



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

21 décembre 2023

Pièce n° 1

Confederación Intersindical Galega (CIG) c. Espagne
Réclamation n° 231/2023

RÉCLAMATION

Enregistrée au Secrétariat le 3 octobre 2023



Confederación Intersindical Galega (CIG)

Executiva Confederal | Asesoría Xurídica Nacional
Rúa Miguel Ferro Caaveiro, 10 – 15703 Santiago de Compostela
Tél. +34 981 564 300 | secretariogeral@galizacig.gal | www.cig.gal

Secrétaire exécutif du Comité européen des droits sociaux
Service de la Charte sociale européenne
Direction générale Droits humains et État de droit
Conseil de l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex
social.charter@coe.int

Réclamation collective formée par la CIG contre l'Espagne

pour non-respect de l'article 4§1 de la Charte sociale européenne (révisée), au motif que le montant du salaire minimum interprofessionnel pour 2023 n'est pas suffisant pour assurer un niveau de vie décent aux travailleurs et à leurs familles

Saint-Jacques-de-Compostelle, 3 octobre 2023

Table des matières

1.	Cadre juridique de la réclamation collective.....	Error! Bookmark not defined.
1.1.	Objet.....	3
1.2.	Applicabilité à l'Espagne de la Charte sociale européenne (révisée) et du Protocole additionnel de 1995	3
1.3.	Habilitation de la CIG à former une réclamation et respect du Protocole.....	5
2.	Le salaire minimum interprofessionnel et sa régulation en droit espagnol.....	6
2.1.	Régulation juridique du salaire minimum interprofessionnel	Error! Bookmark not defined.
2.2.	Fixation réglementaire du salaire minimum interprofessionnel pour 2023	9
2.2.1.	Antécédents et travaux préparatoires..	Error! Bookmark not defined.
2.2.2.	Contenu du décret royal 99/2023 du 14 février 2023.....	11
3.	Le droit à une rémunération suffisante dans la Charte révisée	12
3.1.	Régulation dans le Traité.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.	Interprétation du Comité.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.1.	Interprétation générale.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.2.	Interprétation spécifique pour l'Espagne	Error! Bookmark not defined.
4.	Motifs de la réclamation.....	17
4.1.	Le salaire minimum interprofessionnel n'atteint toujours pas 60 % du salaire moyen.....	17
4.2.	Brève critique du rapport de la Commission consultative pour l'analyse du salaire minimum interprofessionnel.....	19
5.	Conclusions et demandes.....	23

1. Cadre juridique de la réclamation collective

1.1. Objet

1. La Confederación Intersindical Galega (CIG, Confédération intersyndicale de Galice) s'adresse par la présente au Comité européen des droits sociaux dans le cadre de la procédure de réclamations collectives prévue par le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne, fait à Strasbourg le 9 novembre 1995, pour dénoncer une application non satisfaisante, par le Royaume d'Espagne, de l'article 4§1 de la Charte, qui reconnaît le droit à une rémunération équitable et, en particulier :

« ... le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent. »

2. Concrètement, la CIG fait valoir que le décret royal 99/2023, du 14 février 2023, portant fixation du salaire minimum interprofessionnel pour 2023 (publié au Journal officiel de l'État espagnol [*Boletín Oficial del Estado* – « BOE »] numéro 39 du 15 février 2023¹), est contraire à l'article 4§1 de la Charte car le montant du salaire minimum interprofessionnel n'est pas suffisant pour assurer un niveau de vie décent aux travailleurs et à leurs familles, conformément à l'interprétation donnée par le Comité à partir des Conclusions XIV-2 (1998, période de référence 01/01/1992-31/12/1996) et récemment confirmée dans les Conclusions XXII-3 (2022, période de référence 01/01/2017-31/12/2020).
3. Par la présente réclamation, la CIG invite le Comité à dire que le montant du salaire minimum interprofessionnel pour 2023, fixé à 15 120 euros bruts par an (1 080 euros bruts mensuels sur 14 mois) par ledit décret royal, est contraire à l'article 4§1 de la Charte en ce qu'il est clairement inférieur à 60 % du salaire moyen national et se situe même en deçà des 17 016,17 euros bruts établis sur la base des données de l'Office statistique de l'Union européenne (Eurostat) pour 2022. Et ce, malgré ce qui est affirmé dans le préambule du décret :

« ... atteindre l'objectif de porter le salaire minimum interprofessionnel à 60 % du salaire moyen en 2023, respectant ainsi pleinement les prescriptions énoncées par le Comité européen des droits sociaux en application de la Charte sociale européenne et satisfaisant l'engagement pris par le gouvernement d'atteindre l'équivalence visée au terme de la législation actuelle. »

1.2. Applicabilité à l'Espagne de la Charte sociale européenne (révisée) et du Protocole additionnel de 1995

4. En date du 23 octobre 2000, le Royaume d'Espagne a signé la Charte sociale européenne (révisée) — Charte révisée —, faite à Strasbourg le 3 mai 1996.
5. L'instrument de ratification fait en date du 29 avril 2021, publié au Journal officiel de l'État espagnol du 11 juin 2021 et déposé le 17 mai 2021, accepte l'ensemble des 98

¹ <https://www.boe.es/eli/es/rd/2023/02/14/99/con>

paragraphes de la Charte sociale européenne révisée. En application de l'article K, paragraphe 3, de la partie VI de la Charte révisée, celle-ci est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

6. L'Espagne a en outre accepté la procédure de réclamations collectives aux termes d'une déclaration faite lors de la ratification de la Charte révisée le 19 mai 2021. Cette procédure a également pris effet pour l'Espagne au 1^{er} juillet 2021. Dans l'instrument de ratification est consignée la déclaration suivante :

« En ce qui concerne l'article D, paragraphe 2, de la partie IV de la Charte sociale européenne (révisée), l'Espagne déclare qu'elle accepte le contrôle de ses obligations souscrites au titre de la Charte selon la procédure prévue par le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives, fait à Strasbourg le 9 novembre 1995. »

7. Par conséquent, ledit Protocole s'applique à l'Espagne depuis le 1^{er} juillet 2021, date de l'entrée en vigueur de la Charte révisée.
8. Ces considérations ont déjà été appréciées par le Comité pour l'Espagne dans sa décision du 14 septembre 2022 sur la recevabilité de la réclamation n° 207/2022, où il est dit ce qui suit :

« 3. Le Comité observe que l'Espagne a accepté la procédure de réclamations collectives aux termes d'une déclaration faite lors de la ratification de la Charte révisée le 19 mai 2021 et que cette procédure a pris effet pour l'Espagne le 1^{er} juillet 2021. Conformément à l'article 4 du Protocole, la réclamation a été déposée sous forme écrite et concerne l'article 24 de la Charte, disposition acceptée par l'Espagne lors de la ratification de la Charte le 19 mai 2021.

