis l'application du Décret Royal 286/2006 du 10 mars sur la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à l'exposition au bruit.

Le Guide technique **pour l'évaluation et la prévention des risques relatifs à la manipulation « manuelle » des charges**, dans l'intention d'obtenir une meilleure protection de la sécurité et de la santé des jeunes travailleurs, recommande que le poids maximum de la charge ne puisse excéder 15 Kg.

Le Guide technique **pour l'évaluation et la prévention des risques liés à l'exposition au bruit**, quant à lui, fait référence à l'importance de donner une information et une formation adéquate aux travailleurs mineurs portant sur les effets nocifs résultant de l'exposition professionnelle et extraprofessionnelle au bruit.

Mesures et données sur les interventions de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale

L'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale réalise des centaines de milliers d'inspections sur les centres de travail par an. On peut en toute garantie affirmer que, quelle que soit la visite, si l'inspection du travail détecte la présence d'un travailleur pouvant être âgé de moins de 16 ans, ce fait fera l'objet d'une enquête et s'il s'avère exact, une sanction lourde pèsera alors sur l'entreprise. Il en sera de même si, lors d'une inspection, la présence d'un majeur de 16 ans et mineur de 18 ans réalisant des travaux insalubres, pénibles, dangereux, etc. est détectée.

Les statistiques du Système d'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale recueillent toutefois uniquement le nombre d'actions **spécifiques** de contrôle du travail des mineurs qui sont seulement enregistrées lorsqu'elles sont motivées par une plainte en matière de mineurs, lorsqu'un manquement a été constaté ou quand une investigation a été réalisée dans ce domaine suite au constat d'un indice suspect au cours d'une visite de routine ou réalisée pour d'autres motifs. C'est pour cela que la relation entre actions et infractions observées est très élevée, mais le

pourcentage est très faible en comparaison au nombre total d'inspections effectuées en matière de relations du travail.

Les données et les résultats de l'activité d'inspection dans le contrôle du travail des mineurs au cours de la période 2003-2009 sont repris dans les tableaux suivants.

CONTRÔLE DE L'INTERDICTION DE TRAVAILLER DES MOINS DE 16 ANS (Période 2003-2009)

ANNÉE	Nbre Inspections	Nbre Infractions	Montant Sanctions en €	Nbre Mineurs affectés par les infractions	Nbre Mises en demeure
2003	485	53	247.143,08	85	9
2004	614	52	343.505,96	77	12
2005	614	42	254.462,83	58	13
2006	713	52	178.893,64	86	24
2007	644	47	269.799,78	57	19
2008	718	34	262.592,21	38	41
2009	861	27	163.030,07	28	34

CONTRÔLE DES TRAVAUX INTERDITS AU MOINS DE 18 ANS (Période 2003-2009)

ANNÉE	Nbre Inspections	Nbre Infractions	Montant sanctions en €	Nbre Mineurs affectés par les infractions	Nbre Paralysies	Nbre Mise en demeure
2003	371	48	1.271.558,43	76	4	201
2004	332	48	1.374.666,29	110	1	169
2005	351	49	1.776.463,23	83	2	178
2006	356	49	1.376.586,47	98	6	117
2007	339	45	1.514.217,96	57	4	164
2008	184	32	1.248.815,86	37	2	75
2009	106	14	516.952,00	14	0	38

Article 8. Droits des travailleuses à la protection.

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleuses à la protection, les Parties contractantes s'engagent:

8.1. À assurer aux travailleuses, avant et après l'accouchement, un repos d'une durée totale de quatorze semaines au minimum, soit par un congé payé, soit par des prestations appropriées de sécurité sociale ou par des fonds publics.

La protection juridique de la femme travailleuse, enceinte, qui a accouché ou en période d'allaitement a été développée en Espagne grâce à de multiples réglementations² qui mettent en application et développent les dispositions établies dans la réglementation communautaire³ en matière de sécurité et de santé au travail, de conditions de travail, d'équité et de non-discrimination pour des motifs de sexe.

En vertu de l'ancien article 111 du Traité de Rome, un acquis communautaire sur l'égalité des sexes d'une grande ampleur et transcendance s'est développé, et la **Loi Organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective des femmes et des hommes** se destine à le transposer adéquatement.

Cette Loi introduit, plus précisément, deux directives en matière d'égalité de traitement dans le système espagnol, la 2002/73/CE, réformant la Directive 76/207/CEE, relative à l'application du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelles, ainsi qu'aux conditions de travail ; et la Directive 2004/113/CE, sur la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et services et leur fourniture.

La Loi confère une attention particulière à la correction de l'inégalité dans le milieu spécifique des relations de travail. Grâce à une série de prévisions, le droit à la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle est reconnu et une plus grande coresponsabilité entre les femmes et les hommes dans la prise en charge des obligations familiales, est encouragée ; ils sont des critères inspirateurs de toute la réglementation, mais ils trouvent ici leur concrétion la plus significative.

La Loi a pour objet de faire appliquer le droit d'égalité de traitement et d'opportunités entre les femmes et les hommes, surtout en éradiquant la discrimination à l'égard de la femme, quelle que soit sa circonstance ou sa condition, dans quelconque milieu de la vie et, principalement, dans les sphères politiques, civiles, professionnelles, économiques, sociales et culturelles pour atteindre une société plus démocratique, plus juste et plus solidaire, conformément aux articles 9.2 et 14 de la Constitution.

Il est important d'indiquer que la nouvelle réglementation sur la maternité et ses conséquences, notamment l'Article 8, qui se consacre à la « Discrimination pour grossesse ou maternité », dit que « tout traitement défavorable à l'égard des femmes lié à la grossesse ou à la maternité constitue une discrimination directe pour raison de sexe »

² - Décret Royal Législatif 1/1995 du 24 mars, qui approuve le texte refondu de la Loi du Statut des Travailleurs (ST).

- Décret Royal Législatif 1/1994 du 20 juin, qui approuve le Texte Refondu de la Loi Générale de la Sécurité Sociale.

- Loi 39/1999 du 5 novembre, pour promouvoir la conciliation de la vie familiale et professionnelle des travailleurs.

- Loi Organique 3/2007 du 22 mars, pour l'égalité effective des femmes et des hommes.

- Décret Royal 295/2009 du 6 mars, qui régit les allocations du système de la Sécurité Sociale pour maternité, paternité, risque pendant la grossesse et risque pendant l'allaitement naturel.

- Loi 9/2009 du 6 octobre qui accroît la durée du congé de paternité pour naissance, adoption ou accueil.

³ Notamment les Directives 92/85/CEE (Journal Officiel n° L 348 de 28/11/1992 p. 0001 – 0008), 2002/73/CE (Journal Officiel n° L 269 de 05/10/2002 p. 0015 – 0020), 96/34/CEE (Journal Officiel n° L 145 de 19/06/1996 p. 0004 – 0009); et 89/391/CEE (Journal Officiel n° L 183 de 29/06/1989 p. 0001 – 0008)

Dans le Titre IV, qui se consacre au droit à l'emploi en égalité des chances, le Chapitre II régit l'égalité et la conciliation, en fixant dans l'Article 44, les droits de concilier la vie personnelle, familiale et professionnelle, en disposant ce qui suit:

- « 1. Les droits de concilier la vie personnelle, familiale et professionnelle seront reconnus aux travailleurs et aux travailleuses de manière à encourager la prise en charge des responsabilités familiales de façon équitable, en évitant toute discrimination basée sur leur exercice.
2. Le congé et l'indemnité pour maternité seront concédés suivant les termes prévus dans la réglementation du travail et de la Sécurité Sociale.
3. Pour contribuer à un partage plus équitable des responsabilités familiales, le droit à un congé et une indemnité pour paternité est reconnu aux pères, suivant les termes prévus dans la réglementation du travail et de la Sécurité Sociale. »

L'article 48.4 du Statut des Travailleurs, rédigé conformément aux dispositions établies dans la **Loi Organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes**, garantit, pour sa part, à toutes les personnes salariées un congé de maternité de **seize semaines ininterrompues, prolongeable de deux semaines par enfant à partir du second, en cas d'accouchement multiple**. La période du congé sera aménagée selon les préférences de l'intéressée, toutefois **au moins six semaines seront immédiatement postérieures à l'accouchement**.

Le congé de maternité est instauré aussi bien pour les cas de **maternité biologique** que pour les cas **d'adoption et accueil familial**, qu'il soit préadoptif, permanent ou simple, conformément aux dispositions établies dans le Code Civil ou les lois civiles des Communautés Autonomes qui les régissent.

À cet effet, l'article 48.4 indique que:

« En cas d'accouchement, la suspension aura une durée de seize semaines consécutives, prolongeable de deux semaines par enfant à partir du second, en cas d'accouchement multiple. La période de suspension sera aménagée selon les préférences de l'intéressée, toutefois six semaines seront immédiatement postérieures à l'accouchement. En cas de décès de la mère, qu'elle exerce ou non un emploi, l'autre parent pourra prétendre à la totalité ou, le cas échéant, la partie restante de la période de suspension, à compter de la date d'accouchement, et sans que la partie que la mère aurait pu profiter avant l'accouchement ne soit déduite. En cas de décès de l'enfant, la période de suspension ne sera pas réduite, excepté si à l'issue des six semaines de congé obligatoire, la mère sollicite de réintégrer son poste de travail.

Cependant, sans préjudice des six semaines de congé obligatoire postnatal prévues pour la mère, dans le cas où les deux parents travaillent, la mère, en entamant la période de congés pour maternité, pourra opter à que l'autre parent puisse prétendre à une partie déterminée et consécutive de la période de congé postnatal, soit de façon simultanée soit de façon successive avec celle de la mère. Le père pourra continuer d'utiliser la période de suspension pour maternité initialement cédée, bien que celle-ci se trouve en état d'incapacité temporaire au moment prévu pour la réintégration de la mère au travail.

*Si la mère n'a pas le droit de suspendre son activité professionnelle avec un droit à des indemnités conformément aux réglementations qui régissent cette activité, le père aura le droit de suspendre son contrat de travail pour la période qui aurait correspondu à la mère, droit compatible avec l'exercice du droit reconnu dans **l'article suivant**.*

En cas d'accouchement prématuré et dans les cas où, quelle que soit la cause, l'hospitalisation du nouveau-né est exigée après l'accouchement, la période de suspension pourra commencer, à la demande de la mère ou, à défaut, du père, à partir de la date de sortie de l'hôpital. Les six semaines postnatales correspondantes à la suspension obligatoire du contrat de la mère sont exclues de ladite période.

Pour les cas d'accouchements prématurés avec un manque de poids et les autres cas dans lesquels le nouveau-né nécessite, pour une condition clinique, une hospitalisation après l'accouchement d'une période supérieure à sept jours, la période de suspension sera prolongée du nombre de jours où le nouveau-né est resté hospitalisé, avec un maximum de treize semaines supplémentaires, et dans les conditions réglementairement établies.

Pour les cas d'adoption et d'accueil, conformément à l'article 45.1.d de cette Loi, la suspension aura une durée de seize semaines ininterrompues, prolongeable de deux semaines par mineur à partir du second, en cas d'adoption ou d'accueil multiple. Cette suspension commencera, selon les préférences du travailleur, à dater de la résolution judiciaire constituant l'adoption ou à compter de la décision administrative ou judiciaire d'accueil, temporaire ou définitif, mais en aucun cas un même mineur ne peut donner droit à plusieurs périodes de suspension.

Dans le cas où les deux parents travailleraient, la période de suspension sera aménagée selon les préférences des intéressés, qui pourront en bénéficier de façon simultanée ou successive, mais toujours avec des périodes ininterrompues et dans les limites signalées.

Dans le cas où la jouissance des congés s'effectue simultanément, le total de ces derniers ne pourra excéder les seize semaines prévues dans les paragraphes précédents ou celles qui correspondent à un cas d'accouchement, d'adoption ou d'accueil multiple.

En cas d'invalidité de l'enfant ou du mineur adopté ou accueilli, la suspension du contrat à laquelle se réfère ce paragraphe aura une durée supplémentaire de deux semaines. Si les deux parents travaillent, cette période additionnelle sera aménagée selon les préférences des intéressés, qui pourront en profiter de façon simultanée ou successive et toujours de manière ininterrompue.

Les périodes auxquelles se réfère le présent paragraphe pourront être utilisées en journée complète ou à temps partiel, après accord entre l'employeur et les travailleurs concernés et conformément aux conditions réglementairement établis.

Pour les cas d'adoption internationale, lorsque les parents sont tenus de se rendre dans le pays d'origine de l'adopté, la période de suspension, prévue pour chaque cas dans le présent paragraphe, pourra commencer quatre semaines avant la résolution constituant l'adoption.

Les travailleurs bénéficieront de quelconque amélioration des conditions de travail à laquelle ils auraient pu avoir droit durant la suspension du contrat dans les cas auxquels se réfère le présent paragraphe, ainsi que dans les cas prévus dans le paragraphe suivant et dans l'article 48 bis. »

Outre le droit au congé de maternité, le système juridique prévoit également un **congé de paternité (article 48 bis du Statut des Travailleurs)** qui sera augmenté à quatre semaines à compter du 1^{er} janvier 2011, en vertu des dispositions établies dans la **Loi 9/2009 du 6 octobre relatif à l'augmentation de la durée du congé de paternité pour naissance, adoption et d'accueil.**

Dans le champ d'application de la **fonction publique**, ces mêmes droits sont assurés par les dispositions fixées dans **l'article 49.a) et b) de la Loi 7/2007 du 12 avril sur le Statut de Base de l'Agent de la Fonction Publique.**

Les travailleuses indépendantes ont le droit à un congé de maternité, en vertu des dispositions établies dans **l'article 4 de la Loi 20/2007 du 11 juillet**, qui régit le **Statut du Travail Indépendant.**

L'**allocation** à laquelle a droit la femme travailleuse en arrêt pour maternité et applicable dans tous les régimes de la Sécurité Sociale est régie par le **Décret Royal 295/2009 du 6 mars, qui régit les allocations du système de la Sécurité Sociale pour maternité, paternité, risque pendant la grossesse et risque pendant l'allaitement naturel.** L'allocation dans ces cas est, en règle générale, une **aide équivalente à la totalité de l'assiette correspondante.** À cet effet, l'assiette sera égale à celle établie pour l'allocation pour incapacité temporaire, dérivée de risques communs⁴. En cas **d'accouchement multiple et d'adoption ou d'accueil de plus d'un mineur**, réalisés de façon simultanée, une **indemnité spécifique pour chaque enfant ou mineur accueilli sera concédée, à partir du second, égale à celle devant être perçu pour le premier, pendant la période des 6 semaines immédiatement après l'accouchement ou, lorsqu'il s'agit d'une adoption ou d'un accueil, à compter de la décision administrative ou judiciaire d'accueil ou de la résolution judiciaire constituant l'adoption.**

La Loi Organique d'Égalité effective entre les femmes et les hommes et ce Décret Royal prévoit également **une allocation pour maternité de nature non contributive**, afin de garantir le droit à une prestation adéquate aux femmes salariées ou indépendantes qui n'ont pas atteint la période minimale de cotisation requise par **l'article 5 du DR**

⁴ Selon les dispositions établies dans l'article 133 du Royal Décret Législatif 1/1994 du 20 juin, approuvant le Texte Refondu de la Loi Générale de la Sécurité Sociale après la rédaction donnée par la Loi 372007 du 22 mars.

295/2009 du 6 mars. Lorsque les périodes minimales de cotisation n'ont pas été effectuées, elles auront droit à une prestation dont le montant représente l'intégralité de l'indicateur public de revenus à effets multiples (IPREM) en vigueur à tout moment. La durée de la prestation non contributive est de 42 jours naturels à compter de l'accouchement.

Notre système juridique amplifie la protection concédée dans la Charte Sociale Européenne grâce à une **autorisation d'allaitement** d'un enfant de moins de neuf mois, en établissant dans **l'article 37.4 ST** que « *les salariées, en vue d'allaiter un enfant de moins de neuf mois, auront droit de s'absenter du travail pendant une heure et qu'elles pourront fractionner en 2 demi-heures. La durée de l'autorisation sera proportionnellement augmentée en cas d'accouchement multiple. La femme, par sa simple volonté, pourra substituer ce droit par une réduction de sa journée d'une demi-heure pour la même finalité ou le cumuler en journées complètes selon les termes établis dans la négociation collective ou dans l'accord signé avec l'employeur, en respectant, dans tous les cas, les dispositions établies dans celle-ci. Dans le cas où la mère et le père travailleraient, l'un ou l'autre pourront indistinctement bénéficier de cette autorisation.* »

L'article 48.f de la Loi 7/2007 du 12 avril sur le Statut de Base de l'Agent de la Fonction Publique reconnaît également ce droit d'allaitement pour un enfant de moins de douze mois.

En résumé, en qui concerne le traitement de la suspension du contrat de travail suite à la naissance ou l'adoption d'enfants,

- Le congé de maternité sera prolongé de deux semaines en cas d'**incapacité** de l'enfant ou du mineur adopté ou recueilli.
- Le congé de maternité sera également prolongé en cas d'**accouchement prématuré avec un manque de poids** et dans les cas où le nouveau-né nécessite une **hospitalisation** de plus de sept jours. Dans ces cas, le congé sera augmenté du nombre de jours pendant lesquels le nouveau-né est resté hospitalisé, mais avec un maximum de treize semaines supplémentaires.
- Amélioration du traitement de la suspension du contrat de travail en cas de **décès de la mère ou de l'enfant**. En cas de décès de l'enfant, le droit de jouir de la période complète de maternité est reconnu. De même, en cas de décès de la mère, qu'elle travaillait ou non, le père aura vocation à bénéficier de la partie de la suspension restante au moment du décès.
- Dans le cas où la mère **céderait une partie** de la période de congé de maternité **au progéniteur**, celui-ci pourra continuer d'utiliser cette période de congé, bien qu'au moment prévu pour la réincorporation de la mère au travail celle-ci serait en état d'incapacité temporaire.
- Si la **mère ne dispose pas du droit** de suspendre son activité professionnelle avec un droit à des prestations, conformément aux réglementations qui régissent cette activité, le père aura le droit de suspendre son contrat de travail de la même sorte que la mère l'aurait fait.
- Le droit au congé de maternité et de paternité est également reconnu en cas d'**adoption simple**, en vertu du Code Civil ou des lois civiles des Communautés Autonomes qui la régissent, bien que sa durée ne puisse être inférieure à un an.
- Dans le cas où la date prévue pour le bénéfice des congés payés coïnciderait avec la suspension du contrat pour une maladie contractée pendant la grossesse ou la maternité, le **droit aux congés payés** est maintenu, de cette façon et dans ces cas, la salariée (ou également le salarié en cas d'adoption ou d'accueil) aura droit à ses congés payés à l'issue de la période de suspension, bien que l'année naturelle à laquelle ils correspondent ait terminé.

- Le droit au **bénéfice de toute amélioration** des conditions de travail à laquelle les salariés auraient pu avoir droit pendant la suspension du contrat pour maternité ou adoption, paternité, risque pendant la grossesse et risque pendant l'allaitement, leur est reconnu.

Afin de développer les informations relatives au congé de paternité, le père aura droit à un congé de paternité en cas de naissance, d'adoption ou d'accueil, que lui seul pourra bénéficier et indépendamment du congé de la mère. Ce congé sera au départ de **treize jours** consécutifs, plus les deux actuellement prévus pour la naissance d'un enfant, et pourra être rallongé de deux jours de plus par enfant à partir du second en cas d'accouchement multiple. Sa durée augmentera néanmoins progressivement et graduellement pour atteindre **quatre semaines** en 2013. De façon plus précise, en vertu de la Loi 2/2008 du 23 décembre sur les Budgets Généraux de l'État pour l'année 2009, ce congé fut rallongé à vingt jours en cas de famille nombreuse et dans les familles au sein desquelles une personne en état d'incapacité existerait, et en vertu de la Loi 9/2009 du 6 octobre, à partir du 1^{er} janvier 2011, le congé sera dans tous les cas de quatre semaines, prolongeable de deux jours additionnels pour chaque enfant, à partir du second, en cas d'accouchement, d'adoption ou d'accueil multiple.

Ce même congé pourra être utilisé en journée complète ou à temps partiel d'un minimum de 50%.

S'agissant des principales nouveautés en matière de Sécurité Sociale:

- La **période minimale de cotisation requise** est flexibilisée et réduite (avant 180 jours dans les cinq années antérieures), en fonction de l'âge des bénéficiaires:
 - Moins de 21 ans, aucune période n'est requise
 - entre 21 et 26 ans, 90 jours dans les sept années antérieures ou, alternativement, 180 jours tout au long de la vie professionnelle
 - plus de 26 ans, 180 jours dans les sept années antérieures ou, alternativement, 360 jours tout au long de la vie professionnelle.
- La **prestation d'assistance** est créée pour les cas dans lesquels la période minimale de cotisation n'est pas atteinte. Elle représente un aide spéciale dont le montant représente l'intégralité de l'IPREM et concédée pendant 42 jours, à compter de l'accouchement.
- Les **prestations pour risque pendant l'allaitement naturel et de paternité** sont créées, en ligne avec les modifications introduites dans le Statut des Travailleurs et la prestation pour **risque pendant la grossesse** est augmentée et représente 100% de l'assiette. Le Décret Royal 295/2009 du 6 mars régit les allocations du système de la Sécurité Sociale pour maternité, paternité, risque pendant la grossesse et risque pendant l'allaitement naturel.
- **Bonification des contrats d'intérim** avec des chômeurs, dans l'objectif de substituer les salariés ayant suspendu leur contrat suite à l'apparition de nouvelles causes (paternité et allaitement naturel) ainsi que les cotisations patronales concernant ceux qui bénéficient de ces droits (**coût zéro et double coût zéro**).

La JURISPRUDENCE attachée au droit-obligation du congé de maternité, aussi bien nationale que communautaire, a été assez exhaustive, et on notera brièvement les arrêts suivants les plus récents en cette matière:

- *Arrêt N° 4619/2009 du 23 octobre de la Chambre des Affaires Sociales, section 1^{ère} de la CS Galice (concernant le droit aux congés payés annuels à une période différente du congé de maternité, y compris dans le cas où ce congé coïnciderait avec les congés payés fixés avec un caractère général).*

- *Arrêt du 20 mai 2009 de la Chambre des Affaires Sociales, Section 1^{ère} de la Cour Suprême et Arrêt N° 2908/2009 du 7 octobre 2009 de la Chambre des Affaires Sociales, Section 1^{ère} de la CS C. Valencienne (sur le bénéfice d'une partie du congé en faveur du père: la mère n'est pas tenue d'exercer l'option en faveur du père au moment de solliciter l'indemnité).*
- *Arrêt N° 183/2009 du 30 mars de la CS des Canaries, Chambre des Affaires Sociales, Section 1^{ère} (sur les prestations et les bénéficiaires en matière de maternité et de risque pour la grossesse en cas d'affiliation à la Mutualité du Barreau, ainsi que les conditions pour la cession en faveur du père).*
- *Arrêt N° 2916/2008 du 18 septembre de la Chambre des Affaires Sociales, Section 1^{ère} de la CS C. Valencienne (allocations pour maternité, bénéficiaires, option de la mère une fois la période de repos commencée, etc.)*
- *Arrêt N° 191/2004 du 24 mars 2004 de la Section 1^{ère} de la Chambre des Affaires Sociales de la CS Îles Baléares (congé pour maternité: répartition de la période de jouissance entre les deux parents),*
- *4 Arrêt du 15 décembre 2003 de la Chambre des Affaires Sociales de la Cour Suprême (conditions pour avoir vocation à bénéficier des prestations, inscription ou situation assimilée à l'inscription et période de carence: salariée en congé pour garde d'enfant).*

DONNÉES STATISTIQUES

CONGÉ DE MATERNITÉ/PATERNITÉ

	Les deux sexes (Chiffres absolus)	% Mères
1996	127.739	-
1997	146.971	-
1998	148.751	-
1999	165.946	-
2000	192.422	99,03
2001	208.695	98,69
2002	224.419	98,52
2003	239.858	98,46
2004*	282.080	98,37
2005*	299.605	98,24
2006	322.600	98,36
2007	331.642	98,43
2008	359.160	98,45
2009	340.512	98,32

Source: Création personnelle à partir des renseignements de l'Institut National de la Sécurité Sociale.

* Le volume de percepteurs de maternité gérés par l'INEM fait référence à novembre.

Dépense en prestation pour le maintien des revenus pendant la maternité et le risque pendant la grossesse du système de la Sécurité Sociale

En milliers d'euros

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
1.080.911	1.187.279	1.319.491	1.480.752	1.660.781	1.985.619	2.157.902

Source: *Comptes de Liquidation du Système de la Sécurité Sociale 2003 à 2008 et Budget de la Sécurité Sociale 2009.*

Dépense en prestations pour risque pendant l'allaitement naturel du système de la Sécurité Sociale

En milliers d'euros

2007	2008	2009
2.903	10.558	17.821

Source: *Comptes de Liquidation du Système de la Sécurité Sociale 2003 à 2008 et Budget de la Sécurité Sociale 2009.*

RÉGLEMENTATION SPÉCIFIQUE

- Décret Royal 27/2003 du 10 janvier, qui modifie le Règlement de l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques, approuvé par le Décret Royal 214/1999 du 5 février (J.O. espagnol 11-1-2003).

Cette modification est une conséquence implacable pour adapter le Règlement aux changements légaux introduits par la Loi 46/2002 du 18 décembre, dans la Loi sur l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques (IRPP).

Parmi les réformes envisagées, celle qui semble intéressante à ce sujet est la déduction pour maternité, qui fait l'objet d'un développement pour spécifier les conditions devant être satisfaites pour son application et également les cas dans lesquels son versement anticipé pourra être sollicité, en fonction des cotisations de chaque mois versées au régime correspondant de la Sécurité Sociale ou de la mutuelle, ainsi que la procédure pour réaliser ce paiement anticipé, dont le montant s'élève à 100 euros par mois.

- Ordonnance TAS/118/2003 du 31 janvier, développant les règles de cotisation à la Sécurité Sociale, Chômage, Fonds de Garantie Salariale et de Formation Professionnelle, incluses dans la Loi 52/2002 du 30 décembre sur les Budgets Généraux de l'État pour l'année 2003 (J.O. espagnol 1-2-2003).

Cette Ordonnance fixe les règles spécifiques suivantes concernant la cotisation durant une situation de risque pendant la grossesse et la maternité:

- a) L'obligation de cotiser perdure pendant les situations mentionnées de risque pendant la grossesse et la maternité.
- b) L'assiette de cotisation pour les contingences communes sera celle du mois antérieur à celui de la date de risque pendant la grossesse ou du début de jouissance des périodes de congé de maternité.
- c) Les règles instaurées pour déterminer l'assiette de cotisation pour contingences communes seront également applicables pour calculer l'assiette de cotisation, pour les risques d'accidents de travail et de maladies professionnelles, durant les situations de risque pendant la grossesse ou de jouissance des périodes de congé de maternité.
- d) Excepté en cas de dispositions légales contraires, l'assiette de cotisation pour contingences communes ne pourra en aucun cas être inférieure à l'assiette minimale en vigueur à tout moment pour la catégorie

professionnelle du salarié. Sur ce point, les prestations pour risque pendant la grossesse ou pour maternité seront mises à jour dès la date d'entrée en vigueur de la nouvelle assiette minimale de cotisation.

- e) À des fins de cotisation pour accidents de travail et maladies professionnelles, tant que la salariée est en état de risque pendant la grossesse ou la maternité, les entreprises pourront appliquer les taux signalés dans l'épigraphe 126 du tarif des primes en vigueur, quelles que soient la catégorie professionnelle et l'activité du salarié.

Dans le cas des contrats à temps partiel, pendant les situations de risque pendant la grossesse et la maternité, l'assiette journalière de cotisation sera le résultat de la division entre la somme des assiettes de cotisation justifiées dans l'entreprise durant les trois mois immédiatement antérieurs à la date du fait et le nombre de jours effectivement travaillés et, par conséquent, cotisés dans cette période. Cette assiette s'appliquera exclusivement aux jours auxquels le salarié se serait vu obligé de travailler dans l'entreprise, du fait qu'il ne faisait l'objet d'aucun des états précédents.

- **Décret-Loi Royal 2/2003 du 25 avril sur les mesures de réforme économique (J.O. espagnol 26-4-2003).**

Dans le but d'améliorer l'action protectrice de la Sécurité Sociale des Travailleurs Indépendants et d'encourager leur activité, concernant la maternité, un ensemble de mesures, introduites à travers le présent Décret-Loi Royal (Titre III), s'est concrétisé par l'établissement de bonifications de la totalité de la cotisation patronale pour contingences communes pendant les douze mois suivants l'incorporation effective de la femme au travail après la période de suspension du contrat pour maternité et pour congé pour garde d'enfant, la condition étant que la réincorporation doive se produire dans les deux ans suivants la date de l'accouchement et que celui-ci ait eu lieu après la date d'entrée en vigueur de ce Décret-Loi Royal (27-4-2003).

Cette bonification aura une durée de 18 mois dans le cas des contrats temporaires ou à durée déterminée, signés avant l'entrée en vigueur du présent règlement, lorsque la réincorporation se produit dans les conditions signalées dans le paragraphe précédent et avant qu'une période d'un an à compter de celle-ci ne se soit échu, et que le contrat soit transformé en durée indéterminée.

Les coopératives et les sociétés de travail auront droit à ces bonifications relatives à leurs travailleuses membres associées, avec un caractère indéterminé, à condition que l'entité ait opté pour un régime de la Sécurité Sociale propre aux travailleurs salariés.

- **Loi 36/2003 du 11 novembre sur les mesures de réforme économique (J.O. espagnol 12-11-2003).**

Cette Loi trouve son point de départ dans le Décret-Loi Royal 2/2003, précédemment cité. Pour appliquer urgemment les augmentations et les améliorations de l'action protectrice, il fut nécessaire de recourir à cette formule dans l'objectif de rendre possible la mise en œuvre rapide des mesures avantageuses pour les salariées en cas de maternité, à l'heure actuelle reprises dans la deuxième disposition finale de cette Loi. Grâce à ce précepte, un alinéa 4 est ajouté au numéro Un de l'article 47 (Programme de développement de l'emploi pour l'année 2003) de la Loi 52/2002 du 30 décembre sur les mesures fiscales, administratives et de l'ordre social. Le contenu de ces mesures fait un renvoi aux dispositions établies dans ledit Décret-Loi Royal 2/2003, car la présente Loi, bien qu'elle incorpore certaines nouveautés en comparaison avec le Décret-Loi Royal d'origine, reprend celles faisant référence à cette matière dans les mêmes termes que ceux exprimés dans le Décret-Loi cité.

- **Ordonnance TAS/368/2004 du 12 février 2004, développant les règles de cotisation à la Sécurité Sociale, Chômage, Fonds de Garantie Salariale et Formation Professionnelle, contenues dans la Loi 52/2002 du 20 décembre sur les Budgets Généraux de l'État pour l'année 2004 (J.O. espagnol 19-2-2004).**

Cette Ordonnance fixe les mêmes règles spécifiques sur la cotisation durant les situations de risques pendant la grossesse et la maternité stipulées dans l'Ordonnance de cotisation de l'année précédente.

- **Résolution du 11 mars 2004 de l'Institut Social de la Marine, qui dispose la publication de l'Accord de répartition de la gestion entre cet Institut, l'Institut d'Emploi Service Public d'Emploi Étatique et la Trésorerie Générale de la Sécurité Sociale, pour le paiement de l'allocation pour maternité en faveur des bénéficiaires de la prestation contributive de chômage (J.O. espagnol 6-4-2004).**
- **Résolution du 21 avril 2004 du Secrétariat d'État de la Sécurité Sociale, sur l'accès à la prestation pour maternité en faveur du père en cas de décès de la mère.**

Cette Résolution stipule qu'en cas de décès de la mère pendant l'accouchement ou à un moment postérieur, indépendamment du fait que la mère soit ou non comprise dans le champ d'application de la Sécurité Sociale, le père aura droit à l'allocation pour maternité prévue dans la Loi Générale de la Sécurité Sociale pendant toute la période réglementaire ou la partie restante de celle-ci, le cas échéant, jusqu'à compléter cette période calculée à compter de la date de l'accouchement, si toutefois le salarié justifie lui-même les conditions requises conformément à la réglementation en vigueur.

- **Ordonnance TAS/77/2005 du 18 janvier, développant les règles de cotisation à la Sécurité Sociale, Chômage, Fonds de Garantie Salariale et Formation Professionnelle, contenues dans la Loi 2/2004 du 30 décembre sur les Budgets Généraux de l'État pour l'année 2005 (J.O. espagnol 18-1-2005).**

Cette Ordonnance fixe les mêmes règles spécifiques de cotisation en situation de risque pendant la grossesse et la maternité que l'Ordonnance de 2004.

- **Décret Royal 1335/2005 du 11 novembre, qui régit les prestations familiales de la Sécurité Sociale (J.O. espagnol 22-11-2005).**

La quatrième disposition finale de ce Décret Royal modifie le Décret Royal 1251/2001 du 16 novembre, qui régit les prestations du système de la Sécurité Sociale pour maternité et risque pendant la grossesse, pour qu'en cas de décès de la mère pendant ou après l'accouchement, le père puisse avoir droit à l'allocation maternité pour toute la période de congé ou la partie restante à prendre, à condition qu'il satisfasse les conditions requises et même si la mère n'était pas incluse dans le champ d'application du système de la Sécurité Sociale.

- **Loi 30/2005 du 29 décembre sur les Budgets Généraux de l'État pour 2006 (J.O. espagnol 30-12-2005).**

La soixante-cinquième disposition additionnelle de la présente Loi précise que les femmes indépendantes incluses dans le Régime Spécial des Travailleurs Indépendants qui, après avoir cessé leur activité pour maternité et bénéficié du congé pertinent, réalisent de nouveau une activité indépendante dans les deux ans à dater de l'accouchement, auront vocation à percevoir une bonification de la totalité de la cotisation pour contingences communes, calculée en appliquant le taux de cotisation à l'assiette minimale en vigueur dans le Régime Spécial des Travailleurs Indépendants de la Sécurité Sociale, quelle que soit l'assiette pour laquelle elles cotisent, et durant une période de 12 mois.

Cette bonification sera également applicable aux travailleuses membres associées des coopératives de travail associé, incluses dans ledit régime spécial.

- **Ordonnance TAS/29/2006 du 18 janvier, développant les règles de cotisation à la Sécurité Sociale, Chômage, Fonds de Garantie Salariale et Formation Professionnelle, contenues dans la Loi 30/2005, du 29 décembre sur les Budgets Généraux de l'État pour l'année 2006 (J.O. espagnol 20-1-2006).**

Cette Ordonnance fixe les mêmes règles spécifiques de cotisation durant les situations de risque pendant la grossesse et la maternité que les Ordonnances de cotisation des années précédentes.

- **Ordonnance TAS 31/2007 du 19 janvier, développant les règles de cotisation à la Sécurité Sociale, Chômage, Fonds de Garantie Salariale et Formation Professionnelle, contenues dans la Loi 42/2006 du 28 décembre sur les Budgets Généraux de l'État pour l'année 2007 (J.O. espagnol 19-1-2007).**

En plus de contenir les mêmes règles spécifiques que les années précédentes, l'Ordonnance de cotisation pour 2007 mentionne que lorsque la perception de l'indemnité pour maternité est compatible avec le bénéfice des périodes de repos en régime de journée à temps partiel, l'assiette de cotisation sera déterminée par la somme de l'assiette de l'indemnité, proportionnellement à la fraction de journée relative à la période de repos, et des rémunérations soumises à cotisation, proportionnellement à la journée effectivement effectuée.

Pour la cotisation pour accidents de travail et maladies professionnelles des travailleurs salariés, les taux correspondants à chacun des montants cités précédemment seront applicables.

- **Loi Organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes (J.O. espagnol 23-3-2007).**

Par l'intermédiaire de la présente norme, des modifications dans le milieu de la Sécurité Sociale sont introduites, parmi lesquelles la création d'une prestation pour paternité, d'une durée de 13 jours, lors de la naissance d'un enfant ou en cas d'adoption et d'accueil, aussi bien préadoptif que permanent ou simple. La période de congé sera majorée de 2 jours par enfant à partir du second en cas d'accouchement, d'adoption ou d'accueil multiple.

En cas d'accouchement, le congé pour paternité incombe exclusivement au progéniteur. En cas d'adoption ou d'accueil, ce droit appartiendra à l'un des parents, selon leur choix, bien que lorsque la période de congé pour maternité est entièrement utilisée par l'un des parents, le droit au congé pour paternité pourra uniquement être exercé par l'autre parent.

Les bénéficiaires de l'aide pour paternité seront les travailleurs salariés, s'ils satisfont la condition générale d'inscrit ou une situation assimilée et qu'ils justifient une période minimale de cotisation de 180 jours, dans les sept années immédiatement antérieures à la date de début du congé pour paternité, ou, alternativement, 360 jours tout au long de leurs vies professionnelles avant la date mentionnée.

L'allocation sera une aide représentant la totalité de l'assiette correspondante.

Concernant la maternité, il est important de souligner les modifications suivantes:

- En cas de décès de la mère, qu'elle travaillait ou non, le père pourra prendre la totalité ou, le cas échéant, le solde du congé, sans que lui soit décomptée de celui-ci la partie qui aurait pu être utilisée par la mère avant l'accouchement.
- En cas de décès de l'enfant, la mère pourra continuer de bénéficier du congé pour accouchement jusqu'à la fin des 16 semaines.
- Lorsque le congé pour maternité postnatal est partagé, le progéniteur pourra continuer d'utiliser la période cédée, bien qu'au moment où la mère devra réintégrer son poste de travail celle-ci se trouve en état d'incapacité temporaire.

- Dans le cas où la mère n'aurait droit au congé pour maternité avec un droit à des prestations, le père aura le droit de bénéficier de la période qui aurait correspondu à la mère. Ce congé est compatible avec le congé pour paternité.
- En cas d'accouchement prématuré avec un manque de poids et pour les cas où le nouveau-né nécessiterait, pour une condition clinique, d'être hospitalisé après l'accouchement pour une période supérieure à sept jours, la période de congé pour maternité sera augmentée du nombre de jours où le nouveau-né est resté hospitalisé, avec un plafond de 13 semaines supplémentaires.
- En cas d'adoption et d'accueil, le droit au congé pour maternité est concédé si la décision administrative ou judiciaire est aussi bien provisoire que définitive. En tout état de cause, un même mineur ne peut donner droit à plusieurs périodes de congé.
- L'adoption et les accueils multiples sont inclus dans les cas de jouissance simultanée des congés dans lesquels la somme de ces derniers ne pourra dépasser les 16 semaines prévues ou celles qui correspondent.
- En cas d'invalidité de l'enfant ou du mineur adopté ou accueilli, le congé aura une durée supplémentaire de 2 semaines. Si les deux parents travaillent, cette période additionnelle pourra être utilisée selon les préférences des intéressés, qui pourront l'utiliser simultanément ou successivement, mais de façon consécutive.
- À propos de la fixation des bénéficiaires de l'indemnité pour maternité à caractère contributif, une nouvelle réglementation est établie concernant les périodes de cotisation requises, dont les termes sont les suivants:
 - a) Si le travailleur a moins de 21 ans à la date de l'accouchement ou à la date de la décision administrative ou judiciaire d'accueil ou de la résolution judiciaire constituant l'adoption, aucune période de cotisation minimale ne sera exigée.
 - b) Si le travailleur a entre 21 et 26 ans à la date de l'accouchement ou à la date de la décision administrative ou judiciaire de l'accueil ou de la résolution judiciaire constituant l'adoption, la période de cotisation minimale requise sera de 90 jours cotisés dans les 7 ans immédiatement antérieurs au début du congé. Ladite condition sera considérée satisfaite si, alternativement, le travailleur justifie 180 jours cotisés tout au long de sa vie professionnelle, avant cette dernière date.
 - c) Si le travailleur a plus de 26 ans à la date d'accouchement ou à la date de la décision administrative ou judiciaire de l'accueil ou de la résolution judiciaire constituant l'adoption, la période de cotisation minimale exigée sera de 180 jours dans les 7 ans immédiatement antérieurs au début du congé. Ladite condition sera considérée satisfaite si, alternativement, le travailleur justifie 360 jours cotisés tout au long de sa vie professionnelle, avant cette dernière date.

En cas d'accouchement, et exclusivement applicable à la mère biologique, l'âge signalé dans le paragraphe précédent sera celui effectivement obtenu par l'intéressée au moment d'entamer le congé. La date d'accouchement sera la référence pour vérifier la justification de la période de cotisation minimale correspondante.

En cas d'adoption internationale, pour les âges indiqués précédemment, ceux obtenus par les intéressés au moment de l'entame du congé ainsi que la date de la résolution pour vérifier la justification de la période de cotisation minimale correspondante seront pris en compte.

- Un cas spécial de prestation pour maternité, à caractère non contributif, est mis en place. Les bénéficiaires seront les travailleuses salariées qui, en cas d'accouchement, remplissent toutes les conditions requises établies pour donner droit à l'allocation pour maternité à caractère contributif, excepté les périodes de cotisation minimales fixées.

Dans ce cas, le montant de l'allocation sera égal à la totalité de l'Indicateur Public de Revenu à Effets Multiples (IPREM) en vigueur à tout moment.

La durée de la prestation sera de 42 jours naturels à compter de l'accouchement.

- S'agissant de la situation protégée pour risque pendant la grossesse, les modifications suivantes ont été introduites:
 - * La prestation pertinente aura la nature de prestation dérivée des contingences professionnelles.
 - * L'indemnité sera équivalente à la totalité de l'assiette pertinente dérivée des contingences professionnelles. Par conséquent, elle est augmentée de 25%.
 - * La gestion et le versement de la prestation pour risque pendant la grossesse appartiendront à l'Entité Gestionnaire ou à la Mutuelle des Accidents de Travail et des Maladies Professionnelles de la Sécurité Sociale, en fonction de l'entité avec laquelle l'entreprise a conclu la couverture des risques professionnels.
- Introduction d'une nouvelle contingence à protéger, le risque pendant l'allaitement naturel, qui s'identifie avec la période pendant laquelle le contrat de travail est suspendu dans les cas où la mère travailleuse doit changer de poste de travail pour un autre compatible avec son état, conformément aux dispositions établies dans la Loi sur les Préventions des Risques Professionnels, et que ce changement de poste ne s'avérerait pas techniquement ou objectivement possible ou qu'il ne peut raisonnablement être exigé pour des motifs justifiés.

La prestation pour risque durant l'allaitement naturel sera concédée à la femme travailleuse dans les conditions prévues pour la prestation pour risque pendant la grossesse et prendra fin au moment où l'enfant aura neuf mois, excepté si l'allocataire aurait réintégré de façon anticipée son ancien poste de travail ou un autre compatible avec sa situation.

Autres modifications:

- Si le travailleur est au chômage et que la situation de maternité ou paternité se produit, l'allocation chômage et la cotisation à la Sécurité Sociale lui seront suspendues et il percevra dès lors l'allocation pour maternité ou paternité, gérée directement par l'Entité Gestionnaire. Une fois la prestation pour maternité ou paternité arrivée à échéance, l'indemnité chômage lui sera rétablie pour la durée restante à percevoir et pour le montant qui lui correspondait au moment de la suspension.
- En cas d'usage du congé de maternité ou paternité et que le contrat de travail se soit finalisé, l'allocation pour maternité ou paternité continuera d'être perçue jusqu'à sa finalisation et, a posteriori, l'allocation chômage pourra être reçue, si toutefois les conditions requises sont réunies.
- Afin d'ouvrir droit aux prestations pour décès et survivant, les allocataires pour paternité ou risque pendant l'allaitement naturel sont inclus.
- L'action protectrice de la Sécurité Sociale du travailleur embauché pour la formation inclut, entre autres, comme contingences, des situations pouvant être protégées et des indemnités, celles dérivées de

l'assistance sanitaire pour maternité, les prestations pour maternité, paternité, risque pendant la grossesse et risque pendant l'allaitement naturel.

- La nouvelle situation protégée de risque pendant l'allaitement naturel et sa prestation sont applicables aux travailleurs salariés des Régimes Spéciaux du Système de la Sécurité Sociale, ainsi qu'aux travailleurs indépendants inclus dans les Régimes Spéciaux des Travailleurs de la mer, agricoles et des travailleurs indépendants.
- Les modifications introduites dans les prestations pour maternité ainsi que la nouvelle prestation pour paternité sont applicables aux travailleurs salariés et aux indépendants inclus dans les différents Régimes Spéciaux du système, avec la même portée et dans les mêmes conditions que celles prévues pour les travailleurs du Régime Général.
- La gestion des allocations pour maternité et paternité appartiendra directement et exclusivement à l'entité gestionnaire pertinente.
- Une nouvelle disposition additionnelle est ajoutée à la Loi Générale de la Sécurité Sociale faisant référence aux périodes de cotisation assimilées pour accouchement, par l'intermédiaire de laquelle, pour les pensions de retraite et d'incapacité permanente contributives de quelconque régime de la Sécurité Sociale, seront pris en compte, en faveur de la travailleuse sollicitant la pension, un total de 112 jours complets de cotisation pour chaque accouchement d'un seul enfant et de 14 jours de plus pour chaque enfant à partir du second, celui-ci compris, si l'accouchement s'est avéré multiple, excepté si, dans le cas où elle serait une travailleuse ou fonctionnaire au moment de l'accouchement, elle a cotisé durant la totalité des seize semaines ou, si l'accouchement s'est avéré multiple, durant la période correspondante.
- Modification de l'article 1 du Décret-Loi Royal 11/1998 du 4 septembre, qui règle les bonifications des cotisations à la Sécurité Sociale des contrats d'intérim signés avec des chômeurs dans le but de substituer les salariés pendant les congés pour maternité, adoption ou accueil. La bonification fixée, représentant 100% des cotisations patronales de la Sécurité Sociale, incluant celles d'accidents de travail et des maladies professionnelles, et des apports patronaux des cotisations de recouvrement d'ensemble, s'applique également aux contrats d'intérim conclus pour remplacer les salariés en congé de paternité et à risque pendant l'allaitement naturel. La bonification citée est aussi applicable aux contrats d'intérim signés avec des chômeurs pour substituer des travailleurs indépendants, des travailleurs membres associés ou des associés de travail des sociétés coopératives, en cas de risque pendant la grossesse ou de risque pendant l'allaitement naturel, des congés pour maternité, paternité, adoption et, enfin, d'accueil.
- **Loi 35/2007 du 15 novembre, instaurant l'abattement pour naissance ou adoption dans l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques et la prestation financière de paiement unique de la Sécurité Sociale pour naissance ou adoption (J.O. espagnol 16-11-2007).**

La présente Loi fixe une nouvelle prestation pour naissance ou adoption d'un enfant, représentée par un paiement unique. Cette nouvelle prestation a une double nature. Les personnes indépendantes ou salariées qui réalisent une activité pour laquelle elles sont inscrites à la Sécurité Sociale au moment de la naissance ou de l'adoption, ou qui auraient perçu dans la période imposable antérieure des rendements ou des gains de patrimoine, assujettis à une retenue ou un encaissement à titre d'acompte, ou des revenus d'une activité économique pour lesquels elles auraient effectuées les paiements fractionnés pertinents, la prestation acquiert alors un statut davantage fiscal et diminue la cotisation différentielle de l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques, percevable de façon anticipée. À l'inverse, pour les personnes n'ayant pas droit à l'avantage fiscal précédemment cité, faute d'être incluses dans les situations décrites, le paiement acquiert accessoirement la nature de prestation de la Sécurité Sociale, dans sa modalité non contributive.