L'Espagne est liée par cette disposition depuis l'entrée en vigueur de ce traité à son égard le 1^{er} juillet 2021. »

9. Conformément à l'article 4 du Protocole, la réclamation a été présentée sous forme écrite et porte sur l'article 4 de la Charte, disposition acceptée par l'Espagne lors de la ratification de ce traité le 19 mai 2021.
10. L'Espagne est liée par cette disposition depuis le 1^{er} juillet 2021, date de l'entrée en vigueur du traité. À noter que cette même disposition existait déjà dans la version initiale de la Charte sociale européenne, faite à Turin le 18 octobre 1961.
11. S'agissant de l'article 4§1 de la Charte révisée sur lequel porte la présente réclamation, il revêt un caractère obligatoire puisque l'Espagne a accepté tous les articles sans réserve. À cet égard, il y a lieu de souligner le lien matériel existant entre l'article 4 et l'article 1, dans la mesure où le droit de gagner sa vie par un travail ne serait pas possible sans une rémunération équitable, juste ou suffisante ; à noter aussi que les décisions du Comité sont applicables à l'ensemble des États².

² Nous suivons sur ce point Jimena Quesada, L., "El control de convencionalidad y los derechos sociales: nuevos desafíos en España y en el ámbito comparado europeo (Francia, Italia y Portugal)", Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional, 22, 2018, <https://doi.org/10.18042/cepc/aijc.22.02>

1.3.Habilitation de la CIG à former une réclamation et respect du Protocole

12. L'article 1.c du Protocole reconnaît le droit de faire des réclamations aux :

« ... organisations nationales représentatives d'employeurs et de travailleurs relevant de la juridiction de la Partie contractante mise en cause par la réclamation. »

13. La CIG³ se définit à l'article 1 de ses statuts⁴ comme :

« ... une organisation syndicale des travailleurs et des travailleuses de Galice, constituée pour assurer au mieux la défense de leurs intérêts dans une perspective de classe, féministe et non patriarcale, qui aspire à une Galice pleinement souveraine et sans exploitation. La CIG s'exprime en galicien et défend la reconnaissance de cette langue comme seule langue officielle de la Galice. Il promeut sa normalisation totale et s'engage à faire un usage non sexiste de la langue. Il respecte l'usage des différentes formes d'écriture parmi ses adhérents. »

14. Conformément au droit espagnol, le syndicat réclamant a la qualité de syndicat le plus représentatif, en application des dispositions de l'article 7.1 de la loi organique 11/1985 du 2 août 1985 relative à la liberté syndicale (LOLS)⁵. La CIG justifie en effet dans la Communauté autonome de Galice d'une certaine audience exprimée par l'obtention de plus de 15 % des délégués du personnel et des représentants des travailleurs dans les comités d'entreprise et dans les organes correspondants des administrations publiques ; elle compte au moins 1 500 représentants et n'est pas fédérée ou confédérée à des organisations syndicales actives au niveau national.

15. Les syndicats les plus représentatifs bénéficient notamment du droit d'assurer la représentation institutionnelle auprès des administrations publiques ou autres entités et organismes de caractère étatique. Ce droit découle, pour les syndicats les plus représentatifs au niveau national, de l'article 6.3.a) de la loi organique précitée et, pour les syndicats les plus représentatifs au niveau d'une communauté autonome, de l'article 7, paragraphe 1, *in fine* de la même loi. Ainsi, tous les syndicats concernés participent en tant que membres de plein droit à l'ensemble des organismes tripartites créés au sein de l'Administration générale de l'État et de ses organismes autonomes, comme le Conseil économique et social, le Conseil général de l'émigration, les conseils généraux de l'INEM [service public de l'emploi], l'INSALUD [Institut national de la santé], l'INSS [Institut national de la sécurité sociale], l'ISM [Institut social de la marine], l'IMSERSO [Institut des personnes âgées et des services sociaux], etc.

16. S'agissant spécifiquement du salaire minimum interprofessionnel, l'article 27 du décret royal législatif 2/2015, du 23 octobre 2015, approuvant le texte consolidé de la loi portant statut des travailleurs reconnaît aux syndicats les plus représentatifs, parmi lesquels la CIG, le droit d'être consultés avant sa fixation par le gouvernement.

³ Pour de plus amples informations, consulter le site de la CIG à l'adresse www.cig.gal (en galicien).

⁴ https://www.cig.gal/files/documentos/Doc_CIG/ProbaBaixa_Libro_VIII_Congreso_CIG.pdf (en galicien).

⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16660#aseptimo>

17. Le Comité admet habituellement et tient compte des observations présentées par la CIG dans le cadre du système de rapports prévu par la Charte sociale européenne et ses Protocoles. De fait, le syndicat formule des allégations de façon systématique concernant l'application de ces instruments depuis des années.
18. Il s'ensuit de ce qui précède que depuis l'entrée en vigueur de la Charte révisée, la CIG est habilitée à former des réclamations collectives relatives à l'application de la Charte dans le Royaume d'Espagne.
19. La réclamation est signée par la personne qui a le pouvoir de représenter publiquement la CIG au plus haut niveau en qualité de secrétaire général, M. Paulo Simón Carril Vázquez, en vertu d'un accord adopté par l'exécutif confédéral du syndicat, c.-à-d. l'instance de direction conjointe qui exerce les fonctions de représentation juridique, économique, patrimoniale et légale de la CIG (articles 59 et 60 des statuts).
20. La réclamation est en outre signée par l'avocat des services juridiques de la CIG, M. Héctor López de Castro Ruíz, inscrit sous le numéro 1763 au tableau de l'ordre des avocats du barreau de Saint-Jacques-de-Compostelle.
21. La réclamation satisfait aux conditions énoncées à l'article 4 du Protocole, étant donné qu'elle est présentée sous forme écrite, porte sur une disposition de la Charte acceptée par l'Espagne, à savoir l'article 4, et indique dans quelle mesure l'Espagne n'a pas assuré d'une manière satisfaisante l'application de cette disposition, comme décrit ci-dessous dans l'exposé des motifs de la réclamation.
22. La réclamation est adressée, comme prévu par l'article 5 du Protocole, au Secrétaire exécutif du Comité européen des droits sociaux.
23. La partie requérante souhaite que la langue espagnole puisse être employée dans le cadre de la procédure, tout particulièrement pour la présentation des écrits.
24. Pièces jointes :
 - **pièce n° 1** : certificat délivré par la Xunta de Galicia [le Gouvernement galicien], attestant que la CIG a la qualité de syndicat le plus représentatif au niveau de la Communauté autonome de Galice ;
 - **pièce n° 2** : copie des statuts de la centrale syndicale ;
 - **pièce n° 3** : attestation de la décision de l'exécutif confédéral de la CIG relative à la présentation de la réclamation ;
 - **pièce n° 4** : copie de la procuration par acte notarié qui atteste du pouvoir de représentation conféré à Paulo Simón Carril Vázquez en sa qualité de secrétaire général de la CIG.