En cas de naissance, les bénéficiaires de cette nouvelle prestation seront les mères, pourvu que la naissance ait eu lieu sur le territoire espagnol. Si la mère venait à décéder sans qu'elle n'ait pu solliciter la prestation ou le recouvrement anticipé de l'abattement, le père sera le bénéficiaire.

En cas d'adoption par des personnes de sexe différent, la femme sera la bénéficiaire, à condition que l'adoption soit constituée ou reconnue par l'autorité espagnole compétente. En cas de décès de celle-ci sans que la prestation ou le recouvrement anticipé de l'abattement n'ait été sollicité, l'autre adoptant sera le bénéficiaire.

Si les adoptants sont des personnes du même genre, la personne qu'elles auront désignée d'un commun accord sera la bénéficiaire, à condition que l'adoption soit constituée ou reconnue par l'autorité espagnole compétente. Si une seule personne effectue l'adoption, celle-ci sera la bénéficiaire.

Quel que soit le cas indiqué, le bénéficiaire devra avoir résidé de façon régulière, effective et continue sur le territoire espagnol durant au moins les deux années immédiatement antérieures à la naissance ou à l'adoption. Tant s'il perçoit l'abattement sur l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques que s'il perçoit la prestation non contributive, s'il ne satisfait pas les conditions requises, le montant sera de 2.500 euros.

- **Ordonnance TAS/76/2008 du 22 janvier, développant les règles de cotisation à la Sécurité Sociale, Chômage, Fonds de Garantie Salariale et Formation Professionnelle, contenues dans la Loi 51/2007 du 28 décembre sur les Budgets Généraux de l'État pour l'année 2008 (J.O. espagnol 28-1-2008).**

Comme les années précédentes, cette réglementation contient les mêmes règles spécifiques sur la cotisation dans les situations, bien qu'y soit incluse celle de paternité et de risque pendant l'allaitement naturel.

Les travailleurs relevant du Régime Spécial des Travailleurs Indépendants n'ayant pas opté pour la couverture, dans le milieu de la protection dispensée, aux contingences dérivées des accidents de travail et des maladies professionnelles, devront verser une cotisation supplémentaire de 0,1%, applicable sur l'assiette de cotisation choisie, en vue de financer les prestations pour risque pendant la grossesse et risque pendant l'allaitement naturel.

En 2008, dans le Régime Spécial des Employées de Maison, les travailleurs relevant de ce régime verseront une cotisation additionnelle de 0,1%, dans le but de financer les prestations pour risque pendant la grossesse et celles pour risque pendant l'allaitement naturel, applicable sur l'assiette unique de cotisation. Cette cotisation supplémentaire, dans le cas des travailleurs à plein temps, sera exclusivement à la charge de l'employeur.

- **Loi 2/2008 du 23 décembre sur les Budgets Généraux de l'État pour l'année 2009 (J.O. espagnol 24-12-2009).**

Insertion des modifications suivantes, concernant les prestations pour maternité, qui impliquent des améliorations de la protection:

- a) En ce qui concerne la prestation financière, l'indemnité pourra être reconnue grâce à une résolution provisoire par l'Institut National de la Sécurité Sociale avec la dernière assiette de cotisation figurant dans les bases de données corporatives du système, jusqu'à ce que l'assiette de cotisation dérivée des contingences communes du mois antérieur au début du congé soit incorporée. Dès lors, la résolution définitive sera délivrée, indiquant le recalcul de l'allocation qui correspond. Cette reconnaissance temporaire sera également applicable aux salariées embauchées à temps partiel. Cette prévision réglementaire a pour ambition de permettre à la bénéficiaire de percevoir l'indemnité dans les plus brefs délais.
- b) Concernant l'allocation pour maternité à laquelle peuvent prétendre les bénéficiaires qui satisfont toutes les conditions requises établies pour avoir droit à la prestation pour maternité excepté la période minimale de cotisation (cas spécial de la protection pour maternité), cette prestation sera augmentée de 14 jours naturels en cas de naissance d'un enfant dans une famille nombreuse ou dans une famille qui, pour ce motif,

acquerrait ce statut, ou dans une famille monoparentale, ou en cas d'accouchement multiple, ou lorsque la mère ou l'enfant est atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 65%. L'extension de la durée est unique et ne peut être cumulée lorsque plus de deux des circonstances signalées se produisent. Dans ce cas, la durée totale sera donc de 56 jours naturels.

Sur ce point, la famille monoparentale est définie comme la famille constituée d'un seul parent avec lequel vit l'enfant né et qui constitue le soutien unique de la famille. L'accouchement multiple, lui, est défini comme l'accouchement où un nombre de nouveau-nés est égale ou supérieur à deux.

- c) La suspension du contrat de travail pour paternité et la prestation financière conséquente seront de 20 jours lorsque la nouvelle naissance, adoption ou le nouvel accueil a lieu dans une famille nombreuse, lorsque la famille acquiert ce statut avec la nouvelle naissance, adoption ou le nouvel accueil, ou lorsqu'il existe une personne invalide dans la famille. En cas d'accouchement, d'adoption ou d'accueil multiple, la durée sera majorée de 2 jours supplémentaires pour chaque enfant à partir du second ou dans le cas où l'un d'entre eux est une personne ayant une invalidité.
 - d) Dans les cas où la travailleuse serait affectée à un poste de travail ou une fonction différente et compatible avec son état, suite à un risque pendant la grossesse ou un risque pendant l'allaitement naturel, en vertu des dispositions établies dans l'article 26 de la Loi 31/1995 du 8 novembre sur la Prévention des Risques Professionnels, une réduction, à charge du Budget de la Sécurité Sociale, de 50% de l'apport patronal dans la cotisation à la Sécurité Sociale pour contingences communes, sera applicable, pour les cotisations échues durant la période où elle a occupé le nouveau poste de travail ou la nouvelle fonction.
- **Ordonnance TIN/41/2009 du 20 janvier, développant les règles de cotisation à la Sécurité Sociale, Chômage, Fonds de Garantie Salariale et Formation Professionnelle, contenues dans la Loi 2/2008 du 23 décembre sur les Budgets Généraux de l'État pour l'année 2009 (J.O. espagnol 24-01-2009).**

Cette Ordonnance fixe les règles spécifiques suivantes sur la cotisation durant la situation de risque pendant la grossesse, pendant l'allaitement naturel, la maternité et la paternité, et sur les cas de compatibilité de l'allocation maternité ou paternité avec des périodes de repos sous le régime de journée à temps partiel:

- a) L'obligation de cotiser demeure pendant les situations mentionnées.
- b) L'assiette de cotisation applicable pour les contingences communes sera celle relative au mois antérieur à celui de la date de la situation de risque pendant la grossesse ou pendant l'allaitement naturel ou du début des congés pour maternité ou paternité.
- c) Les règles établies pour déterminer l'assiette de cotisation pour contingences communes seront également applicables pour calculer l'assiette de cotisation pour les contingences d'accidents de travail et de maladies professionnelles, durant les situations de risque pendant la grossesse, pendant l'allaitement naturel et la maternité ou la paternité.
- d) Excepté en cas de disposition légale contraire, en aucun cas l'assiette de cotisation pour contingences communes ne pourra être inférieure à l'assiette minimale en vigueur à tout moment relative à la catégorie professionnelle du travailleur.
- e) Pour la cotisation pour accidents de travail et maladies professionnelles, tant que le travailleur est en état de risque pendant la grossesse, de risque pendant l'allaitement naturel, de maternité ou paternité, les entreprises appliqueront les coefficients relatifs à la lettre c du tableau II du tarif des primes en vigueur, quelle que soit la catégorie professionnelle et l'activité du travailleur.

- f) Lorsque la perception de l'allocation pour maternité ou paternité est compatible avec la jouissance des périodes de repos sous le régime de journée à temps partiel, l'assiette de cotisation sera déterminée par les deux sommes suivantes:
- * Assiette de l'indemnité, proportionnellement à la fraction de la journée correspondante à la période de repos
 - * Rémunérations soumises à cotisation, proportionnellement à la journée effectivement réalisée.
- Pour la cotisation pour accidents de travail et maladies professionnelles des travailleurs salariés, les coefficients appartenant à chacune des sommes précédemment indiquées seront applicables.
- g) Les travailleurs relevant du Régime Spécial des travailleurs indépendants qui n'auraient pas couvert la protection dispensée aux contingences dérivées des accidents de travail et des maladies professionnelles, seront tenu de verser une cotisation additionnelle de 0,1%, applicable sur l'assiette de cotisation choisie, pour le financement des prestations pour risque pendant la grossesse et risque pendant l'allaitement naturel.
- h) Les travailleurs relevant du Régime Spécial des Employés de Maison s'acquitteront d'une cotisation additionnelle de 0,1% sur l'assiette unique de cotisation, en vue de financer des prestations pour risque pendant la grossesse et risque pendant l'allaitement naturel. Cette cotisation supplémentaire, dans le cas des travailleurs à plein temps, sera exclusivement à la charge de l'employeur.
- Décret Royal 295/2009 du 6 mars, qui règle les prestations financières du système de la Sécurité Sociale pour maternité, paternité, risque pendant la grossesse et risque pendant l'allaitement naturel (J.O. espagnol 21-03-2009).

Cette réglementation développe réglementairement la réglementation légale applicable aux allocations pour maternité et pour risque pendant la grossesse, avec les modifications introduites dans sa configuration par la Loi Organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective des femmes et des hommes, ainsi que les normes régulatrices des nouvelles aides pour paternité et risque pendant l'allaitement naturel, créées par cette même Loi.

Toutes les modifications et innovations réalisées dans le Texte Refondu de la Loi Générale de la Sécurité Sociale, concernant le régime juridique de celles-ci; dans le Texte Refondu de la Loi du Statut des Travailleurs, à propos de la réglementation de la suspension du contrat de travail, des périodes de congés dans les situations de maternité et de paternité et des périodes de congés pour la garde d'enfant, de mineurs accueillis ou d'autres membres de la famille; dans la Loi 31/1995 du 8 novembre sur la Prévention des Risques Professionnels, concernant les règles fixant la suspension du contrat pour risque pendant la grossesse et pendant l'allaitement naturel; et dans la Loi 7/2007 du 12 avril du Statut de Base de l'Agent de la Fonction Publique, concernant les dispositions relatives aux périodes de congés pour maternité et paternité et aux périodes de congés sans solde, affectent ces prestations.

De cette réglementation, il faut souligner:

- La protection pour maternité inclut l'accueil simple, à condition que sa durée ne soit pas inférieure à un an, et les accueils temporaires
- Des précisions relatives à l'application de la période préalable de cotisation requise pour donner droit à la protection pour maternité, ont été introduites, en raison de son application graduelle selon l'âge des travailleuses.

- L'établissement de réglementations sur la nouvelle aide de nature non contributive pour maternité, prévue pour protéger, en cas d'accouchement, ceux qui satisfont toutes les conditions requises pour ouvrir droit à la prestation pour maternité à l'exception de la période de cotisation minimale préalable.
- S'agissant de la réglementation des congés de maternité, pour les cas d'accouchement prématuré et les cas où le nouveau-né nécessite une hospitalisation, suite à l'accouchement, d'une durée supérieure à sept jours, le droit à l'aide est augmenté du nombre de jours pendant lesquels le nouveau-né est resté hospitalisé, avec un plafond de 13 semaines.
- Dans le cas des travailleurs indépendants inscrits dans les différents régimes spéciaux du système de la Sécurité Sociale, ils pourront bénéficier des congés de maternité et de paternité à temps partiel. À cet effet, la perception des allocations et la réduction de l'activité pourront uniquement s'effectuer à 50%. En cas d'accouchement, la mère pourra utiliser cette modalité de congé durant les six semaines immédiatement postérieures à l'accouchement. Pour que cette modalité de recouvrement de l'allocation et le bénéfice des congés de maternité et de paternité soient reconnus, les intéressés seront tenus de communiquer à l'entité gestionnaire, en sollicitant la prestation correspondante, le régime sous lequel elle s'effectuera.
- Réglementation de la suspension de l'activité professionnelle pour paternité.
- Quant à la prestation pour risque pendant la grossesse, cette situation étant qualifiée comme une contingence de nature professionnelle, l'accomplissement d'une période préalable de cotisation a été supprimé et son montant a été augmenté, de 75% de l'assiette pour contingences communes à la totalité de l'assiette applicable aux contingences professionnelles. Par ailleurs, la gestion de cette prestation appartient à l'entité gestionnaire ou à la mutuelle des accidents de travail et des maladies professionnelles de la Sécurité Sociale avec laquelle l'entreprise ou, le cas échéant, la travailleuse indépendante a souscrit la couverture des risques professionnels.
- Définition de la situation protégée afin d'obtenir la prestation économique pour risque pendant l'allaitement naturel. Le système juridique de cette prestation s'affronte, au sein de cette norme, en parallèle avec celui prévu pour l'aide pour risque pendant la grossesse, car sa concession, par mandat légal, se réalise dans les mêmes conditions que celui-ci.
- Développement des modifications légales menées à bien concernant les congés pour garde d'enfants ou de mineurs accueillis, afin de déterminer la portée des périodes considérées de cotisation effective qui ont fait l'objet d'une augmentation, ainsi que tout élément associé avec le statut de « cotisés » des périodes de maternité et de paternité en cas d'extinction du contrat de travail ainsi qu'avec le décompte des cotisations versées en cas de réduction de journée de travail pour la garde d'un mineur.
- Adaptation des Règlements généraux en matière d'inscription et d'affiliation, de cotisation et de liquidation, respectivement, adaptation requise par le dynamisme de la gestion ou par les réformes légales introduites.
- Loi 9/2009 du 6 octobre sur l'extension de la durée du congé de paternité en cas de naissance, d'adoption ou d'accueil (J.O. espagnol 6-10-2009).

Cette norme, qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2011, augmente la durée du congé de paternité et la fixe à quatre semaines. Dans l'immédiat, cette période, établie à treize jours, peut être augmentée, en cas d'accouchement multiple, de deux jours de plus pour chaque enfant à partir du second, selon les dispositions établies dans la Loi Organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes, qui fixe une série de mesures visant à favoriser et encourager la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle.

- Loi 26/2009 du 23 décembre sur les Budgets Généraux de l'État pour l'année 2010 (J.O. espagnol 24-12-2009).

La réforme introduite dans cette Loi prétend simplifier la gestion en matière de reconnaissance de la prestation financière pour maternité. Bien que soient maintenues les dispositions établies dans la réglementation antérieure concernant le calcul de l'assiette qui demeure la dernière assiette de cotisation connue par la Sécurité Sociale, les effets de la résolution provisoire que pourrait adopter l'Entité Gestionnaire varient. Ainsi si l'assiette de cotisation relative au mois précédent le début du congé est d'un montant supérieur à celui employé dans la résolution provisoire, il sera nécessaire de recalculer la prestation en émettant une résolution définitive. À l'inverse, la nouveauté étant ici, si le montant de l'assiette de cotisation n'a connu aucune variation, la résolution provisoire, initialement émise, devient définitive dans un délai de trois mois à dater de sa délivrance.

8.2. À considérer comme illégal pour un employeur de signifier son licenciement à une femme pendant la période comprise entre le moment où elle notifie sa grossesse à son employeur et la fin de son congé de maternité, ou à une date telle que le délai de préavis expire pendant cette période.

La législation du travail espagnole déclare nul le licenciement ayant comme motif l'une des causes de discrimination prévues dans la Constitution et dans la Loi ou lorsqu'une violation des droits fondamentaux et des libertés publiques de la travailleuse ou du travailleur s'est produite (*articles 108.2 et 122.2 du Décret Royal Législatif 2/1995 du 7 avril, approuvant le Texte Refondu du Code du Travail*). Conformément aux dispositions des articles 52 à 55 du Statut des travailleurs, le licenciement sera également nul dans les cas suivants:

- Le licenciement des salariées pendant la période de suspension du contrat de travail pour maternité, risque pendant la grossesse, risque pendant l'allaitement naturel, maladies occasionnées par la grossesse, accouchement ou allaitement naturel, adoption ou accueil ou paternité auquel se réfère l'article 45.1.d) du Statut du Travailleur⁵, ou le licenciement notifié à une date telle que le délai de préavis expire dans cette période.
- Le licenciement des salariées enceintes, à compter du début de la grossesse jusqu'au début de la période de suspension à laquelle se réfère la lettre a, et celui des travailleurs ayant sollicité l'un des congés auxquels font référence les *alinéas 4, 4 bis et 5 de l'article 37 du ST*,⁶ ou étant en congé, ou ayant sollicité ou jouissant du congé prévu dans l'*alinéa 3 de l'article 46 du ST*⁷; et le licenciement des travailleuses victimes de la violence de genre pour l'exercice des droits de réduction ou de réaménagement de leur temps de travail, de mobilité géographique, de changement de centre de travail ou de suspension de la relation de travail dans les conditions stipulées dans le ST.

⁵ Maternité, paternité, risque pendant la grossesse, risque pendant l'allaitement naturel d'un bébé de neuf fois et adoption ou accueil, aussi bien préadoptif que permanent ou simple, conformément au Code Civil ou aux lois civiles des Communautés Autonomes le régissant, à condition que sa durée ne soit inférieure à un an, bien qu'ils soient temporaires, de mineurs de six ans ou de mineurs âgés de plus de dix ans quand il s'agit de mineurs ayant une invalidité ou qui en raison de leurs circonstances ou de leurs expériences personnelles ou du fait qu'ils proviennent de l'étranger, aient des difficultés particulières d'insertion sociale et familiale dûment justifiées par les services sociaux compétents.

⁶ 4. Les travailleuses, pour allaiter un bébé de moins de neuf mois, auront droit de s'absenter du travail pendant une heure. Elles pourront diviser cette heure en fractions. La durée de l'autorisation augmentera proportionnellement en cas d'accouchement multiple. La femme, par sa simple volonté, pourra substituer ce droit par une réduction de sa journée d'une demi-heure avec la même finalité ou la cumuler en journées complètes dans les conditions prévues dans la négociation collective ou dans l'accord convenu avec l'employeur, en respectant, le cas échéant, les dispositions établies dans celle-ci. Cette autorisation pourra être utilisée indistinctement par la mère ou par le père dans le cas où les deux travailleraient.

4. bis En cas de naissance d'enfants prématurés ou qui, pour quelconque motif, doivent rester hospitalisés après l'accouchement, la mère ou le père auront droit de s'absenter du travail pendant une heure. Ils auront également le droit de réduire leur journée de travail jusqu'à un maximum de 2 heures, avec la diminution proportionnelle du salaire. Pour bénéficier de cette permission, les dispositions prévues dans le paragraphe 6 du présent article seront applicables.

5. Toute personne qui pour des raisons de garde légale aurait à sa charge directe un enfant de moins de huit ans ou une personne ayant une incapacité physique, psychique ou sensorielle, qui n'exercerait aucune activité rémunérée, aura droit à une réduction de sa journée de travail ; accompagnée de la diminution proportionnelle du salaire entre, au moins, un huitième et un maximum de la moitié de la durée de celle-ci.

⁷ Les travailleurs auront droit à une période de congé sans solde d'une durée inférieure à trois ans pour élever chaque enfant, aussi bien s'il s'agit d'une naissance qu'une adoption ou d'un accueil, tant permanent que préadoptif, bien qu'il soit temporaire, à compter de la date de naissance ou, le cas échéant, de la résolution judiciaire ou administrative.

- Il faut préciser que pour que la garantie de l'article 55 du ST soit applicable, en principe, il semble suffisant que l'employeur ait connaissance de la grossesse (quelle que soit la voie) et qu'une communication formelle de la travailleuse enceinte ne soit pas nécessaire (*STC 17/2003 du 30 janvier*).
- Le licenciement des travailleurs après qu'ils aient réintégré leur poste de travail à l'issue des périodes de suspension du contrat pour maternité, adoption, accueil ou paternité, à condition qu'une période de plus de neuf mois ne se soit échue à compter de la date de naissance, d'adoption ou d'accueil de l'enfant.

Dans ce cas, le bien-fondé du licenciement pourra seulement être déclaré pour des motifs non associés à la grossesse ni à l'exercice des droits de permissions et de congés évoqués.

Par conséquent, on peut affirmer que la législation espagnole est plus protectrice que la Charte Sociale Européenne elle-même, car non seulement elle interdit le licenciement pendant la période où la salariée est en congé de maternité mais aussi celui après son réincorporation, à condition que le licenciement soit dû à la grossesse.

Dans la période indiquée, cette protection a été étendue et renforcée avec la réforme qui a eu lieu par l'intermédiaire de la **Loi pour l'Égalité** qui, comme déjà signalé, fixe une série de mesures pour la tutelle contre la discrimination. Les articles suivants de la norme citée sont notamment à souligner:

« Article 8. Discrimination pour grossesse ou maternité.

Tout traitement défavorable à l'égard des femmes en relation avec la grossesse ou la maternité constitue une discrimination directe pour raison de genre.

Article 9. Indemnité contre les représailles.

Tout traitement adverse ou effet négatif qui se produirait sur une personne en conséquence du dépôt d'une plainte, réclamation, dénonciation, requête ou recours, de tout type, destinés à empêcher sa discrimination et à exiger l'accomplissement effectif du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, sera également considéré une discrimination pour raison de sexe.

Article 10. Conséquences juridiques des comportements discriminatoires.

Les actes et les clauses des negotiums constituant ou occasionnant une discrimination pour raison de sexe seront considérés nuls et sans effet, et donneront lieu à une responsabilité à travers un système de réparations ou d'indemnités qui soient réelles, effectives et proportionnelles au dommage subi, ainsi qu'à travers un système efficace et dissuasif de sanctions destiné à prévenir l'accomplissement de comportements discriminatoires, le cas échéant.

Article 12. Tutelle judiciaire effective.

1. Toute personne pourra réclamer aux tribunaux la tutelle du droit à l'égalité entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions établies dans l'article 53.2 de la Constitution, y compris après la fin de la relation dans laquelle s'est, soi-disant, produite la discrimination.

2. Les personnes physiques et morales avec un intérêt légitime, fixées dans les Lois régulant ces procédures, possèdent la capacité et la qualité pour intervenir dans les procédures civiles, sociales et dans les contentieux-administratifs portant sur la défense de ce droit.

3. La personne faisant l'objet de harcèlement sera la seule ayant capacité pour agir dans les litiges sur le harcèlement sexuel et le harcèlement pour motif de sexe.

Article 13. Preuve.

1. Selon les Lois processuelles, dans les procédures dans lesquelles les allégations du demandeur sont fondées sur des actions discriminatoires, pour une raison de genre, le défendeur devra prouver l'absence de discrimination dans les mesures adoptées et leur proportionnalité.

En application des dispositions établies dans le paragraphe précédent, l'organe judiciaire, à la demande d'une partie, pourra réclamer, s'il l'estime utile et pertinent, un rapport ou une opinion aux organismes compétents.

2. Les préceptes établis dans le paragraphe précédent ne seront pas applicables aux procédures pénales. »

La Loi 3/2007, quant à elle, modifie les articles 108 et 122 du Code du Travail (Décret Royal Législatif 2/1995 du 7 avril) et les articles 53 et 55 du Décret Royal Législatif 1/1995, approuvant le texte refondu de la Loi du Statut des Travailleurs qui amplifie les cas de nullité selon les termes suivants:

« La décision d'extinction sera également nulle dans les cas suivants:

- a. Celle concernant les travailleurs pendant la période de suspension du contrat de travail pour maternité, risque pendant la grossesse, risque pendant l'allaitement naturel, maladies occasionnées par la grossesse, accouchement ou allaitement naturel, adoption ou accueil ou paternité à laquelle se réfère la lettre d de l'alinéa 1 de l'article 45, ou celui notifié à une date telle que le délai de préavis concédé expire dans ladite période.
- b. Celle concernant les travailleuses enceintes, à compter de la date de début de la grossesse jusqu'au début de la période de suspension à laquelle se réfère la lettre a, et celle des travailleurs ayant sollicité l'une des permissions auxquelles se réfèrent les alinéas 4, 4 bis et 5 de l'article 37, ou des travailleurs jouissant de celles-ci, ou qui auraient sollicité ou jouissent du congé prévu dans l'alinéa 3 de l'article 46 ; et celle des travailleuses victimes de violence de genre en exerçant les droits de réduction ou de réaménagement de leur temps de travail, de mobilité géographique, de changement de centre de travail ou de suspension de la relation de travail conformément aux termes prévus dans ladite Loi.
- c. Celle concernant les travailleurs après la réincorporation au travail suite à la finalisation des périodes de suspension du contrat pour maternité, adoption ou accueil ou paternité, à condition qu'une période de plus de neuf mois ne se soit échue à compter de la naissance, l'adoption ou l'accueil de l'enfant.

Les dispositions établies dans les lettres précédentes seront applicables, excepté si, dans ces cas, l'origine de la décision d'extinction pour des motifs non associés à la grossesse ou à l'exercice du droit aux permissions et congés signalés est déclarée ».

MESURES ADOPTÉES

En vertu des préceptes établis dans la Loi pour l'Égalité, l'Institut de la Femme, qui dépend du Ministère de l'Égalité, a une nouvelle fonction qui consiste à **assister les victimes de discrimination**, afin qu'elles puissent donner suite à leurs plaintes pour discrimination. Il est aussi l'organisme compétent dans le Royaume d'Espagne, en vertu de l'article 8 bis de la Directive 76/207 du 9 février 1976, modifiée par la Directive 2002/73 du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002, pour l'application du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelles, ainsi que les conditions de travail.

8.3. Á assurer aux mères qui allaitent leurs enfants des pauses suffisantes à cette fin.

Comme il a déjà été exposé, ce fut la **Loi pour l'Égalité**, plus précisément l'article 44 de celle-ci, celle qui a introduit le cadre général pour rendre applicable le droit de concilier la vie personnelle, familiale et professionnelle, aussi bien dans le public que dans le privé. Dans certains cas, elle a supposé de nouveaux droits et, dans d'autres, une extension des droits déjà existant:

- a) Instaurer un droit à l'**adaptation et l'aménagement du temps de travail** pour rendre ce droit applicable (art. 34 du Statut des Travailleurs)
- b) Accroissement des possibilités de réduction de la journée de travail, avec une diminution de revenu.
- c) Amplifier certains congés ou certaines suspensions du contrat de travail.

À propos de la **réduction de la journée de travail**, elle sera d'au moins un huitième et, au maximum, la moitié de la durée de celle-ci, avec une diminution proportionnelle du salaire, en cas de *garde légale directe d'un enfant de moins de huit ans* (article 37.5 du ST).

S'agissant des cas de réduction de journée pour des motifs familiaux, le salaire à prendre en compte pour le calcul des indemnités prévues dans le Statut des Travailleurs sera le salaire du travailleur sans tenir compte de la réduction de la journée effectuée, à condition que la période maximale légalement fixée pour cette réduction ne se soit pas écoulée.

Notre système juridique prévoit également la possibilité de solliciter un **congé sans solde** d'une durée maximale de trois ans pour **élever chaque enfant**, aussi bien en cas de naissance naturelle, qu'en cas d'adoption ou d'accueil, tant permanent que préadoptif, bien qu'il soit temporaire, à compter de la date de naissance ou, le cas échéant, à partir de la résolution judiciaire ou administrative. La possibilité d'utiliser le **congé volontaire** se flexibilisent, car la durée minimale du congé passe à quatre mois, tandis qu'aujourd'hui elle est de douze. La durée maximale du **congé pour prendre de soin de parents** jusqu'au second degré de consanguinité ou d'affinité qui, en raison de l'âge, d'un accident, d'une maladie ou d'une incapacité, ne peuvent se suffire eux-mêmes et qui n'exercent aucune activité rémunérée, passe de un à deux ans.

Il prévoit également la possibilité d'utiliser de façon fractionnée tant le congé pour élever un enfant que le congé pour prendre soin de membres de la famille. La période considérée d'occupation cotisée à la Sécurité Sociale en cas de congé sans solde pour élever des enfants est augmentée à douze mois.

Dans l'objectif de renforcer les garanties de protection, la période durant laquelle les travailleurs demeurent en congé sera prise en compte dans l'ancienneté. Pendant la première année, le poste de travail du travailleur lui sera réservé, mais une fois cette période caduque, cette réservation sera transférée à un poste de travail du même groupe professionnel ou d'une catégorie équivalente. (*articles 46.3 du ST et 89.4 de la Loi 7/2007 du 12 avril du Statut de Base de l'Agent de la Fonction Publique*). Les possibilités de **réaménager la journée de travail** pour appliquer le droit à la conciliation de la vie personnelle et professionnelle sont également renforcées.

Le devoir de négocier dans les **conventions collectives** les mesures destinées à promouvoir l'égalité de traitement et d'opportunités entre les femmes et les hommes dans le milieu du travail ou des plans d'égalité dans les entreprises de plus de 250 travailleurs est également instauré.

Dans cette même lignée, les possibilités de la négociation collective pour introduire des **mesures d'action positive** conférant à la femme une priorité pour accéder aux postes de travail vacants ou pour la promotion dans l'entreprise sont renforcées.

Sur ce point, la réglementation espagnole tend à établir des mesures visant à favoriser la coresponsabilité entre les femmes et les hommes, ainsi que la conciliation, en ne considérant pas que le soin des enfants soit une chose réservée à la femme.

En résumé: notre législation permet de garantir que non seulement les mères, mais également les pères peuvent bénéficier d'un temps libre pour élever les enfants, en reconnaissant certains droits et congés:

- **Choix de l'horaire**. L'article 34.8 du Statut des Travailleurs (ci-après ST) fixe le droit du travailleur à adapter la durée et la répartition de la journée de travail pour appliquer son droit à la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle conformément aux termes établis dans la négociation collective ou dans l'accord conclu avec l'employeur, en respectant, le cas échéant, les dispositions prévues dans celle-ci.

- L'article 37.3.B du ST confère au travailleur le droit de **s'absenter du travail, avec un droit à être rémunéré**, pour certains motifs et pour la durée suivante, après notification préalable et justification:

Deux jours pour la naissance d'un enfant, ainsi que le décès, l'accident ou les maladies graves, l'hospitalisation ou l'intervention chirurgicale sans hospitalisation qui exigerait un repos au domicile, de membres de la famille jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou d'affinité. Dans le cas où le travailleur serait tenu d'effectuer un déplacement pour ces motifs, la période sera de quatre jours.

-Allaitement (article 37.4 ST):

Les salariés auront droit de s'absenter pendant une heure de leur travail pour allaiter un enfant âgé de moins de neuf mois. Cette heure pourra être divisée en deux fractions. La durée de cette autorisation sera proportionnellement augmentée en cas d'accouchement multiple.

Par sa simple volonté, la femme pourra substituer ce droit par une réduction de sa journée d'une demi-heure avec la même finalité ou la cumuler en journées complètes selon les termes prévus dans la négociation collective ou dans l'accord conclu avec l'employeur, en respectant, le cas échéant, les dispositions établies dans celle-ci.

Dans le cas où les deux travailleraient, cette permission pourra être utilisée indistinctement par la mère ou le père.

En cas de naissance d'enfants prématurés ou qui demeureraient hospitalisés après l'accouchement, quelle que soit la cause, la mère ou le père auront droit de s'absenter du travail pendant une heure. Ils auront également droit de réduire leur journée de travail jusqu'à un maximum de 2 heures, avec une diminution proportionnelle du salaire. Pour profiter de cette permission, les dispositions de l'alinéa 6 dudit article (37 4.bis) s'appliqueront.

- Réduction de la journée pour garde d'enfants (article 37.5 et 6 ST)

Toute personne qui pour des raisons de garde légale aurait à sa charge directe un enfant de moins de huit ans ou une personne ayant une incapacité physique, psychique ou sensorielle, qui n'exercerait aucune activité rémunérée, aura droit à une réduction de sa journée de travail, avec une diminution proportionnelle du salaire entre, au moins, un huitième et la moitié, au maximum, de la durée de celle-ci.

Toute personne qui doit se charger du soin direct d'un membre de la famille jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou d'affinité, qui en raison de l'âge, d'un accident ou d'une maladie, ne peut se débrouiller seul et qui n'exerce aucune activité rémunérée, aura le même droit.

La réduction de la journée contemplée dans le présent paragraphe représente un droit individuel des travailleurs, des hommes et des femmes. Toutefois, si deux ou plusieurs travailleurs de la même entreprise exerceraient ce droit pour la même cause, l'employeur pourra limiter son application simultanée pour des raisons justifiées de fonctionnement de l'entreprise.

Il appartiendra au travailleur de fixer l'horaire et de déterminer la période d'usage de l'autorisation pour allaitement et de la réduction de la journée, prévu dans les alinéas 4 et 5 dudit article, dans sa journée ordinaire. Le travailleur devra préalablement informer l'employeur quinze jours avant la date de se réincorporer à sa journée ordinaire.

- Congés payés. Article 38.2 ST

Lorsque la période de congés payés fixée dans le calendrier des vacances de l'entreprise à laquelle se réfère le paragraphe précédent coïncide dans le temps avec une incapacité temporaire suite à la grossesse, l'accouchement ou l'allaitement naturel ou avec la période de suspension du contrat de travail prévu dans l'article 48.4 de ladite Loi, tout travailleur aura droit de prendre ses congés payés à une date différente de celle de l'incapacité temporaire ou de celle d'usage du congé lui étant applicable par ce précepte, à la fin de la période de suspension, bien que l'année naturelle à laquelle ils correspondent se soit terminée.

- Suspension du contrat de travail pour les causes suivantes, article 45.1.d du ST:

Maternité, paternité, risque pendant la grossesse, risque pendant l'allaitement naturel d'un mineur de neuf mois et adoption ou accueil, aussi bien préadoptif que permanent ou simple, conformément au Code Civil ou aux lois civiles des Communautés Autonomes qui le régissent, à condition que sa durée se soit pas inférieure à un an, bien qu'ils soient temporaires, de moins de six ans ou mineurs âgés de plus de six ans lorsqu'il s'agit de mineurs ayant une invalidité ou qui en raison de leurs circonstances et de leurs expériences personnelles ou du fait qu'ils proviennent de l'étranger, ont des difficultés particulières d'insertion sociale et familiale dûment justifiées par les services sociaux compétents.

- Congé sans solde pour garde d'un mineur. Article 46 ST:

46.2. Le travailleur avec au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise a droit à la possibilité de prendre un congé volontaire pour une période minimale de quatre mois et maximale de cinq ans. Ce droit pourra uniquement être exercé une seconde fois par le même travailleur après qu'une période de quatre ans se soit échu à compter de la finalisation du congé sans solde précédent.

46.3 Les travailleurs auront droit à une période de congé d'une durée maximale de trois ans pour élever chaque enfant, tant naturel que adopté ou accueilli, aussi bien permanent que préadoptif, bien qu'il soit temporaire, à compter de la date de naissance ou, le cas échéant, de la résolution judiciaire ou administrative.

Les travailleurs auront également droit à une période de congé, d'une durée maximale de deux ans, excepté si une durée supérieure est fixée par négociation collective, pour s'occuper des soins d'un membre de la famille jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou d'affinité qui, en raison de l'âge, d'un accident, d'une maladie ou d'une invalidité, ne peut se débrouiller seul et qui n'exerce aucune activité rémunérée.

Le congé prévu dans ce paragraphe, dont la période pourra être utilisée de façon fractionnée, représente un droit individuel des salariés, hommes ou femmes. Néanmoins, si deux ou plusieurs salariés de la même entreprise appliqueraient ce droit pour la même cause, l'employeur pourra limiter son exercice pour des raisons justifiées de fonctionnement de l'entreprise.

- Congé de maternité. L'article 48 du ST régit la suspension du contrat de travail avec réservation du poste de travail, dont le contenu a été exposé dans l'analyse de l'article 8.1 de la Charte Sociale Européenne.

- Suspension du contrat de travail pour paternité article 48 bis ST:

En cas de naissance d'un enfant, d'adoption ou d'accueil conformément à l'article 45.1.d de cette Loi, le travailleur aura droit à la suspension du contrat pendant treize jours consécutifs, bien que cette période peut être augmentée en cas de naissance, d'adoption ou d'accueil multiple de deux jours de plus pour chaque enfant à partir du deuxième. Cette suspension est indépendante de l'utilisation partagée des congés de maternité régis dans l'article 48.4.

En cas de naissance, la suspension appartient exclusivement au père. En cas d'adoption ou d'accueil, ce droit revient uniquement à l'un des parents, selon le choix des intéressés ; néanmoins, lorsque la période de congé régie dans l'article 48.4 est entièrement utilisée par l'un des parents, le droit de suspension pour paternité pourra uniquement être exercé par l'autre.

Le salarié qui exerce ce droit pourra l'effectuer pendant la période comprise entre la fin du congé pour naissance d'un enfant, légalement ou conventionnellement prévu, ou la résolution judiciaire constituant l'adoption ou la décision administrative ou judiciaire d'accueil, et la fin de la suspension du contrat régie dans l'article 48.4 ou immédiatement après la fin de cette suspension.

La suspension du contrat à laquelle fait référence cet article pourra s'utiliser en journée complète ou à temps partiel d'un minimum de 50%, après accord entre l'employeur et le salarié, et conformément aux dispositions réglementairement établies.

Le travailleur devra préalablement communiquer à l'employeur l'exercice de ce droit dans les termes fixés, le cas échéant, dans les conventions collectives.

Finalement, il faut souligner – une fois de plus – que **Décret Royal 295/2009 du 6 mars** régit les prestations financières du système de la Sécurité Sociale pour maternité, paternité, risque pendant la grossesse et risque pendant l'allaitement naturel.

La finalité de base dudit Décret Royal est de mener à bien le développement réglementaire de la Loi Organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective des femmes et des hommes, qui a réalisé une importante intensification et extension de l'action protectrice de la Sécurité Sociale, car tout en introduisant d'importantes modifications dans le régime juridique des prestations octroyées en cas de maternité et de risque pendant la grossesse, elle a intégré dans le système juridique de la protection sociale deux nouvelles aides: celle relative au congé pour paternité et celle concédée en cas de risque pendant l'allaitement naturel; tout cela dans le but d'améliorer l'intégration de la femme dans le contexte du travail et de promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et familiale.

En vue d'une politique positive envers l'image du père, qui puisse encourager l'implication des hommes dans les responsabilités familiales, la Loi 9/2009 du 6 octobre amplifie la période de congé de paternité (article 48 bis) à quatre semaines consécutives. En cas d'accouchement, d'adoption ou d'accueil multiple, cette période peut être augmentée de deux jours de plus par enfant à partir du second. Cette extension entrera en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2011.

Enfin, les cotisations pendant les deux premières années de réduction de journée de travail pour garde d'enfants de moins de huit ans sont prises en compte et augmentées jusqu'à 100% du montant qui aurait correspondu sans réduction de journée. Ni les allocations chômage ni les indemnités pour extinction des contrats ne diminueront par le simple fait que la situation légale de chômage ou l'extinction du contrat soient précédées de l'un des cas de réduction de journée pour cause de conciliation (enfants prématurés ou garde de mineurs, d'handicapés ou de personnes âgées), car tant la prestation que l'indemnité seront celles que le travailleur aurait perçues sans prendre en compte la réduction de journée effectuée.

MESURES ADOPTÉES

En application des dispositions établies dans la Loi pour l'Égalité, le Gouvernement de l'Espagne a approuvé, en décembre 2007, le *Plan Stratégique d'Égalité des Chances (2008-2011)* qui poursuit deux principes de base: la non-discrimination et l'égalité. Il développe également quatre principes recteurs: Citoyenneté, Autonomisation, Transversalité et Innovation, qui sont, en outre, liés entre eux.

Les quatre principes inspirateurs ordonnent et articulent le contenu du Plan Stratégique d'Égalité des Chances tout au long des douze axes qui composent le contenu du Plan. Ces douze Axes sont: 1. Participation Politique et Sociale ; 2. Participation Économique; 3. **Corresponsabilité**; 4. Éducation; 5. Innovation; 6. Connaissance; 7. Santé; 8. Image; 9. Assistance à la Diversité et Insertion Sociale; 10. **Violence**; 11. Politique extérieure et de coopération pour le développement et 12. Tutelle du droit à l'égalité.

Pour chacun de ces Axes, un cadre théorique explicatif, un diagnostic sur la situation actuelle en Espagne, les objectifs stratégiques et les propositions d'intervention sont établis.

DONNÉES STATISTIQUES

CONGÉS* POUR GARDE DES ENFANTS

	Total	%Mères
2000	8.339	96,02
2001	10.163	96,43
2002	12.694	96,16
2003	13.879	96,38
2004	16.963	96,34
2005	18.942	95,23
2006	20.225	95,33
2007	32.983	94,06
2008	28.724	94,40

* En vigueur en décembre

Source: Création personnelle à partir des renseignements de la Trésorerie Générale de la Sécurité Sociale

ABANDON DU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR DES MOTIFS FAMILIAUX

Nouvelle Méthodologie. EPA-2005

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005 ^(*)	2006 ^(*)	2007 ^(*)	2008 ^(*)
Les Deux Sexes. Chiffres Absolus (en milliers)	150,20	108,90	115,60	127,30	116,60	115,10	128,00	241,50	272,60	237,30	193,30
% Femmes	85,02	90,82	93,52	94,66	95,03	93,66	93,67	76,07	95,82	94,73	94,62

Note : Les années 1998-2004 (IV Trimestres)

(*) À partir de 2005 les données fournies par l'Institut National des Statistiques sont des moyennes annuelles et par conséquent elles ne sont pas comparables avec les années 1998-2004.
Source : Enquête sur la Population Active, Institut National des Statistiques

Source: Élaboration personnelle à partir des données de la Trésorerie Générale de la Sécurité Sociale

Personnes occupées à temps partiel en raison de la journée partielle

		2005	2006	2007	2008	2009	2010
		I Trim.					
Les deux sexes	Total	2.315,3	2.373,6	2.383,1	2.479,0	2.470,7	2.451,7
	Suivre des cours d'enseignement ou formation	300,7	307,8	281,9	278,1	212,4	211,6
	Maladie ou handicap personnel	36,6	46,5	39,6	41,6	38,9	35,2
	Garde d'enfants ou d'adultes malades, handicapés ou âgés	320,4	313,0	347,5	370,0	330,7	317,7
	Autres obligations familiales ou personnelles	245,8	261,8	305,5	238,1	213,3	185,7
	Ne pas avoir pu trouver un emploi à temps complet	725,8	778,9	737,2	947,8	1.131,8	1.153,9
	Ne pas vouloir un emploi à temps complet	247,7	271,2	310,3	262,7	246,8	246,7
	Autres motifs	415,1	380,3	349,9	332,0	291,9	294,6
Ne sait pas le motif	23,1	14,0	11,4	8,7	5,0	6,3	
% Femmes	Total	78,27	79,45	80,44	80,02	77,62	78,24
	Suivre des cours d'enseignement ou formation	55,17	56,82	55,41	60,63	54,94	56,33
	Maladie ou handicap personnel	57,38	55,48	53,54	65,63	56,81	64,49
	Garde d'enfants ou d'adultes malades, handicapés ou âgés	98,10	98,75	98,62	98,22	97,70	96,54
	Autres obligations familiales ou personnelles	96,99	95,42	95,68	96,51	94,80	96,07
	Ne pas avoir pu trouver un emploi à temps complet	78,74	81,02	81,01	78,85	75,75	76,40
	Ne pas vouloir un emploi à temps complet	81,71	84,22	84,40	83,21	82,82	86,62
	Autres motifs	68,51	67,26	67,56	66,87	64,54	64,80
Ne sait pas le motif	61,90	78,57	78,95	79,31	72,00	77,78	

8.4.

- *À réglementer l'emploi de la main-d'œuvre féminine pour le travail de nuit dans les emplois industriels;*
- *À interdire tout emploi de la main-d'œuvre féminine à des travaux de sous-sol dans les mines, et, s'il y a lieu, à tous travaux ne convenant pas à cette main-d'œuvre en raison de leur caractère dangereux, insalubre ou pénible.*

Comme il fut signalé dans le paragraphe 1 du présent article, la **Loi Organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective des femmes et des hommes** crée une nouvelle cause de suspension de contrat de travail qui est celle du **risque pendant l'allaitement naturel** au cours de laquelle une allocation de la Sécurité Sociale est octroyée dans les mêmes conditions prévues que pour les cas de suspension pour **risque pendant la grossesse**, et augmente l'allocation prévue pour ces cas en la fixant à 100% de l'assiette (avant à 75%). Le Décret Royal 295/2009 du 6 mars régit les indemnités du système de la Sécurité Sociale pour maternité, paternité, risque pendant la grossesse et risque pendant l'allaitement naturel.

La **Loi Organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes** a conféré, dans la troisième disposition finale, un mandat au Gouvernement pour que celui-ci puisse réglementairement le contenu des Annexes de la Directive 92/85/CEE dans le système juridique espagnol. Il s'agit de deux annexes qui incluent, le I qui est une liste non exhaustive des agents, des procédures et des conditions de travail devant être spécifiquement pris en compte dans l'évaluation des risques, car ils peuvent avoir une influence négative sur la santé des travailleuses enceintes ou sur le fœtus; et le II qui est une autre liste également non exhaustive des agents et des conditions de travail et ni la travailleuse enceinte ni la travailleuse en période d'allaitement ne pourront en aucun cas être obligées de réaliser des activités qui, conformément à l'évaluation des risques, supposeraient un risque d'exposition à ces derniers, lorsque leur sécurité et leur santé sont mises en danger. Le motif pour lequel ces annexes n'avaient pas eu une interprétation littérale dans les normes espagnoles était que tous deux comprenaient des listes non exhaustives et que par conséquent, au moment de la transposition, inclure ces listes pouvait conduire à penser de façon erronée que seuls les risques relatifs aux agents, aux procédures et conditions de travail inclus dans ces annexes pouvaient être évalués et que seules des mesures relatives à ces derniers pouvaient être adoptées.

Cette intégration s'est réalisée par l'approbation du **Décret Royal 298/2009 du 6 mars, modifiant le Décret Royal 39/1997 du 17 janvier, approuvant le Règlement des Services de Prévention**, concernant l'application de mesures pour promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail de la travailleuse enceinte, qui aurait accouché ou en période d'allaitement.

Dans le texte dudit Règlement, l'**Annexe VII** (Liste non exhaustive des agents, des procédures et des conditions de travail pouvant avoir une influence négative sur la santé des travailleuses enceintes ou en période d'allaitement naturel, du fœtus ou de l'enfant pendant la période d'allaitement naturel) et l'**Annexe VIII** (Liste non exhaustive des agents et des conditions de travail auxquelles les travailleuses enceintes ou en période d'allaitement naturel ne pourront avoir un risque d'exposition) ont été intégrées et dont les contenus sont reproduits ci-après:

ANNEXE VII du Règlement des Services de Prévention.

Liste non exhaustive des agents, procédés et conditions de travail pouvant avoir une influence négative sur la santé des travailleuses enceintes ou en période d'allaitement naturel, du fœtus ou de l'enfant pendant la période d'allaitement naturel.