2. Le salaire minimum interprofessionnel et sa régulation en droit espagnol

2.1. Régulation juridique du salaire minimum interprofessionnel

25. Le salaire s'entend de la somme versée par l'employeur au salarié en contrepartie du travail fourni. C'est un aspect essentiel de la relation d'emploi, fondamental en droit du travail, qui pose des limites à l'autonomie de la volonté pour la fixation de son montant, vu l'inégalité matérielle entre les parties qui caractérise le contrat de travail. Pour la régulation et la fixation du salaire, l'autonomie de la volonté exprimée dans le contrat de travail doit par conséquent respecter les normes minimales de *jus cogens* établies lors de la négociation collective et, en tout cas, le salaire minimum interprofessionnel établi chaque année par le gouvernement.
26. Au niveau constitutionnel, l'article 35 de la Constitution espagnole⁶, dans le cadre des principes gouvernant la politique sociale et économique, établit le droit à une rémunération suffisante pour satisfaire les besoins du travailleur et de sa famille.
27. La reconnaissance légale du droit à une rémunération suffisante trouve sa matérialisation concrète dans l'article 27 du Statut des travailleurs⁷, relatif au salaire minimum interprofessionnel, en vertu duquel le gouvernement fixe annuellement une rémunération minimale. Le gouvernement édicte donc chaque année le décret royal portant approbation du salaire minimum interprofessionnel applicable pour cet exercice annuel.
28. L'article 27 du Statut des travailleurs est ainsi libellé :

« Article 27. Salaire minimum interprofessionnel

1. Le gouvernement fixe chaque année le salaire minimum interprofessionnel, après consultation des organisations syndicales et patronales les plus représentatives, en tenant compte de :

- a) l'indice des prix à la consommation*
- b) la productivité moyenne nationale atteinte*
- c) l'accroissement de la part du travail dans le revenu national*
- d) la conjoncture économique générale*

Une révision semestrielle est également prévue, au cas où les prévisions concernant l'indice des prix cité ne se réaliseraient pas.

La révision du salaire minimum interprofessionnel n'affecte ni la structure ni le montant des salaires professionnels lorsque ces salaires, dans leur ensemble et calculés sur une base annuelle, sont supérieurs à ce dernier.

2. Le salaire minimum interprofessionnel – tant le montant annuel que le montant mensuel – est insaisissable. Ce montant insaisissable est déterminé en tenant compte aussi bien de la période de paiement que du mode de calcul de la rémunération, que la part proportionnelle des payes extraordinaires soit ou non incluse. Est garantie l'insaisissabilité du montant qui en résulte dans chaque cas. En particulier, si une

⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229#a35>

⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430#a27>

gratification ou une paye extraordinaire est perçue en sus du salaire mensuel, la limite d'insaisissabilité est constituée par le double du montant du salaire minimum interprofessionnel mensuel ; lorsque la part proportionnelle des payes ou gratifications extraordinaires est incluse dans le salaire mensuel perçu, la limite d'insaisissabilité est constituée par le montant du salaire minimum interprofessionnel calculé sur une base annuelle et réparti sur douze mois. »

29. Même si cela n'a pas d'importance aux fins de la présente réclamation, il convient de préciser que l'actuelle rédaction du paragraphe 2 a été introduite par la disposition finale 8.1 de la loi 3/2023, du 28 février 2023, et est en vigueur depuis le 2 mars 2023. Avant cette date, il était libellé comme suit :

« Le montant du salaire minimum interprofessionnel est insaisissable. »

30. S'agissant de la nature juridique de l'acte du gouvernement qui fixe annuellement le montant du salaire minimum interprofessionnel en application de l'article 27 du Statut des travailleurs, la chambre du contentieux administratif de la Cour suprême souligne dans son arrêt du 7 octobre 2020 (rec. 67/2019)⁸ que ledit acte a un contenu décisoire qui n'est pas de nature normative, car fixer un montant n'équivaut pas à réguler ou réglementer son régime juridique. Ainsi, pour ce qui concerne la fixation du nouveau montant du salaire minimum interprofessionnel, le décret royal constitue un acte de gouvernement de nature politique, sans préjudice de ce que des aspects liés à la portée de sa fixation puissent être régulés dans le même instrument, comme c'est le cas en pratique.
31. Depuis le décret-loi royal 3/2004, du 25 juin 2004, pour la rationalisation de la régulation du salaire minimum interprofessionnel et l'augmentation de son montant⁹, le salaire minimum interprofessionnel remplit une fonction strictement professionnelle, c'est-à-dire servir de garantie salariale minimale pour les travailleurs. Il a en effet été dissocié d'autres finalités qui lui étaient assignées jusqu'à cette date, comme la détermination du montant des prestations publiques. Pour remplacer le salaire minimum interprofessionnel dans cette fonction, le décret-loi royal précité a créé un nouvel indicateur de revenu, l'indicateur public de revenu à effets multiples (IPREM).
32. Il convient aussi de faire référence à l'article 100 du décret-loi royal 20/2022, du 27 décembre 2022¹⁰, concernant les mesures à prendre face aux conséquences économiques et sociales de la guerre en Ukraine et les mesures d'appui à la reconstruction de l'île de La Palma et à d'autres situations de vulnérabilité, qui prorogeait la durée d'application du décret royal 152/2022, du 22 février 2022, portant fixation du salaire minimum interprofessionnel pour 2022 tant que le décret royal fixant le salaire minimum interprofessionnel pour 2023 n'aurait pas été approuvé dans le cadre du dialogue social, dans les conditions fixées par ce même décret et conformément aux dispositions de l'article 27 du Statut des travailleurs, garantissant ainsi la sécurité juridique et la continuité de la fonction du salaire

⁸ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/04578900017d2736/20201013>

⁹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-12010>

¹⁰ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-22685#a1-12>

minimum interprofessionnel en tant que salaire plancher ou garantie salariale minimale pour l'ensemble des salariés.

2.2. Fixation réglementaire du salaire minimum interprofessionnel pour 2023

2.2.1. Antécédents et travaux préparatoires

33. En date du 31 janvier 2023, le chef du Gouvernement espagnol, M. Pedro Sánchez Pérez-Castejón, comparaît devant le Sénat, réuni en séance plénière, pour l'informer des mesures adoptées par le gouvernement pour faire face aux conséquences économiques et sociales de la guerre en Ukraine et du rôle des administrations. Durant son intervention orale, comme consigné au Journal des débats¹¹, il fait la déclaration suivante :

« De fait, je vous annonce que nous allons approuver une nouvelle hausse de 8 % du salaire minimum interprofessionnel pour atteindre 1 080 euros, comme convenu avec les syndicats. (Vifs applaudissements debout et prolongés des sénateurs et sénatrices du groupe parlementaire socialiste). Ainsi, Señorías, nous tenons l'engagement pris pour cette législature, engagement qui je crois était en outre un devoir de la démocratie envers les travailleurs et travailleuses de notre pays – à savoir, situer le salaire minimum, comme nous le dit la Charte sociale européenne, à 60 % du salaire moyen espagnol. »

34. Ainsi qu'il ressort des communiqués de presse publiés par l'UGT [Union générale des travailleurs]¹² et CCOO [Commissions ouvrières]¹³ le 31 janvier 2023, l'accord avec les syndicats mentionné par le chef du gouvernement devant le Sénat fait référence à CCCO et à l'UGT, deux organisations syndicales qui participent à la « Mesa de diálogo social » [table ronde du dialogue social] aux côtés des organisations patronales CEOE et Cepyme. La CIG, bien qu'ayant la qualité de syndicat le plus représentatif exigée par la loi, n'est pas invitée ni a la possibilité de participer à cette instance tripartite de dialogue social, dont les réunions ou décisions ne font semble-t-il l'objet d'aucun compte rendu écrit. C'est dans le cadre de cet accord qu'il a été décidé de fixer ce montant de 1 080 euros par mois.
35. En date du 1^{er} février 2023, le gouvernement (Direction générale du travail du ministère du Travail et de l'Économie sociale) transmet aux organisations d'employeurs et aux organisations syndicales les plus représentatives, dont la CIG, l'avant-projet de décret royal fixant le montant du salaire minimum interprofessionnel pour 2023 à 1 080 euros bruts mensuels, avec effet à compter du 1^{er} janvier 2023, conformément à ce qui avait été convenu avec les deux organisations syndicales précitées. Avec cet envoi de l'avant-projet de décret royal, le gouvernement prétend s'acquitter de la formalité de consultation prévue par l'article 27.1 du Statut des travailleurs¹⁴.