A. Agents.

1. *Agents physiques, lorsqu'ils peuvent impliquer des lésions fœtales ou provoquer un détachement du placenta, notamment:*
 - a) *Chocs, vibrations ou mouvements.*
 - b) *Manutention manuelle de charges Lourdes comportant un risque, notamment dorso-lombaires.*
 - c) *Bruit.*

d) Radiations non ionisantes.

e) Froid et chaleur extrêmes.

f) Mouvements et postures, déplacements, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du centre de travail, fatigue mentale et physique et autres charges physiques associées à l'activité de la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante

2. Agents biologiques.– Agents biologiques des groupes de risques 2, 3 et 4, selon le classement des agents biologiques établis dans le Décret Royal 664/1997, du 12 mai sur la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques pendant le travail, dans la mesure où il est connu que ces agents ou les mesures thérapeutiques rendues nécessaires par ceux-ci mettent en péril la santé des travailleuses enceintes ou du fœtus et pour autant qu'ils ne figurent pas dans l'annexe VIII

3. Agents chimiques.- Les agents chimiques suivants, dans la mesure où il est connu qu'ils mettent en péril la santé des travailleuses enceintes ou allaitantes, du fœtus ou de l'enfant pendant la période d'allaitement naturel et pour autant qu'ils ne figurent pas dans l'annexe VIII:

a) Les substances étiquetées R 40, R 45, R 46, R 49, R 68, R 62 et R63 par le Règlement sur le classement, l'emballage et l'étiquetage des matières dangereuses, approuvé par le Décret Royal 363/1995 du 10 mars, ou étiquetées H351, H350, H340, H350i, H341, H361f, H361d et H361fd par le Règlement (CE) n.º 1272/2008 du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 2008, sur le classement, l'étiquetage et l'emballage des substances et des mélanges, dans la mesure où elles ne figurent pas encore dans l'annexe VIII.

b) Les agents chimiques qui figurent dans les annexes I et III du Décret Royal 665/1997 du 12 mai sur la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes pendant le travail.

c) Mercure et ses dérivés.

d) Médicaments antimétaboliques.

e) Monoxyde de carbone.

f) Agents chimiques dangereux à pénétration cutanée formelle.

B. Procédés.

Les procédés industriels qui figurent dans l'Annexe I du Décret Royal 665/1997 du 12 mai sur la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes pendant le travail. »

«ANNEXE VIII du Règlement des Services de Prévention

Liste non exhaustive des agents et des conditions de travail auxquels les travailleuses enceintes ou allaitante ne pourront être exposées.

A. Travailleuses enceintes.

1. Agents.

a) Agents physiques:

Radiations ionisantes.

Travaux dans une atmosphère de surpression élevée, par exemple dans les lieux à pression, la plongée sous-marine.

b) Agents biologiques:

Toxoplasme.

Virus de la rubéole.

Excepté si la preuve existe que la travailleuse enceinte est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité.

c) Agents chimiques:

Les substances étiquetées R60 et R61 par le Règlement sur le classement, l'emballage et l'étiquetage des matières dangereuses, approuvé par le Décret Royal 363/1995 du 10 mars, ou étiquetées H360F, H360D, H360FD, H360Fd et H360Df par le Règlement (CE) n.º 1272/2008 du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 2008, sur le classement, l'étiquetage et l'emballage des substances et des mélanges.

Les substances cancérigènes et mutagènes comprises dans le tableau 2 listées dans le "Document sur les limites de l'exposition professionnelle pour les agents chimiques en Espagne" publié par l'Institut National de la Sécurité et de l'Hygiène au Travail pour lesquelles il n'existe aucune valeur limite d'exposition assignée, conformément au tableau III dudit document.

Le plomb et ses dérivés, dans la mesure où ces agents sont susceptibles d'être absorbés par l'organisme humain.

2. Conditions de travail.–Travaux souterrains miniers.

B. Travailleuses allaitantes.

1. Agents chimiques:

Les substances étiquetées R 64 par le Règlement sur le classement, l'emballage et l'étiquetage des matières dangereuses, approuvé par le Décret Royal 363/1995 du 10 mars, ou étiquetées H362 par le Règlement (CE) n.º 1272/2008 du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 2008, sur le classement, l'étiquetage et l'emballage des substances et des mélanges.

Les substances cancérigènes et mutagènes comprises dans le tableau 2 listées dans le "Document sur les limites de l'exposition professionnelle pour les agents chimiques en Espagne" publié par l'Institut National de la Sécurité et de l'Hygiène au Travail pour lesquelles il n'existe aucune valeur limite d'exposition assignée, conformément au tableau III dudit document.

Le plomb et ses dérivés, dans la mesure où ces agents sont susceptibles d'être absorbés par l'organisme humain.

2. Conditions de travail.–Travaux souterrains miniers. »

Avec l'intégration de ces Annexes, une nouvelle rédaction de l'article 4 du Règlement des Services de Prévention a été donnée, et celle-ci demeure rédigée de la façon suivante:

"En application des dispositions établies sur l'évaluation des risques dans l'article 26.1 de la Loi 31/1995 du 8 novembre sur la Prévention des Risques Professionnels, l'annexe VII de ce Décret Royal comprend une liste non exhaustive des agents, des procédés et des conditions de travail pouvant avoir une influence négative sur la santé des travailleuses enceintes ou allaitantes, du fœtus ou de l'enfant pendant la période d'allaitement naturel, dans toute activité susceptible de présenter un risque particulier d'exposition.

En tout état de cause, la travailleuse enceinte ne pourra réaliser aucune activité qui présumerait un risque d'exposition aux agents ou aux conditions de travail stipulés dans la liste non exhaustive de la partie A de l'annexe VIII, lorsque, conformément aux conclusions obtenues par l'évaluation des risques, celles-ci mettraient en péril sa sécurité ou sa santé ou celle du fœtus. De même, la travailleuse allaitante ne pourra mener à bien aucune activité qui supposerait un risque d'exposition aux agents ou aux conditions de travail énumérés dans la liste non exhaustive de l'annexe VIII, partie B, lorsque l'évaluation détermine qu'elle pourrait mettre en danger sa sécurité ou sa santé ou celle de l'enfant pendant la période d'allaitement naturel. Dans les cas prévus dans ce paragraphe, les mesures prévues dans l'article 26 de la Loi 31/1995 du 8 novembre sur la Prévention des Risques Professionnels devront être observées, dans le but d'éviter l'exposition aux risques signalés »

La réglementation du travail de nuit de la femme dans des emplois industriels

Le **travail de nuit** des travailleurs et travailleuses est défini et régi par **l'article 36 du Statut des Travailleurs** et, conformément aux dispositions établies dans la Loi 31/1995 du 8 novembre sur la Prévention des Risques Professionnels, il reprend l'obligation d'évaluer les effets du travail de nuit, posté et le rythme de travail sur la sécurité et la santé des travailleurs, ainsi que le droit d'opter à un poste de travail de jour, lorsque celui-ci existe et lorsque des problèmes de santé liés à son travail de nuit (**article 36.4 ST**) sont reconnus.

Cette réglementation est établie avec un caractère général et, par conséquent, il s'applique à tout type de travailleurs quel que soit son sexe.

La seule interdiction de réaliser des emplois de nuit établie dans notre système juridique se réfère aux mineurs, qui ne peuvent réaliser ce type de travail.

La réglementation du travail de nuit fixée dans l'article 36 du Statut des Travailleurs, afin de limiter les effets nuisibles de ce type de travail, possède les aspects suivants importants:

- Elle interdit la réalisation d'heures supplémentaires et établit spécifiquement la durée maximale de la journée, la rémunération, les repos, etc.

- L'employeur devra s'assurer que les travailleurs de nuit qu'il emploie disposent d'un examen gratuit de leur santé, avant leur affectation à un travail de nuit, ainsi qu'a posteriori, à des intervalles réguliers, dans les conditions signalées dans la réglementation spécifique en la matière.

-Les travailleurs de nuit, pour lesquels des problèmes de santé liés à leur travail de nuit ont été constatés, auront droit d'être affectés à un poste de travail de jour existant dans l'entreprise et pour lequel ils sont professionnellement aptes.

Au sujet de la protection à la maternité, des limites sont effectivement établies, car si les résultats de l'évaluation révèlent un risque particulier pour la sécurité et la santé ou une potentielle répercussion sur la grossesse ou l'allaitement, l'employeur se tenu de prendre les mesures nécessaires pour éviter l'exposition à ce risque. Parmi ces mesures est inclus, lorsqu'il s'avère nécessaire, l'inexécution du travail de nuit (article 26.1 de la Loi 31/1995 sur la Prévention des Risques Professionnels).

Comme il a été observé, la législation nationale, conformément à la réglementation communautaire et avec la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes, n'interdit pas de façon générale certains emplois aux femmes, mais il le fait plus spécifiquement lorsque les conditions précises de chaque poste et lieu de travail, ainsi que les examens de l'évaluation des risques et des examens de santé obligatoires le jugent opportuns.

La réglementation de l'interdiction des emplois non appropriés pour la femme en raison de leur caractère pénible, dangereux ou insalubre

La réglementation espagnole ne fixe avec un caractère général aucun type de différence entre les secteurs d'activité dans lesquels les femmes ne peuvent travailler.

Comme pour le travail de nuit, cette interdiction est uniquement fixée concernant le travail des mineurs, tel qu'il a été exposé précédemment.

Néanmoins, une protection spécifique de la maternité est effectivement établie dans notre système. La protection de la femme, plus précisément de la travailleuse enceinte, ayant accouchée ou allaitante, dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, est régie par la **Loi sur la Prévention des Risques Professionnels** et sa réglementation de développement. Cette protection est plus précisément constatée dans l'**article 26** de la LPRP et intègre le contenu de la Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992. A posteriori, ledit article fut modifié par diverses normes, comme la Loi 39/1999 du 5 novembre pour promouvoir la conciliation de la vie familiale et professionnelle des travailleurs et la Loi Organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective homme-femme. L'article 26 de la LPRP a ainsi établi que:

1. L'évaluation des risques à laquelle se réfère l'article 16 de la présente Loi devra inclure la détermination de la nature, le degré et la durée de l'exposition des travailleuses enceintes ou de celles ayant récemment accouché à des agents, des procédés ou des conditions de travail pouvant avoir une influence négative sur la santé des travailleuses ou du fœtus, dans toute activité susceptible de présenter un risque spécifique. Si les résultats de l'évaluation révèlent un risque pour la sécurité et la santé ou une possible répercussion sur la grossesse ou l'allaitement des travailleuses signalées, l'employeur sera tenu d'adopter les mesures nécessaires pour éviter leur exposition à ce risque, en adaptant les conditions ou le temps de travail de la travailleuse concernée.

Ces mesures devront inclure, lorsqu'il s'avère nécessaire, l'inexécution du travail de nuit ou du travail posté.

2. Lorsque l'adaptation des conditions ou du temps de travail est impossible ou si malgré cette adaptation, les conditions d'un poste de travail peuvent avoir une influence négative sur la santé de la travailleuse enceinte ou du fœtus, et que les Services Médicaux de l'Institut National de la Sécurité Sociale ou des Mutuelles, en fonction de l'Établissement avec laquelle l'entreprise a conclu la couverture des risques professionnels, le certifient ainsi grâce au rapport du médecin du Service National de Santé ayant porté assistance à la travailleuse, celle-ci devra occuper un poste de travail ou une fonction différente et compatible

avec son état. L'employeur devra effectuer une liste des postes de travail exempts de risques à cet effet, après avoir consulté les représentants des travailleurs.

Le changement de poste ou de fonction se réalisera conformément aux règles et aux critères appliqués dans les cas de mobilité fonctionnelle et il prendra effet jusqu'à ce que l'état de santé de la travailleuse lui permette de se réintégrer à son précédent poste.

Dans le cas où il n'existerait aucun poste de travail ou aucune fonction compatible, en appliquant les règles signalées dans le paragraphe précédent, la travailleuse pourra être affectée à un poste ne correspondant pas à son groupe ou à une catégorie équivalente, mais elle conservera le droit à l'ensemble des rémunérations de son poste d'origine.

3. Si ce changement de poste s'avère techniquement ou objectivement impossible ou qu'il ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs justifiés, la suspension du contrat de la travailleuse concernée pour risque pendant la grossesse, contemplée dans l'article 45.1.d) du Statut des Travailleurs, pourra être déclarée, pour la durée nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé et tant que persiste l'impossibilité de la réintégrer à son poste précédent ou un autre poste compatible avec son état.

4. Les dispositions établies dans les numéros 1 et 2 de cet article seront également applicables pendant la période d'allaitement naturel, si les conditions de travail peuvent avoir une influence négative sur la santé de la femme ou de l'enfant et que les Services Médicaux de l'Institut National de la Sécurité Social ou des Mutuelles, en fonction de l'Établissement avec lequel l'entreprise a souscrit la couverture des risques professionnels, grâce au rapport du médecin du Service National de Santé ayant porté assistance à la travailleuse ou à son enfant. La suspension du contrat de la travailleuse concernée pour risque pendant l'allaitement naturel d'enfants mineurs de neuf mois prévue dans l'article 45.1.d) du Statut des Travailleurs sera déclarée, si les circonstances contemplées dans le numéro 3 de cet article se produisent.

5. Les travailleuses enceintes auront droit de s'absenter du travail, tout en ayant droit à leur rémunération, pour réaliser des examens prénataux et des cours de préparations à l'accouchement, en avisant préalablement l'employeur et en justifiant le besoin de les réaliser dans la journée de travail.

Nous pouvons souligner la **JURISPRUDENCE** suivante, relative au droit à l'aide pour risque pour la grossesse, le post-accouchement et l'allaitement, le changement de tournée pour risque pour la santé des travailleurs, etc.:

- **Arrêt n° 145/2007 du 28 mars 2007 de la Chambre des Affaires Sociales, Section 5 de la Cour Suprême de Madrid** (changement de travail posté, suppression de la tournée de nuit et affectation à une tournée du matin ou de l'après-midi pour des motifs de santé)
- **Arrêt du 11 novembre 2009 de la Chambre des Affaires Sociales, Section Première de la Cour Suprême** (Autorisation pour allaitement en cas d'accouchement multiple: elle est proportionnellement augmentée, indépendamment du fait que son utilisation ait été cumulée en journées complètes: application du règlement stipulé dans la convention collective).
- **Arrêt du 19 octobre 2009 de la Chambre des Affaires Sociales, Section Première de la Cour Suprême** (modification de l'horaire et de la tournée de travail pour garde d'un mineur: refus pour ne pas avoir une journée réduite).
- **Arrêt du 20 mai 2009 de la Chambre des Affaires Sociales, Section Première de la Cour Suprême** (modification de l'horaire et de la tournée de travail pour la garde d'un mineur de six ans ou d'un handicapé: refus pour ne pas avoir une journée réduite. Unification de doctrine).

Mesures adoptées (règlements administratifs, programmes, plan d'action, projets, etc.) pour la mise en œuvre du cadre juridique.

Concernant ce point, en application des préceptes établis dans la 3^{ème} Disposition finale de la Loi 3/2007, précédemment citée, « le contenu des Annexes de la Directive 92/85 du Conseil de l'Europe du 19 octobre 1992 sur l'application des mesures pour promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail de la femme enceinte, accouchée ou allaitante, sera intégré. Le Ministère du Travail et des Affaires Sociales créera, dans les six mois à compter de la publication du Décret Royal, des directives sur l'évaluation du risque (...) », un groupe de travail a été mis en place et élabore un Guide dont l'objet principal est l'établissement de directives pour identifier et évaluer les risques pour la travailleuse enceinte, celle qui a récemment accouché et celle en période d'allaitement et pour appliquer les mesures préventives pertinentes, y compris celles qui permettent le développement de la grossesse et de l'allaitement dans des conditions de travail adaptées aux besoins changeants de la travailleuse.

Par ailleurs, le Guide technique pour l'évaluation et la prévention des risques relatifs à la manutention manuelle des charges, recommande que le poids maximum de la charge ne soit pas supérieur à 15 Kg, afin de garantir une plus grande protection de la sécurité et de la santé des femmes ... Il conseille également aux femmes enceintes, qui manipulent habituellement des charges dans leur poste de travail, de cesser de les manipuler durant cette période et d'effectuer d'autres activités plus souples, en faisant particulièrement attention pendant la grossesse jusqu'au troisième mois après l'accouchement, suite aux effets nuisibles que peut occasionner la manipulation de charges chez la travailleuse enceinte.

Le Guide technique pour l'évaluation et la prévention des risques liés à l'exposition au bruit, quant à lui, commente de potentiels effets nuisibles pour la santé de la travailleuse enceinte en conséquence de l'exposition au bruit.

RÉGLEMENTATION SPÉCIFIQUE

Parmi la réglementation spécifique du milieu de la sécurité et de la santé au travail dans laquelle son texte fait explicitement référence à la protection de la travailleuse enceinte, de celle ayant accouché ou de celle en période d'allaitement, il faut signaler:

- Le Décret Royal 664/1997 **sur la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques pendant le travail** et le Décret Royal 1311/2005 **sur la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques découlant ou pouvant découler de l'exposition aux vibrations mécaniques**, qui dans ses articles 4.3.f et 4.4.c respectivement indique que l'employeur en réalisant l'évaluation des risques sera tenu de veiller tout particulièrement aux effets ou aux risques additionnels pour les travailleurs sensibles exposés au risque, y compris les travailleuses enceintes.
- L'article 10 du Décret Royal 783/2001 **du 6 juillet, approuvant** le Règlement sur la protection sanitaire contre les radiations ionisantes, régit la protection pendant la grossesse et l'allaitement, et stipule plus précisément ce qui suit:

1. Dès lors qu'une femme enceinte communique son état à la hiérarchie compétente, la protection du fœtus devra être comparable à celle des membres du public. À cet effet, les conditions de travail de la femme enceinte seront telles que la dose équivalente au fœtus sera la plus basse possible et de façon à ce qu'il soit improbable que cette dose excède 1 mSv au moins à compter de la communication de son état jusqu'à la fin de la grossesse.

2. Dès lors qu'une femme qui se trouve en période d'allaitement informe la hiérarchie compétente de son état, aucune tâche qui supposerait un risque important de contamination radioactive ne lui sera assignée. Dans ce cas, une surveillance appropriée de la potentielle contamination radioactive de son organisme devra être assurée.

- Le Décret Royal 179/2005 **sur la prévention des risques professionnels dans la Guardia Civil** (Gendarmerie) et le Décret Royal 2/2006 **du 16 janvier, qui fixent les règles sur la prévention des risques professionnels pour les fonctionnaires** du Corps National de la Police, dans leurs articles 10 et 11 respectivement, régissent spécifiquement la protection de la maternité.
 - o **Art. 10 DR 179/2005:**
 1. *« L'évaluation des risques à laquelle fait référence l'article 4 devra inclure la détermination de la nature, le degré et la durée d'exposition de la femme enceinte ou ayant accouché récemment aux agents, aux procédés ou conditions de travail pouvant nuire à leur santé ou à celle du fœtus, dans toute activité susceptible de présenter un risque spécifique.*
 2. *Si les résultats de l'évaluation révèlent un risque pour la sécurité et la santé ou une possible conséquence sur la grossesse ou l'allaitement, les hiérarchies compétentes des unités seront tenues d'adopter les mesures nécessaires parmi celles prévues dans les normes relatives aux destinations et aux permissions dans la Guardia Civil et dans la législation en vigueur sur les permissions du personnel au service des Administrations Publiques, afin d'éviter l'exposition à ces risques. »*
 - o **Art. 11 DR 2/2006:**
 1. *Les fonctionnaires du Corps National de la Police, pendant les périodes de gestation, maternité et d'allaitement, jouiront d'une protection adéquate dans leurs conditions de travail, dans le but d'éviter des situations à risque, aussi bien pour leur propre sécurité et santé que pour celles du fœtus ou l'allaitement, en adoptant à cet effet les mesures nécessaires. Afin de rendre possible l'adoption de ces*

mesures, les intéressées devront communiquer leur état de gestation ou d'allaitement à travers le service dans lequel elles travaillent.

2. *Lorsque les rapports médicaux le conseillent, les conditions de travail des fonctionnaires citées seront adaptées et à cet effet **elles seront exemptes** du travail de nuit ou posté ou, le cas échéant, elles seront affectées à un autre service ou poste de travail, mais en conservant à tout moment le droit à l'ensemble des rémunérations de leur poste d'origine, tant que persistent les circonstances ayant motivé cette situation.*
 3. *Durant les périodes de gestation et d'allaitement mentionnées, les femmes fonctionnaires ne manipuleront pas de machines, d'appareils, d'ustensiles, d'instruments de travail, de substances ou tout autre élément qui, selon les rapports médicaux pertinents, pourraient porter préjudice à la réalisation normale de la grossesse ou de l'allaitement.*
 4. *Afin de prévenir de potentiels dommages sur la santé de la femme enceinte ou sur le fœtus, les fonctionnaires en état de gestation pourront utiliser des vêtements appropriés à leur état.*
 5. *Les mesures opportunes seront également prises pour que les droits des fonctionnaires dans ces situations ne soient pas réduits ou restreints en vue d'une promotion interne*
- Le Décret Royal 486/1997, établissant les dispositions minimales de sécurité et de santé sur les lieux de travail, le Décret Royal 1389/1997 du 5 septembre, approuvant les dispositions minimales dirigées à protéger la sécurité et la santé des travailleurs dans les activités minières et le Décret Royal 1627/1997 du 24 octobre, établissant les dispositions minimales de sécurité et de santé sur les chantiers, dans lesquels ils établissent, au sein de leurs annexes respectives, que les travailleuses enceintes et les mères allaitantes devront avoir la possibilité de se reposer de façon allongée dans des conditions appropriées.
 - L'article 6 du Décret Royal 1696/2007 du 14 décembre, régissant les visites médicales d'embarquement maritime, stipule que lorsque l'état de gestation de la demandeuse est détecté pendant une visite médicale, le médecin exécutant sera tenu de déterminer l'aptitude en prenant en compte, d'une part, la condition biologique de celle-ci et, d'autre part, les limites imposées par le poste de travail à réaliser à bord. Si l'intéressée est déclarée « non apte » ou « apte avec des restrictions », à condition qu'il s'agisse d'un membre de l'équipage en fonction, le médecin exécutant le communiquera au médecin responsable d'entamer les formalités en application des préceptes établis dans l'article 26 de la Loi 31/1995 du 8 novembre. Par ailleurs, dans son **Annexe II, point 2.15**, il est mentionné que « *les travailleuses seront aptes avec des restrictions lorsqu'un spécialiste aura émis un rapport favorable, lorsqu'il existera une possibilité de suivi adéquat de la grossesse, l'absence d'exposition à des risques physiques, chimiques ou biologiques et lorsque son état n'est pas incompatible avec la réalisation des tâches habituelles.* »

MESURES ET DONNÉES DES INTERVENTIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL LIÉES À L'ARTICLE 8, PARAGRAPHES 1, 3 ET 4 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE.

Les infractions commises par les entreprises relatives aux dispositions garantissant à la femme des repos avant et après l'accouchement sont considérées comme très graves et peuvent être sanctionnées d'amendes allant de 40.986€ à 819.780 euros (montants mis à jour selon le DR 306/2007 du 2 mars).

L'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale ne dispose d'aucune donnée suffisamment détaillée tel que pour déterminer spécifiquement les infractions détectées pour non-respect des normes de repos avant et après l'accouchement. Concernant la période 2003-2007, les données disponibles sont relatives au nombre d'interventions réalisées en matière de discrimination pour raison de sexe et en matière de protection à la maternité et l'allaitement ; pour la période 2008-2009, des données désagrégées en matière de conciliation de la vie familiale et professionnelle sont en plus disponibles.

INTERVENTIONS SUR LA DISCRIMINATION PROFESSIONNELLE POUR DES RAISONS DE SEXE (Période 2003-2007)

ANNÉE	Nbre Interventions	Nbre Infractions	Montant Sanctions en €	Nbre Travailleuse/travailleurs affectés par les infractions	Nbre mises en demeure
2003	449	16	135.601,45	228	51
2004	637	35	280.435,75	84	39
2005	621	28	217.127,41	1410	55
2006	544	14	315.828,85	314	24
2007	631	21	191.722,47	74	64

INTERVENTIONS SUR LA DISCRIMINATION PROFESSIONNELLES POUR DES RAISON DE SEXE (Période 2008-2009)

La LOI ORGANIQUE 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective des femmes et des hommes a été publiée le 23 mars 2007. La Direction Générale de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale a jugé nécessaire la mise en place d'un Plan d'Interventions permanent, afin de contrôler que les entreprises appliquent les obligations contenues dans cette Loi et celles dans lesquelles sont mentionnés les droits des travailleurs et les obligations des employeurs concernant les principes de non-discrimination pour des raisons de sexe et d'égalité effective entre les femmes et les hommes.

Le Gouvernement a eu connaissance de ce Plan d'Intervention de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, élaboré en octobre 2007, grâce à l'accord adopté au Conseil des Ministres qui s'est tenu le 19 octobre 2007. Ce plan, qui s'intitule « **PLAN D'INTERVENTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 2008-2010, POUR CONTRÔLER L'ÉGALITÉ EFFECTIVE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES ENTREPRISES** », a pour objectif d'inspecter dix mille entreprises de la façon suivante:

- Trois milles seraient inspectées au cours de l'année 2008.
- Trois milles seraient inspectées au cours de l'année 2009.
- Quatre milles seraient inspectées au cours de l'année 2010.

Ce Plan d'intervention inclut également l'accord d'effectuer durant 2009 un total de 3000 inspections dans des entreprises, afin de contrôler si celles-ci appliquent la réglementation sur les obligations des entreprises destinées à obtenir l'égalité effective entre les femmes et les hommes, à empêcher toute discrimination de genre, à garantir les droits des femmes et des hommes à concilier la vie professionnelle et familiale, ainsi qu'à garantir la protection de la santé et de la sécurité des femmes en conséquence des situations de maternité, grossesse et d'allaitement, obligations et droits principalement intégrés dans:

- Loi Organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective des femmes et des hommes.
- Décret Royal Législatif 1/1995 du 24 mars, approuvant le Texte Refondu du Statut des Travailleurs.
- Loi 31/1995 du 8 novembre sur la prévention des risques professionnels
- Décret Royal Législatif 1/1994 du 20 juin, approuvant le texte refondu de la Loi Générale de la Sécurité Sociale.

En application des dispositions prévues dans le « *Plan d'Intervention de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale 2008-2010 pour contrôler l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans les entreprises* », les interventions suivantes ont été menées à bien par l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale, dont les

résultats en matière de contrôle de l'application du principe d'égalité professionnelle pour des raisons de genre et des droits à la conciliation de la vie professionnelle et familiale sont les suivants:

INTERVENTIONS ET RÉSULTATS 2008

CONDITIONS PROFESSIONNELLES	Nbre Interventions	Nbre Infractions	Montant sanctions en €	Nbre Travailleurs affectés par les infractions	Nbre Mise en demeure
Discrimination professionnelle pour des raisons de sexe	1.126	52	659.611,00	792	290
Droits à la conciliation de la vie familiale et professionnelle	217	3	2.452,00	5	34

INTERVENTIONS ET RÉSULTATS 2009

CONDITIONS PROFESSIONNELLES	Nbre Interventions	Nbre Infractions	Montant sanctions en €	Nbre Travailleurs affectés par les infractions	Nbre Mises en demeure
Discrimination professionnelle pour des raisons de sexe	1504	45	518.657,50	405	224
Droits à la conciliation de la vie familiale et professionnelle	536	5	18.797,00	5	61

ACTIONS DE CONTRÔLE DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ DE LA MATERNITÉ ET DE L'ALLAITEMENT

Période 2003-2009

ANNÉE	Nbre Interventions	Nbre Infractions	Montant sanctions en €	Nbre Travailleurs affectés par les infractions	Nbre Mise en demeure
2003	419	10	159.860,11	134	243
2004	608	27	254.025,76	788	270
2005	768	40	237.323,66	82	278
2006	745	30	115.654,53	39	165
2007	582	19	135.716,99	516	267
2008	596	30	228.843,00	168	373
2009	1019	24	496.679,00	80	578

Article 16. Droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique.

En vue de réaliser les conditions de vie indispensables au plein épanouissement de la famille, cellule fondamentale de la société, les Parties contractantes s'engagent à promouvoir la protection économique, juridique et sociale de la famille, notamment par le moyen de prestations sociales et familiales, de dispositions fiscales, d'encouragement à la construction de logements adaptés aux besoins des familles, d'aide aux jeunes foyers, ou de toutes autres mesures appropriées.

PROTECTION JURIDIQUE

La Constitution espagnole de 1978 définit la protection de la famille dans l'article 39 comme l'un des principes fondamentaux de la politique sociale et économique, et dit:

- « 1. Les pouvoirs publics assurent la protection sociale, économique et juridique de la famille.
2. Les pouvoirs publics assurent également la protection intégrale des enfants, ces derniers égaux aux yeux de la Loi, quelle que soit leur filiation, et des mères, quel que soit leur état civil. La Loi permettra la recherche du père.
3. Les parents doivent en tout état de cause assister les enfants nés ou non du mariage, durant leur minorité d'âge et dans les autres cas conformément à la législation applicable.
4. Les enfants bénéficieront de la protection prévue dans les accords internationaux veillant à leurs droits ».

Notre système juridique ne définit pas de façon générale le concept de famille. Autrefois, au contraire, le concept d'unité familiale varie en fonction du milieu juridique faisant l'objet d'une réglementation (civile, du travail, fiscale, etc.). La famille peut donc être composée des parents et des enfants, quel que soit l'âge et la cohabitation (droits des successions), de ces derniers à condition que les enfants soient mineurs ou handicapés (garde, processus de séparation ou divorce), des conjoints et des membres de la famille jusqu'au deuxième degré lorsqu'il existe un type de garde légale (droits de conciliation professionnelle).

Dans la période dans laquelle s'est circonscrit le rapport de cet article 16 de la Charte Sociale, une modification substantielle de la réglementation du mariage entre personnes du même sexe a été réalisée par la Loi 13/2005 du 1^{er} juillet, modifiant le Code Civil, dans le but de reconnaître pleinement et de façon égale les droits et les obligations du mariage réalisé entre personnes du sexe opposé ou du même sexe.

Il faut en tout état de cause prendre en compte que bien que la réglementation générale des divers aspects affectant l'unité familiale revient à l'État, le développement concret de la plupart des mesures de protection sociale des familles (articles 148 et 149 du texte constitutionnel) relève de la compétence des Communautés Autonomes.

Depuis 2005, les modifications réglementaires, avec un caractère général et de milieu étatique, qui ont affectées la protection de la famille sont les suivantes:

- Loi 15/2005 du 1^{er} juillet, modifiant le Code Civil en matière de droit au **mariage**
- Le Décret Royal 1335/2005 du 11 novembre, régissant les **prestations familiales de la Sécurité Sociale**. Parmi les objectifs de ce Décret Royal figure celui de préciser la nature de cette classe de prestations et, en même temps, de systématiser les normes légales applicables, en intégrant dans un unique corps légal la réglementation de toutes les prestations familiales afin d'éviter la dispersion réglementaire recueillant aussi bien les allocations familiales de la Sécurité Sociale, les allocations non contributives, et le développement des prestations financières à paiement unique pour la naissance d'un troisième enfant ou d'enfants successifs et pour accouchement multiple.
- Le Décret Royal 1621/2005 du 31 décembre, approuvant le Règlement de la Loi 40/2003 du 18 novembre sur la **protection des familles nombreuses**. Il fixe les conditions et la reconnaissance du statut de famille nombreuse, ainsi que les avantages sociaux dans différents domaines, comme l'éducation, le transport ou le logement.
- L'Ordonnance JUS/568/2006 du 8 février sur les modèles d'enregistrements et d'actes du Service de l'État Civil et du Livret de Famille, qui adapte les modèles existants pour recueillir l'enregistrement du **mariage des personnes du même sexe**.
- L'Ordonnance JUS/644/2006 du 6 mars sur les modèles d'enregistrements et d'actes du Service de l'État Civil et du Livret de Famille, qui adapte les modèles existants pour recueillir les états de parents du même sexe.
- L'Ordonnance FOM/3837/2006 du 28 novembre, qui fixe la procédure de bonification des tarifs aériens nationaux aux membres de familles nombreuses.
- La Loi 39/2006 du 14 décembre sur la **Promotion de l'Autonomie Personnelle et l'Assistance aux personnes en situation de dépendance**.
- La Loi Organique 3/2007 du 22 mars pour l'**égalité effective de femmes et des hommes (LOIE en espagnol)**.
- Le Décret Royal 1918/2008 du 21 novembre, modifiant le Décret Royal 1621/2005 approuvant le Règlement de la Loi 40/2003 du 18 novembre sur la **protection des familles nombreuses**, afin d'amplifier les avantages destinés à ces familles en cas d'aides et de subventions pour l'acquisition de livres et du matériel scolaire dans les niveaux obligatoires de l'enseignement, et de réduire les prix des services réguliers permanents d'utilisation générale du transport de voyageurs par route.
- Loi 26/2009 du 23 décembre, approuvant les Budgets Généraux de l'État pour 2010.

La **Loi pour l'Égalité** est une référence notable dans le droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique: « *Le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est l'absence de toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, et, notamment, celles découlant de la maternité, l'endossement d'obligations familiales et l'état civil* ». Elle stipule également que parmi les principes généraux d'intervention des Pouvoirs Publics (article 14) figurent:

- “5. L'adoption des mesures nécessaires pour éradiquer la violence de genre, la violence familiale et toutes les formes de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe.
- 7. La protection de la maternité, avec une attention particulière portée sur les effets dérivés de la grossesse, l'accouchement et l'allaitement assumés par la société.
- 8. L'instauration de mesures qui garantissent la conciliation du travail et de la vie personnelle et familiale des femmes et des hommes et qui encouragent la coresponsabilité dans les tâches domestiques et dans l'attention à la famille. »

L'obligation de négocier des plans d'égalité avec les représentants du personnel dans les entreprises de plus de 250 travailleurs constitue une importante nouveauté de la Loi Organique pour l'Égalité effective des femmes et des hommes. Les mesures destinées à faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle, tant pour les hommes que pour les femmes dans l'entreprise, et à encourager la coresponsabilité, sont négociées dans ces plans.

La Loi sur la Promotion de l'Autonomie Personnelle et d'Assistance aux personnes en situation de Dépendance, quant à elle, crée un nouveau droit subjectif de citoyenneté dans l'État espagnol: le droit des personnes étant dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne, notamment les personnes âgées et les handicapés, à recevoir l'assistance nécessaire des pouvoirs publics. L'une des nouveautés les plus importantes est l'établissement de deux nouvelles prestations économiques:

- Allocation pour que la personne puisse acquérir le service sur le marché privé. Son montant sera déterminé en fonction du degré de dépendance et de la capacité financière du bénéficiaire.
- Compensation financière pour assistance dans l'environnement familial.

Concernant les **modalités juridiques de solution de litiges entre époux et concernant les enfants**, le Code Civil régit les différentes procédures pour résoudre les conflits entre époux. Deux procédures principales peuvent être distinguées:

- La séparation, moyen par lequel les époux décident de mettre un terme à leur vie commune et d'entamer des vies séparées et indépendantes sans rupture du lien du mariage. Elle peut être par voie de fait ou voie judiciaire et dans cette dernière, en commun accord ou en contentieux.
- Le divorce, avec le décès et la déclaration de décès, est l'une des trois formes par lesquelles les liens du mariage peuvent être dissouts. Comme pour la séparation, le divorce peut être sollicité judiciairement en commun accord ou de façon contentieuse, sans que ne soit possible un divorce « de fait »

Durant la période dans laquelle se circonscrit ce rapport, il faut signaler que la Loi 15/2005 du 8 juillet modifie le Code Civil et le Code de Procédure Civile (RCL 2000\34, 962 et RCL 2001\1892) en matière de séparation et de divorce.

Contrairement à la réglementation précédente, qui exigeait instruire la procédure de séparation avant le divorce, après la réforme citée du Code Civil, les époux peuvent opter soit par la séparation, soit par le divorce. La rupture de ce lien n'affecte pas les obligations des époux envers les enfants, car ces obligations naissent de la relation parentale et non de l'existence de l'union maritale.

Quant à la garde, le régime de communication et le droit de visite des enfants, il faut signaler, avec un caractère général, que l'article 159 du Code Civil stipule que si la séparation ou le divorce est en commun accord, la décision concernant la garde des enfants sera prise par les deux parents, avec l'approbation du Juge compétent. À défaut d'accord, le Juge statuera, toujours au bénéfice des enfants, après leur audience dans le cas où ils auraient la raison suffisante et à condition qu'ils aient plus de 12 ans, en s'assurant, dans tous les cas, de ne pas séparer les frères ou les sœurs.

Lorsque la séparation ou le divorce occasionne un déséquilibre financier à l'un des époux para rapport à la position de l'autre époux, impliquant un aggravement de sa situation antérieure au sein du ménage, il aura effectivement droit à une compensation qui sera soit une pension temporaire ou pour une durée indéterminée soit une prestation unique, selon les termes établis dans la convention réglant les conséquences du divorce ou dans le jugement (articles 97 et 99 du Code Civil).

Cette Loi établit également la garde partagée, à savoir, une répartition de la durée de vie commune des enfants mineurs avec chaque parent. (Article 92 du Code Civil). En aucun cas la garde partagée ne sera concédée s'il existe des soupçons de violence domestique.

Les enfants nés dans ou en dehors du mariage disposent des mêmes droits, à savoir, vivre avec leurs parents et/ou avoir des relations avec eux, à recevoir des aliments, une éducation et une formation intégrale, un habillement et une assistance médicale.

Dans le cas où les enfants mineurs et majeurs, qui dépendent économiquement de leurs parents, ne cohabiteraient plus avec l'un d'eux, en conséquence d'une séparation ou d'un divorce, ils auront droit à une pension alimentaire payable par le parent avec lequel ils ne vivent plus, à un droit de communication, de visite et de vacances pour être avec le père ou la mère.

Le montant de la pension alimentaire dépendra des revenus de la personne soumise à la payer et des besoins de celui qui la reçoit, en prenant en compte que ce montant doit couvrir les frais alimentaires, d'habillement, d'hébergement, d'éducation, de santé, de loisir et tout autre frais jugé nécessaire pour le développement adéquat du mineur ou de la mineure. (Articles 110, 143, 146, 154 et 160 du Code Civil).

Concernant la **protection juridique contre la violence domestique**, la *Loi Organique 1/2004 du 28 décembre sur les Mesures de Protection Intégrale contre la Violence de Genre*, fixe une série de mesures de protection intégrale visant à prévenir, sanctionner et éradiquer cette violence et à assister les victimes, quelle que soit leur origine, religion ou toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale. Il est important de souligner:

- La reconnaissance d'une série de droits subjectifs qui garantissent un accès rapide, transparent et efficace aux services sociaux.
- La création d'une série de droits du travail et des fonctionnaires qui leur permettent de concilier les besoins du travail avec les circonstances personnelles qu'elles peuvent traverser.
- La reconnaissance de droits économiques, afin de faciliter leur intégration sociale.

Dans la période à laquelle se réfère le rapport, cette Loi a motivé l'incorporation de la violence de genre dans 3 Lois Organiques, 13 Lois ordinaires et 44 dispositions réglementaires. Il faut savoir que la Loi définit la violence de genre comme tout acte de violence physique et psychologique, y compris les agressions à la liberté sexuelle, les menaces, les coactions et la privation arbitraire de liberté, que les hommes exerceraient sur les femmes qui sont ou ont été époux ou qui sont ou ont été unis par des relations similaires d'affection, même sans vie commune.

Le jugement 59/2008 du Tribunal Constitutionnel a **indiqué la constitutionnalité du traitement pénal différent dans le délit de maltraitance familiale, lorsque la maltraitance est exercée par les hommes sur les femmes qui sont ou ont été époux ou qui sont ou ont été unis par des relations similaires d'affection, même sans vie commune et qui ne punit pas davantage certaines personnes en raison de leur sexe et dans quelconque circonstance, mais qui sanctionne plus gravement les conduites violentes des hommes destinées à soumettre les femmes ou à leur imposer leurs critères dans le contexte des relations de couple, circonstance qui n'ont pas lieu dans les agressions faites par les femmes sur les hommes.**

Par ailleurs, il faut souligner que depuis 2005, date à laquelle se circonscrit le contenu du présent rapport, diverses mesures ont été adoptées au niveau de l'État qui, bien que leur ultime finalité ne soit pas la protection à la famille, confèrent effectivement d'une certaine manière une protection spéciale aux **familles nombreuses et aux familles monoparentales**:

- Décret Royal 801/2005 du 1^{er} juillet, approuvant le Plan de l'État 2005-2008, pour favoriser l'accès des citoyens au logement et le Décret Royal 2066/2008 du 12 décembre, approuvant le **Plan d'État de**

Logement et de Réhabilitation 2009-2012. Ces Plans fixent les familles nombreuses, les familles monoparentales, ainsi que les femmes victimes de la violence de genre comme principales bénéficiaires.

- Ordonnance APU/3902/2005 du 15 décembre disposant la publication de l'Accord de la Table Général de Négociation qui fixent les mesures rémunératrices et **pour l'amélioration des conditions de travail et la professionnalisation des fonctionnaires.** Ledit Accord est composé de mesures destinées à concilier la vie personnelle, familiale et professionnelle et d'autres mesures pour la protection intégrale contre la violence de genre. La notion de construction et de consolidation d'une culture de coresponsabilité entre l'homme et la femme est, de surcroît, observable dans le « Plan de Conciliation ». Dans le cas des familles monoparentales, le responsable du Service pourra exceptionnellement concéder, avec un caractère personnel et temporaire, une modification de l'horaire fixe d'un maximum de deux heures.

- Résolution du 20 décembre 2005 du Secrétariat Général de l'Administration Publique, dictant les instructions sur la **journée et les horaires de travail du personnel civil au service de l'Administration Générale de l'État.** Cet Accord comprend aussi un ensemble de mesures concrètes destinées à encourager cette flexibilité au sein des employés de l'Administration Générale de l'État ayant à leur charge des personnes âgées, des enfants de moins de 12 ans ou des personnes handicapées ou se trouvant en situation de famille monoparentale, et inclut également des facilités supplémentaires pour l'usage des congés payés et la concession de permissions pendant la journée de travail dans certains cas.

- Résolution du 8 août 2008, publiant l'Accord du Conseil des Ministres du 24 juillet 2008, qui établit les critères de répartition, ainsi que la répartition résultante, de l'année 2008, des engagements financiers approuvés lors de la Conférence Sectorielle des Affaires Sociales, le 23 juillet 2008, concernant les crédits destinés au **cofinancement de plans ou de programmes sociaux.** Parmi les programmes faisant l'objet d'une protection figurent l'éducation familiale, l'assistance aux familles défavorisées et en situation de risque et aux familles monoparentales. Leur objectif consiste à effectuer une intervention sociale individualisée intégrale au sein des familles en situation de difficulté sociale ou de risque. Cette intervention prévoira tant les actions socioéducatives et d'assistance que l'insertion socioprofessionnelle.

Concernant la résolution des litiges entre époux et ceux des enfants, l'Institut de la Femme, qui dépend du Ministère de l'Égalité, comme déjà indiqué dans les observations de l'article 8 du présent rapport, fournit un conseil à propos des droits des femmes. À cet effet, par exemple, parmi les 37.269 appels pris en charge en 2009 à travers les numéros d'appel gratuit pour l'information des droits des femmes, à savoir, le 900.191.010 et le 900.152.152 (pour les personnes sourdes) qui dépendent de l'Institut de la Femme, 4.355 fut pour le droit de la famille (constitution du mariage, droits et devoirs conjugaux, régime économique matrimonial, nullité, séparation, divorce, filiation et unions extramatrimoniales).

En ce qui concerne la médiation, les compétences en cette matière sont transférées aux Communautés Autonomes.

Bien que les Communautés Autonomes soient compétentes pour le développement de la protection sociale à la famille et la protection spéciale aux familles avec un risque d'exclusion, aux familles nombreuses et aux familles monoparentales, l'Institut de la Femme, organisme autonome dépendant du Ministère de l'Égalité, mène à bien divers **programmes destinés aux femmes avec un risque d'exclusion sociale.** Le Programme CLARA a pour objectif d'accroître l'emploi des femmes en situation de risque ou d'exclusion qui ont des difficultés singulières d'insertion professionnelle, à travers une meilleure qualification pour l'emploi. Ce programme s'adresse aux victimes de la violence de genre, aux responsables des noyaux familiaux, aux plus de 45 ans sans qualification, aux minorités ethniques, aux immigrées, aux femmes handicapées et aux détenues. Le Programme SARA a pour but d'améliorer la qualité de vie des femmes immigrées, grâce à une meilleure formation pour la participation sociale et l'emploi. Le Programme avec la *Fundación Secretariado Gitano* est destiné aux femmes de la minorité tzigane.

PARTICIPATION DANS LES PROGRAMMES DESTINÉS À L'INTÉGRATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES GROUPES DE FEMMES À RISQUE D'EXCLUSION			
	PROGRAMME CLARA	PROGRAMME SARA	FUNDACIÓN SECRETARIADO GENERAL GITANO ET INSTITUT DE LA CUI TIJRE TZIGANE (Journées Étatiques et séminaires)
2005	144		200
2006	370	120	53
2007	434	249	221
2008	850		
		234	229
2009	1.297	413	804

Dans le domaine de la **violence de genre**, ces dernières années, l'Espagne a réalisé un déploiement institutionnel de mesures et d'actions sans précédent, en mobilisant une importante quantité de ressources. Le nombre de Conseils des Ministres dans lesquels des mesures d'extension de cette Loi s'est élevé au chiffre de 63. Des institutions spécifiques de tutelle, des tribunaux exclusifs, des ministères publics spéciaux, des groupes spécialisés de sécurité, des professionnels spécialisés dans la violence au sein de l'assistance sanitaire et des services médicaux, et des ressources d'assistance et économiques dérivées de la reconnaissance de nouveaux droits, pour aider les femmes à sortir de cette situation de violence dans laquelle elles vivent, ont été créées.

Le Plan National de Sensibilisation et de Prévention de la Violence de Genre, développé entre 2007 et 2008 et doté de 14.687.660 euros, prévoyait 102 mesures réparties sur 12 Axes d'action, parmi lesquels:

- Mise en place d'un numéro gratuit, le 016, au niveau de l'État qui assure une assistance spécialisée 24 h.
- Approbation d'un protocole commun pour l'intervention sanitaire face à la violence de genre.
- Création d'Unités de Violence contre la Femme dans les Communautés Autonomes, afin de coordonner toutes les informations et les ressources existantes destinées à protéger les femmes en situation de risque et de rendre possible un suivi individualisé.
- Création de la Commission de Conseil de l'Image des Femmes dans la Publicité et les Moyens de communication avec la participation d'organismes publics, de publicitaires, d'agences de publicité, de moyens de communication et de consommateurs.
- Mise en place d'un Protocole d'Évaluation de Risque qui contribue à fixer les mesures de protection et de contrôle à adopter pour chaque cas précis.

L'un des axes du *Plan stratégique d'Égalité d'Opportunités 2008-2011*, actuellement en vigueur, est la lutte contre la violence à l'égard des femmes et il compte 7 objectifs stratégiques.

Parmi les mesures appliquées dans la dernière période, il faut signaler, d'une part, le service de **téléprotection mobile**, qui offre aux victimes de la violence de genre ayant un avis de protection une assistance immédiate et à distance grâce à l'utilisation de technologies de communication téléphonique mobile et de **télélocalisation** ; au 31 décembre 2009, le nombre de femmes inscrites à ce service était de 13.696, soit une augmentation de 11,6% par rapport à 2008 ; et d'autre part, les dispositifs électroniques pour vérifier l'application des mesures d'éloignement grâce à un bracelet ou un transmetteur porté par l'inculpé et un dispositif GPS d'alerte connecté aux forces de Police. Entre août et décembre 2009, 167 dispositifs ont été installés.

PROTECTION SOCIALE

Le système public des services sociaux est l'ensemble des services et des prestations qui, avec d'autres systèmes de Bien-être Social (Santé, Éducation, Emploi, Logement et la Sécurité Sociale) ont pour finalité:

- La promotion et le plein épanouissement de toutes les personnes, des familles et des groupes au sein de la société, pour obtenir un meilleur bien-être social et une meilleure qualité de vie, dans l'environnement où l'on vit.
- Prévenir et supprimer les causes qui conduisent à l'exclusion et la marginalisation sociale.

Tout cela à travers les structures et les services publics offerts par les Communautés Autonomes, les villes disposant d'un statut d'autonomie (Ceuta et Melilla), ainsi que les Collectivités Locales (Mairies et Conseils).

L'Administration Générale de l'État coopère techniquement et financièrement dans le développement de ces structures et services publics, grâce à différents programmes, dont les fonctions de développement, d'analyse, d'élaboration, de coordination et de suivi de ces programmes d'action en matière de protection et de promotion des

familles sont attribuées à la Direction Générale de la Politique Sociale, des Familles et de l'Enfance (Ministère de la Santé et de la Politique Sociale).

Ci-après figurent les informations relatives à:

- Analyse et suivi des changements législatifs réalisés dans la période 2005-2009 en matière d'aide au ménage.
- Aide au logement.
- Aide fiscale.
- Accords avec les Communautés Autonomes pour la mise en place de programmes sociaux dans le domaine de la famille et des actions subventionnées à des ONGs en matière de famille.
- Aides sociales aux familles nombreuses.

I.- ANALYSE ET SUIVI DES CHANGEMENTS LÉGISLATIFS RÉALISÉS DANS LA PÉRIODE 2005-2009 EN MATIÈRE D'AIDE À LA FAMILLE.

- **Décret Royal 1621/2005 approuvant le Règlement de la Loi 40/2003 du 18 novembre sur la protection des familles nombreuses**

[La deuxième disposition finale de la Loi 40/2003 du 18 novembre sur la protection des familles nombreuses](#) habilite le Gouvernement à dicter toutes les dispositions qui s'avéraient nécessaires pour son application, développement et exécution.

Ce Décret Royal répond à cette finalité et mène à bien son développement dans le but de concrétiser les prévisions légales tant concernant certains aspects des dispositions générales qui l'exigent ainsi pour leur application que, de façon exceptionnelle, pour permettre d'appliquer l'action protectrice octroyée aux familles nombreuses, car bien que certaines prévisions de la Loi soient immédiatement applicables, d'autres requièrent un développement réglementaires pour être appliquées. Le Règlement qui développe la Loi 40/2003 du 18 novembre, joint à ce Décret Royal, est composé de:

Titre I. Détail des conditions pour la reconnaissance du statut de famille nombreuse.

Titre II. Avantages en matière de réduction des cotisations à la Sécurité Sociale, d'éducation, de transport, d'activités de loisirs et de culture et de logement, entre autres.

- **Décret Royal 613/2007 du 11 mai, créant et régissant le Conseil et l'Observatoire National des Familles**

Il s'agit d'un organisme agréé interministériel d'assistance et de conseil destiné à servir d'intermédiaire pour la participation et la collaboration du mouvement associatif au niveau national avec l'Administration Générale de l'État. Il dépend du Secrétariat Générale de la Politique Sociale et de Consommation, du Ministère de la Santé et de la Politique Sociale. Le Conseil est composé des représentants de l'Administration Générale de l'État ainsi que des représentants du mouvement associatif au niveau national.

Ses fonctions sont, entre autres:

- Analyser la situation des familles et leur qualité de vie, au niveau national et international.
- Suivi des politiques publiques au niveau de l'Administration Générale de l'État qui concernent les familles.

- Formuler des propositions et des recommandations sur les lignes stratégiques et les priorités d'action en matière de politiques familiales au niveau de l'Administration Générale de l'État.
 - Émettre des rapports, des avis et un mémoire concernant les projets réglementaires en matière de politiques familiales soumis opinion.
 - Proposer des études, des recherches, des journées et des séminaires sur des thèmes relatifs aux familles.
 - Entretenir des relations de coopération avec d'autres organes similaires au niveau national, autonome, local ou, le cas échéant, international.
- **Loi 40/2007 du 4 décembre sur les mesures en matière de Sécurité Sociale, modifiant la Loi 40/2003 du 18 novembre**, indique dans l'alinéa f) de l'article 2 qu'une famille nombreuse est constituée du père ou de la mère avec deux enfants, lorsque l'un des parents est décédé.
 - [Décret Royal 1918/2008 du 21 novembre, modifiant le Règlement de la Loi 40/2003 du 18 novembre sur la protection des familles nombreuses.](#)

Cette réforme amplifie l'action protectrice des familles nombreuses dans le sens où elle rend possible la compatibilité des réductions dans les transports publics dont bénéficient celles ayant le statut de Famille Nombreuse avec d'autres réductions applicables et qu'elle confère une condition préférentielle aux élèves issus de familles nombreuses notamment dans les aides pour les livres et tout autre matériel scolaire.

Les Communautés Autonomes ont également mis en place leur régime juridique en matière de famille, en développant notamment les Lois suivantes:

- Loi 4/2005 du 24 mai sur la Médiation Familiale (Castille La Manche).
- Loi 1/2006 du 4 avril sur la Médiation Familiale (Castille et Léon).
- Loi 18/2006 du 22 novembre sur la Médiation Familiale et Points de Rencontre Familiale (Îles Baléares)
- Loi 1/2007 du 21 février sur la Médiation Familiale (Madrid)
- Loi 3/2007 du 23 mars sur la Médiation Familiale (Principauté des Asturies)
- Loi 1/2007 du 7 avril sur les Mesures d'Aide aux Familles (Castille et Léon)
- Loi 1/2008 du 8 février sur la Médiation Familiale (Pays Basque).
- Loi 13/2008 du 12 décembre sur la Protection de la Famille (Pays Basque).
- Loi 13/ 2008 du 13 octobre sur les Points de Rencontre Familiale (Valence).
- Loi 1/2009 du 27 Février, régissant la Médiation Familiale (Andalousie).
- Loi 15/2009 du 22 juillet sur la Médiation dans le domaine du Droit Privé (Catalogne).

REGLEMENTATION SPÉCIFIQUE

Liste des dispositions adoptées pendant la période indiquée concernant la protection économique, juridique et sociale de la famille.

- **Loi 8/2005 du 6 juin pour comptabiliser les pensions d'invalidité dans sa leur modalité non contributive avec le travail rémunéré (J.O. espagnol 7-6-2005).**

La présente réglementation a pour objectif de permettre une meilleure intégration des personnes ayant une invalidité sur le marché du travail.

Concernant les allocations familiales, l'incompatibilité entre la pension pour orphelin pour les plus de 18 ans et les personnes ayant une invalidité pour le travail et l'assignation économique pour enfant à charge avec l'âge indiqué et une invalidité égale ou supérieure à 65%, est supprimée.

- **Décret Royal 1335/2005 du 11 novembre, régissant les prestations familiales de la Sécurité Sociale (J.O. espagnol 22-11-2005).**

L'un des objectifs de cette réglementation est de clarifier la nature de cette classe de prestations et celui de recueillir dans une réglementation unique le développement réglementaire des prestations familiales.

Dans la nouvelle réglementation, les prestations de nature non contributive sont toutes les prestations familiales de la Sécurité Sociale, excepté la prise en compte comme période de cotisation effective de la première année de congé, avec réservation du poste de travail, que les travailleurs ont pour la garde de chaque enfant né ou adopté, ou d'un mineur en cas d'accueil permanent ou préadoptif. Par ailleurs, cette prestation s'étend aux congés pour garde d'autres membres de la famille.

L'extension des prestations familiales forfaitaires en cas d'adoption est également prévue. D'autre part, divers avantages en matière de Sécurité Sociale pour les familles nombreuses sont incorporés, comme l'augmentation de la limite de revenu pour avoir droit aux allocations pour enfant ou mineur accueilli et l'accroissement de la période de réservation du poste de travail et de sa prise en compte conséquente comme période de cotisation effective en cas de congé sans solde pour élever des mineurs.

L'adaptation terminologique des articles correspondants contenant des références explicites au sexe des parents, s'est réalisée, en utilisant les termes « parents » et « adoptants », en application de la modification effectuée dans le Code Civil en matière de droit au mariage.

- **Loi 30/2005 du 27 décembre sur les Budgets Généraux de l'État pour 2006 (J.O. espagnol 30-12-2005).**

Elle fixe les critères de revalorisation des pensions publiques pour 2006 conformément au taux d'inflation pour cet exercice et met à jour la limite de revenus compatibles avec le statut de bénéficiaires des allocations pour enfant ou mineur accueilli à charge, ainsi que les montants de ces allocations en faveur d'enfants handicapés âgés de 18 ans ou plus.

- **Décret Royal 1611/2005 du 30 décembre sur la revalorisation des pensions du système de la Sécurité Sociale et d'autres prestations sociales publiques pour l'exercice 2006 (J.O. espagnol 31-12-2005).**

Le présent Décret Royal développe les critères contenus dans la Loi Générale des Budgets pour 2006, ci-dessus indiquée, et établit une revalorisation générale des pensions de la Sécurité Sociale de 2%, bien qu'en intégrant le différentiel de l'évolution de l'Indice des Prix à la Consommation (IPC) de 2005 (période de novembre 2004/novembre 2005) concernant la revalorisation effectuée dans le dernier exercice signalé.

Concernant les allocations de la Sécurité Sociale pour enfant ou mineur accueilli à charge et conformément aux Lois citées, à partir du 1^{er} janvier 2006, la limite de revenus établit dans l'article 182 de la Loi Générale de la Sécurité Sociale, pour bénéficier des allocations pour enfant ou mineur accueilli à charge, est fixée à 9.091,99 euros par an.

Si le bénéficiaire est issu d'une famille nombreuse, cette limite est de 15.500,63 euros dans le cas où il y aurait trois enfants à charge. À partir du quatrième enfant, celui-ci inclus, elle sera augmentée de 2.510,67 euros par enfant à charge.

À partir du 1^{er} janvier 2006, le montant de l'allocation de la Sécurité Sociale pour enfant à charge âgé de 18 ans ou plus avec une invalidité égale ou supérieure à 65% sera de 3.618,60 euros par an.

Lorsque l'enfant à charge est âgé de 18 ans ou plus, qu'il a une invalidité égale ou supérieure 75% et qu'il nécessite le recours d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie courante, le montant de l'allocation, à partir du 1^{er} janvier 2006, sera de 5.427,96 euros par an.

À partir du 1^{er} janvier 2006, l'aide de mobilité et de compensation pour frais de transport, régi par la Loi 13/1982 du 7 avril sur l'intégration sociale des handicapés, sera de 47,80 euros par mois

- **Loi 42/2006 du 28 décembre sur les Budgets Généraux de l'État pour 2007 (J.O. espagnol 29-12-2006).**

Elle fixe les critères de revalorisation des pensions publiques pour l'exercice 2007, conformément au taux d'inflation prévu pour cet exercice, et met à jour la limite des revenus compatibles avec le statut de bénéficiaire des allocations pour enfant ou mineur accueilli à charge, ainsi que les montants de ces allocations en faveur d'enfants handicapés âgés de 18 ans ou plus.

- **Décret Royal 1578/2006 du 22 décembre sur la revalorisation des pensions du système de la Sécurité Sociale et d'autres prestations sociales publiques pour l'exercice 2007 (J.O. espagnol 30-12-2006).**

Le présent Décret Royal développe les critères contenus dans la Loi Générale des Budgets pour 2007, ci-dessus indiquée, et établit une revalorisation générale des pensions de la Sécurité Sociale de 2%, bien qu'en intégrant le différentiel de l'évolution de l'Indice des Prix à la Consommation (IPC) de 2006 (période de novembre 2005/novembre 2006) concernant la revalorisation effectuée dans le dernier exercice signalé.

Concernant les allocations de la Sécurité Sociale pour enfant ou mineur accueilli à charge et conformément aux Lois citées, à partir du 1^{er} janvier 2007, la limite de revenus établit dans l'article 182 de la Loi Générale de la Sécurité Sociale, afin d'être bénéficiaire des allocations pour enfant ou mineur accueilli à charge, est fixée à 9.328,39 euros par an.

Si le bénéficiaire est issu d'une famille nombreuse, cette limite est de 15.903,65 euros, dans le cas où il y aurait trois enfants à charge. À partir du quatrième enfant, celui-ci inclus, elle sera augmentée de 2.575,95 euros par enfant à charge.

À partir du 1^{er} janvier 2007, le montant de l'allocation de la Sécurité Sociale pour enfant à charge âgé de 18 ans ou plus avec une invalidité égale ou supérieure à 65% sera de 3.749,16 euros par an.

Lorsque l'enfant à charge est âgé de 18 ans ou plus, qu'il a une invalidité égale ou supérieure 75% et qu'il nécessite le recours d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie courante, le montant de l'allocation, à partir du 1^{er} janvier 2007, sera de 5.623,80 euros par an.

À partir du 1^{er} janvier 2007, l'aide de mobilité et de compensation pour frais de transport, régie par la Loi 13/1982 du 7 avril sur l'intégration sociale des handicapés, sera de 49,54 euros par mois.

- Loi 35/2007 du 15 novembre, qui fixe la réduction pour naissance ou adoption dans l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques ainsi que la prestation financière de paiement unique de la Sécurité Sociale pour naissance ou adoption (J.O. espagnol 16-11-2007).

La présente Loi met en place une nouvelle prestation pour naissance et adoption d'un enfant. Cette prestation est un paiement unique dont la finalité est de compenser en partie les frais les plus importants occasionnés par ce nouveau venu, en particulier durant la première étape de sa vie. Cette nouvelle prestation a une double nature. Pour les personnes exerçant une activité indépendante ou salariée pour laquelle elles ont été inscrites à la Sécurité Sociale au moment de la naissance ou de l'adoption, ou qui auraient perçu dans la période d'imposition précédente des revenus ou des gains de patrimoine assujettis à une retenue ou un versement en acompte, ou des revenus d'activités économiques pour lesquelles elles auraient effectué les paiements fractionnés pertinents, la prestation acquiert le caractère davantage fiscal et minore le montant différentielle de l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques, pouvant être perçue de façon anticipée. En revanche, pour les personnes qui n'ont pas droit à l'avantage fiscal précédemment indiqué du fait qu'elles ne se trouvaient pas dans la situation décrite, le paiement acquiert accessoirement la nature de prestation de la Sécurité Sociale, dans sa modalité non contributive.

Les bénéficiaires de cette nouvelle prestation seront, en cas de naissance, la mère, si toutefois la naissance a eu lieu sur le territoire espagnol. En cas de décès de la mère sans que celle-ci n'ait sollicité la prestation ou le recouvrement anticipé de l'abattement, le bénéficiaire sera le père.

En cas d'adoption par des personnes de sexe opposé, la bénéficiaire sera la mère, si toutefois l'adoption a été constituée ou reconnue par l'autorité espagnole compétente. En cas de décès de la mère sans que celle-ci n'ait sollicité la prestation ou le recouvrement anticipé de l'abattement, le bénéficiaire sera l'autre adoptant.

Si les adoptants sont des personnes du même genre, le bénéficiaire sera celui désigné d'un commun accord, à condition que l'adoption ait été constituée ou reconnue par l'autorité espagnole compétente. Si l'adoption est réalisée par une seule personne, celle-ci sera la bénéficiaire.

Le bénéficiaire devra avoir, dans tous les cas stipulés précédemment, résidé de façon régulière, effective et continue sur le territoire espagnol pendant au moins les deux années immédiatement antérieures à la naissance ou l'adoption.

Le montant sera de 2.500 euros, aussi bien si l'abattement sur l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques est perçu que si la prestation non contributive est perçue dans le cas où les conditions requises ne seraient pas satisfaites.

Cette Loi modifie, en outre, les prestations familiales en vigueur, afin d'étendre ces allocations à un plus grand nombre de familles, d'augmenter le montant des prestations lorsque les enfants sont âgés de moins de trois ans et d'allouer une couverture plus considérable aux familles nombreuses et monoparentales. À cet effet:

- * La limite de revenus des bénéficiaires pour l'obtention des allocations familiales en faveur d'un enfant à charge non handicapé est fixée à 11.000 euros
- * L'allocation pour enfant à charge non handicapé est fixée à 500 euros/an, lorsque l'enfant est âgé de moins de trois ans. Le montant sera de 291 euros, s'il est âgé entre 3 et 18 ans.
- * L'allocation pour un enfant handicapé âgé de moins de 18 ans passe à 1.000 euros/an, lorsque l'enfant est âgé de moins de trois ans. Le montant sera de 581,66 euros, s'il est âgé entre 3 et 18 ans.

- * La prestation pour naissance ou adoption d'un troisième enfant est modifiée et devient « *prestation pour naissance ou d'adoption en cas de famille nombreuse* ». Le montant s'élève à 1.000 euros.
- * Deux nouvelles prestations sont reconnues et s'intitulent: « Prestation pour naissance ou adoption en cas de famille monoparentale » et « Prestation pour naissance ou adoption dans les familles où la mère a une invalidité égale ou supérieur à 65% ». Dans les deux cas, le montant sera de 1.000 euros.

- **Loi 40/2007 du 4 décembre sur les mesures en matière de Sécurité Sociale (J.O. espagnol 5-12-2007).**

L'objectif de cette Loi est de procurer un support réglementaire adéquat à une bonne partie des accords sociaux convenus ces dernières années, notamment en ce qui concerne l'Accord sur les Mesures en matière de Sécurité Sociale signé le 13 juillet 2006 par le Gouvernement, l'Union Générale des Travailleurs, la Confédération Syndicale des Commissions Ouvrières, la Confédération Espagnole des Organisations d'Entreprise et la Confédération Espagnole de la Petite et Moyenne Entreprise.

Grâce aux réformes menées à bien par cette Loi, le but est d'avancer dans l'application du principe de solidarité et de garantie de suffisance par une amélioration et extension modérée de l'intensité protectrice, ainsi que de renforcer l'unité de caisse. La contributivité du système s'intensifie également, pour obtenir une proportionnalité entre les cotisations réalisées et les prestations obtenues plus importante tout en évitant des situations de manque d'équité dans la reconnaissance de celles-ci. Une progression sur le chemin déjà initié consistant à favoriser le prolongement volontaire de la vie professionnelle au-delà de l'âge légal de la retraite est également réalisée, sans oublier le besoin de pallier les conséquences négatives expérimentées par les travailleurs les plus âgés expulsés prématurément du marché du travail.

Il faut également souligner l'objectif de modernisation du système en abordant les situations créées par les nouvelles réalités familiales. Tout cela dans le contexte des exigences découlant de la situation sociodémographique, dans laquelle se dégagent des événements comme le vieillissement de la population, l'incorporation croissante des femmes sur le marché du travail et le phénomène de l'immigration, ainsi que des critères d'harmonisation vers lesquels s'oriente l'Union Européenne, afin de garantir la durabilité du système.

Dans le domaine des allocations familiales de la Sécurité Sociale, la limite de revenus est augmentée, bien qu'elles soient perçues pour l'enfant de la prestation (l'enfant né ou accueilli) cela n'empêche pas qu'il soit considéré comme un enfant à charge, pour la perception des allocations correspondantes. A cet effet, de la même façon qu'il fut adopté pour une pension pour orphelin, cette limite représente la totalité du SMIC et non plus 75% de celui comme dans la réglementation précédente.

- **Loi 51/2007 du 26 décembre sur les Budgets Généraux de l'Etat pour 2008 (J.O. espagnol 27-12-2007).**

Elle fixe les critères de revalorisation des pensions publiques pour 2008, en prévoyant une augmentation de celles-ci de 2%, ce qui garantit le pouvoir d'achat des pensions tout en assurant en même temps les niveaux de couverture et de protection de la dépense sociale. Elle met également à jour la limite de revenus compatibles avec le statut de bénéficiaire des allocations pour enfant ou mineur accueilli à charge, ainsi que les montants de ces allocations en faveur des enfants handicapés âgés de 18 ans ou plus.

- **Décret Royal 1764/2007 du 28 décembre sur la revalorisation des pensions du système de la Sécurité Sociale et d'autres prestations sociales publiques pour l'exercice 2008 (J.O. espagnol 29-12-2007).**

Le présent Décret Royal développe les critères contenus dans la Loi Générale des Budgets pour 2008, ci-dessus indiquée, et établit une revalorisation générale des pensions de la Sécurité Sociale de 2%, bien qu'en intégrant le différentiel de l'évolution de l'Indice des Prix à la Consommation (IPC) de 2007 (période de novembre 2006/novembre 2007) concernant la revalorisation effectuée dans le dernier exercice signalé.

Concernant les allocations de la Sécurité Sociale pour enfant ou mineur accueilli à charge et conformément aux Lois citées, à partir du 1^{er} janvier 2008, la limite de revenus établit dans l'article 182 de la Loi Générale de la Sécurité Sociale, pour bénéficier des allocations pour enfant ou mineur accueilli à charge, est fixée à 11.000 euros par an.

Si le bénéficiaire fait partie d'une famille nombreuse, cette limite est de 16.555,56 euros, dans le cas où il y aurait trois enfants à charge. À partir du quatrième enfant, celui-ci inclus, elle sera augmentée de 2.681,56 euros par enfant à charge.

À partir du 1^{er} janvier 2008, le montant de l'allocation de la Sécurité Sociale pour enfant à charge âgé de 18 ans ou plus avec une invalidité égale ou supérieure à 65% sera de 3.941,28 euros par an.

Lorsque l'enfant à charge est âgé de 18 ans ou plus, qu'il a une invalidité égale ou supérieure 75% et qu'il nécessite le recours d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie courante, le montant de l'allocation, à partir du 1^{er} janvier 2008, sera de 5.911,92 euros par an.

À partir du 1^{er} janvier 2008, l'aide de mobilité et de compensation pour frais de transport, régie par la Loi 13/1982 du 7 avril sur l'intégration sociale des handicapés, sera de 56,14 euros par mois

- **Loi 2/2008 du 23 décembre sur les Budgets Généraux de l'État pour 2009 (J.O. espagnol 24-12-2008).**

Elle revalorise le montant des allocations familiales de la Sécurité Sociale, ainsi que le montant de la limite des revenus pour accéder à celles-ci.

Elle garantit également le maintien du pouvoir d'achat conformément aux conditions suivantes:

- a) Les allocataires de la Sécurité Sociale pour enfant à charge âgé de 18 ans ou plus ayant une invalidité égale ou supérieure à 65% et ceux de l'indemnité pour mobilité et compensation pour frais de transport recevront, avant le 1^{er} avril 2009, en un seul versement, une somme équivalente à la différence entre la pension perçue en 2008 et celle qui aurait correspondu si le montant était majoré de l'augmentation réelle de l'Indice des Prix à la Consommation (IPC) dans la période novembre 2007-novembre 2008, une fois les 2% déduit de celle-ci.
- b) Le pourcentage de revalorisation, fixé à 2% pour 2009, s'appliquera sur le montant de la pension en vigueur au 31 décembre 2007, majorée du pourcentage résultant indiqué dans le paragraphe précédent.

- **Décret Royal 2127/2008 du 26 décembre sur la revalorisation des pensions du système de la Sécurité Sociale et d'autres prestations publiques pour l'exercice 2009 (J.O. espagnol 30-12-2009).**

Conformément aux dispositions additionnelles première et douzième de la Loi 2/2008 du 23 décembre sur les Budgets Généraux de l'État pour l'année 2009, à partir du 1^{er} janvier de cet exercice économique, le montant des allocations familiales de la Sécurité Sociale et le montant de la limite des revenus pour accéder à celles-ci, seront les suivants:

1. Le montant de l'indemnité sera chaque année de 500 euros lorsque l'enfant ou le mineur accueilli à charge est âgé de moins de 3 ans et de 291 euros lorsque l'enfant et le mineur accueilli à charge a entre 3 et 18 ans.

2. Les montants de l'allocation dans les cas où l'enfant ou le mineur accueilli a le statut de handicapé seront:
 - a) 1.000 euros lorsque l'enfant ou le mineur accueilli à charge a une invalidité égale ou supérieure à 33%.
 - b) 4.035,96 euros lorsque l'enfant à charge a plus de 18 ans et qu'il a une invalidité égale ou supérieure à 65%.
 - c) 6.054,00 euros lorsque l'enfant à charge a plus de 18 ans et qu'il ait une invalidité égale ou supérieure à 75% et qu'il nécessite, en conséquence de pertes anatomiques ou fonctionnelles, le recours d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie courante, comme se vêtir, se déplacer, manger ou tout autre similaire.
3. Le montant de la prestation de paiement unique pour naissance ou adoption d'enfant sera de 1.000 euros. Cette prestation est soumise à la limite des revenus du bénéficiaire.
4. Le montant de la prestation pour naissance ou adoption, non soumise à la limite des revenus du bénéficiaire, sera de 2.500 euros.
5. La limite des revenus annuels, pour percevoir l'allocation pour enfant ou mineur accueilli à charge, sera de 11.264,01 euros. Ce montant sera majoré de 15% pour chaque enfant ou mineur accueilli à charge, à partir du deuxième, celui-ci inclus.

S'il s'agit de personnes appartenant à des familles nombreuses, elles auront vocation à bénéficier de l'allocation citée pour enfant à charge, si leurs revenus annuels n'excèdent pas 16.953,05 euros, dans les cas où il y aurait trois enfants à charge. Elle sera majorée de 2.745,93 euros pour chaque enfant à charge à partir du quatrième, celui-ci inclus.

À partir du 1^{er} janvier 2009, l'aide de mobilité et de compensation pour frais de transport, régie par la Loi 13/1982 du 7 avril sur l'intégration sociale des handicapés, sera de 57,50 euros par mois

- **Décret Royal 295/2009 du 6 mars, régissant les allocations du système de la Sécurité Sociale pour maternité, paternité, risque pendant la grossesse et risque pendant l'allaitement naturel (J.O. espagnol 21-3-2009).**

Ce Décret Royal a pour objectif d'établir les dispositions nécessaires pour l'application et le développement des préceptes fixés dans la Loi Organique 2/2007 du 22 mars pour l'égalité effective des femmes et des hommes et il introduit également des modifications substantielles dans le régime juridique des prestations, principalement, des prestations octroyées pour maternité et risque pendant la grossesse. Quant aux prestations familiales, il régit les modifications légales effectuées dans le domaine de la prestation familiale non financière, en indiquant la façon de cotiser pendant les périodes de congé sans solde que les personnes salariées prennent pour la garde d'enfants ou de mineurs accueillis, qui a fait l'objet d'une amélioration.

Ainsi, la période pendant laquelle les travailleurs sont en congé pour la garde de chaque enfant ou mineur accueilli qui dépasserait les deux premières années considérées comme cotisation effective dans la Loi Générale de la Sécurité Sociale (à savoir la troisième année), ils disposeront d'un statut similaire à celui d'inscrit pour toutes les prestations de la Sécurité Sociale, excepté celles d'incapacité temporaire, maternité et paternité.

- **Loi 26/2009 du 23 décembre sur les Budgets Généraux de l'État pour 2010 (J.O. espagnol 24-12-2009).**

Mise à jour du montant des allocations familiales de la Sécurité Sociale, ainsi que du montant relatif à la limite des revenus pour y avoir droit.

D'autre part, en prenant en compte l'évolution de l'indice des prix à la consommation, la prévision insérée traditionnellement dans les Lois sur les budgets précédentes, relative au maintien du pouvoir d'achat des pensions, n'est pas incluse, car elle n'est pas applicable en 2010.

À propos de la protection familiale, la disposition additionnelle soixante-huitième de cette Loi stipule que les modifications légales opportunes doivent être menées à bien pour que les familles monoparentales avec deux enfants à charge, ainsi que les familles avec un conjoint handicapé et deux enfants à charge puissent avoir le statut de famille nombreuse.

- **Décret Royal 2007/2009 du 23 décembre sur la revalorisation des pensions du système de la Sécurité Sociale et d'autres prestations sociales publiques pour l'exercice 2010 (J.O. espagnol 29-12-2009).**

À partir du 1^{er} janvier 2010, les montants des allocations familiales de la Sécurité Sociale, ainsi que le montant de la limite des revenus pour y avoir droit sont mis à jour et ils seront les suivants:

1. Le montant de l'allocation sera d'un total annuel de 500 euros lorsque l'enfant ou le mineur accueilli à charge est âgé de moins de 5 ans et de 291 euros lorsque l'enfant ou le mineur accueilli à charge est âgé de 5 à 18 ans.
2. Les montants des allocations stipulés pour les cas où l'enfant ou le mineur accueilli à charge serait handicapé sont:
 - a) 1.000 euros lorsque l'enfant ou le mineur accueilli à charge à une invalidité égale ou supérieure à 33%.
 - b) 4.076,40 euros lorsque l'enfant à charge a plus de 18 ans et qu'il a une invalidité égale ou supérieure à 65%.
 - c) 6.115,20 euros lorsque l'enfant à charge a plus de 18 ans, qu'il a une invalidité égale ou supérieure à 75% et qu'il nécessite le recours d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie courante, comme se vêtir, se déplacer, manger ou tout autre similaire, en conséquence de pertes anatomiques ou fonctionnelles.
3. Le montant de la prestation pour naissance ou adoption d'enfant sera de 1.000 euros.
4. Le montant de la prestation pour naissance ou adoption d'enfant sera de 2.500 euros.
5. La limite des revenus annuels pour percevoir l'allocation pour enfant ou mineur accueilli à charge reste fixé à 11.264,01 euros par an. Ce montant sera majoré de 15% pour chaque enfant ou mineur accueilli à charge, à partir du second, celui-ci compris.

S'il s'agit de personnes appartenant à des familles nombreuses, elles auront également droit à l'allocation citée pour enfant à charge si leurs revenus annuels n'excèdent pas 16.953,05 euros, dans les cas où il y aurait trois enfants à charge. Elle sera majorée de 2.745,93 euros pour chaque enfant à charge à partir du quatrième, celui-ci inclus.

À partir du 1^{er} janvier 2010, l'indemnité de mobilité et de compensation pour frais de transport, régie par la Loi 13/1982 du 7 avril, sera de 58,10 euros par mois.

II.- AIDE AU LOGEMENT

Pour avoir une vue d'ensemble du cadre juridique général des aides au logement en Espagne, le **GUIDE DES AIDES SOCIALES POUR LES FAMILLES 2010** (*Aides en matière de Logement* : pages 114 à 123) est édité par le Ministère de la Santé et de la Politique Sociale avec la collaboration, dans la rédaction du paragraphe relatif aux aides en matière de Logement, du Ministère du Logement:

<http://www.msps.es/politicaSocial/informacion/docs/GUIAFAMILIA2010.pdf>

Concernant les dernières mesures prises au niveau de l'État depuis 2009, celles-ci sont destinées à renforcer le dynamisme de stabilité du marché immobilier résidentiel, à travers trois axes essentiels: développement du logement social, de la location et de la réhabilitation, qui permet une utilisation durable du sol. Ces mesures contribuent à absorber le stock de logements non vendus, à **l'augmentation de l'accessibilité au logement des familles et des citoyens vivant en Espagne** et à l'amélioration du parc immobilier, avec les externalités dérivées de celui-ci, notamment en ce qui concerne la réduction de la consommation énergétique.

DÉVELOPPEMENT DU LOGEMENT SOCIAL

1 Le Plan d'État du Logement et de la Réhabilitation 2009-2012

1.1 Objectifs convenus en termes quantitatifs

1 Le Plan d'État du Logement et de la Réhabilitation 2009-2012

Ce nouveau Plan de Logement (ci-après PELR) vise à investir 10,1 milliard d'€ dans les quatre prochaines années. Il a renfermé jusqu'à 1.000.000 d'objectifs, convenus entre le Ministère du Logement et les Communautés Autonomes avec l'approbation de ce nouveau PELR.

Il prétend non seulement aider les citoyens ne disposant pas encore de logement, mais aussi améliorer l'habitabilité, l'accès et l'efficacité énergétique de ceux bénéficiant déjà d'un logement.

Le Plan d'État de Logement et de Réhabilitation 2009-2012, approuvé en décembre 2008, a trois objectifs:

- 1) **Faciliter l'accès des individus au logement, en particulier des plus démunis, tant pour l'achat que la location et par la réutilisation des logements existants.**
- 2) Encourager l'activité économique dans le secteur immobilier, notamment en matière de réhabilitation.
- 3) Améliorer la qualité de vie des individus et l'entretien du parc immobilier, en misant sur un développement urbain durable.

Ce Plan est né du consensus et de la participation des Communautés Autonomes, des Collectivités Locales et de l'ensemble des agents sociaux et économiques et il fut conçu avec une double volonté stratégique:

D'un côté la volonté de créer des bases stables de référence et un engagement de financement de l'État pour les instruments de politique de logement, destinés à **améliorer l'accès et l'emploi du logement aux familles en difficulté.**

Et d'un autre côté, la volonté d'aborder la réalité dans laquelle est immergée le cycle du logement, qui exige des mesures conjoncturelles décidées pour éviter un empirement de la situation, mais pour également obtenir une assignation efficace des ressources en destinant le surplus de production de logements à la couverture des besoins de la population.

L'objectif du Ministère du Logement est que dans les prochaines années qu'au moins un sur trois nouveaux foyers constitués par les familles et les citoyens en Espagne à partir de 2009 puisse recevoir un type d'aide pour accéder au logement

Il s'agit d'un Plan de Logement ambitieux, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif:

- o D'un point de vue quantitatif: **Financement de près d'un million d'actions pendant sa validité, qui bénéficieront à un million de foyers.** Une mobilisation de **34 milliards d'euros en prêts convenus** est également prévue.
- o D'un point de vue qualitatif: le Plan conçoit une stratégie cherchant à redimensionner le secteur en encourageant un triple équilibre: entre logement libre et social ; entre propriété et location et entre construction neuve et réhabilitation.

Le Plan se structure autour de six grands axes d'action, développés en 12 programmes. Ces axes sont les suivants:

- Premièrement, la **promotion du logement social**, incluant les trois modalités: location, vente et location avec option d'achat, ainsi qu'une nouvelle ligne de promotion de logements pour les collectifs vulnérables et d'autres collectifs spécifiques.
- Deuxièmement, les **aides aux demandeurs de logement, aussi bien les locataires que les acquéreurs.**
- Troisièmement, le plan se réfère à la réhabilitation intégrale, qui inclut les **domaines de la réhabilitation de centres et quartiers dégradés**, d'ensembles historiques, et d'ensembles du milieu rural, ainsi que les nouveaux domaines de rénovation urbaine et les domaines pour éradiquer l'infra-logement et les bidonvilles.
- Quatrièmement, les nouvelles aides *Renove* à la réhabilitation et à l'efficacité énergétique des bâtiments et des logements.
- Cinquièmement, le plan prévoit des aides pour l'acquisition et l'urbanisation de terrain pour logements sociaux.
- Enfin, le dernier chapitre prévoit des aides aux instruments d'information et de gestion du Plan de Logement.

Les bénéficiaires des aides de ce Plan sont les suivants:

- a) Les ménages avec des revenus ne dépassant pas 1,5 fois l'Indicateur Public de Revenu à Effets Multiples (ci-après IPREM) à savoir 10.483,2€ par an, pour accéder en location à un logement, et 2,5 fois l'IPREM (17.472€ par an), pour accéder en propriété au logement.
- b) Les personnes accédant pour la première fois au logement.
- c) Les jeunes âgés de moins de 35 ans.
- d) Les personnes âgées de plus de 65 ans.
- e) Les femmes victimes de la violence de genre.
- f) Les victimes du terrorisme.
- g) Les victimes de catastrophes.
- h) Les familles nombreuses.
- i) Les familles monoparentales avec des enfants.
- j) Les personnes dépendantes ou avec une invalidité officiellement reconnue, ainsi que les familles les ayant à leur charge.
- k) Les personnes séparées ou divorcées, à jour dans le paiement des pensions alimentaires et compensatoires, le cas échéant.
- l) Les sans-abris ou les personnes provenant d'opérations d'éradication de bidonvilles.

- m) Les autres collectifs en situation ou à risque d'exclusion sociale déterminés par les Communautés Autonomes.

Tel qu'il a été indiqué auparavant, ce Plan tente de se centrer sur trois points fondamentaux:

- **Les collectifs socialement les plus défavorisés.**
- **Le développement de la location.**
- **Améliorer l'habitabilité, l'accès et l'efficacité énergétique du parc immobilier espagnol existant.**

À cet effet, il introduit les aspects suivants comme nouveautés:

1. Promotion de logements pour les collectifs particulièrement vulnérables et d'autres collectifs spécifiques.

Ils sont destinés à loger des personnes avec un droit à une protection préférentielle, à savoir, les collectifs particulièrement vulnérables et celles précédemment mentionnées ; ou les personnes liées à la communauté universitaire ou les chercheurs et les scientifiques.

Elle prétend atteindre un parc immobilier en location de 40% et, en conséquence, un nouveau programme de logements a été créé pour toutes ces personnes qui tendent à avoir des difficultés pour trouver un logement en location qui s'ajuste à leurs besoins et à leur revenu

Il s'agit de résidences en régime de location avec un revenu limité, munies d'espaces et de services communs. La superficie minimale est de 15m² utiles par personne à un maximum de 45. Néanmoins, il est prévu que 25% des logements peuvent avoir une superficie de 90m² pour les familles, les femmes maltraitées ou des personnes qui ont besoin de vivre avec un soigneur.

Par ailleurs, pour l'acquisition d'un logement par l'un de ces citoyens, les conditions requises sont assouplies et des montants supérieurs pour les aides directes à l'entrée selon la situation dans laquelle ils se trouvent sont établis.

2. Programme d'aides pour éradiquer les bidonvilles.

Il s'agit de subventions octroyées à des entités publiques ou privées, à but non lucratif, qui possèdent des programmes spécifiques ou de collaboration pour éradiquer les campements précaires et irréguliers de population en situation ou à risque d'exclusion sociales, avec de graves déficiences de salubrité, d'entassement et dans des conditions de sécurité et d'habitabilité bien en dessous des conditions minimales acceptables.

Ce programme prétend concéder jusqu'à 3.000 € par an pendant un maximum de quatre ans pour reloger les personnes concernées dans des logements en location.

3. En vue de renforcer la location, le Plan prévoit également la possibilité de cofinancer les logements de promotion publique avec les différentes Communautés Autonomes.

4. Et pour encourager la réhabilitation et la rénovation urbaine (qui impliqueraient un investissement de 2 milliard d'€ du Ministère du Logement) en connectant directement avec l'Agenda Urbain de l'Union Européenne et en suivant notamment les critères fixés dans:

- La **Charte de Leipzig** qui fut approuvée à l'occasion de la Réunion Informelle des Ministres du Logement, du Développement Urbain et de la Cohésion Territoriale qui a eu lieu dans cette ville en mai 2007.
- Et dans la **Résolution du Parlement Européen « Le suivi de l'Agenda Territorial de l'UE et de la Charte de Leipzig: Vers un programme d'action européen pour le développement spatial et la cohésion territoriale »**, approuvée le 21 février 2008.

Elles proposent une action intégrale dans la ville, avec une attention préférentielle aux quartiers défavorisés et à la lutte contre la menace du changement climatique. **Les aides à l'efficacité énergétique dans la promotion de logements** ont été créées à cet effet.

Des **Zones de Réhabilitation Intégrale (ARIs en espagnol)** dans le Milieu Rural, quant à elles, ont été créées et sont destinées aux communes rurales de moins de 5.000 habitants, conformément à la Loi 45/2007 sur le Développement Durable du Milieu Rural. Ces programmes confèrent des aides s'élevant à 6.000 € par logement pour la réhabilitation.

Concernant les **Zones de Rénovation Urbaine (ARUs en espagnol)**, il s'agit de rénovation intégrale de quartiers qui requièrent des actions de démolition et de substitution de bâtiments, d'urbanisation ou de réurbanisation, de création de dotations et d'équipements et une amélioration de l'accès de leurs espaces publics, y compris le relogement temporaire des résidents.

Le parc immobilier espagnol contient 25 millions de logements. La moitié sont vieux de plus de 30 ans et presque 6 millions franchissent la barre des 50 ans. L'époque pendant laquelle la plupart des quartiers encadrant ces logements ont été construits est la même; au terme de la guerre civile espagnole et l'émigration massive du champ vers les grandes villes industrialisées, le besoin en logement était croissant, par conséquent la construction fut rapide et déficiente en qualité. Au fil des années, le vieillissement structurel s'est accentué et grand nombre de ces quartiers, qui n'ont fait l'objet d'aucunes rénovations par leurs propriétaires, sont en état de ruine ou ne satisfont pas les conditions d'habitabilité, d'accès et de sécurité minimales acceptables.

À ce sujet, le Ministère du Logement s'engage à participer à hauteur de 35% du budget social d'édification (coût qui supposerait construire un logement neuf aux mêmes caractéristiques) et de 40% sur le coût de l'urbanisation. Il s'engage également à octroyer un montant de 4.500€ par famille pour le relogement temporaire des personnes affectées.

Les données exactes du nombre de familles qui bénéficie de ces aides restent inconnues du Ministère du Logement, car les Communautés Autonomes sont les collectivités compétentes en matière de logement et d'urbanisme et de gestion de ces informations et de ces aides.

Le Ministère du Logement s'engage à aider les plus vulnérables et, en conséquence, il prévoit la possibilité d'aider les propriétaires des logements affectés dans le cas où des situations d'urgence se produiraient, comme il a pu, suite aux incendies et autres catastrophes naturelles qui se sont manifestées au cours de l'été 2009 dans diverses Communautés Autonomes, à charge des fonds de la réserve non territorialisée du Plan d'État de Logement et de Réhabilitation 2009-2012.

Suite aux ajustements budgétaires dérivés de la situation économique espagnole actuelle, une modification du PELR 2009-2012 est prochainement prévue et pourrait supposer une modification des montants des aides actuelles.

Parmi les différents programmes, ceux destinés à la réhabilitation de logements représentent 47% du total des objectifs engagés, 70.000 d'entre eux dans les Zones de Réhabilitation Intégrale (ARI), Zones de Rénovation Urbaine (ARU) et les aides pour éradiquer l'infra-logement et les bidonvilles, et 400.000 actions (aides RENOVE) destinées à la réhabilitation de logements avec des critères d'efficacité énergétique et d'accessibilité. Pour la première fois dans un plan d'État, dans les programmes des ARIs et des ARUs, la mise porte sur un modèle de réhabilitation véritablement intégré, avec des mesures qui prévoient simultanément les trois dimensions de la durabilité: sociale, environnementale et économique.

Les mesures à caractère environnemental et transitoire introduites par le Décret Royal 2066/2008, dans sa première disposition transitoire, afin de mobiliser le stock de logements non vendus, ont été prolongées et profilées par le Gouvernement à travers le Décret Royal 1961/2009 du 18 décembre, qui insèrent de nouvelles mesures transitoires dans le Plan d'État de Logement et de Réhabilitation 2009-2012 (J.O. espagnol du 30 décembre 2009), à vue de la subsistance du déséquilibre du marché entre l'excédent de logements et les besoins en logement des familles espagnoles.

Les mesures suivantes sont introduites dans ce Décret Royal et elles entreront en vigueur en 2010:

- Il est permis à tout propriétaire d'un logement non vendu, aussi bien une personne physique que morale, et non plus seulement aux promoteurs, de solliciter la conversion de logements libres en logements sociaux.
- L'aide pour payer l'acompte (AEDE) d'un logement social en régime concerté s'étend aux ménages ayant des revenus familiaux allant jusqu'à 7 fois l'IPREM (50.656 euros par an).
- Les personnes morales peuvent se subroger dans les prêts conclus par les promoteurs.
- Création de l'option de mise en location des logements sociaux destinés initialement à la vente, mais qui n'ont pu être vendus.

En plus de ces nouveautés, le Décret Royal prévoit de prolonger les mesures suivantes jusqu'au 31 décembre:

- Durant 2010, les logements libres avec une licence de première occupation, un certificat final de travaux ou un permis d'habitation antérieur au 24 décembre 2009 pourront être vendus comme d'occasion, à condition qu'ils se soumettent aux prix, à la superficie maximale, aux revenus des acquéreurs et aux délais de protection établis dans le Plan.
- Les logements libres avec un permis de construire antérieur au 1^{er} septembre 2009 remplissant les caractéristiques personnelles des logements sociaux du PELR sont autorisés à être qualifiés comme logements sociaux, pour la vente ou la location.

En mai 2009, le Conseil des Ministres a approuvé la modification de la formule de détermination des taux des prêts à intérêt variable concédés dans le cadre du Plan d'État de Logement et de Réhabilitation 2009-2012. Le taux d'intérêt effectif de ces prêts est fixé à l'Euribor à douze mois plus un différentiel établi entre 25 et 125 points basiques.

La subrogation d'un autre établissement dans le prêt souscrit est également autorisée, ainsi que la novation du prêt avec le même établissement, afin d'améliorer ses conditions comme l'extension du délai et de la période de carence ou la modification du différentiel applicable au taux d'intérêt.

1.1 Objectifs convenus

Les efforts réalisés par le Gouvernement dans la politique de logement étatique grâce au nouveau Plan se concrétisent tant dans le nombre d'objectifs engagés, 276.000 actions de plus que dans le Plan 2005-2008, que dans le budget assigné, qui fut augmenté de 3,3 milliards d'euros, 38% en plus. Cette augmentation est reflétée dans le tableau suivant, par ligne d'aides:

Comparaison des Objectifs approuvés dans les Plans de Logement 2009-2012 et 2005-2008

Programmes d'actions sociales	PLAN 2009 -2012 OBJECTIFS	PLAN 2005 -2008 OBJECTIFS	DIFFÉRENCE
1.Promotion de logements sociaux neufs	352.000	338.300	13.700
1.A. Promotion de logements sociaux neufs en vente	252.000	226.400	25.600
1.B. Promotion de logements sociaux neufs en location (*)	96.000	111.575	-15.575
1.C. Cofinancement des logements de promotion publique	4.000	325	3.675
2. Programme d'aides aux locataires	70.000	41.700	28.300
3. Cession en location de logements libres	-	11.000	-11.000
4. Acquisition de logement d'occasion	24.000	51.500	-27.500
5. Réhabilitation.	470.000	159.500	310.500
5.A. Zones de Réhabilitation Intégrale (**)	70.000	81.000	-11.000
5.B. Aides RÉNOVEZ (réhabilitation isolée)	400.000	78.500	321.500
6. Terrain	80.000	118.000	-38.000

TOTAUX	PLAN 2009 -2012 OBJECTIFS	PLAN 2005 -2008 OBJECTIFS	DIFFÉRENCE
1. TOTAL LOGEMENTS	916.000	602.000	314.000
2. TOTAL TERRAIN (en nbre de logements sociaux)	80.000	118.000	-38.000
3. TOTAL LOGEMENTS+TERRAIN	996.000	720.000	+ 276.000

AIDE À L'ÉMANCIPATION

Revenu de Base d'Émancipation

Après la publication du Décret Royal 1472/2007 du 2 novembre, qui régit le revenu de base d'émancipation des jeunes, cette aide fut mise en place début 2008 dans le but d'aider de milliers de jeunes à entamer une nouvelle vie à leur propre compte et de permettre à l'Espagne de cesser d'être le pays de l'Union Européenne ayant l'âge d'émancipation la plus tardive.

L'expérience acquise au terme des premiers mois d'application du revenu de base d'émancipation a recommandé la réalisation de certaines modifications par le Décret Royal 366/2009 du 20 mars, qui modifie le Décret Royal 1472/2007 du 2 novembre, régissant le revenu de base d'émancipation des jeunes.