¹¹ https://www.senado.es/legisl4/publicaciones/pdf/senado/ds/DS_P_14_118.PDF#page=5 (page 5).

¹² <https://ugt.es/index.php/la-insistencia-sindical-consigue-aumentar-el-smi-hasta-los-1080-euros>

¹³ <https://www.ccoo.es/noticia:654246-->

[Firmado un acuerdo histórico que va a cubrir los gastos básicos de muchas familias&opc_id=](#)

¹⁴ À notre avis, cette formalité n'a plus aucun sens dès lors que le montant du salaire minimum interprofessionnel pour 2023 avait déjà été décidé avec les syndicats UGT et CCOO dans le cadre

36. En date du 8 février 2023, la CIG remet ses observations au gouvernement (pièce n° 5) sur l'avant-projet de décret royal. Elle indique, entre autres, que selon elle ce texte contrevient à l'article 4 de la Charte sociale européenne, vu que le montant fixé – soit 1 080 euros bruts mensuels – est inférieur à 60 % du salaire moyen après déduction des cotisations et des impôts, ainsi qu'il appert du rapport sur les salaires joint aux présentes (pièce n° 6).

37. Le préambule du décret royal — tant dans le projet que dans la version approuvée par le Conseil des ministres — se réfère au rapport soumis en juin 2021¹⁵ par la Commission consultative pour l'analyse du salaire minimum interprofessionnel pour affirmer que cette hausse de 8 % par rapport aux montants prévus dans le décret royal 152/2022, du 22 février 2022, portant fixation du salaire minimum interprofessionnel pour 2022 :

« ... contribue, d'une part et de manière effective, à mettre en œuvre le droit à une rémunération équitable et suffisante pour assurer aux travailleurs et à leurs familles un niveau de vie décent ; et, de l'autre, à atteindre l'objectif de porter le salaire minimum interprofessionnel à 60 % du salaire moyen en 2023, respectant ainsi pleinement les prescriptions énoncées par le Comité européen des droits sociaux en application de la Charte sociale européenne et satisfaisant l'engagement pris par le gouvernement d'atteindre l'équivalence visée au terme de la législature actuelle. »

38. Bien qu'ayant participé à la conclusion de l'accord avec le gouvernement pour la fixation du salaire minimum interprofessionnel pour 2023 à 1 080 euros bruts mensuels, le syndicat UGT déclare dans un communiqué de presse¹⁶ publié le 6 septembre 2023 que :

« Les salaires sont un autre des éléments essentiels à aborder au cours de la nouvelle législature.

“Les salaires doivent être révisés à la hausse. Cet été, avec le tourisme, nous avons vu le « deux poids, deux mesures » qui existe en Espagne. Les employeurs du secteur se sont montrés frileux et pingres en se refusant à augmenter les salaires alors que les tarifs de l'hôtellerie connaissent une hausse de l'ordre de 25 %. Il faut partager les bénéfices avec les salariés également. Ce secteur doit aménager les rythmes et le temps de travail selon les modalités prévues par voie de convention collective, comme il se doit. Et permettre de bonnes conditions de vie.”

Et le salaire minimum interprofessionnel (SMI) aussi. “Il doit atteindre 60 % du salaire moyen réel dans notre pays. 1 080 euros, ce n'est pas 60 % du salaire moyen. Le groupe d'experts n'a pas été capable de le quantifier exactement ni ne nous a laissé établir une méthodologie concrète pour le situer. Il y a toutefois un mécanisme en lequel nous pouvons avoir une confiance absolue, l'Agencia Tributaria [c.-à-d. l'administration

informel de la table ronde du dialogue social – laquelle ne dispose d'aucune habilitation spécifique pour ce faire conférée par la loi – et annoncé publiquement par le chef du gouvernement au Sénat.

¹⁵ https://s03.s3c.es/imag/doc/2021-06-18/Informe_comision_asesora_smi.pdf

¹⁶ <https://ugt.es/pepe-alvarez-es-momento-de-reducir-la-jornada-laboral-en-este-pais-las-35-horas-semanales>

fiscale espagnole], qui situe le salaire moyen à bien plus de 1 080 euros, aux alentours de 1 200 euros”.

Un SMI qui, selon Pepe Álvarez [le secrétaire général de l'UGT], “devrait être revalorisé automatiquement chaque année en vertu de la loi, de façon à toujours correspondre à 60 % du salaire moyen. On pourrait ainsi avoir des salaires dignes dans notre pays. Et il faudrait une valeur unique au niveau national, ne pas l'établir en fonction de la situation particulière de chaque communauté autonome ; cela favoriserait ainsi une croissance conjointe” [...] »

2.2.2. Contenu du décret royal 99/2023 du 14 février 2023

39. En application des dispositions de l'article 27.1 du Statut des travailleurs, le gouvernement approuve le décret royal 99/2023 du 14 février 2023 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel pour 2023, publié au BOE n° 39 du 15 février 2023 et en vigueur le lendemain de sa publication. Conformément à sa troisième disposition finale, il produit toutefois ses effets durant la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023. En conséquence, le paiement du salaire minimum fixé est dû à compter du 1^{er} janvier 2023.

40. S'agissant du montant du salaire minimum interprofessionnel, l'article 1 du décret royal dispose :

« Le salaire minimum applicable à toute activité salariée dans l'agriculture, l'industrie ou les services et à tous les travailleurs, sans distinction de sexe ni d'âge, est fixé à 36 euros/jour ou 1 080 euros/mois, selon que le salaire est fixé en jours ou en mois.

Le seul élément pris en compte dans le salaire minimum est la rémunération versée sous forme d'argent, sans que le salaire en nature puisse en aucun cas donner lieu à une diminution du montant total en argent de ce salaire.

Ce salaire s'entend de la rémunération due pour la durée légale de travail dans chaque activité, sans inclure dans le cas du salaire journalier la part proportionnelle des dimanches et jours fériés. Dans l'hypothèse où le temps de travail serait inférieur, le salaire perçu sera déterminé au prorata.

Pour l'application du salaire minimum en décompte annuel, il est tenu compte des règles de compensation établies dans les articles suivants. »

41. Ce salaire minimum mensuel de 1 080 euros/mois correspond à un salaire minimum annuel de 15 120 euros/an, équivalent à 14 mensualités (12 ordinaires et 2 extraordinaires, comme il est d'usage en Espagne), comme indiqué à l'article 3 :

« À cet effet, le salaire minimum en décompte annuel qui sera pris pour comparaison sera le montant obtenu en ajoutant au salaire minimum fixé à l'article 1 du présent décret royal les versements auxquels se réfère l'article 2 [compléments de salaire] ; le montant annuel considéré ne peut en aucun cas être inférieur à 15 120 euros. »

42. La fixation du salaire minimum interprofessionnel pour 2023 intègre le contenu résolutif du décret royal. Les autres dispositions contenues dans l'acte sont de nature

purement réglementaire. Elles reproduisent la rédaction de décrets antérieurs et ne sont pas pertinentes aux fins de la présente réclamation collective.