La mesure inclut une aide directe de 210 euros par mois qui sera perçue pendant une durée maximale de 4 ans, un prêt allant jusqu'à 600 euros pour l'acompte et un versement de 120 euros pour payer un aval. Ces aides sont destinées à faciliter l'émancipation des jeunes âgés entre 22 et 30 ans ayant une source régulière de revenus n'excédant pas 22.000 euros bruts annuels et titulaires d'un contrat de location de leur logement habituel.

Fin juillet de la présente année, presque 300.000 demandes de bénéficiaires du Revenu de Base d'Émancipation ont été positivement reconnues

Le Ministère du Logement, par le Plan d'État de Logement et de Réhabilitation 2009-2012 (ci-après PELR) et tel qu'il a été indiqué dans les paragraphes précédents, approuvé par Décret Royal 2066/2008 du 12 décembre 2008, a tenté de résoudre le problème du logement dont souffrait l'Espagne depuis des années. Ce plan est entré pleinement en vigueur au mois d'octobre 2009 après l'approbation de l'Ordonnance VIV/2680/2009 du 28 septembre, qui établit l'application du nouveau système de financement fixé dans le Décret Royal 2066/2008 du 12 décembre, qui régit le Plan d'État de Logement et de Réhabilitation 2009-2012 et il fut modifié par le Décret Royal 1961/2009 du 18 décembre, en introduisant de nouvelles mesures transitoires dans le Plan d'État de Logement et de Réhabilitation 2009-2012.

**AIDES AUX FAMILLES ET AUX ÉMIGRANTS POUR L'ACCÈS AU
LOGEMENT (2000-2010)**

Tableau 1: Nombre de logements sociaux financés par les plans d'État de logement, de promotion immobilière et de réhabilitation, selon la branche d'aide et l'année. Période 2000-2010								
BRANCHES D'AIDES	NOMBRE DE LOGEMENTS SOCIAUX FINANCÉS par année							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007+2010
1. Promotion de logements sociaux neufs	37.147	49.788	55.326	52.463	82.465	38.539	55.743	86.400
1.A. Promotion de logements sociaux neufs en vente	35.182	43.724	48.377	46.413	70.599	31.412	44.667	74.000
1.B. Logements sociaux à louer	1.965	5.548	6.836	5.991	11.862	7.127	11.076	12.400
1.C. Cofinancement de logements de promotion publique	0	516	113	59	4			
2. Expériences innovatrices-durables-logements universitaires						922	3.020	3.100
3. Aides aux propriétaires de logements libres pour louer						314	1.636	4.500
4. Programme d'aides aux locataires					6.962	13.642	18.754	75.800
5. Acquisition de logements d'occasion	7.748	6.756	7.739	12.015	20.161	6.500	7.843	8.800
6. Réhabilitation	44.776	63.311	37.370	40.013	54.704	58.164	41.256	186.400
Total Logements	89.671	119.855	100.435	104.491	164.292	118.081	128.252	365.200
7. Terrain (en nbre de logements)	18.859	16.750	19.282	11.571	19.270	48.259	26.589	39.200
Total Logement + Sol	108.530	136.605	119.717	116.062	183.562	166.340	154.841	404.400

(*) Au 30 juillet 2010.

Tableau 2: PRÊTS SOUSCRITS (*) CONCÉDÉS POUR L'ACHAT DE LOGEMENTS SOCIAUX NEUFS, SELON LA NATIONALITÉ DES BÉNÉFICIAIRES ET LE PLAN DE LOGEMENT CORRESPONDANT. PÉRIODE : de 2002 au 9 août 2010.				
		Espagnols	Étrangers (**)	TOTAL
Plan	de	130.969	3.418	134.387

2005			
Plan d'État de logement 2005-2008	66.395	1955	68.350
Plan de logement 2009-2012	1949	39	1.988
Total Plans de Logement	1949	1994	1928

(*) Les prêts conventionnés bénéficient de taux d'intérêt plus avantageux que ceux du marché et d'un subventionnement des intérêts et/ou une aide économique à fonds perdu pour l'achat du logement con- bénéficiaire.

(**) N'inclut pas les émigrants étrangers naturalisés espagnols ni les émigrants espagnols revenus.

PLAN	Espagnols	Étrangers (**)	TOTAL
Plan de logement 2002-2005	38.496	3.864	42.360
Plan d'État de logement 2005-2008	19.148	3.926	23.074
Plan de logement 2009-2012	5.223	272	5.495
Total	62.867	7.062	69.929

Tableau 4: RÉOLUTIONS RECONNAISSANT LE DROIT DE PERCEVOIR LE REVENU DE BASE D'ÉMANCIPATION (*)**

Revenu de Base d'Émancipation	258.888	38.358	297.246
--------------------------------------	---------	--------	---------

- (*) Aussi bien les prêts conventionnés, qui bénéficient de taux d'intérêt plus avantageux que ceux du marché, les intérêts de ce prêt et/ou une aide économique à fonds perdu pour l'achat d'un logement concédé par l'État et
- (**) N'inclut pas les émigrants étrangers nationalisés espagnols ni les émigrants espagnols retournés. (***) Au

III.- AIDE FISCALE

Le Texte Refondu de la Loi sur l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques (ci-après TRLIRPP), approuvé par le Décret Royal Législatif 3/2004 du 5 mars (J.O. espagnol du 10 mars), définissait comme objet de l'Impôt le revenu disponible, celui-ci étant le revenu que peut utiliser le contribuable après avoir satisfait ses besoins basiques et ceux des personnes qui dépendent de lui. À cet effet, un revenu minimum, qui varie selon les circonstances personnelles et familiales du contribuable, y est exonéré.

Période du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2006:

Le TRLIRPP se souciait principalement des besoins survenus des réalités comme la baisse de la natalité, le vieillissement de la population et les situations d'invalidité en même temps que le développement de l'incorporation de la femme sur le marché du travail. Dans ce contexte, dans sa rédaction en vigueur au 1^{er} janvier 2005, le TRLIRPP établissait:

1.- Le minimum personnel et familial, à savoir, est la partie de la rente que le contribuable destine généralement à la satisfaction de ses besoins et de ceux de ses descendants, avec une attention particulière aux familles nombreuses (article 41 à 43 du TRLIRPP).

Plus précisément, les montants établis étaient les suivants:

Minimum personnel: 3.400 euros par an.

Minimum par descendants:

- 1.400 euros par an pour le premier.
- 1.500 euros pour le second.
- 2.200 euros pour le troisième.
- 2.300 euros pour le quatrième et les suivants.

2.- Réductions de l'assiette, en raison d'enfants de moins de trois ans, l'âge du contribuable et de ses ascendants, des frais d'assistance des personnes âgées et en cas d'invalidité, avec lesquelles il était prévu d'adapter la charge fiscale aux situations de dépendances. (Les réductions de l'assiette étaient régies de façon générale dans les articles 50 à 62 du TRLIRPP. Voir à ce sujet les articles 54,55, 56 et 58 du TRLIRPP)

Le TRLIRPP régissait plus précisément les réductions suivantes:

- En concept de garde d'enfants, l'assiette pouvait être réduite de 1.200 euros par an, pour chaque descendant âgé de moins de 3 ans, qui génèrera un droit à l'application du minimum pour descendants (article 54 du TRLIRPP).

- Réduction pour l'âge qui se chiffre à 800 euros par an, à laquelle ont droit les contribuables âgés de plus de 65 ans ou, le cas échéant, pour chaque ascendant de plus de 65 ans ou handicapé quel que soit son âge, conformément aux conditions déterminées (article 55 du TRLIRPP).

- Réduction pour assistance d'un montant de 1.000 euros par ans, lorsque le contribuable est âgé de 75 ans. Pour ce même concept et pour chaque ascendant âgé de plus de 75 ans, l'assiette pourra également faire l'objet d'une réduction de 1.000 euros par an (article 56 du TRLIRPP).

- Réductions pour incapacité. Concernant ce concept, s'il s'agit du contribuable lui-même, l'assiette sera réduite de 2.000 euros par an. Cette réduction s'élève à 5.000 euros par an en cas d'invalidité égale ou supérieure à 65%.

Cette même réduction est appliquée en cas d'invalidité des ascendants ou des descendants, conformément aux montants précédemment signalés en fonction du taux de handicap.

Les contribuables handicapés qui avaient des rendements du travail comme travailleurs actifs pouvaient d'ailleurs réduire l'assiette de 2.800 euros par an. Cette réduction s'élevait à 6.200 euros par an pour les travailleurs actifs handicapés qui justifiaient avoir besoin du recours d'une tierce personne ou une mobilité réduite ou une invalidité égale ou supérieure à 65% (article 58 du TRLIRPP).

3.- Avantages fiscaux relatifs aux patrimoines protégés des personnes handicapées aussi bien pour les titulaires de ce patrimoine que pour les apporteurs.

Pour le titulaire du patrimoine protégé:

Lorsque les apporteurs sont des contribuables de l'impôt sur le Revenu des Personnes Physiques, les apports perçus auront le statut de revenus du travail du titulaire du patrimoine protégé jusqu'à un montant de 8.000 euros par an pour chaque apporteur et 24.250 euros par an au total. (Article 16.4 du TRLIRPP).

Par ailleurs, indépendamment des limites fixées dans le paragraphe précédent, lorsque les apporteurs sont assujettis à l'Impôt sur les Sociétés, ils auront le statut de revenus du travail de l'handicapé à condition qu'ils furent une dépense déductible dans l'Impôt sur les Sociétés avec une limite de 8.000 euros par an.

Ces revenus étaient inclus dans l'assiette imposable du contribuable handicapé titulaire du patrimoine protégé lorsque le montant résultant de l'addition de ces revenus et des prestations reçues sous forme de rente à laquelle se réfère le paragraphe 3 de l'article 17 du TRLIRPP était deux fois supérieur au salaire minimum interprofessionnel.

L'excédent perçu qui ne sera pas qualifié comme un revenu du travail constituait un fait imposable de l'Impôt sur les Successions et les Donations.

Pour les apporteurs:

Les apports au patrimoine protégé du contribuable handicapé réalisés par les personnes qui auraient un lien de parenté directe ou collatérale jusqu'au troisième degré, celui-ci inclus, avec l'handicapé, ainsi que par le conjoint de ce dernier ou les personnes qui l'auraient à leur charge sous le régime de tutelle ou d'accueil, donnaient droit à réduire l'assiette de l'apporteur, avec une limite maximale de 8.000 euros par an.

L'ensemble des réductions réalisées par toutes les personnes qui effectueraient des apports en faveur d'un même patrimoine protégé ne pouvait excéder 24.250 euros par an.

À cet effet, lorsque plusieurs apports en faveur d'un même patrimoine protégé se produisaient, les réductions relatives à ces apports devaient être proportionnellement minorées sans que l'ensemble des réductions effectuées par toutes les personnes physiques qui réaliseraient les apports en faveur d'un même patrimoine protégé ne puisse en aucun cas excéder 24.250 euros par an.

4.- En outre, le TRLIRPP exonérait:

- Les prestations publiques pour naissance, accouchement multiple, adoption et enfants à charge, ainsi que les prestations publiques pour maternité perçues des Communautés Autonomes ou des collectivités locales. (Article 7.h) du TRLIRPP).

- Les prestations économiques reçues des institutions publiques en conséquence de l'accueil de mineurs non handicapés-l'exonération était déjà régie pour les handicapés- (Article 7.i du TRLIRPP).

- La prestation du service d'éducation aux enfants des travailleurs du propre centre éducatif, de façon gratuite ou pour un prix inférieur au prix normal de marché. (Article 46.2 du TRLIRPP).

- Concernant la réduction pour âge et assistance, d'autres cas de non-rupture de la vie commune avec l'ascendant, en plus du cas d'internement pour incapacité dans des centres spécialisés, pouvaient être reconnus (Article 57 du TRLIRPP).

Période du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2007:

La Loi 35/2006 du 28 novembre relatif à l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques et modifiant partiellement les lois sur les Impôts sur les Sociétés, sur le Revenu des non-résidents et sur le Patrimoine (J.O. espagnol du 29 novembre) –ci-après LIRPP-, qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2007, a intégré d'importants avantages en faveur des familles dans la réforme de l'Impôt:

1.- Amélioration de l'adéquation de l'impôt aux circonstances personnelles et familiales du contribuable

La réglementation antérieure de l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physique établissait une définition de revenu disponible comme le résultat de diminuer la rente au minimum personnel et par descendant. Elle fixait également des réductions de l'assiette à titre de garde d'enfants, d'âge, d'assistance et d'incapacité. Les éléments regroupés par la LIRPP pour « l'adéquation de l'Impôt aux circonstances personnelles et familiales du contribuable » sont aussi bien les minimums que les réductions, tout en augmentant leur montant. Au lieu d'opérer comme réductions de l'assiette de l'Impôt, elles sont grevées à taux zéro. De cette façon:

- Le montant des minimums personnels, familiaux et pour incapacité est augmenté. Il convient de signaler que le minimum personnel et familial régi par la LIRPP est la partie de l'assiette nette imposable que le contribuable destine pour satisfaire ses besoins basiques personnels et familiaux. Il faut ainsi préciser que pendant que le TRLIRPP prenait en compte les besoins basiques des membres de la famille du contribuable en régissant les réductions sur l'assiette imposable, la LIRPP incorporait ces besoins dans le minimum personnel et familial (article 56 LIRPP).

Les montants régis par la LIRPP depuis son entrée en vigueur jusqu'au 31 décembre 2007 étaient plus précisément les suivants:

Minimum du contribuable (article 57 LIRPP): 5.050 euros par an, avec un caractère général. Lorsque le contribuable est âgé de plus de 65 ans, le minimum sera augmenté de 900 euros par an. Si l'âge est supérieur à 75 ans, le minimum sera additionnellement augmenté de 1.100 euros par an.

Minimum pour descendants (article 58 LIRPP):

- 1.800 euros par an pour le premier.
- 2.000 euros pour le second.
- 3.600 euros pour le troisième.
- 4.100 euros pour le quatrième et les suivants.
- Lorsque le descendant est âgé de moins de trois ans, le minimum précédent sera majoré de 2.200 euros par an.

Minimum pour ascendants (article 59 LIRPP): 900 euros par an. Lorsque l'ascendant est âgé de plus de 75 ans, le minimum auquel se réfère le paragraphe 1 précédent était augmenté de 1.100 euros par an.

Minimum pour incapacité (article 60 LIRPP):

- Du contribuable: 2.270 euros par an lorsqu'il s'agit d'une personne handicapée et 6.900 euros par an lorsqu'il s'agit d'une personne handicapée justifiant une invalidité égale ou supérieure à 65%. Ce minimum était majoré, à titre de frais d'assistance, de 2.270 euros par an lorsque le recours à une tierce personne ou une mobilité réduite ou une invalidité égale ou supérieure à 65% sont justifiés.

- Des ascendants ou des descendants: 2.270 euros pour chacun des descendants ou ascendants qui génèreraient un droit à l'application du minimum auquel se réfèrent les articles 58 et 59 de la LIRPP, qui seraient des personnes handicapées, quel que soit leur âge. Le minimum était de 6.900 euros par an, pour chacun d'eux qui justifient une invalidité égale ou supérieure à 65%. Ce minimum sera majoré, à titre de dépenses d'assistance, de 2.270 euros par an pour chaque ascendant ou descendant qui justifie avoir besoin du recours d'une tierce personne ou une mobilité réduite ou une invalidités égale ou supérieure à 65%.

- Le minimum familial pour descendants et ascendants peut être concédé, même quand ces derniers présentent une déclaration (à condition qu'ils n'aient pas de revenus annuels supérieurs à 1.800 euros).

2.- De nouvelles exonérations d'un contenu social sont établies:

- La lettre h) de l'article 7 exonère les pensions et les avoirs passifs en faveur des petits-enfants, des frères, des mineurs de moins de vingt-deux ans ou d'handicapés pour tout travail, reçus des régimes publics de la Sécurité Sociale et des clés passives. Elle précise en même temps que les prestations publiques pour adoption multiple seront exonérées. Finalement, les prestations que percevaient les professionnels de leur mutualité de prévision sociale lorsqu'elles agissent

comme des alternatives au régime spécial de la Sécurité Sociale mentionné seront également exonérées.

- La lettre i) de l'article 7 déclare que les prestations financières publiques en conséquence de l'accueil de mineurs conformément à l'application de la mesure judiciaire de cohabitation du mineur avec une personne ou la famille prévue dans la Loi Organique 5/2000 du 12 janvier, régissant la responsabilité pénale des mineurs, seront exonérées.

- Le contribuable dispose d'un délai de deux ans pour transmettre son logement habituel sans perdre l'exonération pour réinvestissement. Ce même délai s'applique à la transmission du logement par les personnes âgées de plus de 65 ans (ce gain de patrimoine est également exonéré). Cette mesure ne spécifie pas en faveur des familles, car elle a un spectre de bénéficiaires plus étendu.

3.- Un traitement spécial est attribué aux situations de dépendance sévère ou de grande dépendance:

- La lettre x) de l'article 7 déclare que les aides publiques perçues en vertu des dispositions établies dans la Loi 39/2006 du 14 décembre sur la Promotion de l'Autonomie Personnelle et l'Assistance aux personnes en situation de dépendance (J.O. espagnol du 15 décembre), seront exonérées.

- La réduction de l'assiette imposable est permise pour les primes payées aux assurances privées de dépendance (article 51).

- Les gains patrimoniaux dérivés de la transmission du logement habituel sont exonérés (article 33). En outre, il bénéficiera d'un délai de deux ans pour transmettre son logement habituel sans perdre cette exonération.

- Il est expressément établi que les montants perçus pour constituer une hypothèque inversée ne généreront aucun revenu.

4.- Le traitement fiscal du travailleur actif handicapé est amélioré en augmentant le montant de la réduction pour obtention de revenus relatif au travail du travailleur actif handicapé.

5.- En matière de gestion de l'impôt, la LIRPP exempt les contribuables avec des pertes patrimoniales inférieures à 500 euros de l'obligation de déclarer.

De cette manière, les parents ne perdent pas le minimum pour descendants.

6.- Abattement pour investissement dans un logement habituel:

- Un régime de compensation fiscale est établi afin que ceux qui ont déjà acquis leur logement habituel avec un financement externe puissent continuer de bénéficier des taux augmentés d'abattement pour investissement dans un logement habituel.

- Il est autorisé de continuer à bénéficier de l'abattement en cas de nullité, séparation ou de divorce, à condition qu'il soit le logement habituel jusqu'à ce moment et qu'il le reste pour les enfants et le parent avec lequel ces derniers resteraient. Le Règlement de l'IRPP, approuvé par

le Décret Royal 439/2007 du 30 mars (J.O. espagnol du 31 mars), permet de déduire également pour son logement habituel, avec une limite totale de 9.015 euros.

- Un unique type d'abattement (20%) pour les travaux d'adéquation du logement habituel est instauré pour les personnes handicapées, qu'il existe ou non un financement externe.

- L'abattement est autorisé aux voisins pour les travaux d'adéquation de l'immeuble suite au handicap. Par ailleurs, le degré de parenté avec la personne handicapée est amplifié (ligne directe ou collatérale, consanguine ou par affinité, jusqu'au troisième degré).

7.- Systèmes de prévision sociale constituée en faveur de personnes handicapées.

- Le système est étendu aux personnes handicapées avec une incapacité psychique égale ou supérieure à 33%, ainsi que des personnes ayant une incapacité déterminée judiciairement quel que soit le degré.

- Les entreprises sont autorisées à apporter des montants pour l'assurance de dépendance.

- La couverture de l'assurance de dépendance est étendue à la dépendance sévère et il est permis aux membres de la famille de faire des apports dans cette assurance.

- L'exonération pour les revenus du travail dérivés des prestations obtenues sous forme de rente par les personnes handicapées découlant de leur système spécifique de prévision sociale, ainsi que ceux dérivés des apports aux patrimoines protégés est amplifiée et passe à trois fois l'IPREM et non plus deux fois.

- Le montant de la réduction pour les apports aux systèmes de prévision sociale constitués en faveur de personnes handicapées est augmenté.

8.- En matière de conciliation de la vie professionnelle et familiale, la LIRPP accepte les bons de garderie comme rendement du travail en espèces comme exonération.

9.- En matière de pensions alimentaires, la LIRPP améliore le traitement fiscal de ceux qui payent des pensions alimentaires en faveur de leurs enfants par décision judiciaire.

10.- En matière de location aux jeunes, la LIRPP augmente jusqu'à 100% le montant de la réduction pour location d'un logement à un jeune (âgé entre 18 et 35 ans) avec des revenus de travail d'activités économiques supérieurs à l'IPREM. Cette mesure est complémentaire à celle intitulée revenu de base d'émancipation et pourrait également entrer dans une liste des avantages fiscaux touchant indirectement les familles.

Période du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2008:

La Loi 51/2007 du 26 décembre sur les Budgets Généraux de l'État pour l'année 2008 (J.O. espagnol du 27 décembre) a introduit les modifications suivantes dans la LIRPP en vigueur exclusivement pour l'exercice 2008 en faveur des familles:

1.- Augmentation du montant des minimums personnels, familiaux et pour invalidité.

Les montants fixés et actuellement en vigueur sont plus précisément les suivants:

Minimum du contribuable (article 57 LIRPP): 5.151 euros par an, avec un caractère général. Lorsque le contribuable est âgé de plus de 65 ans, le minimum est augmenté de 918 euros par an. Si l'âge est supérieur à 75 ans, le minimum sera additionnellement augmenté de 1.122 euros par an.

Minimum pour descendants (article 58 LIRPP):

- 1.836 euros par an pour le premier.
- 2.040 euros pour le second.
- 3.672 euros pour le troisième.
- 4.182 euros pour le quatrième et les suivants.
- Lorsque le descendant est âgé de moins de trois ans, le minimum précédent sera majoré de 2.244 euros par an.

Minimum pour les ascendants (article 59 LIRPP): 918 euros par an. Lorsque l'ascendant est âgé de plus de 75 ans, le minimum auquel se réfère le paragraphe 1 précédent sera majoré de 1.122 euros par an.

Minimum pour incapacité (article 60 LIRPP):

- Du contribuable: 2.316 euros par an lorsqu'il s'agit d'une personne handicapée et 7.038 euros par an lorsqu'il s'agit d'une personne handicapée justifiant une invalidité égale ou supérieure à 65%. Ce minimum sera majoré, à titre de frais d'assistance, de 2.316 euros par an en cas de recours d'une tierce personne ou d'une mobilité réduite ou d'une invalidité égale ou supérieure à 65% sont justifiés.

- Des ascendants ou des descendants: 2.316 euros pour chacun des descendants ou ascendants qui génèreraient un droit à l'application du minimum auquel se réfèrent les articles 58 et 59 de la LIRPP, qui seraient des personnes handicapées, quel que soit leur âge. Le minimum sera de 7.038 euros par an, pour chacun d'eux qui justifient une invalidité égale ou supérieure à 65%. Ce minimum sera majoré, à titre de dépenses d'assistance, de 2.316 euros par an pour chaque ascendant ou descendant qui justifie avoir besoin du recours d'une tierce personne ou une mobilité réduite ou une invalidité égale ou supérieure à 65%.

2.- Elle augmenta de 2% les montants de la réduction générale pour obtention de revenus du travail applicables pour les travailleurs actifs handicapés.

3.- Elle introduisit dans la réglementation de l'IRPP un abattement pour location de logement habituel qui prit effet à partir du 1^{er} janvier 2008 et dota l'actuel traitement fiscal du logement d'une plus grande neutralité et elle fut principalement destinée aux groupes de population ayant peu de ressources. Cette mesure est complémentaire à celle intitulée revenu de base d'émancipation et elle pourrait également entrer dans une liste des avantages fiscaux touchant indirectement les familles (article 68.7 LIRPP).

Le champ subjectif d'application de l'abattement pour location de logement habituel demeure notamment limité aux contribuables à plus faibles revenus, en prenant en compte l'assiette

imposable de ces revenus. Par conséquent, les contribuables ayant une assiette imposable inférieure à 24.020 euros par an n'auront pas droit à l'abattement, tout en établissant une perte graduelle de l'assiette de la déduction de la manière suivante:

- a) lorsque l'assiette imposable est égale ou inférieure à 12.000 euros par an: 9.015 euros par an,
- b) lorsque l'assiette imposable est comprise entre 12.000,01 et 24.020 euros: 9.015 euros moins le résultat de la multiplication de 0,75 par la différence entre l'assiette imposable et 12.000 euros par an.
- c) lorsque l'assiette imposable est égale ou supérieure à 24.020 euros: aucun droit à la déduction.

Période du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2009:

La Loi 2/2008 du 23 décembre sur les Budgets Généraux de l'État pour l'année 2009, en matière de protection de la famille:

- 1.- Elle a approuvé de nouveau pour l'exercice 2008 la compensation fiscale pour ceux qui auraient acquis leur logement habituel avant le 20 janvier 2006 et qui auraient droit aux taux augmentés d'abattement pour financement externe en vigueur jusqu'au 31-12-06.
- 2.- **Elle a approuvé pour l'exercice 2009, avec le même montant que pour 2008, le montant de la réduction générale pour obtention de revenus du travail applicables pour les travailleurs actifs handicapés et le minimum personnel et familial.**

Le Décret-Loi Royal 2/2008 du 21 avril sur les mesures d'encouragement à l'activité économique (J.O. espagnol du 22 avril), dans le but de contribuer à palier la situation économique dans laquelle pourraient se trouver les familles avec des percepteurs de revenus du travail ou d'activités économiques et dans l'objectif de les doter d'une liquidité plus importante, en augmentant leur revenu disponible, a incorporé un nouvel avantage fiscal dans la LIRPP, qui consiste à réduire le montant total de l'impôt jusqu'à 400 euros par an pour les percepteurs de travail et d'activités économiques (article 80 bis LIRPP).

Grâce à l'approbation du Décret Royal 861/2008 du 23 mai, qui modifie le Règlement sur l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques en matière de paiements en acompte sur les revenus du travail et des activités économiques (J.O. espagnol du 24), les bénéficiaires de cette déduction pouvaient anticiper les résultats de leur application par une minoration des paiements en acompte de l'impôt dans la période imposable de 2008.

À cet effet, il faut signaler qu'à partir du 1^{er} janvier 2010, l'abattement pour obtention de revenus du travail ou d'activités économiques qui régissait l'article 80 bis de la LIRPP a été partiellement supprimée, mais maintenue avec un caractère progressif pour les contribuables dont l'assiette imposable est inférieure à 12.000 euros par an.

Le Décret Royal 1975/2008 du 28 novembre sur les mesures urgentes à adopter en matière économique, fiscale, d'emploi et d'accès au logement (J.O. espagnol du 2 décembre) a ajouté une neuvième disposition transitoire au Règlement de l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques, approuvé par le Décret Royal 439/2007 du 30 mars (J.O. espagnol du 31 mars), ci-après RIRPP, qui amplifie de deux ans le délai pour transmettre le logement habituel pour

l'exonération pour réinvestissement dans les cas pour lesquels un nouveau logement habituel aurait été préalablement acquis à condition que cette acquisition, celle du nouveau logement, ait eu lieu pendant les exercices 2006, 2007 et 2008. L'acquisition du délai cité pour la transmission du logement habituel sera jusqu'au 31 décembre 2010.

Ce Décret Royal 1975/2008 du 28 novembre a également ajouté une dixième disposition transitoire au RIRPP, qui modifie le délai établi dans son article 56 sur l'acquisition ou la réhabilitation du logement habituel à compter de la date où fut ouvert le compte logement. Suite à la modification réalisée, ce délai est prolongé jusqu'au 31 décembre 2010, pour tous les cas dans lesquels le délai de quatre ans arriverait à échéance entre le 1^{er} janvier 2008 et le 30 décembre 2010 et à condition qu'au moment de son entrée en vigueur, le logement habituel n'a pas été acquis ou réhabilité.

Enfin, la Loi 26/2009 du 23 décembre sur les Budgets Généraux de l'État pour l'année 2010 (J.O. espagnol du 24 décembre) a approuvé de nouveau pour l'exercice 2009 la compensation fiscale pour ceux ayant acquis leur logement habituel avant le 20 janvier 2006 et qui auraient droit aux taux augmentés d'abattement pour financement externe en vigueur jusqu'au 31 décembre 2006.

IV.- ACCORDS AVEC LES COMMUNAUTÉS AUTONOMES POUR RÉALISER DES PROGRAMMES SOCIAUX DANS LE DOMAINE DE LA FAMILLE ET DES ACTIONS SUBVENTIONNÉES EN FAVEUR ONGs EN MATIÈRE DE FAMILLE

Accords avec les Communautés Autonomes

Jusqu'à fin 2008, des crédits destinés à subventionner des programmes d'aide aux familles au moyen d'Accords avec les Communautés Autonomes ont été gérés.

1. Programmes pour favoriser la conciliation entre la vie familiale et professionnelle à travers les soins à la petite enfance.

Ces programmes ont permis de financer des services pour les soins d'enfants âgés de moins de trois ans. Il s'agit de services mis en place par les différentes Communautés Autonomes et les Collectivités Locales comme une partie de leur éducation volontaire.

Leur objectif est de permettre aux mineurs de moins de trois ans d'accéder à une assistance socio-éducative de qualité, ainsi que de permettre aux familles de pouvoir comptabiliser leur travail avec leurs responsabilités et les tâches familiales. Il comprend divers types de services: Crèches, Maisons pour enfants, ludothèques, Services éducatifs au niveau rural et des Centre de rencontre pour enfants et personnes âgées.

À l'heure actuelle, ce programme fait partie du **Plan Educa3**, géré par le Ministère de l'Éducation et qui prévoit d'augmenter l'offre de nouvelles places ou de nouveaux Centres en subventionnant les frais d'investissement nécessaires.

Selon la dernière étude réalisée avec les données fournies par les Communautés Autonomes, au cours des six dernières années scolaires, l'offre a augmenté de 97,8%. Ainsi, dans la promotion 2003/2004, il existait un total de 257.608 places d'assistance aux mineurs de trois ans tandis que ce chiffre pour l'année 2009/2010 a augmenté et atteint 506.957.

Dans la période 2005-2008, les chiffres fournis par l'Administration Générale de l'État et par les Communautés Autonomes pour les conventions de collaboration en matière de conciliation et pour les 0 – 3 ans ont été les suivants:

APPORT	2005	2006	2007	2008
Ministère	28.793.830,00€	28.793.830,00€	29.793.830,00€	29.793.830,00€
Communauté	82.598.815,45€	91.055.226,55€	84.456.189,75€	88.178.020,39€
TOTAL	111.392.645,45	119.849.056,55	114.250.019,75	117.971.850,39

(Annexe I: Tableau détaillé 2005-2009)

2. Programmes d'aides aux familles dans des situations spéciales.

Leur finalité principale était d'aider et d'assister les familles en difficulté.
Il existe trois programmes:

- Programme Éducation Familiale, Assistance aux Familles Défavorisées et en Situation de Risque et aux Familles Monoparentales. Son objectif est l'intervention sociale individualisée à caractère intégrale dans les familles en situation de risque.
- Programme Orientation et/ou Médiation Familiale et Points de Rencontre familiale. L'objectif est de prévenir et de s'occuper des problèmes occasionnés par les processus de conflictivité familiale, par les situations qui impliquent un risque de rupture de la famille ou par les situations dans lesquelles le conjoint décide de se séparer, en primant en tout état de cause l'intérêt supérieur des mineurs.
- Programme Aide aux Familles dans lesquelles il existe une Violence Familiale. Il est principalement destiné à l'intervention sociale intégrale dans les familles dans lesquelles des problèmes de violence ont été détectés, bien que des actions de type préventif destinées à certaines familles en situation de risque puissent être prévues.

Entre 2005-2008, les chiffres fournis par l'Administration Générale de l'État et par les Communautés Autonomes pour ces conventions ont été les suivants:

APPORT	2005	2006	2007	2008
Ministère	13.701.389,34€	13.702.027,08	13.702.030,00€	13.702.030,00€
Communauté	28.430.810,34€	29.379.554,84€	32.614.073,02€	34.686.983,37€
TOTAL	42.132.199,68	43.081.581,92	46.316.103,02	48.389.013,37

(Annexe II: Tableau détaillé 2005-2009)

Subventions concédées aux ONGs pour réaliser des programmes sociaux en matière de famille

Le Ministère de la Santé et de la Politique Sociale effectue chaque année deux convocations de subventions destinées aux sociétés à but non lucratif qui mènent à bien des actions en matière de famille. D'une part, la convocation à charge de l'apport fiscal de l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques à des fins sociales (0,7% de la recette) et d'autre part, la convocation en Régime Général destinée à des frais de maintenance et de fonctionnement des associations.

En ce sens, dans la période de référence du présent rapport, les actions suivantes ont été subventionnées:

Convocation de l'IRPP: 214 projets pour lesquels 24,76 millions € ont été destinés.

Convocation Régime Général: 98 projets pour un montant de 6,45 millions €.

V.- AIDES SOCIALES AUX FAMILLES NOMBREUSES.

Ces aides sont octroyées aux familles qui, en raison de leur nombre d'enfants, sont définies comme familles nombreuses. Pour qu'elles puissent bénéficier de ces avantages, elles doivent non seulement réunir des conditions requises, mais aussi solliciter leur reconnaissance à travers la concession du titre de famille nombreuse attribué par l'organisme public compétent (Communautés Autonomes) ; qui sera valide sur tout le territoire national.

D'un point de vue légal, la **famille nombreuse** est la famille composée de:

- Un ou deux ascendants avec trois enfants ou plus, qu'ils soient ou non en commun.
- Un ou deux ascendants avec deux enfants (en commun ou non) et au moins un des enfants avec un handicap ou une incapacité pour travailler.
- Deux ascendants avec deux enfants (en commun ou non), lorsque les parents sont handicapés ou ont une incapacité pour travailler, ou qu'au moins l'un des deux ait une invalidité égale ou supérieure à 65%.
- Le père ou la mère séparés ou divorcés avec trois enfants ou plus, en commun ou non, bien qu'ils soient dans différentes unités familiales, s'ils dépendent économiquement d'eux, bien qu'ils ne vivent pas dans le foyer conjugal.
- Deux frères ou sœurs orphelins du père et de la mère, soumis à la tutelle, l'accueil ou la garde, sans être à la charge du tuteur, de l'accueillant ou du gardien.
- Au minimum trois frères ou sœurs orphelins du père et de la mère âgés de plus de 18 ans ou deux, s'il l'un est handicapé, vivant et dépendant économiquement entre eux.
- Le père ou la mère avec deux enfants, lorsque l'autre parent est décédé.

Il est considéré que l'enfant fait partie d'une famille nombreuse lorsque:

- L'enfant est célibataire.
- S'il a moins de 21 ans, excepté s'il a un handicap ou une incapacité pour travailler où il n'y a pas d'âge limite.

- Lorsque l'enfant réalise des études universitaires ou une Formation Professionnelle d'un degré supérieur ou sur la voie d'obtenir un poste de travail, l'âge limite s'étend à 25 ans, celui-ci inclus.
- Il vit avec le père et/ou la mère.
- Et qu'il dépend économiquement d'eux.

Les membres de la famille nombreuse devront résider légalement sur le territoire espagnol aussi bien les Espagnols que les étrangers, car ces derniers sont traités de la même façon que les nationaux pour cette protection.

Les familles nombreuses sont classées en deux catégories:

- Spéciale:
 - Celles qui ont 5 enfants ou plus.
 - Celles qui ont 4 enfants si au moins 3 d'entre eux sont issus de la naissance, de l'adoption ou de l'accueil multiples.
 - Celles qui ont 4 enfants lorsque les revenus per capita de la famille n'excèdent pas 75% du SMIC annuel en vigueur, y compris les primes extraordinaires.
- Générale:
 - Les autres familles.

Lorsqu'il existe des enfants handicapés dans la famille nombreuse, ces derniers seront comptabilisés comme deux enfants pour déterminer la catégorie.

Avantages en faveur des familles nombreuses.

Les avantages dont bénéficient les familles nombreuses sur certains biens et services sont fixés par:

- L'Administration de l'État pour les toutes les familles titulaires du statut de famille nombreuse et qui résident en Espagne.
- Les diverses Communautés Autonomes pour leurs résidents.
- Les Collectivités Locales (Mairies, Conseils...)

Parmi les avantages établis au niveau de l'État se trouvent:

- La bonification de 45% des cotisations à la Sécurité Sociale (de l'employeur) pour l'embauche d'un assistant au service d'une famille nombreuse.
- L'augmentation de la limite de revenus pour avoir droit à l'allocation de la Sécurité Sociale pour enfant de moins de 18 ans à charge.
- L'augmentation du congé de paternité jusqu'à 20 jours pour les pères de familles nombreuses.
- L'augmentation de période considérée comme cotisée et de celle de réserve du poste de travail en cas de congé pour garde d'un enfant.
- Droit préférentiel pour obtenir des bourses, une réduction de 50% (pour la catégorie générale), ou exonération (pour la catégorie spéciale) de taxes et des prix publics dans le domaine de l'éducation.
- Le droit à l'aide pour besoins éducatifs spéciaux associés à l'handicap pour le transport et la cantine.

- Les réductions de 20 ou 50% sur les tarifs du transport routier, ferroviaire et maritime (selon la catégorie). Ces réductions sont cumulables à d'autres réductions établies.
- Une remise de 5% ou de 10% (selon la catégorie) sur les tarifs aériens nationaux.
- Des droits préférentiels pour l'accès aux activités de loisir de l'IMSERSO (tourisme et thermalisme social) et une réduction sur les cotisations à payer.
- Des remises sur les entrées aux musées, auditoriums et théâtres de l'État.
- Des avantages en matière de logement: droit à des aides financières, allocation de prêts, ...
- Forfait social sur le tarif de l'électricité permettant aux familles nombreuses de ne pas être frappées par les augmentations de ce tarif.

DONNÉES STATISTIQUES

RELATIVES AUX PRESTATIONS FAMILIALES

1.- Bénéficiaires de la prestation.

Bénéficiaires	Janvier 2005	Janvier 2006	Janvier 2007	Janvier 2008	Janvier 2009
Enfants d'affiliés < 18 ans	621.388	535.277	447.746	374.289	342.207
Enfants de non-affiliés < 18 ans	274.307	330.072	360987	385.317	474.702
Enfants handicapés	216.918	219.272	224.789	231.024	239.237
- < 18 ans et handicap ≥ 33%	73.356	73.881	74.635	76.595	79.992
- ≥ 18 et handicap ≥ 65%	89.177	90.431	93.661	96.730	100.781
- ≥ 18 et handicap ≥ 75%	54.385	54.960	56.493	57.699	58.464
TOTAL	1.112.613	1.084.621	1.033.522	990.630	1.056.146

2.- Montants individuels de la prestation en euros, par an, par bénéficiaire.

	2005	2006	2007	2008	2009
Paiement périodique					
< 3 ans sans handicap				500,00(3)	500,00(3)
< 18 ans sans handicap		291,00	291,00	291,00	291,00
< 18 ans avec handicap ≥ 33%	581,64	581,64	581,64	1.000,00	1.000,00
≥ 18 ans avec handicap ≥ 65%	3.474,84	3.639,96	3.826,44	3.956,76	4.035,96
≥ 18 ans avec handicap ≥ 75%	5.212,32	5.460,00	5.739,72	5.935,20	6.054,00
Paiement unique					
Prestation naissance d'un enfant	450,76	450,76	450,76(2)	1.000,00(3)	1.000,00(3)
Prestation accouchement multiple	En fonction du salaire minimum et du nombre d'enfants (1)				

(1) Le minimum avec 2 enfants nés représente 4 fois le montant mensuel du Salaire Minimum Interprofessionnel.

(2) et (3) Loi 35/2007. Le nouveau paiement de la prestation commence à partir du 16-11-2007

3.- Frais de protection de la famille. (Prestations non contributives)

Millions d'euros

Millions d'euros	2005	2006	2007	2008	2009
Allocation pour enfant à charge	242,12	229,00	213,25	218,32	195,38
Allocation pour enfant handicapé à charge	638,32	684,15	727,53	806,39	760,00
Prestation pour naissance d'un enfant	4,93	5,06	4,88	16,56	10,00
Prestation pour accouchement multiple	14,96	17,01	18,60	21,82	22,00
Pour naissance d'un enfant (188 bis LGSS) (1)			33,96	141,81	111,42
TOTAL	900,32	935,22	998,22	1.204,90	1.098,80

(1) Loi 35/2007 du 15 novembre.

Source: Comptes et Bilans de la Sécurité Sociale 2005-2008 et Budget 2009.

Prestations pour enfant à charge

Nombre de bénéficiaires/moyenne annuelle

Enfants < 18 ans	2005	2006	2007	2008	2009
Sans handicap	835.872	784.290	728.751	778.964	851.617
Handicapés > -33%	73.587	74.500	76.068	78.902	83.734
Familles affectées	542.067	512.148	481.014	510.420	557.970

Enfants > 18 ans	2005	2006	2007	2008	2009
Handicapés > -65%	90.015	92.483	95.585	99.026	103.110
Handicapés > -75%	54.641	55.888	57.273	58.181	59.075
Familles affectées	140.837	144.534	149.011	153.357	158.295

Total Enfants	1.054.114	1.007.160	957.677	1.015.072	1.097.536
----------------------	-----------	-----------	---------	-----------	-----------

Source: *Annuaire des Statistiques du Ministère du Travail et de l'Immigration.*

Abattement fiscal dans l'IRPP

Milliers d'euros

	2007	2008	2009
Pour naissance ou adoption d'enfant (*)	526.708	1.064.108	999.700
De maternité en faveur des femmes travailleuses ayant à leur charge un enfant de moins de 3 ans (*)	827.467	870.502	886.613

(*) Pour l'année 2009, il existe seulement des données relatives au paiement anticipé, concernant les abattements dans les déclarations de l'IRPP, le chiffre de 2008 est répété.

Nombre de bénéficiaires/année

	2007	2008	2009
Pour naissance ou adoption d'un enfant dans l'IRPP	210.724	425.584	392.023
De maternité en faveur des femmes travailleuses ayant à leur charge un enfant de moins de 3 ans	930.316	977.096	843.125

Source: *Annuaire des Statistiques du Ministère du Travail et de l'Immigration.*

Ci-joint en Annexe la dernière mise à jour réalisée en mai 2010 du Rapport sur « *L'application des engagements établis pour les prestations et les mesures d'Aide aux Familles dans la Charte Sociale Européenne* » qui s'avère intéressante concernant l'article 16.

Année 2009 (*)

	TOTAL FAMILLES			FAMILLES SANS ENFANTS HANDICAPÉS		
	Titres en vigueur (1)	Titres nouveaux	Titres renouvelés	Titres en vigueur (1)	Titres nouveaux	Titres renouvelés
TOTAL						
Total	466.150	68.030	130.310	409.667	60.172	113.422
2 enfants	57.663	10.882	13.389	13.407	3.832	2.727
3 enfants	335.975	50.682	80.157	330.181	50.281	77.670
4 enfants (2)	53.265	5.023	25.984	48.270	4.731	23.198
5 enfants	13.042	1.064	6.905	12.059	977	6.214
6 enfants	3.853	243	2.375	3.563	224	2.221
7 enfants	1.325	70	800	1.239	67	752
8 enfants	554	38	364	510	34	336
9 enfants	244	13	162	228	12	146
10 enfants et plus	229	15	174	210	14	158
CATÉGORIE GÉNÉRALE						
Total	426.716	64.602	106.532	376.666	57.151	93.383
2 enfants	57.663	10.882	13.389	13.407	3.832	2.727
3 enfants	335.975	50.682	80.157	330.181	50.281	77.670
4 enfants	33.078	3.038	12.986	33.078	3.038	12.986
CATÉGORIE SPÉCIALE						
Total	39.434	3.428	23.778	33.001	3.021	20.039
4 enfants ou moins	20.187	1.985	12.998	15.192	1.693	10.212
5 enfants	13.042	1.064	6.905	12.059	977	6.214
6 enfants	3.853	243	2.375	3.563	224	2.221
7 enfants	1.325	70	800	1.239	67	752
8 enfants	554	38	364	510	34	336
9 enfants	244	13	162	228	12	146
10 enfants et plus	229	15	174	210	14	158

(1) Sans les données relatives aux Titres en vigueur aux Asturies et à Melilla.

(2) Comprend les données de 4 enfants ou moins relatives aux Titres de Catégorie Spéciale.

	Montant		Nbre Places	Montant		Nbre Places	Montant		Nbre Places	Montant
	rt MINIST.	Apport C.A		Apport MINIST.	Apport C.A		Apport MINIST.	Apport C.A		
STATISTIQUES CONCILIATION VIE FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE (0-3 ANS) (ANNÉE 2009)	10 000 000	18 729 375 43	3 713	7 000 000 00	20 585 158 13	41 115	8 000 000 00	15 880 297 79	3 886	8 000 000 00

PROGRAMMES	2005			2006			2007		
	Nbre Projet	Montant		Nbre Projet	Importe		Nbre Projet	Importe	
		Apport MINIST.	Apport C.A		Apport MINIST.	Apport C.A		Apport MINIST.	Apport C.A
1.- Programme Éducation Familiale, Assistance aux Familles Défavorisées et en Situation de Risque et aux Familles Monoparentales	346	9.055.500,76	19.997.750,69	313	9.055.500,76	21.303.870,38	272	9.055.500,76	23.700.000,00
2.- Programme Orientation et/ou Médiation Familiale et Points de Rencontre Familiale	69	2.939.570,72	3.824.979,28	76	2.939.570,72	4.826.290,01	101	2.939.573,64	5.300.000,00
3.- Programme Aide aux Familles dans lesquelles la Violence Familiale existe	48	1.706.317,86	4.608.080,37	46	1.706.955,60	3.249.394,45	52	1.706.955,60	3.500.000,00
TOTAL	463	13.701.389,34	28.430.810,34	435	13.702.027,08	29.379.554,84	425	13.702.030,00	32.600.000,00

**STATISTIQUES SUR LES SUBVENTIONS CONCÉDÉES À CHARGE DE LA CONVOCATION DU RÉGIME
POUR LA RÉALISATION DE PROGRAMMES RELATIFS À LA FAMILLE (ANNEXE 4)**

	2005		2006		2007		2008		2009		
	PROJET	MONTANT	PROJET	MONTANT	PROJET	MONTANT	PROJET	MONTANT	PROJET	MONTANT	PROJ.
	3	200.000,00	3	200.000,00	7	481.000,00	9	535.864,00	6	468.986,00	
	3	292.910,00	3	258.000,00	8	539.850,00	10	600.000,00	12	914.878,00	
	4	250.500,00	5	275.500,00	10	615.370,00	9	510.000,00	6	311.000,00	
	10	743.410,00	11	733.500,00	25	1.636.220,00	28	1.645.864,00	24	1.694.864,00	

		SOURCE D'INFORMATION	ANNÉE 2006
I. PRESTATIONS ÉCONOMIQUES			
I.1 PROTECTION FAMILIALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE			
1	Prestations pour enfant à charge PF	INSS	912.897.000
2	Prestations pour enfant à charge PF	Mutualid. Funcionar.	47.832.057
3	Prestations pour enfant à charge PF	Clases Pasivas	24.100
4	Paielements uniques pour naissance et adopt, comprend prest 2500 € S.S.	INSS y Mutalid.Func.	38.410.073
5	Congés pour garde des enfants ou d'un membre de la famille	SÉC SOCIALE	
I.2 Aide familiale en pensions minimales			
6	Montant minimum retraite et invalidité avec un conjoint à charge	SECR. ÉTA. SÉC SOCIALE	438.480.702
7	Compléments aux minimums orphelin	SECR. ÉTA. SÉC SOCIALE	125.720.000
8	Montant minimum veuvage avec charges familiales	SECR. ÉTA. SÉC SOCIALE	
9	Compléments aux minimums en faveur de membre de la famille	SECR. ÉTA. SÉC SOCIALE	21.700.000
I.3 Aide à la conciliation familiale et professionnelle			
10	Paternité	INSS	
11	Maternité et autres mesures conciliation	SÉC SOCIALE	
II. AVANTAGES FISCAUX			
1. Déductions de la Cotisation			
12	Déduction pour enfant < 3 ans (100 euros par mois)	Agencia Tributaria	766.633.000
13	Déduction pour naissance (2.500 euros)	Agencia Tributaria	
14	Déductions fiscales des C. A. pour enfant à charge	C.A.	..
2. Revenus exonérés			
15	Revenus exonérés pour prest. familiales enfant à charge	DGTributos.	99.520.000
16	Revenus exonérés pour accueil de mineurs, handicapés et >65 ans	DGTributos.	1.270.000
17	Revenus exonérés pensions pour orphelin		
III. AUTRES MESURES D'ÉCONOMIE FISCALE			
Réductions de l'Assiette Imposable			
18	Réduction de l'AI pour enfants < 25 ans		2.586.272.654
19	Réduction de l'AI pour gardes d'enfants < 3 ans	DGTributos.	192.260.000
20	Réduction de l'AI pour ascendant à charge		
21	Réduction de l'AI pour handicapé		
IV. OTRAS AYUDAS A FAMILIAS			
22	Revenus Minimums d'Insertion	C.A.	368.516.581
23	Bourses	M. ÉDUCATION	1.118.389.000
24	Éducation infantile (0-3 Ans)	M. ÉDUCATION	4.498.105.462
25	Action sociale Adm CENTRALE et C.A.	Comptes Adm. Publiques	2.056.504.406
26	Aides Logement Adm CENTRALE et C.A	M. LOGEMENT ETC.A.	1.662.561.360
27	Aides aux Familles	Comptes Adm. Publiques	458.865.717

DÉPENSE TOTALE

15.393.962.111

2 et 3

En 2009, le chiffre de 2008 a été répété.