43. Est pertinent, en revanche, le préambule ou exposé des motifs du décret royal qui, bien que dépourvu de valeur normative, est un élément à prendre en compte pour l'interprétation de la norme (arrêt de la Cour constitutionnelle n° 36/1981, du 12 novembre 1981¹⁷). Il y est affirmé, comme nous l'avons déjà indiqué *supra* au paragraphe 3 du présent document, que le salaire minimum interprofessionnel de 15 120 euros bruts annuels pour l'année 2023 respecte pleinement les prescriptions énoncées par le Comité européen des droits sociaux en application de la Charte sociale européenne ; affirmation avec laquelle nous sommes respectueusement en désaccord.

3. Le droit à une rémunération suffisante dans la Charte révisée

3.1. Régulation dans le Traité

44. L'article 4 de la Charte révisée est libellé comme suit :

« Article 4. Droit à une rémunération équitable

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent :

- 1. à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent ;*
- 2. à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers ;*
- 3. à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale ;*
- 4. à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi ;*
- 5. à n'autoriser des retenues sur les salaires que dans les conditions et limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales.*

L'exercice de ces droits doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales. »

45. La rédaction de l'article 4 de la Charte révisée de 1996 est la même que celle de la Charte de 1961. Par conséquent, nous comprenons que les conclusions du Comité s'agissant du respect par l'Espagne de cette disposition et concrètement de son paragraphe 1 sont directement applicables.

3.2. Interprétation du Comité

¹⁷ <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/36>

3.2.1. Interprétation générale

46. L'article 4§1 de la Charte garantit le droit à une rémunération équitable qui assure un niveau de vie décent. Il s'applique à tous les travailleurs, y compris aux fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique d'État¹⁸ et de la fonction publique territoriale, aux branches ou emplois non couverts par une convention collective et aux emplois atypiques (emplois aidés)¹⁹, ou encore aux régimes ou statuts particuliers (travailleurs immigrés par exemple)²⁰.
47. La notion de « niveau de vie décent » va au-delà des besoins purement matériels comme la nourriture, l'habillement et le logement et englobe les ressources nécessaires à la participation aux activités culturelles, éducatives et sociales²¹.
48. La « rémunération » désigne la contrepartie – en numéraire ou en nature – qu'un employeur verse à un travailleur pour le nombre d'heures ou le travail effectué. Elle inclut, le cas échéant, les primes et gratifications spéciales. En revanche, les transferts sociaux (les allocations ou prestations de sécurité sociale par exemple) ne sont pris en compte que s'ils sont liés directement au salaire.
49. Pour être jugé équitable au sens de l'article 4§1 de la Charte, le salaire le plus bas pratiqué sur le marché du travail ne peut être inférieur à 60 % du salaire moyen net national²². L'évaluation se fonde sur le montant net, c'est-à-dire après déduction des cotisations de sécurité sociale et des impôts²³. Les impôts sont tous les impôts sur le revenu salarial²⁴. Les impôts indirects ne sont donc pas pris en considération. Lorsque le montant net est difficile à établir, il incombe à l'État partie concerné d'en fournir une estimation²⁵.
50. Dans les pays où il existe un salaire minimum légal, son montant net pour un salarié travaillant à plein temps sert de base de comparaison avec le salaire moyen net d'un temps complet (calculé, dans la mesure du possible, dans tous les secteurs de l'économie ou dans un secteur représentatif, tel que l'industrie manufacturière, ou dans plusieurs secteurs)²⁶. Dans les autres cas, c'est le salaire minimum fixé par voie de convention collective ou le salaire le plus bas effectivement pratiqué qui sert de référence²⁷. Il pourra s'agir du salaire le plus bas dans un secteur représentatif, par exemple, l'industrie manufacturière²⁸.
51. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il incombe à l'État partie d'établir que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent²⁹. Lorsque le salaire minimum est bas, le Comité peut prendre d'autres

¹⁸ Conclusions XX-3 (2014), Grèce

¹⁹ Conclusions 2014, France

²⁰ Conclusions 2014, Andorre

²¹ Conclusions 2010, Observation interprétative de l'article 4§1

²² Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1

²³ Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1

²⁴ Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1

²⁵ Conclusions XVI-2 (2003), Danemark

²⁶ Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1

²⁷ Conclusions XVI-2 (2003), Danemark

²⁸ Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1

²⁹ Conclusions XXI-3 (2019), Danemark

éléments en considération pour apprécier la conformité à l'article 4§1 : par exemple, si les travailleurs concernés sont exonérés du ticket modérateur pour les soins de santé ou ont droit à des allocations familiales majorées³⁰.

52. Quel que soit le niveau du salaire minimum en pourcentage du salaire moyen, un salaire qui n'assure pas au travailleur un niveau de vie décent en termes réels, c'est-à-dire un salaire qui ne se situe pas nettement au-dessus du seuil de pauvreté dans un pays donné, n'est pas conforme aux prescriptions de la Charte³¹.
53. Dans des cas extrêmes, par exemple si le salaire le plus bas est inférieur à la moitié du salaire moyen, la situation est jugée contraire à la Charte, indépendamment des informations complémentaires fournies pour prouver que ce salaire suffit à assurer un niveau de vie décent³².

3.2.2. Interprétation spécifique pour l'Espagne

54. Le Comité a demandé instamment à l'Espagne, à maintes reprises, de porter son salaire minimum interprofessionnel à 60 % du salaire moyen annuel, prérequis indispensable pour se mettre en conformité avec la Charte. Nous renvoyons aux conclusions ci-après du Comité concernant l'Espagne et l'article 4§1 :

- Conclusions XIV-2 (1998)
- Conclusions XVI-2 (2004)
- Conclusions XVIII-2 (2007)
- Conclusions XIX-3 (2010)
- Conclusions XX-3 (2014)
- Conclusions XXI-3 (2019)
- Conclusions XXII-3 (2022)

55. En résumé, le Comité détermine que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le salaire minimum dans les secteurs public et privé puisse assurer un niveau de vie décent, l'Espagne n'ayant pas voulu ou pas pu fournir les informations requises sur le salaire moyen net. Or, comme nous l'avons vu, c'est à l'aune de ce critère général que le Comité détermine si la situation est ou non conforme à la Charte sur ce point.

56. Ainsi, conformément aux récentes Conclusions XXII-3 (2022) :

« Rémunération équitable

Le Comité constate que le rapport contient des informations sur l'évolution du salaire minimum. Il relève qu'en 2020, le salaire minimum dans le secteur privé a été fixé à 950 € par mois, soit une hausse de 31 % depuis 2019. Le Comité note que ce salaire étant payé sur 14 mois, cela équivaut à 1 108 € par mois sur 12 mois. D'après les données publiées par Eurostat, les gains moyens s'établissaient à 26 028 € bruts et à 20 632 € nets et le salaire minimum s'élevait à 1 108 € en 2020.

³⁰ Conclusions XVI-2 (2004), Portugal

³¹ Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1

³² Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1

Le Comité constate que le rapport n'indique pas le montant du salaire minimum net. Il observe que le salaire minimum brut représente 51 % du salaire moyen brut.

Toutefois, en l'absence d'informations concernant le salaire minimum net, le Comité considère qu'il n'a pas été établi que le salaire minimum dans le secteur privé puisse assurer un niveau de vie décent.