4

Données des Comptes de l'Exercice de la S.S. et des Mémoires des Mutuelles des fonctionnaires. Pour 2009, les données de 2008 sont concernant les paiements uniques de la S.S. pour naissance ou adoption (2500 €) en 2009.

12,13 y 14	Données Ag. Tributaria. Pour 2009, il n'existe aucune donnée disponible et les chiffres sont répétés.
18	En 2008, elles ne constituent pas un avantage fiscal, après la
19	réforme fiscale
22	Pour 2009, donnée provisoire.
23	Pour 2009, la dépense totale en Bourses a été augmentée, y compris les Communautés Autonomes, d'un montant égal à celui augmenta
24	Pour 2008 et 2009, la dépense en Éducation infantile a été augmentée du même pourcentage d'augmentation de la Dépense Publique en
25,26 y 27	Estimation sur la base des Comptes des Administration Publiques. Tableaux de développement du secteur Admin. Publique et de ses sou pour les données indisponibles.

Article 17. Droits des mères et des enfants à une protection sociale et économique.

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de la mère et de l'enfant à une protection sociale et économique, les Parties contractantes prendront toutes les mesures nécessaires et appropriées à cette fin, y compris la création ou le maintien d'institutions ou de services appropriés.

La plupart des réglementations, des mesures adoptées et des données statistiques disponibles ont été soulignées dans les **articles 8** (Droit des travailleuses à une protection) et **16** (droit de la famille à la protection sociale, juridique et économique). Néanmoins, **les informations sont complétées** avec des mesures dont les bénéficiaires sont majoritairement des femmes et des enfants,

FAMILLES MONOPARENTALES

La protection des **familles monoparentales** a une incidence directe sur la situation économique, sociale et professionnelle des femmes, car les familles monoparentales sont majoritairement celles composées de la mère. Parmi les réglementations à souligner se trouvent les suivantes:

- Loi 42/2006 du 29 décembre sur les Budgets Généraux de l'État pour 2007, dans la cinquante-troisième Disposition Additionnelle, créé le **Fonds de Garantie du Paiement des Aliments**, qui est rédigée de la façon suivante:

« Création d'un Fonds, qui sera initialement doté de 10 millions d'euros, destiné à garantir, par un système d'acomptes, le paiement alimentaire reconnu en faveur des enfants mineurs dans des conventions judiciairement approuvées ou une résolution judiciaire, en cas de séparation légale, divorce, déclaration de nullité du mariage, processus de filiation ou d'aliments.

- Décret Royal 1618/2007 du 7 décembre sur l'**Organisation et le Fonctionnement du Fonds de Garantie du Paiement des Aliments**, qui régit ce Fonds, qui s'applique aux descendants mineurs, ainsi qu'aux majeurs avec une invalidité supérieure à 65%. Les montants octroyés, comme avances sur salaire, seront limités à 18 mois et ils auront un montant maximum de 100 euros pour chaque mineur.

- Loi 12/2009 du 30 octobre sur le **droit d'asile** et la protection subsidiaire établi, dans son article 46, une protection spéciale pour les familles monoparentales, entre autres. Cet article stipule:

"1. Dans le cadre de la présente Loi, et dans les termes établis réglementairement, il faudra prendre en compte la situation spécifique des demandeurs ou des bénéficiaires d'une protection internationale en situation de vulnérabilité, comme les mineurs, les mineurs non accompagnés, les personnes handicapées, les personnes d'un âge avancé, les femmes enceintes, les familles monoparentales avec des mineurs, les personnes ayant subies des tortures, des viols ou toute autre forme grave de violence psychologique, physique et sexuelle et les victimes de la traite d'êtres humains.

- Loi 26/2009 du 23 décembre sur les Budgets Généraux de l'État pour 2010. Dans sa soixante-huitième Disposition Additionnelle, fixe un mandat réglementaire au Gouvernement pour que les **familles monoparentales avec deux enfants à charge soient considérées des familles nombreuses**.

Concernant les actions précises menées à bien par l'Institut de la Femme pour la protection des familles, il faut souligner le **Programme de séjours de temps libre pour les femmes avec des**

enfants mineurs exclusivement à leur charge. De 2007 à ce jour, les Communautés Autonomes continuent d'appliquer ce Programme.

INFORMATION STATISTIQUE

FAMILLES MONOPARENTALES, SELON LE NOMBRE D'ENFANTS DE LA PERSONNE DE RÉFÉRENCE

		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Les deux sexes en chiffres absolus (en milliers)	TOTAL	303,20	319,80	307,20	353,30	393,30	421,40	451,50	533,80
	1 Enfant	202,10	208,30	202,10	234,20	266,90	281,90	308,30	347,80
	2 Enfants	83,60	90,80	90,50	102,00	105,70	110,70	114,40	150,90
	3 Enfants	14,30	15,70	11,70	15,50	16,30	22,90	26,60	30,50
	4 Enfants	1,90	3,70	2,10	0,40	3,90	5,10	2,20	3,60
	5 Enfants et plus	1,30	1,20	0,80	1,30	0,50	0,80	0,00	1,00
% Femmes	TOTAL	90,04	88,90	88,93	86,67	88,33	88,23	86,07	86,25
	1 Enfant	88,12	87,28	88,08	85,65	86,62	86,52	85,01	85,77
	2 Enfants	93,90	90,86	90,39	88,04	92,15	91,06	88,29	87,94
	3 Enfants	92,31	96,82	95,73	91,61	88,96	93,89	87,59	84,92
	4 Enfants	100,00	94,59	76,19	100,00	100,00	96,08	100,00	72,22
	5 Enfants et plus	100,00	100,00	87,50	100,00	100,00	100,00	-	100,00

Note 1: Les données inférieures à 5 doivent être prises en compte avec précaution, car elles sont affectées d'importantes erreurs d'échantillonnage.

SOURCE: Exploitation spécifique de l'Enquête sur la Population Active, INE

DROITS DES ENFANTS

En décembre 1990, l'Espagne a ratifié la Convention des Droits de l'Enfance, adoptée à l'unanimité par l'assemblée de l'ONU le 20 novembre 1989.

La Loi Organique 1/1996 du 15 janvier sur la Protection Juridique du Mineur crée un cadre juridique étatique, en accord avec le statut des mineurs comme sujets de droit et la reconnaissance d'une capacité progressive pour les exercés.

Il faut également signaler que, conformément à la structure territoriale et administrative de l'État espagnol, les Communautés Autonomes, qui possèdent un pouvoir législatif, ont amplement développé la législation autonome en matière de protection et de promotion des droits des mineurs

Sur le plan international, outre la Convention des Nations Unies mentionnée précédemment, qui représente le cadre universel de la défense des droits de l'enfance et de l'adolescence, il faut toutefois ne pas oublier l'existence de divers traités internationaux ratifiés par l'Espagne –promus

par des organisations internationales comme les Nations Unies, l'Organisation Internationale du Travail, le Conseil de l'Europe, la Conférence de la Haye sur le Droit International Privé, entre autres- en matière sectorielle touchant les mineurs: travail infantile, détournement de mineurs, traite et exploitation sexuelle, adoption internationale, etc., ainsi que la réglementation communautaire applicable en Espagne en vertu de notre statut d'État membre de l'Union Européenne et du Conseil de l'Europe, et les abondantes Résolutions et Recommandations qui émanent de ces organismes internationaux, qui inspirent, orientent et complètent la reconnaissance, le respect et l'application des droits des enfants en Espagne.

Il faut également indiquer que l'État espagnol, en liaison et conformément à son engagement avec les forums internationaux pertinents, à participer à la Session Spéciale des Nations Unies sur l'Enfance (qui a eu lieu en mai 2002) et à l'adoption de la Déclaration et du Plan d'Action contenue dans le document "*Un monde adéquat pour les Enfants*"

Ci-dessous figurent certains documents espagnols les plus significatifs:

- [II^{ème} Rapport espagnol présenté au Comité des Droits de l'Enfant sur l'application de la Convention des Nations Unies sur les Droits de l'Enfance](#)
- [III et IV^{ème} Rapport sur l'application de la Convention des Droits de l'Enfant en Espagne \(2008\)](#)
- [Recommandations du Comité des Droits de l'Enfant à l'Espagne \(2002\)](#)

Au sein de l'Administration espagnole, le Secrétariat Général de la Politique Sociale et de la Consommation du Ministère de la Santé et de la Politique Sociale a parmi ses objectifs prioritaires la connaissance et l'étude de la situation de la famille et de l'enfance en Espagne. À cet effet, grâce à l'Observatoire de l'Enfance, différentes actions destinées à accomplir ce but sont entreprises et parmi lesquelles se trouve l'élaboration de l'Enfance en chiffres 2009, comme document exhaustif recueillant les informations statistiques sur les contextes sociaux importants dans la vie des enfants dans notre pays. Ci-joint le lien vers le site de l'Observatoire.

<http://www.observatoriodelainfancia.msps.es/>

Concernant les Communautés Autonomes, ci-joint les liens vers des observatoires des Communautés Autonomes:

- [Observatoire de l'Enfance d'Andalousie](#)
- [Observatoire de l'Enfance de Catalogne](#)
- [Observatoire de l'Enfance des Asturies](#)
- [Observatoire de l'Enfance de Galice](#)
- Observatoire de l'Enfance du Pays Basque
- Observatoire de l'Enfance de Cantabrie

Cadre juridique pénitencier en Espagne relatif aux mères et aux enfants.

Le cadre juridique est principalement défini par les règlements légaux indiqués à condition, en suivant le principe de hiérarchie réglementaire:

- La Constitution Espagnole
- La Loi Organique Générale Pénitentiaire
- Le Règlement Pénitencier
- Les Instructions de Services mises en place par le Secrétariat Général des Institutions Pénitentiaires, notamment les numéros 4/2005 et 13/2006.

Le cadre juridique cité sera examiné, en reprenant les aspects que régissent, d'une façon plus significative, la manière selon laquelle l'administration pénitentiaire traite la problématique de l'existence des femmes incarcérées avec des enfants mineurs:

- La Constitution Espagnole: Oblige à protéger la famille et l'enfance, ce mandat imprègne toutes les actions des pouvoirs publics.
- La Loi Organique Générale Pénitentiaire (Loi Organique 1/1.979 du 26 septembre, ci-après la LOGP) régit ce thème matière dans les articles suivants, entre autres:

Article 38.

1. Une pièce équipée du matériel obstétrique nécessaire pour traiter les internées enceintes, les internées ayant accouché et celles étant convalescentes, ainsi que pour réaliser les accouchements, dont l'urgence ne permet pas leur réalisation dans des hôpitaux civils, devra exister dans les établissements ou unités pour femmes.

2. Les internées pourront être accompagnées des enfants n'ayant pas encore atteint l'âge de trois ans, à condition qu'elles justifient dûment leur filiation. Une pièce habilitée pour garderie infantile devra exister dans les centres où les incarcérées sont internées avec des enfants.

L'Administration pénitentiaire conclura les accords nécessaires avec les entités publiques et privées afin d'encourager au maximum le développement de la relation mère-enfant et de la formation de la personnalité de l'enfant au sein de la situation spéciale déterminée par l'accomplissement d'une peine de privation de liberté de la mère

3. Un régime spécifique de visites pour les mineurs n'ayant pas plus de dix ans et qui ne vivent pas avec la mère dans le centre pénitentiaire devra être réglementairement établi. Ces visites s'effectueront sans aucun type de restrictions concernant la fréquence et l'intimité et la durée et l'horaire s'ajusteront à l'organisation régimentaire des établissements.

- Le Règlement Pénitencier (Décret Royal 190/1.996 du 9 février) développe la réglementation fixée par la LOGP de la manière suivante:

Article 17. Internées avec enfants mineurs.

1. La Direction de l'établissement autorisera les enfants âgés de moins de trois ans à accompagner leurs mères au moment de l'internement. Lorsque celles-ci demandent à les garder au sein de l'établissement pénitentiaire, la filiation et le fait que cette situation n'occasionnera aucun risque pour les mineurs devront dûment être justifiés, en communiquant la décision adoptée au Ministère Public pour toutes fins utiles.

2. Les internées qui auraient à l'extérieur des enfants âgés de moins de trois ans sous leur autorité parentale pourront solliciter au Conseil de la Direction une autorisation pour que ces enfants puissent séjourner au sein même du pénitencier. Cette autorisation sera concédée si la filiation et le fait que cette situation n'occasionnera aucun risque pour les mineurs sont dûment justifiés. À cet effet, l'opinion du Ministère Public, qui sera notifiée de la décision adoptée, sera demandée.

3. Lorsque l'internement des enfants en prison est accepté, ils devront faire l'objet d'une visite médicale par le médecin de l'établissement et, dans le cas où celui-ci n'émettrait aucune disposition, les enfants et la mère occuperont la chambre qui leur sera assignée au sein de l'unité des mères.

4. Dans les potentiels conflits pouvant subvenir entre les droits de l'enfant et ceux de la mère occasionnés par l'internement dans un établissement pénitentiaire, les droits de l'enfant primeront et dans tous les cas

ils devront être dûment préservés dans le modèle individualisé d'intervention pénitentiaire conçu pour la mère.

5. L'Administration Pénitentiaire créera pour les mineurs et leurs mères des unités pour mères, qui auront une pièce habilitée pour une garderie infantile, et elles seront architectoniquement séparées des autres départements, afin de faciliter les spécifications de régime, médico-sanitaires et de sorties rendues nécessaires par la présence des mineurs au sein du centre.

6. L'Administration Pénitentiaire encouragera la collaboration et la participation des institutions publiques et privées d'assistance du mineur dans les unités pour mères ou dans les unités dépendantes créées à cet effet pour les internées classées du troisième degré qui auraient avec elles des enfants âgés de moins de trois ans. Elle conclura dans cet objectif les accords nécessaires pour renforcer au maximum le développement de la relation mère-enfant et la formation de la personnalité des enfants.

Article 37. Cas spéciaux.

1. Les condamnés classés en troisième degré et les classés en second degré bénéficiant de permis ordinaires pourront réaliser, après autorisation du centre directif, les déplacements par leurs propres moyens sans surveillance. Lorsqu'il s'agit de comparutions auprès des organes judiciaires, l'autorisation de la Cour ou du Tribunal requérant sera sollicitée. Dans ces cas, l'Administration pourra fournir aux internés les billets du moyen de transport approprié.

2. Les enfants seront remis aux parents se trouvant à l'extérieur pour qu'ils puissent se charger de leur transfert et, en cas d'impossibilité, ils voyageront avec leurs mères dans des véhicules appropriés et ils seront accompagnés du personnel ou des collaborateurs des institutions pénitentiaires. Dans tous les cas, il sera fait en sorte de ne pas heurter la sensibilité des mineurs.

Article 45. Communications intimes, familiales et de vie commune.

3. Les membres de la famille ou les proches visitant les internées dans les communications prévues dans cet article ne pourront porter des sacs ou des paquets, ni emmener des mineurs lorsqu'il s'agit de communications intimes.

6. Après sollicitude de l'intéressé, des visites privées seront concédées en faveur des internés ayant leur conjoint ou une personne liée par une relation d'affection similaire et des enfants âgés de moins de dix ans. Ces communications, qui seront compatibles avec celles prévues dans l'article 42 et dans les paragraphes 4 et 5 de cet article, auront lieu dans des pièces ou des enceintes appropriées et leur durée maximale sera de six heures.

Article 82. Régime ouvert restreint.

1. Dans les cas des condamnés classés du troisième degré avec une trajectoire délictueuse, une personnalité anormale ou des conditions personnelles diverses, ainsi que lorsqu'il existe une impossibilité d'exercer un emploi à l'extérieur ou que le conseil de son traitement carcéral, l'Assemblée de Traitement pourra fixer la modalité de vie en régime ouvert adéquate pour ces internés et restreindre les sorties à l'extérieur, en déterminant les conditions, les contrôles et les moyens de tutelle devant être observés, le cas échéant, durant celles-ci.

2. En application du paragraphe précédent, dans le cas des femmes condamnées classées avec un troisième degré, lorsque l'existence de l'impossibilité d'exercer un emploi rémunéré à l'extérieur est justifiée, mais qu'un rapport préalable des services sociaux pertinents stipule qu'elle va effectivement réaliser les tâches domestiques au sein de son domicile familial, ces tâches seront considérées comme un travail à l'extérieur.

Article 86. Sorties de l'Établissement.

1. Les internés pourront sortir de l'Établissement pour réaliser des activités professionnelles, de formation, familiales, de traitement ou de tout autre type, permettant leur intégration sociale.

2. Ces sorties devront être planifiées et régies par l'Assemblée de Traitement, en signalant les mécanismes de contrôle et de suivi jugés nécessaires, conformément aux dispositions établies dans le programme de traitement.

3. L'horaire et la périodicité des sorties autorisés seront ceux nécessaires pour réaliser l'activité et pour les déplacements.

4. En général, la durée minimale de permanence dans le Centre sera de huit heures par jour, et l'interné devra découcher dans l'Établissement, excepté s'il accepte volontairement le contrôle de sa présence en dehors du Centre via des dispositifs télématiques adéquats fournis par l'Administration Pénitentiaire ou d'autres mécanismes de contrôle suffisant, dans ce cas ils devront uniquement demeurer dans l'Établissement pendant la période fixée dans leur programme de traitement pour la réalisation des activités de traitement, des entretiens et des contrôles de présence.

Article 125. Éducation infantile pour les mineurs.

Dans les Unités pour Mères, l'Unité éducative programmera chaque année une série d'activités à caractère éducatif pour les mineurs.

CHAPITRE V

Internement dans les Unités pour Mères

Article 178. Règles de fonctionnement.

Conformément aux dispositions établies dans l'article 17, l'Administration Pénitentiaire mettra en place pour les mineurs et leurs mères des Unités pour Mères, qui seront régies, concernant les aspects essentiels, par les règles suivantes:

1^{ère} L'Assemblée de Traitement programmera les activités de formation et de récréation, ainsi que les sorties à l'extérieur programmées des mineurs, en portant une attention spécifique à leur intégration sociale dans la communauté où l'Établissement est situé. À cet effet, il pourra compter sur la collaboration des spécialistes auxquels se réfèrent les règles 28 et 38 et sur les services sociaux du Centre correspondant.

2^{ème} Un Spécialiste de l'Éducation Infantile qui orientera la programmation de l'éducation et de récréation des activités des mineurs devra être présent dans ces Unités.

3^{ème} Les mineurs auront l'assistance médicale couverte dans l'Établissement par un spécialiste en Pédiatrie.

4^{ème} L'Administration garantira aux mineurs les heures de repos et de jeu qu'ils nécessitent. À cet effet, un espace suffisant d'action formative avec des jeux et des divertissements leur sera dédié.

5^{ème} Le régime des visites du mineur sera uniquement restreint de façon transitoire pour des raisons d'ordre et de sécurité de l'Établissement.

6^{ème} Dans le cas des mères ne disposant pas de ressources économiques suffisantes, l'Administration fournira le nécessaire pour les soins infantiles des enfants avec lesquels elles effectuent leur emprisonnement.

Article 179. Horaire flexible.

Concernant les internées avec des enfants mineurs classées du troisième degré, l'Assemblée de Traitement pourra approuver un horaire adéquat à leurs besoins familiaux en vue de favoriser le contact avec leurs enfants dans une ambiance familiale, en les autorisant à découcher au domicile et à demeurer dans l'Établissement pendant les heures de jours qui seraient fixées.

Article 180. Unités Dépendantes.

Sur proposition du Comité de Traitement, Le Centre Directif pourra autoriser les internées du troisième degré avec des enfants mineurs à être affectées à des Unités Dépendantes extérieures, où elles pourront pleinement s'intégrer dans le milieu professionnel et scolaire.

Article 181. Adoption de mesures exceptionnelles.

Lorsque des maltraitances, physiques ou psychiques sont détectées sur un mineur ou que celui-ci est utilisé par sa mère ou des membres de la famille pour introduire ou sortir de l'Établissement des substances ou des objets prohibés, le Conseil de Direction, après un rapport du Comité de Traitement, le communiquera à l'Autorité compétente en matière des mineurs pour qu'elle puisse prendre la décision opportune.

Article 213. Infirmieries et autres services de santé.

1. Les Établissements devront être munis d'une salle destinée à l'infirmierie, qui sera équipée des moyens matériels nécessaires pour couvrir l'assistance médicale générale et d'une capacité proportionnelle au nombre réel d'internés dans le Centre. L'infirmierie devra également disposer des instruments nécessaires pour l'assistance des spécialités les plus fréquemment requises. Les départements des femmes devront en outre avoir une salle munie des instruments obstétricaux pour prendre exceptionnellement en charge les femmes en cas d'accouchement. Ils devront également posséder des chambres destinées à l'isolement sanitaire des patients l'exigeant.

2. Toutes les installations indiquées seront régies par les règles spécifiques élaborées par le Conseil de Direction et approuvées par le Centre Directif, sur proposition de l'unité de santé de l'Établissement, avec des critères exclusivement médicaux. L'Administration Pénitentiaire sollicitera aux Administrations sanitaires compétentes les autorisations obligatoires pour le fonctionnement des unités, des services ou des locaux de santé qui les requièrent.

Article 226. Alimentation.

1. Une alimentation convenablement préparée, devant répondre aux exigences diététiques de la population pénitentiaire et aux spécificités d'âge, de santé, du travail, du climat, des habitudes et dans la mesure du possible, des convictions personnelles et religieuses, devra être fournie dans tous les centres pénitentiaires.

2. L'alimentation des malades sera soumise au contrôle du médecin.

3. Les Centres dans lesquels se trouvent les mères accompagnées de leurs enfants devront fournir les moyens nécessaires pour l'alimentation de chaque mineur conformément à leurs besoins et selon les recommandations du service médical.

Article 227. Objectifs.

L'action sociale se consacrera à la résolution de problèmes survenus aux internés et à leurs familles en conséquence de leur internement et elle contribuera au développement intégral de ces derniers.

Article 254. Exécution des sanctions d'isolement.

1. Les sanctions d'isolement s'appliqueront après un rapport préalable et une reconnaissance médicale réalisée par le Médecin de l'Établissement, qui contrôlera quotidiennement l'interné tant qu'il demeurera dans cette situation et qui informera le Directeur de son état de santé physique et mental et, le cas échéant, sur le besoin de suspendre ou de modifier la sanction imposée.

2. En cas de maladie de l'interné sanctionné, l'application de la sanction d'isolement sera reportée jusqu'à ce qu'il soit apte.

3. Cette sanction ne sera pas applicable aux femmes en période de gestation, aux femmes jusqu'à six mois après la fin de la grossesse, aux mères allaitantes et aux femmes accompagnées de leurs enfants.

Dans le but de développer ces préceptes, le Secrétariat Général des Institutions Pénitentiaires, qui dépend du Ministère de l'Intérieur, a distribué différentes instructions de service où les Femmes, les Mères et les Enfants mineurs sont protégés d'une façon spécifique. Elles représentent une réglementation interne obligatoirement applicable et régissent collatéralement les aspects en cette matière. Les instructions les plus importantes sont la I. 4/2005 et la I. 13/2006.

• L'Instruction 4/2005 qui régit, entre autres, les Communications et les visites stipule:

A) COMMUNICATIONS ET VISITES (Art. 41 à 49 inclus du R.P.)

1.- Règles générales

a) Toutes les communications auront lieu dans des locaux aménagés à cet effet.

b) Un contrôle minutieux de ces communications sera mené à bien par un système informatique, dans le cas où il existerait, ou par un registre. Dans ces deux cas, les données mentionnées dans l'article 41.4 du Règlement Pénitentiaire y seront reflétées.

c) Tout interné pourra communiquer immédiatement à sa famille et son avocat sa détention dans un Centre Pénitentiaire. Cette communication s'effectuera par téléphone, télégramme, lettre ou par tout autre moyen que le Conseil de Direction juge conforme aux caractéristiques de l'Établissement.

d) En application du paragraphe précédent, concernant les internés étrangers, leur internement, il leur sera remis l'adresse et le numéro de téléphone de leur représentant diplomatique accrédité en Espagne.

e) Les mineurs non accompagnés de leurs parents ou de leurs tuteurs nécessiteront obligatoirement une autorisation écrite de ces derniers. Dans les cas où exceptionnellement seraient concédées des communications intimes avec des mineurs, elles requerront, en plus de cette autorisation, la justification d'une relation affective stable.

L'Instruction 13/2006.-... A.- APLICATION Art. 86.4 Règlement pénitentiaire. Cet article permet, pour certains cas, d'effectuer la peine en régime ouvert, généralement dans son propre domicile, ou pour des séjours prolongés à l'hôpital, sans ne devoir se présenter quotidiennement au Centre Pénitentiaire ou au centre d'Insertion Sociale. Cette possibilité peut se réaliser sans aucun contrôle technique ou par divers dispositifs de contrôle télématique (bracelets, vérification de voix, tests à distance de contrôle d'alcoolémie, interdiction d'approche à certaines zones ou personnes par un contrôle par GPS, etc.).

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Au sein du système d'individualisation scientifique contemplé dans l'article 72.1 de la Loi Organique Générale Pénitentiaire, le régime ouvert constitue un espace ample avec divers objectifs et finalités, caractérisé par la diversité des offres et des alternatives: différents types d'unités architectoniques, diverses modalités de vie, divers programmes d'intervention et de traitement. Cette diversité doit permettre ici, plus qu'à tout autre moment, d'atteindre l'adéquation optimale entre l'effectivité de l'exécution pénale et la réussite de l'insertion pleine et progressive du condamné dans la société.

De ce point de vue, le point 4 de l'article 86 du Règlement Pénitentiaire vient à rendre possible une forme spécifique d'accomplir la peine en régime ouvert : l'interné ne réside pas dans un CIS, une Section Ouverte, une Unité Dépendante ou une Institution spécifique extrapénitentiaire, dans lesquels il est tenu de se présenter périodiquement et pour la période établie dans son programme de traitement, mais au contraire, il est pleinement immergé dans son contexte familial ou communautaire, bien qu'il soit soumis aux dispositifs télématiques ou tout autre mécanisme de contrôle approprié que définirait l'Administration et qu'il accepterait volontairement. Cette modalité de vie suppose un renforcement des principes d'inspiration du régime ouvert stipulés dans l'article 83.2 du Règlement Pénitentiaire: atténuation des mesures de contrôle, autoresponsabilité du condamné, normalisation et intégration sociale, évitement de la déstructuration familiale et coordination avec les instances communautaires de réinsertion.

L'application de l'Article 86.4 implique que l'interné soit exempt de découcher au sein de l'établissement, à condition qu'il accepte les contrôles réalisés au moyen de dispositifs télématiques ou de tout autre type que le Comité de Traitement a défini dans son programme individualisé et dans la résolution de la Direction Générale à ce sujet.

2. MOTIF POUR L'APPLICATION DE L'ART. 86.4

Les critères proposés pouvant orienter cette évaluation effectuée par l'organe agréé sont les suivants:

- Avoir obtenu une évaluation positive dans les diverses évaluations relatives à l'accomplissement des objectifs de leur programme individualisé de traitement.
- Existence de facteurs favorisant une intégration socio-professionnelle.
- Existence d'un pronostique favorable de réinsertion sociale.

L'application de cet article dans l'un de ces cas pourrait se produire dans le classement initial de troisième degré ou dans la progression de degré s'il rassemble les conditions requises précédemment citées...

Dans le cas précis des mères avec des enfants et des convalescences médicales, les indications suivantes devront être prises en compte:

a) *Mères avec enfants*

Dans ce cas, l'application du régime spécifique de vie est justifiée, ainsi que ses limites destinées à garantir l'attention intégrale de la mère –ou du père, en absence de celle-ci, à condition que les enfants se trouvant à sa charge- à la garde des enfants mineurs. La défense des droits du mineur est reprise, parmi d'autres réglementations, dans l'article 17.4 du Règlement Pénitentiaire.

La mesure d'appliquera s'il n'existe aucune alternative préférable pour les intérêts du mineur, après l'évaluation des circonstances de la mère.

Les Comités de Traitement établiront les études-proposition pertinentes avec un préavis suffisant pour que leur autorisation et application puisse accomplir la finalité voulue.

Dans ces cas, les stratégies et les moyens favorisant la continuité de l'assistance au mineur dans l'environnement le plus approprié pour celui-ci seront également envisagés. Les prévisions instaurées dans l'article 179 du Règlement seront applicables tout au long de la période d'allaitement.

II.- INFRASTRUCTURES PÉNITENTIAIRES POUR LES FEMMES ET LES INTERNÉES AVEC DES ENFANTS.

Le système carcéral qui dépend du Secrétariat Général des Institutions Pénitentiaires compte, dans l'immédiat, un total de

- 47 Centre Pénitencier avec des modules pour femmes.
- Un total de 77 modules pour femmes. (il faut savoir qu'il existe des centres avec plusieurs modules pour femmes)
- Parmi le total des centres pénitenciers, trois établissements sont destinés exclusivement aux femmes (Alcalá de Guadaira, Madrid I et Ávila)
- Parmi le total des modules pour femmes, 7 modules sont exclusivement pour les mères étant accompagnées d'enfants de moins de 3 ans.
- Il existe également 2 Unités pour Mères (Séville et Palma de Mallorca), qui sont d'authentiques centres spéciaux d'accomplissement indépendant, physiquement séparées des établissements pénitenciers, conçues pour héberger les mères accompagnées d'enfants de moins de trois ans.
- À l'heure actuelle, une nouvelle Unité pour Mères est en construction à Madrid et deux autres unités sont en projet ; une à Valence et l'autre à Ténériffe.
- Il existe un module mixte, pour des concubins où les deux membres sont privés de liberté (CP Madrid VI, Aranjuez).
- Tous les Centres d'Insertion Sociale modernes et indépendants (11) possèdent des départements pour femmes qui sont en régime ouvert.

6 autres unités dépendantes (externes) sont également existantes et fonctionnent en collaboration avec des organisations non-gouvernementales, dans lesquelles le collectif des internées est composé uniquement de femmes et de mères. (Granada, Alcalá de Guadaira, Madrid V, Madrid VI. Ténériffe et Valencia Rocafort).

III.- Philosophie du système carcéral concernant les femmes internées qui sont des mères et concernant les enfants de celles-ci. Intervention thérapeutique et Programmes spécifiques.

Le Secrétariat Général cité a réalisé des efforts considérables en vue de permettre les meilleures conditions de vie des femmes en général et notamment, des femmes ayant des enfants dans la prison, sans oublier celles incarcérées ayant des enfants en dehors des centres, qui ont mutuellement besoin d'une assistance et d'une communication très spéciale.

À cet effet, il est nécessaire de parler d'« une philosophie », à savoir, de tout une trame conceptuelle permettant une attention singulièrement préférentielle autour de l'existence de mères et d'enfants concernés par le système carcéral, en tentant de garantir non seulement qu'aucun préjudice ne soit occasionné aux sujets intervenants (enfants et mères), mais

également d'assurer leur meilleur épanouissement intellectuel, émotionnel et de vie commune et que les mineurs ne puissent jamais percevoir les rigueurs d'un centre pénitentiaire qui, dans certains aspects, est conçu pour assurer la retenue et la garde, ce qui motive les énormes efforts pour équiper les installations et les moyens des modules pour mères, afin que celles-ci bénéficient de tous les éléments nécessaires pour garantir un meilleur développement. En conséquence, des modules pour enfants et leurs besoins, leur attention médicale, l'existence d'un personnel préparé, la conception et l'élaboration de repas, la conception des chambres, la décoration, les types de berceaux, les cours de récréation, les jardins pour enfants, l'installation de mobilier pour jeux, les sorties à l'extérieur du centre à charge du personnel préparé et des volontaires des ONGs qui collaborent avec l'administration pénitentiaire dans cette tâche et un long etcétera, ont été mis en place.

Le pas le plus décisif et radical réalisé dans cette lignée (et qui montre qu'il existe non seulement une conception philosophique évidente, mais également une implication transformatrice évidente) fut la conception et la création des **Unités pour Mères**, qui ont entraîné la construction de deux centres architectoniques. L'objectif est de permettre à moyen terme (entre 2 ou 3 ans), lorsque les travaux de constructions des Unités pour Mères en projet seront finalisés, que toutes les femmes avec des enfants de moins de trois ans présentes dans le système pénitencier exécutent leur peine dans ce type d'unités. Au terme de cette période, le souhait est de disposer d'un unique centre possédant un module pour mères pensé pour les cas dont des circonstances de sécurité particulièrement contrastées et spéciales l'exigent ainsi.

Les Unités pour Mères sont déjà une réalité tangible et pionnière dans le monde, tel qu'à Palma de Mallorca et Séville, et d'autres unités sont en cours d'inauguration, notamment à Madrid, Tenerife et Valence, permettant ainsi d'avoir des ressources géographiquement réparties et garantissant en toute sécurité une meilleure attention aux mères et à leurs enfants. Néanmoins, bien que le chapitre sur les infrastructures, sur lesquels tant d'efforts, de dévouement et de ressources continuent d'être réalisés, soit très important, il n'en est pas moins du chapitre concernant:

- La sélection et la formation du personnel pénitencier qui travaille avec ce type de détenues et d'enfants.
- Le domaine médico-sanitaire.
- Le domaine plus directement associé au traitement: car toute la liste des opérations quotidiennes tourne autour des enfants et des mères, permettant à celles-ci de trouver des alternatives au délit grâce à des interventions de rééducation et de réinsertion sociale qui s'articulent autour de programmes spécifiques consacrés aux mères, les dénommées écoles pour mères, les programmes de sevrage ou de réduction de dommages pour des thèmes en relation avec la dépendance aux drogues, ainsi que d'autres formations professionnelles mettant en relation l'administration pénitentiaire avec des entreprises et des fondations privées ainsi que d'autres administrations publiques (Mairies, Communautés Autonomes) et en collaboration avec le Service Public d'Emploi de l'État et le Fonds Social Européen. De multiples offres ont créé notamment de formation professionnelle, de formation et d'orientation pour l'emploi et des programmes d'accompagnement. Ce chapitre sur les interventions est complété avec de dizaines d'ateliers professionnels, des cours de tous les niveaux d'enseignement, des programmes spécifiques pour les femmes avec un effet particulier dans les programmes de surpassement et de contrôles des agressions et de la violence dans milieu familial, l'assistance psychologique de groupe et individuelle, la connaissance des ressources sociales externes et un long etcétera qui permettraient à l'administration pénitentiaire espagnole de garantir les grandes réussites atteintes et, ce qui est d'autant plus important, d'assurer les conditions de vie et de dignité de toutes ces

femmes et de tous ces enfants, afin qu'ils puissent se réintégrer pleinement dans le monde et dans la vie sociale externe.

Une grande partie de ces questions, en raison de leur importance, sont reprises et expliquées sur le SITE INTERNET du Secrétariat Général des Institutions Pénitentiaires http://www.mir.es/MIR/Directorio/Servicios_Centrales/Secretaria_General_de_Instituciones_Penitenciarias/

STATISTIQUES

Nombre d'enfants hébergés dans des familles d'accueil et des institutions.

	2003		2004		2005		2006	
	Nombre	Taux d'incidence						
Inscriptions d'accueil résidentiel	8.703	116,4	8.958	118,5	9.285	121,8	10.621	137,7
Inscriptions d'accueil familial administratif	3.113	41,6	3.306	45,0	3.269	42,8	2.364	31,3
Nouvelles résolutions d'accueil familial judiciaire	1.024	18,6	1.041	17,9	1.114	18,2	1.035	16,8

Taux d'incidence: nombre de mesures de protection adoptées pour chaque 100.000 habitants de moins de 18 ans.

Source: Annuaires des Statistiques du Ministère du Travail et de l'Immigration

Concernant les données chiffrées relatives à 2008:

- Mineurs en accueil familial..... 20.969
- Mineurs en accueil résidentiel..... 15.493
- Mineurs transgresseurs avec une mesure d'internement (Fermé, semi-ouvert ou ouvert)..... 5.503

AIDE FISCALE

Du 1/1/2003 au 31/12/2009

Afin de compenser les coûts sociaux découlant de la maternité, la Loi 46/2002, du 18 décembre, réformant partiellement l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques et modifiant les Lois sur l'Impôt sur les Sociétés et sur le Revenu des Non-résidents (J.O. espagnol du 18 décembre), en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2003, a ajouté un nouveau cas de déduction de cotisations pour les mères ayant des enfants âgés de moins de trois ans travaillant hors du foyer familial. (Article 83 du TRLIRPP).

Cette déduction pouvait minorer la cotisation différentielle de cet Impôt de 1.200 euros par an pour chaque enfant âgé de moins de trois ans, avec un droit à l'application du minimum pour

descendants, qui percevraient des revenus d'un travail ou d'une activité économique et relevant du régime correspondant de la Sécurité Sociale ou de la Mutuelle.

Les contribuables ayant le droit d'appliquer cette déduction pour maternité pouvaient solliciter auprès de l'Agence Étatique de l'Administration Fiscale son versement anticipé pour chacun des mois où ils seraient inscrits à la Sécurité sociale ou à la Mutuelle et qu'ils cotiseraient pendant certaines périodes minimales selon les cas.

Le versement de la déduction anticipée se réalisait mensuellement et sans proratas d'un montant de 100 euros pour chaque enfant.

À ce jour, la déduction pour maternité est réglemantée par les mêmes conditions et les mêmes montants dans l'article 81 de la LIRPP.

Période du 1^{er} juillet 2007 au 31 décembre 2009:

La Loi 35/2007 du 15 novembre, qui fixe la déduction pour naissance ou adoption dans l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques et la prestation financière de paiement unique de la Sécurité Sociale pour naissance ou adoption (J.O. espagnol du 16 novembre) concrétise, en outre, le versement aux familles d'une somme de 2.500 euros pour chaque enfant né ou adopté à partir du 1^{er} juillet 2007. Le mécanisme choisi pour la matérialisation de cette mesure est double: d'un côté, la création d'une déduction dans la cotisation différentielle de l'IRPP, que certains bénéficiaires, qui seraient contributeurs de cet impôt, pourront appliquer et percevoir de façon anticipée, et, d'un autre côté, une prestation économique de paiement unique de la Sécurité Sociale, dans sa modalité non contributive, pour les autres bénéficiaires (article 81 bis de la LIRPP).

Le récent Décret-Loi Royal 8/2010 du 20 mai, approuvant les mesures extraordinaires pour la réduction du déficit public (J.O. espagnol du 24 mai), prenant effet le 1-1-2011, laisse cependant sans effet la déduction pour naissance ou adoption d'enfant dans l'IRPP et la prestation économique de paiement unique de la Sécurité sociale pour naissance ou adoption.

EXTRAIT DE LA LÉGISLATION QUI AFFECTE LES CONTENUS

Décret Royal Législatif 1/1995 du 24 mars, qui approuve le texte refondu de la Loi sur le Statut des Travailleurs

Article 36. Travail de nuit, travail posté et rythme de travail.

1. En application des dispositions établies dans la Loi, le travail de nuit est défini comme celui réalisé entre 22 heures et six heures du matin. L'employeur faisant régulièrement appel au travail de nuit devra en informer l'autorité chargée du travail.

La journée de travail des travailleurs de nuit ne pourra dépasser huit heures par jour en moyenne, dans une période de référence de quinze jours. Ces travailleurs ne pourront pas effectuer d'heures supplémentaires.

Pour l'application des dispositions du paragraphe précédent, le travailleur de nuit est défini comme celui réalisant normalement en période de nuit une partie supérieure à trois heures de sa journée de travail quotidienne, ainsi que celui pouvant réaliser dans cette période une partie supérieure à un tiers de sa journée de travail annuelle.

Les préceptes établis dans le paragraphe 7 de l'article 34 de la cette Loi seront applicables aux dispositions fixées dans le deuxième paragraphe. De même, le Gouvernement pourra instaurer des limites et des garanties additionnelles à celles prévues dans le présent article pour réaliser un travail de nuit dans certaines activités ou pour certaines catégories de travailleurs, en fonction des risques pour leur santé et leur sécurité.

2. Le travail de nuit aura une rémunération spéciale qui sera fixée dans la négociation collective, excepté si le salaire a été déterminé en prenant en compte que le travail s'effectuerait de nuit en raison de sa propre nature ou qu'une compensation de ce travail par des repos ait été convenue.

3. Le travail posté est défini comme étant toute forme d'organisation du travail en équipe selon laquelle les travailleurs occupent successivement les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, continu ou discontinu, impliquant pour le travailleur l'obligation de travailler à des heures différentes dans une période de jours ou semaines déterminée.

Dans les entreprises ayant des processus productifs continus durant vingt-quatre heures, lors de l'organisation du travail posté, il faudra prendre en compte la rotation de ces derniers et aucun travailleur ne travaillera de nuit plus de deux semaines consécutives, excepté en cas d'inscription volontaire.

Les entreprises, qui par suite de la nature de leur activité réalisent le travail sous le régime posté, y compris les dimanches et jours fériés, pourront le mener à bien soit par des équipes de travailleurs qui exercent leur activité en semaines complètes, soit en embauchant du personnel pour compléter les équipes nécessaires durant un ou plusieurs jours par semaine.

4. Les travailleurs de nuit et ceux du travail posté bénéficieront à tout moment d'un niveau de protection en matière de santé et de sécurité adapté à la nature de leur travail, comprenant des services de protection et de prévention adaptés, et ceux équivalents aux autres travailleurs de l'entreprise.

L'employeur devra s'assurer que les travailleurs de nuit qu'il embauche disposent d'un examen gratuit de leur santé, avant leur affectation à un travail de nuit et, a posteriori, à des intervalles réguliers, dans les conditions stipulées dans la réglementation spécifique en la matière. Les travailleurs de nuit pour lesquels des problèmes de santé associés au travail de nuit ont été reconnus, auront droit d'être affectés à un travail de jour existant dans l'entreprise et pour lequel ils seraient aptes. Le changement de poste de travail se réalisera conformément aux dispositions établies dans les articles 39 et 41, le cas échéant de la présente Loi.

5. L'employeur qui organise le travail dans l'entreprise selon un certain rythme devra prendre en compte le principe général d'adaptation du travail à la personne, notamment afin d'atténuer le travail monotone et répétitif en fonction du type d'activité et des exigences en matière de sécurité et de santé des travailleurs. Ces exigences devront être prises particulièrement en compte à l'heure de fixer les périodes de repos au cours de la journée de travail.

Article 48.4,

"4. En cas d'accouchement, la suspension sera d'une durée de seize semaines consécutives, pouvant être augmentée en cas d'accouchement multiple de deux semaines supplémentaires pour chaque enfant à partir du second. La période de suspension sera aménagée au choix de l'intéressée, néanmoins six semaines seront immédiatement postérieures à l'accouchement. En cas de décès de la mère, qu'elle ait exercé ou non un emploi, le père pourra utiliser tout ou, le cas échéant, la partie restante de la période de suspensions, calculée à compter de la date de l'accouchement, et sans que ne soit décomptés de celle-ci la partie que la mère aurait pu utiliser avec l'accouchement. En cas de décès de l'enfant, la période de suspension ne sera pas réduite, excepté si une fois les six semaines de repos obligatoire finalisées, la mère sollicite sa réincorporation à son poste de travail.

Outre le paragraphe précédent et sans préjudice des six semaines de congé obligatoire pour la mère immédiatement après l'accouchement, dans le cas où les deux parents travailleraient, la mère, en entamant le congé de maternité, pourra décider que le père puisse bénéficier d'une partie déterminée et consécutive du congé postérieur à l'accouchement soit de façon simultanée soit de façon successive avec celui de la mère. Le père pourra continuer d'utiliser la période de suspension pour maternité initialement cédée, bien qu'au moment prévu pour la réincorporation de la mère au travail celle-ci se trouve en situation d'incapacité temporaire.

Dans le cas où la mère n'aurait pas le droit de suspendre son activité professionnelle avec un droit à des prestations conformément aux réglementations qui régissent cette activité, l'autre

parent aura le droit de suspendre son contrat de travail pour la durée qui aurait correspondu à la mère, et ce droit sera compatible avec l'exercice du droit reconnu dans l'article suivant.

En cas d'accouchement prématuré et dans les cas où le nouveau-né doit rester hospitaliser à la suite de l'accouchement pour toute cause que se soit, la période de suspension pourra être comptée, à la demande de la mère, ou à défaut, de celle du père, à partir de la date de sortie de l'hôpital. Les six semaines immédiatement après l'accouchement de suspension obligatoire du contrat de la mère, sont exclues de ce total.

En cas d'accouchement prématuré avec un manque de poids et dans les cas où le nouveau-né nécessiterait, pour un motif clinique, d'être hospitalisé à la suite de l'accouchement, pour une période supérieure à sept jours, la période de suspension sera augmentée du nombre de jours durant laquelle le nouveau-né est resté hospitalisé, mais avec un maximum de treize semaines supplémentaires, et dans les conditions réglementairement établies.

En cas d'adoption et d'accueil, conformément à l'article 45.1.d) de la cette Loi, la suspension aura une durée de seize semaines consécutives, qui pourra être augmentée en cas d'adoption ou d'accueil multiple de deux semaines par mineur à partir du second. Cette suspension prendra effet, selon les préférences du travailleur, soit à partir de la résolution judiciaire constituant l'adoption, soit à partir de la décision administrative ou judiciaire d'accueil, provisoire ou définitive, et en aucun cas un même mineur ne pourra donner droit à plusieurs périodes de suspension.

Dans le cas où les deux parents travailleraient, la période de suspension sera aménagée selon les préférences des intéressés, qui pourront l'utiliser simultanément ou successivement, mais toujours avec des périodes consécutives et avec les limites signalées.

En cas d'utilisation simultanée des périodes de congé, la somme de celles-ci ne pourra excéder les seize semaines prévues dans les paragraphes précédents ou celles qui correspondraient en cas d'accouchement, d'adoption ou d'accueil multiple.

Dans le cas où l'enfant ou le mineur adopté ou accueilli serait handicapé, la suspension du contrat à laquelle se réfère ce paragraphe sera d'une durée supplémentaire de deux semaines. Dans le cas où les deux parents travailleraient, cette période supplémentaire sera aménagée selon les préférences des intéressés, qui pourront l'utiliser simultanément ou successivement et toujours de façon consécutive.

Les périodes auxquelles se réfère le présent paragraphe pourront être utilisées en journée complète ou à temps partiel, après accord préalable entre les employeurs et les travailleurs concernés, dans les conditions réglementairement établies.

Pour les cas d'adoption internationale, lorsque les parents doivent se rendre dans le pays d'origine de l'adopté, la période de suspension, prévue pour chaque cas dans le présent paragraphe, pourra commencer jusqu'à quatre semaines avant la résolution constituant l'adoption.

Les travailleurs bénéficieront de quelconque amélioration des conditions de travail à laquelle ils auraient pu avoir droit durant la suspension du contrat dans les cas auxquels se réfère le présent paragraphe, ainsi que dans les cas prévus dans le paragraphe suivant et dans l'article 48 bis. »

Article 48 bis. Suspension du contrat de travail pour paternité

En cas de naissance d'un enfant, d'adoption ou d'accueil conformément à l'article 45.1.d) de cette Loi, le travailleur aura droit de suspendre le contrat pendant treize jours consécutifs, qui pourront être augmentés en cas d'accouchement, d'adoption ou d'accueil multiple de deux jours par enfant à partir du second. Cette suspension est indépendante de l'utilisation partagée des congés de maternité régis dans l'article 48.4.

En cas d'accouchement, la suspension appartient exclusivement à l'autre parent. Dans les cas d'adoption ou d'accueil, ce droit appartiendra exclusivement à l'un des parents, selon le choix des intéressés ; néanmoins, lorsque la période de congé régi dans l'article 48.4 est entièrement utilisée par l'un des parents, le droit à la suspension pour paternité pourra uniquement être exercé par l'autre parent.

Le travailleur qui exerce ce droit pour le faire durant la période comprise à compter de la fin du congé pour naissance d'un enfant, prévu légalement ou conventionnellement, ou à compter de la résolution judiciaire constituant l'adoption ou à partir de la décision administrative ou judiciaire d'accueil, jusqu'à la finalisation de l'interruption du contrat régie dans l'article 48.4 ou immédiatement après la fin de cette suspension.

La suspension du contrat à laquelle se réfère cet article pourra être utilisée en journée complète ou à temps partiel avec un minimum de 50%, après accord préalable entre l'employeur et le salarié, et conformément aux dispositions établies réglementairement.

Le travailleur devra communiquer à l'employeur, avec un préavis, l'exercice de ce droit dans les conditions fixées, le cas échéant, dans les conventions collectives.

Loi 7/2007 du 12 avril sur le Statut de Base de l'Agent de la Fonction Publique.

Article 49 a) Autorisations pour concilier la vie personnelle, familiale et professionnelle et pour des raisons de violence de genre.

Les congés suivants seront en tout état de cause concédés avec les conditions minimales correspondantes:

a) Congé pour accouchement: il aura une durée de seize semaines consécutives. Ce congé sera augmenté de deux semaines supplémentaires dans le cas où l'enfant serait handicapé et pour chaque enfant à partir du second, en cas d'accouchement multiple. Le congé sera aménagé au choix de la fonctionnaire, néanmoins six semaines devront être immédiatement après l'accouchement. En cas de décès de la mère, le père pourra utiliser la totalité ou, le cas échéant, la partie restante de ce congé.

Néanmoins le paragraphe précédent, et sans préjudice des six semaines de congé obligatoire de la mère après l'accouchement, dans le cas où les deux parents travailleraient, la mère, en entamant la période de congé pour maternité, pourra décider que le père puisse utiliser une partie déterminée et consécutive de la période de congé postérieure à l'accouchement, soit de façon simultanée soit de façon successive avec la mère. Le père pourra continuer d'utiliser le congé de maternité initialement cédé, bien qu'au moment prévu pour la réincorporation de la mère au travail celle-ci se trouve en situation d'incapacité temporaire.

En cas d'utilisation simultanée des congés, la somme de ces derniers ne pourra dépasser les seize semaines ou celles correspondantes dans le cas où l'enfant serait handicapé ou d'accouchement multiple.

Ce congé pourra être utilisé en journée complète ou à temps partiel, lorsque les besoins du service le permettent, et dans les conditions réglementairement établies.

En cas d'accouchement prématuré et dans les cas où le nouveau-né doit rester hospitalisé à la suite de l'accouchement pour toute cause que se soit, ce congé sera augmenté du nombre de jours pendant lequel le nouveau-né est resté hospitalisé, avec un maximum de treize semaines supplémentaires.

Pendant l'utilisation de ce congé, la participation aux cours de formation que l'Administration convoquerait sera autorisée.

b) Congé pour adoption ou accueil, aussi bien préadoptif que permanent ou simple: Il aura une durée de seize semaines consécutives. Ce congé sera majoré de deux semaines de plus dans le cas où le mineur adopté ou accueilli est handicapé et pour chaque enfant, à partir du second, en cas d'adoption ou d'accueil multiple.

La période commencera selon le choix du fonctionnaire, à partir de la décision administrative ou judiciaire d'accueil ou à compter de la résolution judiciaire constituant l'adoption, mais en aucun cas un même mineur ne peut donner droit à plusieurs périodes d'utilisation de ce congé.

Dans le cas où les deux parents travailleraient, le congé sera aménagé selon les préférences des intéressés qui pourront en bénéficier simultanément ou successivement, mais toujours en périodes consécutives.

En cas d'utilisation simultanée des congés, la somme de ces derniers ne pourra dépasser les seize semaines ou celles qui correspondent en cas d'adoption ou d'accueil multiple et dans le cas où le mineur adopté ou accueilli serait handicapé.

Ce congé pourra être utilisé en journée complète ou à temps partiel, lorsque les besoins du service le permettent et dans les conditions réglementairement établies.

En cas d'adoption ou d'accueil international, si les parents doivent se rendre préalablement dans pays d'origine de l'adopté, ils auront droit à un congé pouvant aller jusqu'à deux mois et, durant cette période, ils percevront exclusivement les rémunérations de base.

Indépendamment du congé pouvant aller jusqu'à deux mois comme prévu dans le paragraphe précédent et pour le cas envisagé dans celui-ci, le congé pour adoption ou accueil, aussi bien préadoptif que permanent ou simple, pourra commencer jusqu'à quatre semaines avant la résolution judiciaire constituant l'adoption ou la décision administrative ou judiciaire d'accueil.

Durant l'utilisation de congé, la participation aux cours de formation convoqués par l'Administration est autorisée.

Les cas d'adoption ou d'accueil, tant préadoptif que permanent ou simple, prévus dans cet article seront ceux stipulés dans le Code Civil ou dans les Lois civiles des Communautés Autonomes qui les régissent, toutefois l'accueil simple devra avoir une durée minimale d'un an.

c) Congé de paternité pour la naissance, l'accueil ou l'adoption d'un enfant: il aura une durée de quinze jours, que le père ou l'autre parent pourra utiliser à compter de la date de naissance, de la décision administrative ou judiciaire d'accueil ou de la résolution judiciaire constituant l'adoption.

Ce congé est indépendant de l'utilisation partagée des congés prévus dans les paragraphes a et b.

Dans les cas prévus dans les paragraphes a, b et c, la période échue durant le bénéfice de ces congés sera considérée un service effectif à tous les effets, garantissant ainsi à la fonctionnaire, le cas échéant à l'autre parent fonctionnaire la plénitude des droits économiques durant toute la période du congé, et, le cas échéant, durant les périodes postérieures à l'utilisation de celui-ci, si conformément à la réglementation applicable, le droit de percevoir un concept rémunérateur est fixé en fonction de la période d'utilisation du congé.

Les fonctionnaires ayant utilisé le congé pour accouchement ou de maternité, paternité et adoption ou accueil auront droit, une fois le congé terminé, de réintégrer leur poste de travail dans des conditions ne leur résultant moins favorables qu'à l'utilisation du congé, ainsi que de bénéficier de toute amélioration dans les conditions de travail auxquelles ils auraient pu avoir droit durant leur absence.

d) Congé suite à la violence de genre sur la femme fonctionnaire: Les absences des fonctionnaires victimes de violence de genre, totales ou partielles, seront considérées justifiées pour la durée et dans les conditions déterminées par les services sociaux d'assistance.

Afin de rendre effective la protection ou le droit d'assistance sociale intégrale des fonctionnaires victimes de violence sur la femme, celles-ci auront également droit à la réduction de la journée avec une diminution proportionnelle sur le salaire ou au réaménagement du temps de travail, par l'adaptation de l'horaire, l'application de l'horaire flexible ou toute autre forme de réaménagement du temps de travail qui serait applicable, dans les conditions établies pour ces cas par l'Administration Publique compétente dans chaque cas.

Loi 7/2007 du 11 juillet qui régit le Statut du Travail Indépendant.

Article 4. 3. Droits professionnels.

3. Dans l'exercice de leur activité professionnelle, les travailleurs indépendants ont les droits individuels suivants:

- a. À l'équité devant la Loi et ne faire l'objet d'aucune discrimination, directement ou indirectement, pour des raisons de naissance, d'origine raciale ou ethnique, sexe, état civil, religion, convictions, incapacité, âge, orientation sexuelle, usage d'une des langues officielles en Espagne ou tout autre condition ou circonstance personnelle ou sociale.*
- b. À ne faire l'objet d'aucune discrimination pour des motifs d'handicap, conformément aux dispositions établies dans la [Loi 51/2003 du 2 décembre sur l'égalité de chance, la non-discrimination et l'accessibilité universelle des personnes handicapées](#).*
- c. Au respect de leur intimité et la considération due à leur dignité, ainsi qu'à une protection adéquate contre le harcèlement sexuel et le harcèlement pour un motif de sexe ou pour toute autre circonstance ou condition personnelle ou sociale.*
- d. À la formation et réadaptation professionnelles.*

- e. À leur intégrité physique et à une protection adéquate de leur sécurité et de leur santé au travail.
- f. À la perception ponctuelle de la contreprestation économique convenue pour l'exercice professionnel de leur activité.
- g. À la conciliation de leur activité professionnelle avec la vie personnelle et familiale, avec le droit de suspendre leur activité pour maternité, paternité, risque pendant la grossesse, risque pendant l'allaitement et adoption ou accueil, aussi bien préadoptif que permanent ou simple, conformément au Code Civil ou aux Lois civiles des Communautés Autonomes qui la régissent, à condition que sa durée ne soit pas inférieure à un an, bien qu'ils soient temporaires, dans les conditions prévues dans la législation de la Sécurité Sociale.
- h. À l'assistance et aux prestations sociales suffisantes contre les situations de besoin, conformément à la législation de la Sécurité Sociale, y compris le droit à la protection pour maternité, paternité, risque pendant la grossesse, risque pendant l'allaitement et l'adoption et l'accueil, aussi bien préadoptif que permanent ou simple, conformément au **Code Civil** ou aux lois civiles des Communautés Autonomes qui les régissent, à condition que leur durée ne soit pas inférieure à un an, bien qu'ils soient temporaires.

Décret Royal 295/2009 du 6 mars, qui régit les prestations financières de la Sécurité Sociale pour maternité, paternité, risque pendant la grossesse et risque pendant l'allaitement naturel.

Article 3. Bénéficiaires.

1. Les bénéficiaires de l'allocation pour maternité seront les travailleurs salariés ou indépendants, quel que soit leur sexe, compris dans le domaine d'application de ce chapitre, qui bénéficient des congés ou des autorisations cités dans l'article 2, à condition qu'ils soient affiliés et inscrits ou dans une situation similaire dans l'un des régimes du système de la Sécurité Sociale et qu'ils justifient les périodes minimales de cotisation exigibles dans chaque cas.

2. Lorsque le congé de maternité, adoption ou accueil est utilisé simultanément ou successivement par les deux parents, adoptants ou accueillants, ceux-ci auront le statut de bénéficiaires de l'allocation, à condition qu'ils satisfassent de façon indépendante les conditions requises.

3. En cas d'accouchement, si la mère venait à décéder, indépendamment du fait qu'elle exerce ou non un emploi, l'autre parent aura droit à l'allocation pour maternité durant la période de congé ou la partie restante de celle-ci, à compter de la date d'accouchement, à condition que celui-ci justifie les conditions requises et sans que ne soit déduite la partie que la mère aurait pu percevoir avant l'accouchement. Dans ce cas, le bénéfice de cette allocation est compatible avec le droit à l'indemnité pour paternité

4. En cas d'accouchement, lorsque la mère travaille à son propre compte et qu'en raison de son activité professionnelle elle serait inscrite à la mutuelle de prévision sociale établie par l'ordre professionnel pertinent et qu'elle n'aurait droit aux prestations lorsque la protection pour maternité n'est pas prévue dans la mutuelle correspondante, l'autre parent, s'il satisfait les conditions requises et qu'il utilise le congé correspondant, pourra percevoir l'allocation pour maternité, au maximum, durant la période qui aurait correspondu à la mère. Cette aide est également compatible avec l'aide pour paternité. Le même traitement sera donné lorsque l'intéressée, suite à des causes étrangères à sa volonté, ne satisferait pas les conditions requises pour la concession de l'allocation à charge de la mutuelle, bien qu'elle ait choisi d'inclure la protection pour maternité dès le moment où elle put exercer cette option, à l'occasion de l'exécution de l'activité professionnelle.

Dans le cas contraire, si la mère a droit aux allocations pour maternité dans le système de prévision dérivé de son activité professionnelle, indépendamment de sa durée ou de son montant, ou lorsqu'elle ne pourrait obtenir ce droit pour ne pas avoir inclus volontairement la couverture de cette prestation, l'autre parent ne pourra prétendre à cette aide dans le système de la Sécurité Sociale.

Lorsque la mère n'a pas droit aux allocations, du fait qu'elle n'est pas inscrite au Régime Spécial de la Sécurité Sociale des Travailleurs Indépendants ni dans une mutuelle de prévision sociale alternative, l'autre parent pourra percevoir l'aide pour maternité dans les conditions stipulées dans le premier paragraphe de cette partie.

5. En cas d'accouchement, si la mère travailleuse n'a pas cotisé la période minimale requise et que l'aide de nature non contributive, fixée dans la deuxième section de ce chapitre, lui ait reconnu, l'autre parent, conformément au choix de la mère, pourra percevoir l'aide de nature contributive, pendant le congé correspondant, en déduisant la durée et l'augmentation de l'aide de nature non contributive qui, le cas échéant, aurait correspondu, conformément aux dispositions établies dans l'article 17.2 de ce Décret Royal, à condition que celui-ci justifie les conditions requises. Cette allocation est compatible avec l'indemnité pour paternité.

Dans le cas où la mère déciderait de concéder le congé en faveur du père, elle devra l'effectuer au début du congé.

6. En cas de pluri-emploi ou de pluri-activité, le bénéficiaire aura droit aux congés et aux prestations pour maternité pour chacun des emplois de façon indépendante et consécutive, conformément à la réglementation applicable pour chaque cas. Lors du calcul des allocations, les assiettes de cotisation relatives à chaque entreprise ou activités devront être prises en compte et le maximum fixé pour les cotisations est applicable à l'assiette du régime correspondant.

En cas de pluri-activité, lorsque les travailleurs justifient les conditions pour bénéficier uniquement de la prestation de l'un des régimes, une seule aide lui sera reconnue et comptabilisant exclusivement les cotisations versées à ce régime. Si les conditions requises ne sont réunies dans aucun des régimes pour y avoir droit, les cotisations effectuées dans tous ces régimes seront totalisées à condition qu'elles ne se superposent pas et l'indemnité du régime dans lequel ils justifient le plus de jours de cotisation leur sera octroyée. Enfin, si en totalisant les cotisations, ils n'y auraient pas droit, l'indemnité de nature non contributive à laquelle se réfère la deuxième section de ce chapitre leur sera reconnue en cas d'accouchement.

En cas d'utilisation partagée du congé de maternité, le nombre de jours utilisé dans les deux emplois ou activités par le bénéficiaire qui se trouve en pluri-emploi ou pluri-activité devra coïncider.

7. Les travailleurs embauchés à temps partiel auront droit à l'allocation pour maternité, avec les particularités établies dans le Décret Royal 1131/2002 du 31 octobre qui régit la Sécurité Sociale des travailleurs embauchés à temps partiel, ainsi que la retraite partielle, et conformément à l'application des règles spécifiques prévues dans ce Décret Royal.

Ces particularités ne seront pas applicables aux travailleurs embauchés à plein temps qui néanmoins bénéficient des congés de maternité sous le régime de journée à temps partiel.

8. Dans le cas des travailleurs responsables du versement des cotisations, selon les préceptes établis dans la trente-neuvième disposition additionnelle du texte refondu de la Loi Générale de la Sécurité Sociale, approuvé par le Décret Royal Législatif 1/1994 du 20 juin, le fait que les intéressés devront être à jour dans le paiement des cotisations à la Sécurité Sociale constitue la condition obligatoire pour la reconnaissance et le versement de la prestation, bien que l'indemnité soit reconnue, en conséquence du calcul réciproque des cotisations, dans un régime de travailleurs salariés.

À cet effet, le mécanisme de l'invitation au paiement prévu dans l'article 28.2 du Décret 2530/1970 du 20 août sera applicable ; ce mécanisme régit le Régime Spécial de la Sécurité Sociale des Travailleurs Indépendants, quel que soit le régime de la Sécurité Sociale dans lequel l'intéressé sera incorporé au moment d'accéder à l'aide ou dans lequel il y aurait droit.

9. Pour la reconnaissance de l'allocation spéciale pour accouchement, adoption ou accueil multiple, à laquelle se réfère l'article 6.2, tout bénéficiaire de l'allocation pour maternité aura le statut de bénéficiaire de cette allocation spéciale, à condition qu'il utilise un congé de six semaines immédiatement après l'accouchement, l'adoption ou l'accueil multiple. Cette indemnité pourra uniquement être perçue par l'un des parents ou des accueillants. En cas d'accouchement, il sera déterminé par la mère et, en cas d'adoption ou d'accueil, par accord des intéressés.

10. La perception de l'aide pour maternité est incompatible avec le versement des salaires ou des rémunérations correspondantes à la même période, en conséquence de l'utilisation d'un congé pour accouchement ou du congé pour adoption ou accueil, prévus dans les articles 49. a) et b) respectivement du Statut de Base de l'Agent de la Fonction Publique, excepté les perceptions concédées à titre d'action sociale ou celles complémentaires à la prestation citée de la Sécurité Sociale et sans préjudice des particularités prévues dans ce Décret Royal pour les cas d'usage du congé à temps partiel et dans les cas de pluri-emploi et pluri-activité.

Article 6. Allocation.

1. L'allocation pour maternité est une indemnité représentant la totalité de l'assiette correspondante, conformément aux dispositions fixées dans l'article 8.

2. En cas d'accouchement multiple, d'adoption ou d'accueil de plus d'un mineur, réalisés simultanément, une allocation spéciale sera octroyée pour chaque enfant ou mineur accueilli, à partir du second, d'un montant égal à celui obtenu pour le premier, durant les six semaines immédiatement postérieures à l'accouchement ou, lorsqu'il s'agit d'une adoption ou d'un accueil, à compter de la décision administrative ou judiciaire d'accueil ou de la résolution judiciaire constituant l'adoption.

Article 15. Bénéficiaires (allocation pour maternité non contributive)

1. Les bénéficiaires de l'allocation pour maternité non contributive seront les travailleuses salariées ou indépendantes qui, en cas d'accouchement, réunissent les conditions requises établies pour avoir droit à l'allocation pour maternité régie dans la section précédente, excepté la période minimale de cotisation indiquée dans l'article 5.2, calculée en vertu des dispositions établies dans le premier paragraphe de l'alinéa 3 de ce même article.

2. Dans le cas des travailleuses responsables du versement des cotisations, selon les préceptes du paragraphe 3 de la onzième bis disposition additionnelle et la trente-neuvième disposition additionnelle de la Loi Générale de la Sécurité Sociale, les intéressées devront être à jour dans le paiement des cotisations à la Sécurité, ce qui constitue une condition obligatoire pour la reconnaissance et le versement de la prestation.

Su ce point, le mécanisme de l'invitation au paiement prévu dans l'article 28.2 du Décret 2530/1970 du 20 août, quel que soit le régime de la Sécurité Sociale dans lequel l'intéressée serait incorporée au moment d'accéder à l'aide, sera applicable.

Article 16. Allocation.

1. Le montant journalier de l'allocation sera la totalité de l'indicateur public du revenu à effets multiples journalier (IPREM) en vigueur à tout moment.

2. Cependant, dans le cas où l'assiette journalière, équivalente à celle établie pour l'allocation pour incapacité temporaire dérivée de contingences communes, serait d'un montant inférieur, celui-ci sera pris en compte.

Lorsqu'il s'agit de travailleuses à temps partiel, dans le cas où l'assiette journalière, résultat de la division entre la somme des assiettes de cotisation justifiées durant l'année précédente au fait causant et trois cent soixante-cinq, serait d'un montant inférieur, celui-ci sera également pris en compte.

L'aide pourra être reconnue par une résolution provisoire délivrée par l'Institut National de la Sécurité Sociale avec la dernière assiette de cotisation qui figure dans les bases de données corporatives du système tant que l'assiette de cotisation dérivée des contingences communes du mois précédent au début du congé n'est pas incorporée. À ce moment, la résolution définitive sera émise en recalculant l'aide qui correspond.

3. Indépendamment des dispositions établies dans les deux paragraphes précédents, l'assiette sera mise à jour lorsqu'une augmentation de l'assiette de cotisation se produit, en conséquence d'une hausse des salaires des travailleurs en vertu d'une disposition légale, d'une convention collective ou d'une sentence judiciaire, faisant remonter ses effets économiques à une date antérieure à celle du début du congé pour maternité. Dans ce cas, si l'assiette s'avère d'un montant supérieur à l'IPREM en vigueur à ce moment, celui-ci sera pris en compte pour déterminer le montant de l'aide.

La mise à jour de l'assiette régulatrice sera également applicable dans les cas où la dernière assiette de cotisation qui figure dans les bases de données corporatives du système aurait été prise en compte pour le calcul de l'aide et qu'il soit vérifié a posteriori que celle-ci ne coïncide pas avec l'assiette de cotisation pour contingences communes relative au mois antérieur à celui du début du congé, dans les conditions prévues dans l'alinéa 2 de cet article.

4. L'obligation de cotiser demeurera durant la perception de l'aide non contributive. À cet effet, lorsque l'entité gestionnaire doit déduire du montant de la prestation la cotisation correspondante à la travailleuse, conformément à la réglementation applicable, elle déterminera son montant sur l'assiette de cotisation du mois antérieur à celui de l'accouchement ; si pendant la situation de maternité cette assiette de cotisation s'avérait inférieure à l'assiette minimale de cotisation du groupe de catégorie professionnelle de travailleuse, cette dernière assiette s'appliquera.

Article 19. Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à une protection et à l'assistance.

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie contractante, les Parties contractantes s'engagent:

19.1. À maintenir ou à s'assurer qu'il existe des services gratuits appropriés chargés d'aider ces travailleurs et, notamment, de leur fournir des informations exactes, et à prendre toutes mesures utiles, pour autant que Les Lois e les Réglementations nationales le permettent, contre toute propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration.

Dans cet article, il est fait référence au cadre législatif des étrangers en Espagne et aux plans et programmes mis en place durant la période 2004-2009. Une nouvelle politique d'immigration s'est développée durant cette période avec l'approbation du nouveau Règlement (D.R. 2393/2004) qui développe la Loi organique 4/2000 du 11 janvier sur les droits et les libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale. Par ailleurs, en 2005, le Fonds d'Aide à l'Accueil, l'Intégration et le Renforcement éducatif des immigrants, instrument fondamental d'aide financier aux politiques d'intégration, fut approuvé, et le Plan Stratégique de Citoyenneté et d'Immigration 2007-2010, cadre de référence et de collaboration parmi les Administrations Publiques, fut élaboré. Enfin, la Loi Organique 4/2000 a été partiellement réformée par la Loi Organique 2/2009 du 11 décembre et par conséquent il convient de citer les changements insérés dans la législation.

A) Mesures d'information

L'Espagne fournit des informations aux pays avec lesquels elle a signé des accords en matière de migration sur les conditions d'embauche, les salaires, les droits et les devoirs des immigrants, etc. Les travailleurs qui vont résider en Espagne sont également informés avant le voyage des aspects socioprofessionnels utiles. Dans notre pays, les programmes d'accueil prévoient des actions de différents types pour que les immigrants puissent connaître la langue, les droits et les devoirs, les valeurs constitutionnelles, etc.

Les informations sur le pays d'accueil sont également offertes à travers des programmes d'introduction du **Plan Stratégique de Citoyenneté et d'Intégration 2007/10 (PECI)** qui tâchent de fournir aux immigrants les outils nécessaires pour atteindre un niveau d'autonomie suffisant pour accéder aux biens et services, pour permettre une orientation de base sur les règles et les valeurs démocratiques de la société d'accueil, l'exercice de droits et l'accomplissement de devoirs dans des conditions égales à celles de la population autochtone, tant au départ qu'à destination.

- Ainsi, dans le **domaine de l'Accueil**, le Plan stipule:

Objectif 1: *Fournir aux immigrants les outils nécessaires pour atteindre un niveau d'autonomie suffisant pour accéder aux biens et services, l'exercice de droits et l'accomplissement de devoirs dans des conditions égales à celles de la population autonome. (programmes ACO 1 et ACO 2)*

Mesure 1.1. Développement de la conception et de l'application de module d'introduction à la société d'accueil tant à l'origine qu'à destination, destinés à fournir des informations et une

orientation de base au sujet des règles et des valeurs fondamentales de la société d'accueil, des droits et des obligations, ainsi que sur le fonctionnement des institutions et des services publics et sur les programmes de retour volontaire.

Mesure 1.2. Homologation des modules d'introduction à la société d'accueil et justification de la participation dans ces derniers.

Mesure 2.4 Promotion de projets d'accueil intégral associés à l'insertion professionnelle de collectifs spécifiques: travailleurs/travailleuses temporaires avec un visa pour recherche d'emploi, y compris les actions pré-accueil à l'origine.

Mesure 2.5 Promotion de projets d'accueil intégral basés sur l'intermédiation sociale et des itinéraires familiaux d'insertion pour les personnes issues de processus de regroupement social. Tous ces programmes sont gratuits.

- Dans le domaine de l'**Emploi** de ce même Plan, les mesures suivantes sont prévues:

Objectif 5: *Lutter contre l'embauche irrégulière des travailleurs immigrants dans l'économie souterraine. (programme EMP 15)*

Mesure 15.3 Développement de campagnes d'information et de formation sur les droits et les devoirs des travailleurs dans le domaine du travail et de la Sécurité Sociale.

- D'autre part, le **Secrétariat d'État de l'Immigration et de l'Émigration** du Ministère du Travail et de l'Immigration a **renforcé** l'élaboration et la distribution d'informations appropriées qui **permettent** au citoyen **de connaître** les procédures d'immigration, à travers la Sous-direction Générale de Modernisation de la Gestion, au sein de la Direction Générale de l'Immigration.

Cette Unité est également responsable de l'entretien et de la mise à jour du **Site Internet** <http://extranjeros.min.es>, du Secrétariat d'État à l'Immigration et l'Émigration, qui a pour objectif primordial de fournir aux étrangers une **information claire, complète et fiable** sur les **formalités et les procédures** nécessaires pour résider et/ou travailler en Espagne.

Il convient de souligner les caractéristiques suivantes du site Internet cité:

- L'existence d'une partie «questions fréquentes».
- Disponibilité des formulaires nécessaires pour entamer les différentes procédures existantes en matière d'immigration
- Les informations jugées particulièrement importantes sont traduites en anglais et en français (et, dans certains cas, en arabe ou en roumain).
- L'existence d'une boîte aux lettres pour les suggestions et l'option de recherche.

Les contenus de ce site Internet sont utilisés dans le fonctionnement du service d'**assistance téléphonique** en matière d'immigration, permettant ainsi de communiquer une information claire et succincte et qui est de plus uniforme, quel que soit l'opérateur téléphonique qui répond à l'appel.

Enfin, il est important de signaler le **Plan d'automatisation** de renouvellement des permis de séjour temporaire et de travail pour le compte d'autrui, d'obtention des cartes de séjour longue durée et de renouvellement des cartes longue durée, mis en place en juillet 2006, à l'initiative du jadis Ministère du Travail et des Affaires Sociales, à travers le Secrétariat d'État à l'Immigration et l'Émigration.

La finalité du Plan d'automatisation est **d'accélérer le processus de dépôt et de traitement des sollicitudes**, en réduisant de façon conséquente les délais de résolution par :

L'envoi d'une communication par courrier postal, avec une avance suffisante, informant l'étranger résident d'une possibilité éventuelle de renouvellement de son permis.

La sollicitude et l'émission des rapports obligatoires dans le cadre de la procédure avec une avance suffisante, de sorte qu'ils figureront tous au moment où sera entamé le traitement de celle-ci, une fois la demande déposée.

Ce Plan prétend réduire les délais de résolution des procédures, ainsi que fournir une information claire, directe et personnalisée au ressortissant étranger, concernant la sollicitude de renouvellement de son permis, et les documents à apporter, le cas échéant, dans le cadre de la procédure. En 2009, de surcroît, les renouvellements des permis de séjour et de travail pour son propre compte ou des personnes exemptes d'obtenir un permis de travail ont été inclus au Plan cité.

B) Campagnes de sensibilisation pour combattre la propagande trompeuse relative à l'immigration irrégulière.

Des campagnes d'information ont été menées à bien dans les pays d'origine, comme celle réalisée pendant la deuxième moitié de l'année 2003 et début 2004, en Roumanie sur les risques de l'immigration irrégulière et les procédures existantes pour entrer légalement en Espagne, en collaboration avec le Gouvernement roumain. Cette campagne comprenait la diffusion d'un matériel graphique, d'informations via Internet et par divers moyens de communication (presse, radio et télévision).

Dans le cadre des actions pour freiner l'immigration irrégulière en provenance d'Afrique, le Gouvernement de l'Espagne et l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) ont lancé en 2007 une campagne de sensibilisation sur l'immigration irrégulière. L'initiative s'est développée au Sénégal, pays depuis lequel partent de nombreuses embarcations illégales.

La campagne avait pour objectif d'alerter sur les dangers de la traversée et l'immigration irrégulière en générale, ainsi que de rappeler l'inutilité du voyage et les alternatives que les jeunes locaux peuvent trouver dans leur pays d'origine. Le message dissuasif pour éviter que les citoyens tombent aux mains de mafias fut complété d'un appel à la réflexion sur le besoin de faire partie de l'avenir de l'Afrique.

La campagne a eu un aspect publicitaire et un autre davantage centré sur le contact avec la population locale grâce à des actions de sensibilisation en collaboration avec des ONGs et des créateurs d'opinion locaux. Cette campagne fut financée par le programme AENEAS de la Commission Européenne.

C) Mesures législatives

L'article 54.1.b) de la Loi Organique 4/2000 qualifie d'infraction administrative très grave "l'induction, la promotion, le service ou la facilitation avec un but lucratif l'immigration clandestine des personnes en transit ou à destination du territoire espagnol, individuellement ou formant partie d'une organisation » avec des peines d'amendes de 10.001 à 100.000 euros (article 55.1.c de la

Loi Organique 4/2000) ou l'expulsion du territoire espagnol (article 57.1 de la Loi Organique 4/2000) si l'infacteur est étranger.

L'article 312 de la Loi Organique 10/1995, du 23 novembre du Code Pénal (ci-après le Code Pénal), quant à lui, stipule que "des peines de prison seront infligées aux personnes qui trafiquent de façon illégale avec la main œuvre, à celles qui recrutent des personnes ou les obligent à abandonner leur poste de travail en leur offrant un emploi ou des conditions de travail trompeuses ou fausses, et à ceux qui emploient des ressortissants étrangers sans permis de travail dans des conditions portant atteintes, supprimant ou restreignant les droits que des dispositions légales, des conventions collectives ou un contrat individuel leur reconnaîtraient ».

Les **articles 312 et 313 du Code Pénal** stipulent que les personnes suivantes seront condamnées à une peine de prison de deux à cinq ans et à une amende de six à douze mois:

- Celles qui trafiquent illégalement avec la main d'œuvre.
- Celles qui incitent ou encouragent par tout moyen l'immigration clandestine des travailleurs vers l'Espagne ou un autre pays de l'Union Européenne.
- Celles qui déterminent ou encouragent l'émigration d'une personne vers un autre pays, en simulant un contrat, un placement ou en employant des pratiques trompeuses similaires.

En outre, le fait d'inciter, favoriser ou permettre le trafic illégal de personnes depuis, en transit ou à destination de l'Espagne constitue un délit, selon **l'article 318 bis du Code Pénal**, dont les circonstances aggravantes sont le but lucratif, l'usage de la violence, l'intimidation ou la tromperie, l'abus d'une situation de besoin de la victime, la minorité d'âge de la personne, la mise en danger de leur vie, santé ou intégrité, ou le fait de se prévaloir du statut d'autorité ou de fonctionnaire, qui est punissable de plusieurs peines de prison, d'amende et, le cas échéant, d'une inhabilité définitive.

19.2. À adopter, dans les limites de leur juridiction, des mesures appropriées pour faciliter le départ, le voyage et l'accueil de ces travailleurs et de leurs familles, et à leur assurer, dans les limites de leur juridiction, pendant le voyage, les services sanitaires et médicaux nécessaires, ainsi que de bonnes conditions d'hygiène.

Les droits d'entrée et d'admission sur le territoire espagnol et ceux de sortie sont soumis à la réglementation en vigueur qui prévoit les exigences et la documentation nécessaire ainsi que les restrictions à ces droits et les taxes administratives pour la documentation. Parmi les restrictions figurent celles liées à la santé publique, l'ordre public, la sécurité nationale ou celles qui portent atteinte aux relations internationales de l'Espagne contre un autre État avec lequel elle aurait un accord.

L'article 12 de la Loi Organique 4/2000 reconnaît à **tous les étrangers** se trouvant en Espagne le **droit à l'assistance sanitaire** dans les mêmes conditions que les Espagnols (indépendamment de leur situation légale), à condition qu'ils soient enregistrés au Recensement Municipal d'une municipalité espagnole. Cette dernière exigence n'est pas requise dans le cas des enfants mineurs.

Pour les ressortissantes étrangères enceintes se trouvant en Espagne, le droit à l'assistance sanitaire est reconnu pendant la grossesse, l'accouchement et après l'accouchement, qu'elle soit enregistrée ou non au recensement. En cas de maladies graves contractées ou d'accidents, l'assistance sanitaire sera également concédée en faveur de tout étranger se trouvant en Espagne, sans qu'aucune condition administrative ne soit requise.

Dans le cadre du Contingent annuel et des Accords d'aménagement et de planification des Flux Migratoires, avant d'entamer le voyage en Espagne, les immigrants reçoivent des informations sur tous les aspects pouvant les intéresser concernant le pays, aussi bien oralement, au cours du processus de sélection et éventuellement pendant la période de formation, que par écrit dans leur langue. Le Règlement de la LOEX 4/2000 précise que: « compte tenu des caractéristiques du poste de travail qui va être réalisé, des cours de formation pourront être dispensés, en Espagne ou dans les pays d'origine, destinés aux travailleurs sélectionnés ou présélectionnés. La transmission des informations suffisantes au travailleur concernant leurs droits et leurs obligations s'effectuera par le moyen le plus approprié ». Les accords bilatéraux en matière de migration spécifient également ce point.

En générale, il existe des programmes spécifiques pour faciliter et coordonner l'accueil des travailleurs immigrants, dans les différentes villes dans lesquelles ces derniers s'installent. Une grande partie de ces programmes spécifiques se réalisent avec l'aide du **Fonds d'Aide pour l'Intégration et le Renforcement Éducatif** que distribue, chaque année, le Ministère du Travail et de l'Immigration en faveur des Communautés Autonomes en fonction d'une série de critères comme, par exemple, le nombre d'immigrants résidant dans celle-ci ; une partie de ce Fonds (40%) doit être destinée aux Collectivités Locales afin qu'elles puissent habiliter des programmes d'accueil spécialisé. En 2009, 13% du Fonds, qui supposait au total 200 millions d'euros, furent destinés à la mise en place d'actions et de programmes d'accueil. Ce Fonds est cofinancé par les Communautés Autonomes dont l'apport est au minimum de 30%.

Chaque année, le Ministère du Travail et de l'Immigration réalise des convocations de subventions directes pour les ONGs et les Collectivités Locales, afin qu'elles puissent réaliser des programmes d'accueil et d'intégration des immigrants. Il existe également des subventions pour l'organisation et la coordination des déplacements et des embauches de travailleurs étrangers, pour les déplacements collectifs et des accords de collaboration avec d'autres entités pour l'aménagement, la coordination et l'intégration socioprofessionnelle des immigrants ainsi que des subventions pour le conseil et l'information socioprofessionnelle destinés à ces derniers.

19.3. À promouvoir la collaboration, suivant les cas, entre les services sociaux, publics ou privés, des pays d'émigration et d'immigration.

Sans préjudice des Accords bilatéraux de la Sécurité Sociale que l'Espagne a signés avec Andorre, l'Argentine, l'Australie, le Brésil, le Canada, le Chili, la Colombie, la République Dominicaine, l'Équateur, les États-Unis, les Philippines, le Maroc, le Mexique, le Paraguay, le Pérou, la Russie, la Tunisie, l'Ukraine, l'Uruguay et le Venezuela, il convient de signaler quelques mesures prévues dans le domaine de co-développement du Plan Stratégique de Citoyenneté et d'Intégration cité, dirigées à « promouvoir des actions destinées à prévenir la décapitalisation humaine des pays d'origine »:

Programme COD 5 « Accompagnement des familles transnationales »,

Mesure 5.3. Promotion d'actions à charge d'ONGs, d'associations d'immigrants et d'associations de jeunes pour l'assistance dans le pays d'origine des enfants d'immigrants.

Autres mesures: Le projet de co-développement "Cañar (Équateur)- Murcia" prévoit un axe d'aide psycho-social aux parents d'immigrants dans lequel sont prévus l'échange d'information et la communication d'actions entre les services sociaux d'origine et de destination. Dans la pratique, cet axe fut peu appliqué. Le projet est en phase d'évaluation finale, par conséquent nous ne disposons pas de données concluantes à cet instant.

19.4. À garantir à ces travailleurs se trouvant légalement sur leur territoire, pour autant que ces matières sont régies par la législation ou la réglementation ou sont soumises au contrôle des autorités administratives, un traitement non moins favorable qu'à leurs nationaux en ce qui concerne les matières suivantes:

a. La rémunération et les autres conditions d'emploi et de travail;

b. L'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives;

c. le logement.

1. Concernant le **paragraphe a)**, relatif à la rémunération et les autres conditions d'emploi et de travail, il faut savoir que:

Le nouvel **article 2 bis.2 de la Loi Organique 4/2000**, introduit par la Loi Organique 2/2009, relative à la politique d'immigration, stipule que toutes les Administrations Publiques baseront l'exercice de leurs compétences associées à l'immigration dans le respect, entre autres, des principes suivants:

- L'effectivité du principe de non-discrimination et, par conséquent, la reconnaissance des mêmes droits et obligations pour tous ceux qui vivent ou travaillent légalement en Espagne, conformément aux dispositions établies dans la Loi ;
- L'égalité de traitement quant aux conditions de travail et de la Sécurité Sociale.

L'**article 3 de cette Loi** indique également, comme critère interprétatif général, que les étrangers exerceront les droits que leur reconnaît cette Loi dans **les mêmes conditions que les Espagnols**.

D'autre part, en application de cette Loi, son **article 23.1 établit** que tout acte qui, directement ou indirectement entraîne une distinction, exclusion, restriction ou préférence contre un étranger fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, les convictions et les pratiques religieuses, et qui aurait pour but ou effet de détruire ou de limiter la reconnaissance ou l'exercice, sur un pied d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur le plan politique, économique, social ou culturel, constitue une discrimination, et son **article 2** stipule qu'en tout état de cause, des actes de discrimination sont:

- Tous ceux qui imposent illégalement à l'étranger se trouvant en situation régulière en Espagne, en raison de son statut d'étranger ou de son appartenance à une race, une religion, une ethnie ou nationalité déterminée, des **conditions plus pesantes** que celles des Espagnols ou qui **restreignent ou limitent l'accès à l'emploi, au**

logement, à l'éducation, à la formation professionnelle et aux services sociaux et socio-d'assistance, ainsi que tout autre droit reconnu dans la Loi.

- Tout traitement dérivé de l'adoption de critères **portant préjudice aux travailleurs** en raison de leur statut d'étrangers ou de leur appartenance à une race, religion, ethnie ou nationalité déterminée, constitue une **discrimination indirecte**.

L'article 67 de la Loi Organique 4/2000 sur la coordination des organes de l'Administration de l'État, quant à lui, établit, dans son **alinéa 3**, que le Gouvernement mettra en place des plans, des programmes et des directives sur l'intervention de l'Inspection du Travail avant la procédure de sanction destinés notamment à vérifier l'application du **principe d'égalité et de non-discrimination des travailleurs étrangers**, ainsi que l'accomplissement effectif de la réglementation en matière de permis de travail concédés aux étrangers, sans préjudice des facultés de planification qui appartiennent aux Communautés Autonomes compétentes en matière d'exécution de la législation du travail.

Par ailleurs, le Statut des Travailleurs, approuvé par Décret-Royal Législatif 1/1995 du 24 mars, dans son article 17 sur « *la non-discrimination dans les relations de travail* » souligne que « *les préceptes réglementaires, les clauses des conventions collectives, les accords individuels et les décisions unilatérales de l'employeur qui contiendraient des discriminations directes ou indirectes défavorables pour des motifs d'âge ou d'invalidité ou favorables ou adverses dans l'emploi, ainsi qu'en matière de rémunération, journée et toute autre condition de travail pour des circonstances de sexe, d'origine, y compris raciale, ethnique, d'état civil, seront nuls et sans effets* »,...etc. « *Les ordres de discriminer et les décisions de l'employeur qui supposeraient un traitement défavorable des travailleurs suite à une réclamation effectuée dans l'entreprise ou une action administrative ou judiciaire destinée à exiger l'application du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination seront également nuls* ».

On peut affirmer que la législation nationale sur l'immigration et celle du travail prévoient l'égalité de traitement entre travailleurs nationaux et étrangers résidants, car elles n'établissent aucune exception concernant ces derniers.

2. Concernant le **paragraphe b)** sur l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives, l'article 11 de la Loi Organique 4/2000 stipule que:

- Les étrangers ont **droit de librement se syndicaliser ou s'adhérer** à une organisation professionnelle, dans les mêmes conditions que les travailleurs espagnols.
- Les étrangers pourront exercer le **droit de grève** dans les mêmes conditions que les Espagnols.

Cette reconnaissance supposa la concession des droits mentionnés précédemment **en faveur de tous les étrangers, indépendamment de leur situation administrative, dans les mêmes conditions que les Espagnols, comme l'a requis le Tribunal Constitutionnel dans son arrêt de novembre 2007**, dans lequel il dicte que ces droits touchent toutes les personnes par le simple fait de l'être.

3. Enfin, concernant le **paragraphe c)** relatif au «logement», l'**article 13 de la Loi Organique 4/2000** (rédigé conformément à la Loi Organique 2/2009) stipule que les étrangers résidents ont **droit d'accéder aux systèmes publics d'aides en matière de logement**, conformément aux conditions établies par les Lois et les Administrations compétentes. Dans tous les cas, les étrangers résidents de longue durée ont droit à ces aides dans les mêmes conditions que les Espagnols.

À cet effet, il faut de nouveau signaler, en outre, ce qui fut cité concernant l'interdiction de discrimination dans l'accès au logement des étrangers.

Concernant cet aspect, les dispositions de l'article 42 de la Loi Organique 4/2000, et sa réglementation de développement, en ce qui concerne les travailleurs temporaires étrangers, l'employeur devra s'assurer qu'ils soient logés dans des conditions dignes et d'hygiène appropriées. Dans ce contexte, la Direction Générale de l'Immigration (Ministère du Travail et de l'Immigration) convoque des aides pour habiller des places de logement ; cette action a pour but de fournir un hébergement digne aux travailleurs immigrés embauchés dans des compagnes agricoles saisonnières, en habilitant des logements par la construction, la rénovation, l'installation de modules préfabriqués et/ou d'équipements.

À propos des politiques générales, l'action du Gouvernement espagnol en matière de logement est encadrée dans le **Plan d'État de Logement 2005-2008** (*déjà développé dans l'article 17*) avec des mesures destinées à pallier le manque de logements sociaux accessibles aux citoyens ayant peu de ressources. Ce plan se base sur la concertation et la coopération institutionnelle entre toutes les Administrations Publiques et avec les agents sociaux et économiques. Néanmoins, les compétences en matière de logement appartiennent majoritairement aux Communautés Autonomes qui régissent spécifiquement les aides pour l'accès au logement. Dans les limites de leurs compétences, les Communautés Autonomes peuvent réglementer leurs propres plans d'intervention conformément à leur propre financement ; elles peuvent recevoir un financement du gouvernement central s'ils s'adaptent au cadre établi par le Ministère du Logement, comme elles le reçoivent de fait, pour faciliter l'accès des citoyens au logement.

Concernant les actions promues par le Ministère d Travail et de l'Immigration, le «**Fonds d'Aide à l'Accueil et l'Intégration des Immigrés ainsi qu'au Renforcement Éducatif de ces derniers**», a établi, depuis sa création en 2005, une série de lignes d'intervention au sein de l'axe du logement:

- a) Aide aux programmes d'intégration dans l'environnement urbain dans des quartiers à forte présence d'immigrés.
- b) Renforcement de programmes d'intermédiation sur le marché du logement.
- c) Aide aux programmes d'insertion des familles immigrées dans des environnements peu peuplés, dans le cadre de projets de développement local.
- d) Formation sur l'interculturalité des professionnels de l'intermédiation sur le marché immobilier.

L'un des autres objectifs du **Plan Stratégique de Citoyenneté et d'Intégration** (PECI) est de prévenir l'apparition de situations résidentielles d'infra-logement et d'entassement dans la phase d'établissement initial.

Dans la phase d'établissement initial, des programmes d'information et d'orientation sur les ressources en logement disponibles et d'accompagnement sur l'accès au logement, ont été mis en place. Ces dernières années, des programmes pilote d'insertion des familles immigrées dans

des environnements faiblement peuplés ont été subventionnés, dans le cadre de projets de développement local sur le milieu rural et d'autres projets de réhabilitation, d'amélioration de la dotation de services et de développement local dans les quartiers ayant un taux élevé de population immigrée. Des actions intégrales dans des zones dégradées ont également été menées à bien et des aides ont été concédées pour des programmes de développement local dans des quartiers ayant un taux élevé de population immigrée.

D'autre part, en 2008, un accord de collaboration entre le Ministère du Travail et de l'Immigration et la Junte d'Andalousie, dénommé *Plan pilote d'action intégral dans des zones sensibles d'Andalousie avec une présence significative d'une population immigrée*, a été signé.