Le Comité constate par ailleurs que le rapport ne fournit aucune information concernant le secteur public. Il prend note du décret-loi royal 2/2020 du 21 janvier 2020 portant approbation de mesures urgentes en matière de rémunération dans le secteur public. Il relève que ce décret royal prévoit différents niveaux de salaire minimum pour les différentes catégories d'agents publics. Il note que le salaire minimum le plus bas correspond aux agents de catégorie C2, qui reçoivent 12 fois 650 € euros pendant 12 mois, plus deux versements de 644,40 € (soit 757 € sur 12 mois). Le Comité relève également que pour la catégorie E, le salaire minimum le plus bas a été fixé à 694 € par mois.

Cependant, en l'absence d'informations concernant les montants bruts et nets des salaires minimums payés dans la fonction publique, le Comité considère qu'il n'a pas été établi que le salaire minimum dans le secteur public puisse assurer un niveau de vie décent. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations complètes concernant les salaires minimums bruts et nets dans la fonction publique, par catégorie.

Le Comité note, d'après les commentaires de la Confederación sindical de Comisiones Obreras (CCOO) et de l'Unión General de Trabajadores de España (UGT) ainsi que de la Confederación Intersindical Galega (CIG) sur le rapport national de l'Espagne, que le décret royal 152/2022, du 22 février, a pris en compte les conclusions de la commission et prévoit que l'augmentation du salaire minimum vise à assurer un niveau de vie décent aux travailleurs et à leur famille, seuil fixé par la commission à 60 % du salaire moyen.

Cependant, CCOO, l'UGT et la CIG considèrent que ce seuil n'est pas encore atteint. En réponse, le gouvernement indique également que lors de l'établissement des niveaux de salaire minimum interprofessionnel dans le décret royal 817/2021, il a été tenu compte de la nécessité de garantir une rémunération équitable telle qu'interprétée par le Comité.

[...]

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- il n'a pas été établi que le salaire minimum dans le secteur privé puisse assurer un niveau de vie décent ;*
- il n'a pas été établi que le salaire minimum dans le secteur public puisse assurer un niveau de vie décent. »*

57. Dans un document récent, le professeur Carril³³ précise les sources de données statistiques qui sont utilisées par le Comité pour justifier ses décisions, en soulignant que ce dernier peut néanmoins avoir recours au salaire moyen national brut lorsque les États indiquent uniquement le montant brut du salaire minimum, sans fournir de chiffres sur son montant net :

« Toujours selon le Comité, la rémunération équitable visée à l'article 4§1 est une rémunération qui assure un niveau de vie décent. Cela suppose qu'elle puisse couvrir des besoins allant au-delà des besoins purement matériels (nourriture, habillement et logement) et permette de disposer également des ressources nécessaires à la participation aux activités culturelles, éducatives et sociales. Concrètement, la rémunération est équitable lorsque le salaire minimum n'est pas inférieur à 60 % du salaire moyen national net, en fondant l'évaluation sur le montant net (c'est-à-dire après déduction des impôts et des cotisations de sécurité sociale), sans préjudice de la possibilité de recourir au salaire moyen national brut lorsque les États indiquent uniquement le montant brut du salaire minimum, sans fournir de chiffres sur son montant net. Les données économiques que le Comité utilise pour justifier ses décisions proviennent de l'Office statistique de l'Union européenne (Eurostat) et s'obtiennent sur son site internet : dans la section « Gains nets annuels », il faut aller d'abord à « Structure des gains », où il est possible de sélectionner, pour chaque État, les positions « Grain brut » et « Gain net », puis à « Niveau de salaire » – « Célibataire sans enfants gagnant 100 % du salaire moyen » [consultable [ICI](#)]. »

58. Sans remonter très loin dans le temps, l'application de ces règles a donné lieu aux résultats récapitulés dans le tableau suivant depuis l'année 2000 :

Année	Salaire moyen brut annuel en euros (Eurostat)	60 % du salaire moyen brut annuel en euros (Eurostat)	SMI brut annuel	Pourcentage du salaire moyen brut (Eurostat) atteint par le SMI brut annuel
2000	17 319,06	60 % (10 391,436)	5 947,13	34,33 %
2001	17 919,30	60 % (10 751,58)	6 068,30	36,86 %
2002	18 600,78	60 % (11 160,468)	6 190,80	33,28 %
2003	19 384,71	60 % (11 630,826)	6 316,80	32,58 %
2004	20 045,37	60 % (12 027,222)	6 477-6 871,20	32,31 %-34,27 %
2005	20 616,30	60 % (12 369,78)	7 182	34,83 %

³³ Carril Vázquez, X. M., "En 1000 palabras, el (in)cumplimiento español en materia salarial de la Carta Social Europea (Nihil novum sub sole)", Briefs AEDTSS, n° 43, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023, <https://www.aedtss.com/en-1000-palabras-el-incumplimiento-espanol-en-materia-salarial-de-la-carta-social-europea-nihil-novum-sub-sole/>

2006	21 167,82	60 % (12 700,692)	7 572,60	35,77 %
2007	21 989,28	60 % (13 193,568)	7 988,40	36,32 %
2008	23 251,89	60 % (13 951,134)	8 400	36,12 %
2009	24 164,16	60 % (14 498,496)	8 736	36,15 %
2010	24 785,88	60 % (14 871,528)	8 866,20	35,77 %
2011	25 515,33	60 % (15 309,198)	8 979,60	35,19 %
2012	25 894,23	60 % (15 536,538)	8 979,60	34,67 %
2013	26 026,68	60 % (15 616,008)	9 034,20	34,71 %
2014	26 190,78	60 % (15 714,468)	9 034,20	34,49 %
2015	26 475,30	60 % (15 885,18)	9 080,40	34,29 %
2016	26 448,81	60 % (15 869,286)	9 172,80	34,68 %
2017	26 549,79	60 % (15 929,874)	9 907,80	37,31 %
2018	26 921,76	60 % (16 153,056)	10 302,6	38,26 %
2019	27 292,47	60 % (16 375,482)	12 600	46,16 %
2020	26 028,06	60 % (15 616,836)	13 300 [2020-2021 (31/08)]	51,09 %
2021	27 570,48	60 % (16 542,288)	13 510 [2021 (01/09)]	49 %
2022	28 360,29	60 % (17 016,174)	14 000	49,36 %
2023	-	-	15 120	-