Une action intégrale pour renforcer les mécanismes d'approche de la population autochtone et immigrée fut entreprise grâce à ce *Plan pilote*, dans certaines zones d'Andalousie où la population immigrée et des caractéristiques spécifiques socioéconomiques sont fortement présentes, dans le but de prévenir des conflits sociaux non désirés et d'obtenir une interrelation adéquate entre les citoyens en provenance de différentes cultures.

Il s'agit de trouver des solutions, en tenant compte de la conjoncture économique actuelle, et d'éviter que cette situation ait une incidence négative sur la cohabitation entre les personnes autochtones et immigrées, ainsi que l'accès aux ressources publiques et privées.

Des quartiers des provinces d'Almeria, Cadix et Grenade, où sont présentes des caractéristiques sociales, démographiques, économiques et d'habitat spéciales, ont été sélectionnés. Elles sont des zones qui ont une pression migratoire significative, un taux élevé d'absentéisme scolaire et de chômage, un démantèlement du tissu social, une dégradation de l'habitat urbain et un niveau socioéconomique bas.

La lutte contre la discrimination des personnes immigrées sur le marché du logement constitue l'un des objectifs du **Plan Stratégique de Citoyenneté et d'Intégration** qui prévoit une série d'actions que les Communautés Autonomes appliquent dans les limites de leurs compétences.

En ce sens, des programmes d'aide à l'intermédiation et la lutte contre la discrimination sur le marché du logement et des programmes de garantie et de caution ont été menés à bien, tout en promouvant des actions de sensibilisation à la population locale, et des études sur les conditions d'habitation de la population immigrée, la prévention de la ségrégation résidentielle et l'intervention dans des zones à risques de ségrégation sont réalisées.

En conclusion, le droit à un logement digne, reconnu par la Constitution espagnole de 1978, s'applique à tous les étrangers résidents dans notre pays dans les mêmes conditions que les Espagnols. Pour qu'ils puissent être propriétaires d'un logement ou le louer dans les mêmes conditions que les Espagnols, il existe des programmes de prévention de la discrimination et d'abus, d'intermédiation sur le marché, de sensibilisation de la population locale, ainsi que des programmes pour éviter l'entassement. Dans le cas des travailleurs saisonniers ou de campagne, le logement doit être fourni par l'employeur et il doit réunir les conditions minimales d'habitation pour lesquelles des aides sont octroyées aux employeurs.

19.5. À assurer à ces travailleurs se trouvant légalement sur leur territoire un traitement non moins favorable qu'à leurs propres nationaux en ce qui concerne les impôts, taxes et contributions afférents au travail, perçus au titre du travailleur

Les travailleurs immigrés seront traités de la même façon que les nationaux en matière d'impôts, taxes, dégrèvements fiscaux et déductions pour charges familiales.

Concernant la période comprise entre le 1^{er} janvier 2005 et le 31 décembre 2009 et en ce qui concerne **l'alinéa 5, comme l'alinéa 9 de l'article 19**, avec un caractère général, tant le Texte Refondu de la Loi sur l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques (ci-après TRLIRPP), approuvé par le Décret Royal Législatif 3/2004, du 5 mars, que la Loi 35/2006 du 28 novembre sur l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques et modifiant partiellement les lois sur les Impôts des Sociétés et sur le Revenu des Non-Résidents et sur le Patrimoine (ci-après LIRPP) confèrent le même traitement à tous les contribuables de l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques quel que soit leur nationalité, car le critère qui détermine qu'une personne physique ait ou non le statut de contributeur pour l'Impôt cité est sa résidence sur le territoire espagnol.

Il faut également souligner qu'en vue de faciliter la mobilité internationale des travailleurs et les changements de résidence de l'Espagne vers l'étranger ou vice-versa, l'article 101.8.2 TRLIRPP, dans sa rédaction en vigueur au 1^{er} janvier 2005, établissait, en ce qui concerne les revenus perçus du travail, un système simplifié de paiements en acompte applicable à ces cas en communiquant le changement de résidence immédiat à l'Administration fiscale. Ce système a été reproduit par l'article 99.8.2 de la LIRPP.

Enfin, concernant l'engagement qui consiste à permettre le transfert des revenus ou des économies par les travailleurs immigrés en faveur de leurs familles, la réglementation régissant l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques n'impose aucune charge à ce sujet, sans préjudice des obligations d'information pouvant incomber aux entités qui interviennent dans ces transferts.

À cet effet, concernant **l'alinéa 9**, tel qu'il a été indiqué, notre système juridique ne fixe aucune limite, sous forme d'autorisation préalable, à la réalisation de transactions économiques avec l'étranger. Néanmoins, lorsqu'elles sont supérieures à une somme déterminée, l'ordonnant sera tenu d'effectuer une déclaration.

Ce montant est fixé par la Résolution du 20 décembre 2007, de la Direction Générale du Trésor et de la Politique Financière, modifiant celle du 9 juillet 1996, dictant les règles pour l'application des articles 4, 5, 7 et 10 de l'Arrêté du Ministère de l'Économie et des Finances du 27 décembre 1991 sur les transactions économiques avec l'étranger. De ce fait, le paragraphe 5 de l'Instruction 4 de celle-ci demeure rédigé de la façon suivante:

«5. L'obligation d'effectuer la déclaration établie dans la présente instruction ne sera pas applicable aux encaissements, paiements ou virements dont le montant est égal ou inférieur à 50.000 euros, à condition qu'ils ne constituent pas des paiements fractionnés.»

Par conséquent, notre réglementation est pleinement en conformité avec les dispositions établies dans la Charte Sociale Européenne, sans préjudice d'exécuter les obligations d'information lorsque le montant de l'opération excède un seuil déterminé.

Finalement, l'article 15.1 de la LOEX 4/2000 stipule que les étrangers seront assujettis, avec un caractère général, aux mêmes impôts que ceux des Espagnols, sans préjudice des préceptes fixés dans les accords applicables sur la double imposition internationale. Ces impôts sont repris dans la Loi Générale Fiscale et les règles de développement et d'application de celle-ci. En ce sens, les étrangers bénéficieront du même traitement en ce qui concerne les aides sociales, les dégrèvements, etc.

L'Espagne a également signé des accords bilatéraux avec un grand nombre de pays, afin d'éviter la double imposition des revenus issus du travail de ses travailleurs. Ces pays sont :

Allemagne, Arabie Saoudite, Algérie, Argentine, Australie, Belgique, Bolivie, Brésil, Bulgarie, Canada, Rép. Tchèque, Chili, Chine, Chypre, Colombie, Corée du Sud, Croatie, Cuba, Danemark, Équateur, Égypte, Émirats Arabes Unis, Slovaquie, Slovénie, États-Unis, Estonie, Philippines, Finlande, France, Grèce, Pays-Bas, Hongrie, Inde, Indonésie, Iran, Irlande, Islande, Israël, Italie, Jamaïque, Japon, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Macédoine, Malaisie, Malte, Maroc, Mexique, Moldavie, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Roumanie, Fédération de Russie, Le Salvador, Serbie, Afrique du Sud, Suède, Suisse, Thaïlande, Trinidad y Tobago, Tunisie, Turquie, États de l'ancienne URSS (excepté la Russie), Venezuela et Vietnam

19.6. À faciliter autant que possible le regroupement de la famille du travailleur migrant autorisé à s'établir lui-même sur le territoire

L'article 17 de la Loi Organique 4/2000 confère le droit à l'étranger résident de regrouper avec lui en Espagne les membres de la famille suivants:

- a) Le conjoint du résident, à condition qu'il ne soit pas séparé de fait ou de droit, et que le mariage ne se soit pas réalisé en enfreignant la Loi.
- b) Les enfants du résident et du conjoint, y compris les enfants adoptés, à condition d'ils soient mineurs de dix-huit ans ou des personnes avec une invalidité nécessitant objectivement le recours d'une tierce personne en raison de leur état de santé.
- c) Les mineurs de dix-huit ans et les majeurs de cet âge nécessitant objectivement le recours d'une tierce personne, en raison de leur état de santé, lorsque le résident étranger est son représentant légal et que l'acte juridique stipulant les facultés représentatives ne soit pas contraire aux principes du système espagnol.
- d) Les ascendants au premier degré du regroupeur et de son conjoint lorsqu'ils sont à leur charge, qu'ils aient plus de soixante-cinq ans et qu'il existe des raisons qui justifient l'obligation d'autoriser leur séjour en Espagne. Lorsqu'il existe des motifs à caractère humanitaire, l'ascendant âgé de moins de soixante-cinq ans pourra exceptionnellement fait l'objet du regroupement, si les autres conditions prévues dans la loi sont respectées.

L'alinéa 4 de ce même précepte stipule en outre que la personne qui entretiendrait avec l'étranger résidant une relation analogue à celle conjugale, le conjoint pourra fait l'objet des effets prévus en matière de regroupement familial, à condition que cette relation soit dûment justifiée et qu'elle rassemble les conditions requises nécessaires pour prendre effet en Espagne.

Conformément au paragraphe précédent, la Loi ne prévoit pas d'autres exceptions que celle signalée comme « invalidité » et, par conséquent, dans la pratique il n'existe aucune autre possibilité de regrouper les enfants de plus de 18 ans (majorité légale en Espagne) et de moins de 21. Cette réglementation, d'ailleurs, concorde avec celle approuvée à ce sujet dans le milieu communautaire.

L'article 4 de la Directive 2003/86/CE du 22 septembre 2003 sur le droit au regroupement familial fixe le critère général de la minorité d'âge pour que les enfants du regroupeur et de son conjoint puissent être regroupés, et permet aux États membres d'autoriser par voie législative ou réglementaire le regroupement des enfants majeurs célibataires du regroupeur ou de son conjoint, à condition qu'ils nécessitent objectivement le recours d'une tierce personne en raison de leur état de santé.

En conclusion, le contenu de la Directive sur le droit au regroupement familial fait déjà partie du système juridique espagnol dans son intégralité en ce qui concerne le caractère obligatoire pour les États membres qui, d'autre part, va plus loin que la Directive sur divers aspects.

Par la même occasion, l'article 19.6 de la Charte Sociale Européenne de 1961, contrairement à d'autres paragraphes, distingue, avec l'expression « **autant que possible** », l'engagement assumé par les parties afin de « *faciliter le regroupement de la famille du travailleur migrant autorisé à s'établir lui-même sur le territoire* ».

Il faut de surcroît rappeler que **la prétendue difficulté n'existe pas** dans l'application de la **Charte Sociale Européenne Révisée de 1996** (qui, bien que signée, est en attente de ratification par l'Espagne), car contrairement à ce qui fut signalé dans le texte de 1961, elle stipule ce qui suit dans son annexe à l'article 19.6:

“Pour l'application du présent paragraphe, l'expression “famille du travailleur migrant” fait référence au conjoint du travailleur et à ses enfants célibataires, tant que ces derniers sont considérés des mineurs par la législation applicable de l'État récepteur et qu'ils sont à la charge du travailleur. »

Dans le développement de cette réglementation légale, le Règlement 2393/2004 stipule que l'étranger qui souhaite exercer le droit de regroupement familial sera tenu de solliciter un permis de séjour temporaire en faveur des membres de sa famille qu'il souhaite regrouper. Cette sollicitude pourra être déposée par l'étranger titulaire d'un permis pour résider en Espagne durant un an et ayant sollicité le permis de séjour pour au moins un an de plus. En tout état de cause, le permis de séjour ne pourra être concédé au membre de la famille faisant l'objet du regroupement tant que le renouvellement effectif du permis du regroupeur ne s'est pas produit ou tant que sa demande de renouvellement n'a pas été jugée acceptée à défaut de communication formelle, sans préjudice de l'obligation postérieure de prononcer une résolution expresse.

La documentation personnelle du demandeur et celle qui justifie les liens familiaux, l'âge et la dépendance légale et économique, ainsi que l'état de son permis de séjour mentionné dans le paragraphe précédent devront accompagner la sollicitude. Il sera également tenu de justifier l'emploi et/ou les ressources économiques suffisants pour s'occuper des besoins de la famille, y compris l'assistance sanitaire, dans le cas où il ne serait pas couvert par la Sécurité Sociale.

Parmi les conditions requises que doit satisfaire le regroupeur figure celle de disposer d'un logement adéquat pour s'occuper de ses besoins et de ceux de la famille. Cette exigence devra

être justifiée par un rapport délivré par la Collectivité Locale du lieu de résidence du regroupueur dans un délai maximum de quinze jours à compter de la sollicitude et devra être notifié à l'intéressé et, simultanément et par l'intermédiaire des moyens télématiques dans la mesure du possible, à l'autorité compétente pour adopter une décision sur l'autorisation de regroupement.

Cette exigence pourra subsidiairement être justifiée en déposant l'acte notarié mixte de présence et de déclarations dans le cas où la Collectivité Locale n'aurait pas délivré le rapport de disponibilité de logement dans le délai indiqué.

Le rapport ou l'acte notarié devra dans tous les cas mentionner les points suivants: titre qui habilite l'occupation du logement, nombre de pièces, usage auquel est destinée chaque pièce du logement, nombre de personnes qui l'habitent et les conditions d'habitation et d'équipement.

Le Règlement 2393/2004 signale que par Arrêté du Ministre de la Présidence, sur proposition des Ministres de l'Intérieur et du Travail et de l'Immigration, le montant des moyens de vie exigibles à cet effet et le mode pour justifier leur possession seront déterminés en prenant en compte le nombre de personnes qui dépendraient du demandeur à partir du regroupement. Dans la pratique, ces moyens sont justifiés par un contrat de travail, des fiches de paie, une déclaration de revenus, des relevés bancaires, etc.

Lors de l'évaluation des revenus pour le regroupement, ceux provenant du système d'assistance sociale ne seront pas comptabilisés, toutefois d'autres revenus apportés par le conjoint qui réside en Espagne et qui cohabite avec le regroupueur seront pris en compte.

Pour conclure, la législation espagnole assure le droit de regroupement de la famille si toutefois le travailleur immigrant qui le sollicite a résidé pendant un an en Espagne et qu'il a renouvelé son permis de séjour et de travail. Il est également tenu de satisfaire d'autres conditions requises notamment celles relatives à la possession d'un logement digne et de moyens financiers lui permettant de maintenir les membres de la famille ayant fait l'objet du regroupement.

Enfin, ci-dessous figurent les permis de séjour pour regroupement familial sollicités, ainsi que ceux concédés dans la période 2005-2009:

ANNÉE	PERMIS SOLLICITÉS	PERMIS CONCÉDÉS
2005	74.852	74.919
2006	113.146	97.759
2007	144.584	128.161
2008	122.146	95.410
2009	78.462	63.944

19.7. À assurer à ces travailleurs se trouvant légalement sur leur territoire un traitement non moins favorable qu'à leurs nationaux pour les actions en justice concernant les questions mentionnées dans le présent article

À ce sujet, l'article 3.1 de la Loi Organique 4/2000 indique ce qui suit :

*« En Espagne, les étrangers jouiront **des droits et des libertés reconnus dans le Titre I de la Constitution** dans les conditions établies dans les Traités Internationaux, dans la Présente Loi et dans celles qui réglementent l'exercice de chacun d'eux. En tant que critère d'interprétation général, les étrangers exerceront les droits que leur reconnaît la présente Loi dans des conditions égales à celles des Espagnols. »*

L'article 20 de cette même Loi stipule que:

*"1. Les étrangers ont droit à la **tutelle judiciaire effective**.*

2. Les procédures administratives établies en matière d'immigration respecteront dans tous les cas les garanties prévues dans la législation générale sur la procédure administrative, notamment concernant la publicité des réglementations, la contradiction, l'audition de l'intéressé et la motivation des résolutions, excepté les dispositions établies dans l'article 27 de cette Loi

3. Les organisations constituées légalement en Espagne pour la défense des immigrés, expressément désignés par ces derniers, seront habilitées à intervenir comme intéressées dans les procédures administratives.

4. Les entités qui seraient concernées, conformément aux dispositions prévues dans l'article 19.1.b) de cette Loi régissant cette juridiction, seront habilitées à intervenir dans les procès contentieux-administratif en matière d'extranéité. »

L'article 21.1 relatif au droit d'appel contre les actes administratifs, quant à lui, déclare ce qui suit :

« 1. Les actes et les résolutions administratifs adoptés concernant les étrangers pourront fait l'objet d'appel conformément aux dispositions fixées dans les lois ».

Enfin, l'article 22.1, qui se consacre au droit à l'assistance juridique gratuite, indique que:

*« 1. Les étrangers se trouvant en Espagne auront **droit à l'assistance juridique gratuite dans les procès dans lesquels ils interviendraient comme partie**, quelle que soit la juridiction dans laquelle ils auraient lieu, sur un pied d'égalité avec les citoyens espagnols. »*

Par conséquent, on peut affirmer que la réglementation mise en place par la législation espagnole à propos de la question posée est en conformité avec le contenu de l'article 19.7 de la Charte.

19.8. À garantir à ces travailleurs résidant régulièrement sur leur territoire qu'ils ne pourront être expulsés que s'ils menacent la sécurité de l'État ou contreviennent à l'ordre public ou aux bonnes mœurs

Les articles 53.2 (paragraphe a, b, c, d, et f), 54 et 57 de la Loi Organique 4/2000 recueillent les dispositions relatives à l'expulsion du territoire espagnol et les conduites classées comme graves ou très graves pouvant être sanctionnés avec cette mesure.

Tout d'abord, il faut signaler que l'article 57.1 stipule que «*lorsque les contrevenants sont des étrangers et qu'ils effectuent des conduites classées comme très graves ou graves prévues dans les paragraphes a, b, c, d et f de l'article 53.2 de cette Loi Organique, au lieu d'une peine d'amende, l'expulsion du territoire espagnol pourra s'appliquer, conformément au principe de proportionnalité, après le traitement du dossier administratif pertinent et au moyen d'une résolution motivée qui évalue les faits qui configurent l'infraction*».

Par conséquent, l'expulsion ne se réalisera pas à chaque fois que des infractions susceptibles de sanction avec cette mesure sont réalisées, car l'imposition d'une amende est dans tous les cas possible et la sanction d'expulsion s'applique uniquement à des cas déterminés.

Concernant les conduites graves citées dans l'article 53.1 et susceptibles d'être sanctionnées d'une expulsion au lieu d'une amende, figurent les suivantes:

- a) Se trouver en situation irrégulière sur le territoire espagnol, suite à un renouvellement de séjour refusé, en absence de permis de séjour ou posséder le permis mentionné expiré plus de trois mois, et à condition que l'intéressé n'ait pas sollicité le renouvellement du permis dans le délai prévu réglementairement.
- b) Travailler en Espagne sans avoir obtenu un permis de travail ou un permis préalable pour travailler, lorsqu'il ne possède par un permis de séjour valide.
- c) Se rendre coupable de dissimulation dolosive ou de faux grave dans l'accomplissement de l'obligation de communiquer aux autorités compétentes les changements qui affectent la nationalité, l'état civil ou le domicile, ainsi que se rendre coupable de faux dans la déclaration des données obligatoires pour remplir l'inscription au recensement municipal en application des fins prévues dans cette Loi, à condition que ces faits ne constituent pas un délit. Lorsqu'une autorité a connaissance d'une potentielle infraction pour ce motif, elle sera tenue de le notifier aux autorités compétentes afin que le dossier le sanctionnant opportun soit instruit.
- d) Le non-respect des mesures imposées pour raison de sécurité publique, de présentation périodique ou d'éloignement de frontières ou centres de population précis, conformément aux dispositions établies dans la présente Loi.
- e) (...).
- f) La participation de l'étranger dans la réalisation d'activités contraires à l'ordre public définies de graves dans la Loi Organique 1/1992 du 21 février sur la Protection de la Sécurité Citadine.

Comme il en découle de ces paragraphes, les préceptes établis dans les lettres d) et f) ont une relation directe avec l'ordre ou la sécurité publique. La lettre c) a également une relation directe avec ce sujet, si toutefois il s'agit d'une dissimulation dolosive ou un faux grave». Enfin, concernant le contenu des dispositions des lettres a) et b), il est important de souligner qu'il s'agit de personnes qui ne sont pas titulaires d'un permis de séjour valide, par conséquent ces paragraphes n'entrent pas dans le champ d'application de cet article 19.8.

Quant aux conduites très graves classées dans l'article 54 de la Loi Organique 4/2000, celles-ci ont une relation directe ou indirecte avec l'ordre public ou la sécurité publique.

L'expulsion prévue dans l'article 57.2 de la Loi Organique 4/2000, également associée à des thèmes d'ordre public, pourrait être applicable aux étrangers ayant un permis de séjour. Ce

précepte stipule que l'étranger ayant été condamné, dans ou à l'extérieur du territoire espagnol, pour une conduite dolosive constituant un délit en Espagne, sanctionnable d'une peine de privation de liberté supérieure à un an, excepté si les antécédents ont été annulés, ce motif représente une cause d'expulsion, après que le dossier pertinent ait été préalablement traité.

Les **paragraphes 5 et 6 de l'article 57**, quant à eux, définissent un régime de protection spécial contre l'expulsion, pour certaines infractions mentionnées, ainsi que des catégories d'étrangers déterminées du territoire.

L'expulsion se réalise, dans tous les cas, **avec toutes les garanties juridiques** nécessaires, le droit à la tutelle judiciaire effective et l'assistance d'un avocat et d'un interprète. Dans le cas où ils justifieraient une insuffisance économique pour agir en justice, ils auront droit à **l'assistance juridique** gratuite dans les mêmes conditions que les Espagnols.

De plus, il est non moins important de signaler que l'**expulsion** pour des conduites **contraires « aux bonnes mœurs »**, concept juridique indéterminé auquel se réfère l'**article 19.8 de la Charte Sociale Européenne de 1961**, n'existe pas dans la législation espagnole.

En ce sens, **il faut savoir que la réglementation espagnole en cette matière est plus restrictive, concernant les cas dans lesquels l'expulsion peut être appliquée, que celle établie dans l'article 19.8 de ladite Charte.**

19.9. À permettre, dans le cadre des limites fixées par la législation, le transfert de toute partie des gains et des économies des travailleurs migrants que ceux-ci désirent transférer

L'article 15.2 de la LOEX 4/2000 sur «l'assujettissement des étrangers aux mêmes impôts que les Espagnols» stipule que: *« Les étrangers auront droit de transférer leurs revenus et leurs économies obtenus en Espagne vers leur pays ou tout autre pays, conformément aux procédures établies dans la législation espagnole et en vertu des accords internationaux applicables. Le Gouvernement adoptera les mesures nécessaires pour faciliter ces transferts »*

La réglementation applicable aux transferts est la Loi 16/2009 sur les services de paiement qui a incorporé la Directive 2007/64/CE sur les services paiement du marché intérieur. Son entrée en vigueur, le 4 décembre 2009, a donné lieu à un changement significatif dans le régime juridique de la prestation de services de paiement dans notre pays, parmi eux l'envoi de remises de fonds. L'augmentation de la transparence sur le marché et le renforcement de la protection des utilisateurs des services de paiement sont, avec d'autres aspects, incorporés dans les objectifs de la nouvelle réglementation.

Enfin, aussi bien la Loi 19/1993 que le Décret Royal 925/1995 et l'Ordonnance EHA 2619/2006 sont une réglementation de prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme. Ils sont tous également applicables à l'envoi de remises de fonds. Dans l'immédiat, l'avant-projet d'une nouvelle loi en la matière qui dérogerait la précédente est en cours d'examen.

(Une partie de l'information citée dans ce paragraphe est reprise dans le paragraphe 5. Voir)

19.10. À étendre la protection et l'assistance prévues par le présent article aux travailleurs migrants travaillant pour leur propre compte, pour autant que les mesures en question sont applicables à cette catégorie.

La législation espagnole en vigueur sur l'immigration considère égaux les **travailleurs indépendants et les salariés pour le régime de droits et de mesures de protection** qu'elle régit. Les différences entre travailleurs indépendants et salariés se réfèrent **uniquement** aux **conditions requises pour la concession** des permis de travail correspondants et elles **sont déterminées par la propre nature** de l'activité lucrative à développer.

Par conséquent, on peut conclure que la Loi Organique **ne fait aucune différence** concernant les travailleurs indépendants pour ce qui est des mesures de protection et d'assistance.

ANNEXE I

RÉSUMÉ DU RAPPORT DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale est l'organisation administrative responsable du service public, du contrôle et de la surveillance de l'application des règles d'ordre social qui exige les responsabilités administratives pertinentes aux entreprises et aux travailleurs, et qui se charge d'assister et d'informer ces derniers en matière de travail et de Sécurité Sociale.

La Sous-direction Générale d'Inspection pour la Sécurité Sociale et l'Économie Souterraine dont les fonctions sont l'élaboration de plans, d'actions et de protocoles d'action en matière de Sécurité Sociale et des travailleurs étrangers, ainsi que la planification, le suivi et l'évaluation des programmes en matière d'économie irrégulière et de fraude dans l'embauche et la coordination avec d'autres organes de AGE avec une compétence en matière d'immigration, est compétente concernant l'immigration.

Le contrôle du travail des étrangers est inclus dans le contrôle de l'économie souterraine. Par conséquent, dès qu'une action de ce type est effectuée, la présence de travailleurs étrangers dans les entreprises est vérifiée, ainsi que leur permis de travail et leur inscription à la Sécurité Sociale, dans le cas où ils seraient titulaires de celui-ci.

Concernant le contrôle du travail des étrangers, le nombre d'interventions en 2005 fut de 79.481, mais a légèrement chuté à 71.343 en 2006 pour enfin atteindre 66.514 dans la période janvier-septembre 2007.

Processus extraordinaire de normalisation (2.005)

Il ne faut en aucun cas oublier que pendant l'année 2005, du 7 février au 7 mai, le processus de normalisation prévu dans la Troisième Disposition Transitoire du Règlement de la Loi Organique 4/2000 du 11 janvier sur les droits et les libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale, approuvé par le Décret Royal 2393/2004 du 30 décembre, a été mis en place. Cela a non seulement eu des répercussions sur l'intensification des actions de contrôle menées à bien par l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale (ce qui explique le nombre élevé d'actions réalisées en 2005 par rapport à 2006), mais aussi sur le fait que le nombre d'infractions observées cette année (9.535) fut inférieur à celui de 2006 (10.893), car le travail de l'Inspection durant le processus de normalisation se centrait sur la volonté d'encourager les employeurs à régulariser la situation des étrangers travaillant pour eux et qui étaient sans permis de travail, à condition qu'ils réunissent les conditions requises prévues dans le Règlement mentionné.

Suite au processus extraordinaire de normalisation, 42.091 rapports ont été délivrés, 9.445 requêtes ont été formulées aux employeurs pour qu'ils puissent effectuer les demandes de permis de travail des étrangers travaillant pour eux et 304 procès-verbaux d'infraction ont été émis.

Une fois le processus de normalisation terminée, le nombre d'actions sur les étrangers a baissé jusqu'à 71.343 en 2006, ce qui supposa néanmoins une augmentation de presque 108% par rapport celles de 2004.

En 2007, 187.373 ordres de service de contrôle de l'économie souterraine ont été réalisés, parmi lesquels 11.632 infractions pour situation irrégulière des étrangers, aussi bien des travailleurs

salariés qu'indépendants, ont été détectées, entraînant l'émission des procès-verbaux avec une proposition de sanction d'un montant de 76,4 millions d'euros. Concernant l'année précédente, il faut signaler qu'une augmentation du nombre d'infractions détectées s'est produite (5,97% de plus: 11.632 en 2007 contre les 10.981 de 2006).

En 2008, 174.639 ordres de service de contrôle de l'économie souterraine ont été réalisés, parmi lesquels 12.343 infractions pour défaut de permis de travail des étrangers et dont le montant proposé de la sanction fut de 76,67 millions d'euros.

En 2009, les ordres de service finalisés en matière d'économie souterraine se sont élevés à 224.494. Le nombre d'infractions détectées en matière d'étrangers a baissé à 7.122 infractions, avec un montant total de proposition de sanction de 42,32 millions d'euros. La baisse du nombre d'infractions de 42,39% fut occasionnée en grande mesure par l'incorporation de nouveaux membres dans l'Union Européenne, entre autres la Roumanie et la Bulgarie, car sur un échantillon réalisé des infractions détectées en 2008, 44% des travailleurs concernés par celles-ci étaient de nationalité roumaine et bulgare.

ANNEXE II

Données statistiques

Le nombre total de résidents en Espagne au 1^{er} janvier 2010 était de 46.951.532 habitants, selon l'avancé du recensement municipal; dont 5.708.940 sont des étrangers, soit 12,2% du nombre total d'inscrits. Parmi eux, 2.346.515 proviennent de l'U.E. et les autres des pays non communautaires, dont le chiffre s'es réduit au cours de la dernière année à 13.020 pour se situer à 3.362.425.

Les communautés ayant une forte part d'étrangers sont: les Îles Baléares (21,9%), la Communauté Valencienne (17,3%) et la Communauté de Madrid (16,6%).

Celles qui ont la plus faible part d'étrangers sont Estrémadure (3,5%), la Galice (3,9%) et la Principauté des Asturies (4,5%).

Par nationalité, les étrangers appartenant à l'UE-27 sont au total 2.346.515. Parmi eux, le collectif le plus nombreux est celui des Roumains (829.715), suivis de ceux du Royaume-Uni (387.226) et des Allemands (195.579).

Parmi les étrangers non communautaires sont à souligner les Marocains (746.760), les Équatoriens (395.069) et les Colombiens (289.296).

Población extranjera por países

Datos provisionales

	Población extranjera a 1 de enero de 2010 (datos provisionales)		Población extranjera a 1 de enero de 2009 (Datos definitivos)		Variación absoluta	Variación relativa (en %)
	Número de personas	% respecto al total de extranjeros	Número de personas	% respecto al total de extranjeros		
Total	5.708.940	100,0	5.648.671	100,0	60.269	1,1
Rumania	829.715	14,5	798.892	14,1	30.823	3,9
Marruecos	746.760	13,1	718.055	12,7	28.705	4,0
Ecuador	395.069	6,9	421.426	7,5	-26.357	-6,3
Reino Unido	387.226	6,8	375.703	6,7	11.523	3,1
Colombia	289.296	5,1	296.674	5,3	-7.378	-2,5
Bolivia	210.624	3,7	230.703	4,1	-20.079	-8,7
Alemania	195.579	3,4	191.002	3,4	4.577	2,4
Italia	183.999	3,2	175.316	3,1	8.683	5,0
Bulgaria	169.195	3,0	164.717	2,9	4.478	2,7
China	156.607	2,7	147.479	2,6	9.128	6,2
Portugal	142.299	2,5	140.870	2,5	1.429	1,0
Perú	139.284	2,4	139.179	2,5	105	0,1
Argentina	130.557	2,3	142.270	2,5	-11.713	-8,2
Francia	123.681	2,2	120.507	2,1	3.174	2,6
Brasil	116.551	2,0	126.185	2,2	-9.634	-7,6
República Dominicana	90.195	1,6	88.103	1,6	2.092	2,4
Polonia	86.199	1,5	85.040	1,5	1.159	1,4
Paraguay	84.846	1,5	81.551	1,4	3.295	4,0
Ucrania	82.373	1,4	82.265	1,5	108	0,1
Senegal	61.383	1,1	56.590	1,0	4.793	8,5

SOURCE: INE

L'Observatoire permanent de l'Immigration (OPI), quant à lui, dans son rapport du 31 décembre 2009 sur le nombre d'étrangers avec un certificat de registre ou un permis de séjour en vigueur, fournit les données suivantes:

Le total s'élève à 4.791.232, soit une hausse de 1,60% (75.475 personnes) par rapport au trimestre précédent et de 7,10% (317.733 personnes) par rapport à décembre 2008. Par régime de résidence, 2.562.032 (53,47%) sous le Régime Général et 2.229.200 (46,53%) sous le Régime Communautaire.

Par sexe, 2.556.033 (53,42%) sont des hommes et 2.228.608 (46,58%), des femmes.

39,15% des étrangers sont originaires d'un pays de l'Europe Communautaire¹, 30,49% sont ibéroaméricains, 20,80% sont africains, 6,27% sont asiatiques, 2,83% sont européens de pays non communautaires, 0,43% sont nord-américains et 0,04% sont des pays de l'Océanie. Concernant le trimestre précédent, tous les continents excepté l'Océanie connaissent une croissance.

Tabla 1. Extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia. Principales nacionalidades

	31-12-2009	VARIACIÓN (%)	
		TRIMESTRAL: RESPECTO A 30-09-2009	INTERANUAL: RESPECTO A 31-12-2008
TOTAL	4.791.232	1,60	7,10
Marruecos	767.784	1,27	7,02
Rumanía	751.688	3,17	4,57
Ecuador	440.304	-0,26	4,45
Colombia	287.205	-0,36	4,50
Reino Unido	222.039	0,44	1,05
China	151.547	0,79	9,37
Italia	150.667	2,55	8,29
Bulgaria	147.080	3,04	1,86
Perú	144.620	0,85	10,48
Portugal	126.928	1,20	4,11
Bolivia	117.106	4,90	37,08
Alemania	109.438	2,20	7,08
Argentina	103.171	0,44	6,06
República Dominicana	87.201	1,39	7,69
Polonia	86.314	0,59	-0,78
Resto de países	1.089.897	2,03	10,56
Apátridas y No consta	8.243	3,39	8,63

Ces statistiques n'incluent pas les étrangers suivants:

- Ceux qui se trouvent en Espagne en situation de séjour (durée maximale de 3 mois par semestre, avec une possibilité de renouvellement pour une même période).
- Les travailleurs transfrontaliés, qui ne résident pas en Espagne.
- Les demandeurs d'asile et ceux qui ont obtenu le statut de réfugié ou celui d'apatride.
- Les étrangers du Régime Communautaire n'ayant pas sollicité leur inscription au Registre Central des Étrangers ou qui l'auraient sollicité et qui n'ont pas encore obtenu le certificat correspondant.
- Les étrangers ayant leur permis de séjour expiré et qui le renouvellent.

RÉPARTITION PAR SEXE

La prédominance des étrangers du sexe masculin n'est pas égale pour toutes les origines. Les femmes sont plutôt majoritaires parmi les étrangers en provenance de pays européens non communautaires et ibéroaméricains, avec des taux de 56,48% et 54,11% respectivement. Davantage de femmes que d'hommes sont comptabilisées parmi six pays des quinze principales nationalités: République Dominicaine (58,32%), Bolivie (58,27%), Colombie (56,85%), Allemagne (51,17%), Pérou (50,82%) et Équateur (50,74%). En termes de pourcentage, la présence de femmes la plus importante s'observe dans les pays tels que le Brésil, la Russie et le Paraguay, qui ont des valeurs supérieures à 65%. Quant au pôle opposé, parmi les quinze pays principaux, la présence de femmes est la plus faible dans pays comme le Portugal et le Maroc, dont les taux

de présence de femmes sont inférieurs à 40%. En prenant en compte tous les pays, le Pakistan et le Sénégal ont un pourcentage de femmes qui n'atteint pas les 24%.

RÉPARTITION PAR COMMUNAUTÉ AUTONOME DE RÉSIDENCE

Par Communauté Autonome de séjour, la Catalogne, Madrid, la Communauté Valencienne et l'Andalousie rassemblent 65,74% des étrangers disposant d'un certificat d'enregistrement ou d'un titre de séjour en vigueur. Par province, Madrid a le plus grand nombre d'étrangers (880.613), suivie de Barcelone (714.604); puis de cinq provinces de la côte méditerranéenne, Alicante, Valence, Murcie, Baléares et Malaga, toutes avec plus de 200.000 étrangers résidents.

RÉPARTITION PAR RÉGIME DE RÉSIDENCE

Par régime de résidence, 2.562.032 étrangers (53,47% du total) sont inclus dans le Régime Général et 2.229.200 (46,53%) dans le Régime Communautaire.

Le nombre d'étrangers inclus dans le Régime Général s'est accru ce trimestre de 26.105 personnes; la hausse fut de 49.370 dans le Régime Communautaire.

Le Régime Général prévaut parmi les étrangers non communautaires. Ainsi, pour les Africains, les Asiatiques, les Européens non communautaires et les Iberoaméricains, la part de ce régime se situe entre 94,90% chez les Africains et 82,30% chez les Iberoaméricains. À titre d'exception, seulement 51,08% des Nord-américains et 42,62% des ressortissants de pays de l'Océanie sont inclus dans le Régime Général.

RÉPARTITION PAR ÂGE

En Espagne, 656.646 étrangers ont moins de 16 ans (13,72% du total), 3.949.181 ont entre 16 et 64 ans (82,50%) et 180.854 (3,78%) ont 65 ans ou plus

Par continent, dans tous les cas, la tranche d'âge majoritaire est celle de 16 à 64 ans (graphique 7). Le poids de ce groupe de population varie entre 85,93% d'Iberoaméricains et 74,34% d'Africains. Le pourcentage de mineurs de 16 ans le plus important appartient au collectif africain, avec 24,59%. Les plus de 64 ans sont plus chez les Nord-américains avec 17,02%.

RÉPARTITION PAR LIEU DE NAISSANCE

Parmi les 4.791.232 étrangers titulaires d'un certificat de registre ou d'un titre de séjour en vigueur, 276.921 sont nés en Espagne (13.861 nés de plus que ceux enregistrés au 30 septembre 2009). Concernant la répartition par lieu de naissance des autres étrangers, on observe que 4.326.751 sont nés dans le pays de leur nationalité, 35.350 dans un autre pays du même continent que celui de leur nationalité et 144.285 dans un pays d'un continent différent. Dans ce dernier cas figurent 72.964 Italiens, qui représentent 50,58% du total des étrangers nés sur un continent différent au sien.

RÉPARTITION PAR MOTIF DE DÉLIVRANCE DU PERMIS

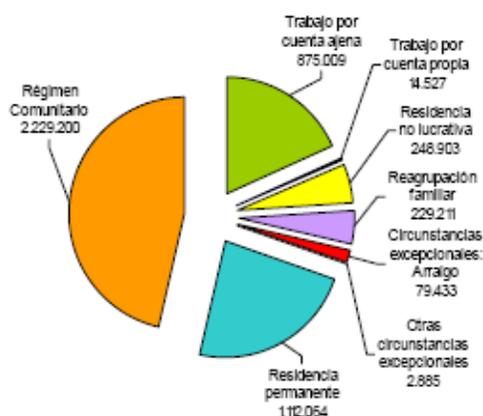
Parmi le total des certificats de registre ou des permis de séjour en vigueur, 18,57% (889.536) correspondent à des permis de séjour temporaire et de travail, 11,70% (560.432) à des permis de séjour temporaire, 23,21% sont de type permanent (1.112.064 étrangers pouvant indéfiniment résider en Espagne et travailler dans les mêmes conditions que les Espagnols) et les 46,53%

restant correspondent aux certificats de registre ou titres de séjour appartenant aux 2.229.200 citoyens communautaires ou aux membres de famille de ces derniers.

Parmi les permis de séjour temporaire et de travail, il existe une distinction entre le travail salarié (875.009) et indépendant (14.527).

Les titres de séjour temporaire se divisent, quant à eux, en titres de séjour non lucratif (248.903), résidence pour regroupement familial (229.211 personnes) et permis suite à des circonstances exceptionnelles (82.318). Parmi ces dernières, la plupart correspondent à l'enracinement (79.433, qui inclut l'enracinement social, professionnel et familial) et le reste à d'autres permis pour circonstances exceptionnelles (2.885).

Gráfico 10. Extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia según motivo de expedición. 31-12-2009



REGROUPEMENT FAMILIAL

Fin 2009, 229.211 titres de séjour temporaire en vigueur pour regroupement familial ont été comptabilisés. Les étrangers peuvent exercer le droit au regroupement des membres de leur famille lorsqu'ils ont obtenu le renouvellement de leur titre de séjour initial. La durée du permis de regroupement familial dépend de la durée du permis du regroupeur –la validité du permis des membres de la famille regroupés s'étend jusqu'à la même date que celle du regroupeur- et, par conséquent, généralement ils demeurent dans cette situation plusieurs années jusqu'à ce qu'ils puissent avoir un permis de séjour permanent et moment à partir duquel ils obtiennent un permis indépendant du regroupeur.

D'autres moyens existent pour obtenir un permis indépendant, comme le reprend l'article 41 du Règlement 2393/2004 de la Loi Organique 4/2000 d'Immigration. En outre, la Loi Organique 2/2009 du 11 décembre récemment approuvée, qui réforme la Loi Organique 4/2000, stipule à ce sujet que le conjoint et les enfants, lorsqu'ils sont majeurs, pourront obtenir un permis indépendant lorsqu'ils disposent des moyens économiques suffisants pour couvrir leurs propres besoins.

Enfin, en mai 2008, l'Institut National des Statistiques a publié les données de l'Enquête Nationale des Immigrés 2007 dont les données illustrent d'autres aspects de ce collectif.

Enquête Nationale des Immigrés (ENI)

Cette enquête a enquêté 15.500 immigrés. En ce sens, il faut signaler que l'ENI définit l'immigré comme toute personne née en-dehors de l'Espagne, quelle que soit sa nationalité.

Selon les résultats de l'ENI, il existe 2,16 millions de foyers dans lesquels au moins un de ses membres âgés de 16 ans ou plus est né en-dehors de l'Espagne. D'autre part, 1,02 millions de foyers sont uniquement composés d'immigrés et 1,14 millions de foyers sont composés d'immigrés et de non immigrés.

Départ et arrivée en Espagne

64,9% des immigrés travaillaient dans leur pays d'origine avant de partir pour l'Espagne (53,7% étaient salariés et 11,2% étaient indépendants ou entrepreneurs)

Au moment de leur départ, 13,4% des immigrés mariés avaient leur conjoint résidant en Espagne. De plus, parmi les immigrés avec des pères ou mères en vie, 5,8% avaient leur père vivant en Espagne et 5,4% leur mère.

Le moyen de transport utilisé pour entrer en Espagne était l'avion (62,7%), suivi des moyens terrestres (voiture, autocar). Les immigrés étant entrés grâce à des pirogues ou embarcations de fortune représentent 1,0% du total.

L'une des caractéristiques de la migration vers l'Espagne est la pratique d'absence de pays intermédiaires dans le processus. De ce fait, **presque neuf immigrés sur dix sont arrivés en Espagne en entamant le voyage depuis leur pays de naissance.**

Les principales motivations poussant à émigrer vers l'Espagne ont été, dans cet ordre, la demande d'une meilleure qualité de vie, la recherche d'un emploi meilleur ou des raisons de type familial. 45% des hommes mentionnent pour motif à l'arrivée la recherche d'un emploi meilleur et 26% le manque de travail, tandis que dans le cas des femmes, ces parts sont de 32% et 20%, respectivement.

Le regroupement familial est le principal motif de déplacement pour les femmes (39% contre 26% des hommes).

Caractéristiques des foyers d'immigrés

Parmi le total des immigrés interrogés, 36,6% vivent avec leur couple et les enfants, 23,0% vivent avec leur couple mais sans les enfants et 6,5% réside sans couple mais avec les enfants. Les 33,8% restants vivent sans couple ni enfants.

Les immigrés qui résident en Espagne ont 759.000 enfants mineurs de 16 ans qui ne vivent pas dans leur logement. Parmi eux, 86,6% vivent dans leur pays de naissance.

La taille moyenne des foyers dans lesquels réside au moins un immigré est de 3,4 membres. Néanmoins, il existe des différences entre les foyers composés seulement d'immigrés (dont la taille moyenne est de 3,1 membres) et ceux composés d'immigrés et ceux nés en Espagne (3,7 membres en moyenne). En prenant en compte la provenance, les foyers de taille moyenne plus petite sont composés uniquement d'immigrés de pays développés (2,5 membres) et ceux de plus

grande taille, parmi ceux qui ont uniquement des immigrés, sont ceux composés de citoyens andins ou ceux composés d'immigrés de diverses origines (3,8 membres).

Tamaño medio del hogar según origen del conjunto del hogar

Origen, según país de nacimiento, conjunto del hogar(*)	Tamaño medio	Número de hogares (miles)
Hogar con inmigrantes, todos ellos procedentes de		
países desarrollados sin España	2,54	414
países andinos	3,76	177
países de otros países de América Latina	2,94	146
países de África sin Sudáfrica	3,59	130
países de Resto de Europa, Asia y Oceanía	3,45	71
alguna combinación de las agrupaciones de países anteriores	3,79	77
Hogar de españoles e inmigrantes procedentes de		
países desarrollados	3,35	469
países andinos	3,96	175
otros países de América Latina.	3,34	238
países de África sin Sudáfrica.	4,19	162
países de Resto de Europa, Asia y Oceanía.	4,06	57
alguna combinación de las agrupaciones de países anteriores	5,07	43
TOTAL	3,40	2.158
Hogar de solo inmigrantes	3,11	1.016

Type de logement des immigrés

Les immigrés résident majoritairement dans des bâtiments composés de plusieurs logements et dont le mode principal est la location, bien qu'il faille souligner le nombre notable de propriétaires.

40,3% des immigrés vivent dans un logement en location et 38,1% dans un logement en propriété. 19,3% résident dans des logements cédés.

Les logements d'immigrés sont majoritairement munis de tout type d'installations (eau courante, eau chaude, électricité, salle de bain...), bien que 43,7% n'ont pas de chauffage.

Situation professionnelle

22,5% des immigrés occupés avec plus de trois ans de séjour en Espagne sont diplômés supérieurs. 9,3% n'ont pas d'études ou ont une éducation primaire incomplète.

38% des occupés de plus de trois de séjour effectuent à l'heure actuelle une profession différente de celle avec laquelle ils ont commencé leur carrière professionnelle en Espagne.

Si l'évolution professionnelle des immigrés est analysée, on observe que les professions dans lesquelles demeure une part importante d'immigrés en comparaison à celles qu'ils ont commencé sont la Direction d'entreprises et d'Administrations Publiques (84,3%) et Techniciens et professionnels scientifiques et intellectuels (81,3%). Au contraire, seulement 31,9% des Travailleurs qualifiés dans l'agriculture et la pêche restent dans cette profession.

Plans de regroupement familial

81,2% des immigrés avec des membres de famille à l'étranger ont l'intention d'amener leur famille en Espagne, tandis que 7,7% n'ont pas prévu un regroupement familial.

Remises de fonds

Les données de la Banque d'Espagne indiquent qu'en 2004 le chiffre de remises de fonds envoyées par les immigrés résidant en Espagne dans leurs pays d'origine fut de 4.189 millions d'euros, 4,936 milliards en 2005 et jusqu'à 7,059 milliards en 2006. En 2007, le chiffre a atteint 8,445 milliards, ce qui coïncide avec l'arrivée croissante d'immigrés. Finalement, cette tendance s'est brisée en 2008, avec une chute de 7,1% jusqu'à 7,840 milliards d'euros. Au cours des neuf premiers mois de 2009, cette tendance a continué d'augmenter, jusqu'à atteindre 13% de moins que la période précédente. Néanmoins, un redressement s'est initié et s'est consolidé durant le quatrième trimestre. L'année avec un chiffre de 7.129 euros. Cependant, selon une étude publiée par l'Observatoire Permanent de l'Immigration, ces montants ne représentent pas la totalité de l'argent envoyé par les immigrés dans leurs pays, mais 80%, car le reste arrive à destination par des voies informelles.

DONNÉES STATISTIQUES

Voir Annexe statistique concernant les **AIDES AUX FAMILLES ET AUX MIGRÉS POUR L'ACCÈS AU LOGEMENT (2000-2010)** dans l'article 16, pages 72 à 74.