4. Motifs de la réclamation

4.1. Le salaire minimum interprofessionnel n'atteint toujours pas 60 % du salaire moyen

59. Le syndicat réclamant, avec tout le respect voulu, marque son désaccord avec l'affirmation du Gouvernement espagnol figurant dans le préambule du décret royal 99/2023 du 14 février 2023, selon laquelle l'Espagne aurait atteint en 2023 l'objectif de porter le salaire minimum interprofessionnel à 60 % du salaire moyen, conformément aux prescriptions du Comité européen des droits sociaux en application de la Charte.
60. En réalité, nous avons déjà vécu des situations similaires, comme l'illustre l'un des auteurs cités avec l'expression latine « *nihil novum sub sole* »³⁴. S'il est vrai que la hausse du salaire minimum interprofessionnel a été importante ces dernières années — le Conseil économique et social espagnol chiffre la hausse nominale du SMI à 65 % entre 2016 et 2023³⁵—, les niveaux minima assurant une vie digne aux travailleurs et à leurs familles ne sont toujours pas atteints.
61. Pour vérifier ce point, nous procédons comme suit, tout en relevant que de nouveau le décret royal fixant le salaire minimum interprofessionnel exprime les montants en brut et non en net :
- a) Nous allons dans le Data Browser (navigateur de données) d'Eurostat sur les gains nets annuels³⁶.
 - b) Dans « Structure des gains », nous devrions sélectionner « Gain net », mais étant donné le manque d'information réitéré et intéressé du Gouvernement espagnol sur les montants nets, il faut sélectionner « Gain brut ».
 - c) Dans la case relative à l'unité monétaire, nous sélectionnons « Euro » et dans celle relative au niveau de salaire, « Célibataire sans enfants gagnant 100 % du salaire moyen ».
 - d) Dans la liste des entités géopolitiques, nous marquons « Espagne ».
 - e) Une fois la source sélectionnée, nous vérifions les données. En l'absence de chiffres pour l'année 2023, nous prenons ceux de 2022 comme référence.
 - f) Selon les données publiées par Eurostat, en 2022 le salaire moyen brut s'établit à 28 360,29 euros. Par conséquent, 60 % de ce montant – la valeur prise comme référence par le Comité – est égal à 17 019,17 euros.
 - g) Le salaire minimum interprofessionnel annuel brut pour 2023 est de 15 120 euros. Son montant est donc inférieur au montant de référence, soit 17 019,17 euros sur la base des chiffres de 2022 (avec ceux de 2023, la différence serait encore plus grande).

³⁴ Carril Vázquez, X. M., *op. cit.*, 2023.

³⁵ Conseil économique et social, "Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2022", Colección Memorias, n° 30, p. 178, 2023, <https://www.ces.es/documents/10180/5312314/Memoria-Socioeconomica-CES-2022.pdf/a03c8265-ee92-7803-b252-d44860e0e34c>

³⁶

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_NT_NET_custom_5951963/default/table?lang=en

h) Partant, le salaire minimum interprofessionnel n'atteint toujours pas 60 % du salaire moyen comme prescrit par le Comité, puisqu'il se situe en deçà des 17 019,17 euros bruts annuels (ou 1 215,65 euros bruts mensuels sur 14 mois) qui devraient être le plancher.

62. Le rapport 2022 du Conseil économique et social³⁷ parvient à une conclusion analogue, contredisant l'affirmation du gouvernement selon laquelle l'objectif de porter le salaire minimum interprofessionnel à 60 % du salaire moyen aurait été atteint :

« En 2022, le SMI en Espagne a atteint 1 000 euros par mois en 14 mensualités (en 2023 il a été porté à 1 080 euros) et il accumule une hausse nominale de 65 % entre 2016 et 2023. Du fait de cette évolution, il se situe, en 2023, aux alentours de 50 % du salaire moyen, soit 15 points plus près de l'objectif qu'en 2015. »

63. Cette assertion du Conseil économique et social revêt une importance particulière à nos yeux, dans la mesure où le CES est un organisme de droit public institué en vertu de l'article 131.2 de la Constitution, à caractère consultatif, chargé de conseiller le gouvernement en matière socio-économique et pour toutes les questions liées au travail. Il est composé de représentants des organisations syndicales et patronales ainsi que d'autres entités représentatives (secteur agricole, secteur maritime et de la pêche, consommateurs et usagers, secteur de l'économie sociale, outre des experts dans les matières relevant de la compétence du Conseil)³⁸. Que le CES lui-même reconnaisse que le montant du salaire minimum interprofessionnel pour 2023 se situe en deçà de 60 % du salaire moyen est particulièrement significatif.

4.2. Brève critique du rapport de la Commission consultative pour l'analyse du salaire minimum interprofessionnel

64. Dans le préambule du décret royal 99/2023 du 14 février 2023, il est fait référence, sans plus de précision, au rapport soumis en juin 2021 par la Commission consultative pour l'analyse du salaire minimum interprofessionnel pour dire, d'une part, que les mesures prises contribuent à mettre en œuvre le droit à une rémunération équitable et suffisante pour assurer aux travailleurs et à leurs familles un niveau de vie décent et, de l'autre, que l'objectif de porter le salaire minimum interprofessionnel à 60 % du salaire moyen en 2023 est atteint, respectant ainsi les prescriptions énoncées par le Comité européen des droits sociaux en application de la Charte sociale européenne et satisfaisant l'engagement pris par le gouvernement d'atteindre l'équivalence visée au terme de la législature actuelle.

65. La Commission consultative pour l'analyse du salaire minimum interprofessionnel est un groupe d'experts créé en 2021 par le ministère du Travail. Sa mission est double :

³⁷ Conseil économique et social, *op. cit.*, 2023.

³⁸ <https://www.ces.es/composicion>

estimer quel montant correspond à 60 % du salaire moyen en Espagne et déterminer comment l'atteindre au cours de la législature 2019-2023³⁹.

66. Bien que le décret royal 99/2023 du 14 février 2023 n'explique pas concrètement en quoi le rapport de la commission consultative valide son affirmation selon laquelle le montant du salaire minimum fixé pour 2023, soit 15 120 euros, atteint 60 % du salaire moyen, il est nécessaire de se référer de manière critique à ce document — en réalité, il existe au moins deux rapports, le rapport cité du 18 juin 2021⁴⁰ et un second rapport du 7 décembre 2022⁴¹. Dans ce dernier (page 16), quatre estimations différentes du salaire minimum interprofessionnel sont présentées pour 2023, avec des valeurs qui se situent à 1 065,3, 1 081,8, 1 066,0 et 1 054,4 euros mensuels, respectivement, versés en 14 mensualités :

³⁹ À l'origine, la commission se composait des 14 personnes suivantes : Antón Costas, professeur de politique économique à l'université de Barcelone ; Olga Cantó, professeure du département d'économie de l'université d'Alcalá de Henares ; Gemma Galdón, chercheuse du département de sociologie de l'université de Barcelone ; José Ignacio Pérez, ancien professeur d'économie à l'université Carlos III ; Rafael Muñoz de Bustillo, professeur d'économie appliquée à l'université de Salamanque ; Inmaculada Cebrián, professeure d'économie à l'université d'Alcalá de Henares ; Sara de la Rica, professeure d'économie à l'université du Pays basque ; María Jesús Cedrún, secrétaire générale du syndicat UGT en Cantabrie ; Carlos Martín, directeur du cabinet économique du syndicat CCOO ; Edita Pereira, secrétaire de la Commission d'économie et politique financière de la CEOE [Confédération espagnole des organisations d'employeurs] ; Luis Aribayos, directeur de l'économie et de la transformation numérique de Cepyme [Confédération espagnole des petites et moyennes entreprises] ; Manuel Lago, économiste et conseiller au cabinet de la ministre du Travail ; César Veloso, conseiller au cabinet de la ministre des Finances ; Carlos Cuerpo, directeur général d'analyse macro-économique au ministère de l'Économie. Le nombre de membres a ensuite été réduit à 12 avec le départ d'Antón Costas, d'Edita Pereira et de Luis Aribayos et l'incorporation d'Alba Catalán Piera, en qualité de conseillère technique de la commission.

⁴⁰ https://s03.s3c.es/imag/doc/2021-06-18/Informe_comision_asesora_smi.pdf

⁴¹ <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2022/191222-Informe-SMI-2023.pdf>

Cuadro 1a. Simulaciones del SMI para 2023 correspondiente al 60% del salario medio en 2022

- Con la tarifa de IRPF aplicable en 2023 (mínimo exento de 15.000€)

	2021	2022	60% SMe (12 pagas)	CCSS	IRPF	SMI bruto	
						12 pagas	14 pagas
Salario neto asalariado a tiempo completo en 2020 = 1.856 de partida*							
Simulación 1: NNCC para 2021 y 2022 a octubre 2022	1.887,9 (1,72%)	1.937,8 (2,64%)	1.162,7	80,2	0	1.242,8	1.065,3
Simulación 2a: NNCC para 2021 y ETCL para 2022, coste salarial ordinario 1er S 2022 / 1er S 2021	1.887,9 (1,72%)	1.961,0 (3,87%)	1.176,6	81,4	4,0 (0,32%)	1.262,1	1.081,8
Simulación 2b: NNCC para 2021 y ETCL para 2022, coste salarial ordinario 1er S 2022 /media 2021	1.887,9 (1,72%)	1.939,0 (2,71%)	1.163,4	80,2	0	1.243,6	1.066,0
Simulación 3: SMeTC EES2019 actualizado con ETCL coste salarial ordinario 1er S 2022 / 1er S 2019		1.918,0 (5,05%)	1.150,8	79,3	0	1.230,2	1.054,4

(*) Excepto simulación 3 SMeTC EES 2019= 1.825,9€

Fuente: Estimación propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial (ESS)2020, Encuesta de Negociación Colectiva (NNCC), Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) y calculadora de retenciones de IRPF de la AEAT.

67. Fondamentalement, notre point de désaccord avec la commission consultative tient à son mode de détermination du montant correspondant à 60 % du salaire moyen. Elle part en effet de sa propre estimation du salaire brut de référence, qui est inférieure à celle fournie par Eurostat. Elle l'expose en ces termes dans son rapport du 7 décembre 2022 (page 13) :

« Dans son rapport de 2021, la commission a réitéré avec insistance la nécessité d'améliorer les sources statistiques disponibles pour pouvoir effectuer un suivi en temps réel – ou du moins avec un moindre décalage dans le temps – de l'évolution des salaires. Le fait est qu'une année s'est écoulée et que la commission se heurte toujours à ce même problème de l'insuffisance des données salariales dont elle a besoin pour estimer le salaire moyen net correspondant à 2022. Cette fois-ci, elle a toutefois un atout dans la mesure où elle a passé en revue, dans le rapport 2021, les sources salariales disponibles ainsi que leurs avantages et inconvénients. Par conséquent, elle peut partir dans ce cas des conclusions tirées à cette occasion et d'une méthodologie applicable au calcul du salaire moyen net de 2022. Ainsi, comme lors de l'exercice précédent, le calcul du SMI objectif sera effectué sur la base des données salariales fournies par l'EES [enquête sur la structure des salaires] de 2020, la dernière disponible, en estimant les hausses en 2021 et 2022 à partir de deux sources distinctes : l'ETCL [enquête trimestrielle sur le coût de la main-d'œuvre] et le portrait statistique des conventions collectives de travail. »

68. Autrement dit, pour réaliser les quatre estimations employées par la commission consultative, le point de départ est un salaire moyen net dont le montant n'est pas obtenu à partir des données Eurostat, mais avec une méthodologie propre à la commission, qui prend comme base l'enquête sur la structure des salaires 2020, l'enquête sur la négociation collective et l'enquête trimestrielle sur le coût de la

main-d'œuvre, ainsi que le simulateur de prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu des personnes physiques de l'Agencia Tributaria [l'administration fiscale espagnole]. Comme on peut le constater, la commission consultative ne tient pas compte du critère employé par le Comité européen des droits sociaux pour déterminer si le montant du salaire minimum est ou non suffisant pour assurer une vie digne, point qu'il conviendrait pourtant de ne pas ignorer, au vu des conclusions répétées de non-conformité émises par le Comité.

69. Selon nous, ce choix méthodologique pose deux problèmes graves :

- a) L'estimation effectuée par la commission consultative part de données d'échantillon : le chercheur sélectionne un nombre déterminé d'unités pour l'échantillon et estime ensuite un résultat sur cette base. En revanche, les données publiées par Eurostat sont des données issues d'un recensement, où toutes les unités de recherche sont considérées comme faisant partie de l'échantillon, en prenant comme base les données quantitatives fournies par l'administration fiscale et par la Sécurité sociale.
- b) Les données obtenues au moyen de la méthodologie de la commission consultative répondent à un critère propre au groupe d'experts, sans caractère officiel, tandis que les données publiées par Eurostat répondent à une méthodologie harmonisée pour l'ensemble de l'Union européenne, à partir des informations collectées par les autorités de chaque État membre.

70. Le choix des données de départ n'est pas anodin, car cela suppose une différence très importante : avec les données publiées par Eurostat, le montant du salaire minimum interprofessionnel n'atteindrait en aucun cas 60 % du salaire moyen, ni en brut, comme nous l'avons exposé au point 4.1, ni en net, comme illustré ci-après, en prenant les données de 2022.

71. Pour faire le calcul en net, nous devons partir du montant de 17 016,17 euros, soit 60 % de 28 360,29 euros, somme correspondant au salaire moyen brut en Espagne en 2022 selon les dernières données publiées par Eurostat⁴². Nous déduisons ensuite les cotisations de sécurité sociale dues par les salariés (6,45 %), plus le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu des personnes physiques [IRPP] pour une personne sans enfants, sans aucune autre retenue supplémentaire :

60 % du salaire moyen annuel brut :	17 016,17
• Cotisation de sécurité sociale des travailleurs (6,45 %) :	1 097,53
• Retenue IRPP (4,47 %) ⁴³ :	760,85
60 % du salaire moyen annuel net :	15 157,85

⁴² Méthodologiquement, il n'est pas possible de prendre directement le chiffre d'Eurostat correspondant au salaire moyen net, car plus le salaire est bas, plus les déductions à appliquer vont en diminuant.

⁴³ Le montant du prélèvement à la source de l'IRPP est celui calculé par le simulateur qui est mis à disposition par l'administration fiscale sur son site web :

<https://www2.agenciatributaria.gob.es/wlpl/PRET-R200/R231/index.zul>

72. Par ailleurs, si nous appliquons les déductions à effectuer au titre des cotisations de sécurité sociale et d'IRPP au salaire minimum interprofessionnel brut annuel de 15 120 euros fixé pour 2023, nous obtenons le montant suivant :

Salaire minimum interprofessionnel brut :	15 120,00
• Cotisation de sécurité sociale des travailleurs (6,45 %) :	975,65
• Retenue IRPP (0,25 %) ⁴⁴ :	37,80
Salaire minimum interprofessionnel net :	14 106,55

73. Par conséquent, en net également, le salaire minimum interprofessionnel en Espagne (14 106,55 euros) est inférieur à 60 % du salaire moyen net (15 157,85 euros). Il s'ensuit que même au regard de ce paramètre, la situation serait toujours contraire à l'article 4§1 de la Charte révisée.

5. Conclusions et demandes

74. Les allégations antérieures conduisent à conclure que le montant du salaire minimum interprofessionnel pour 2023, fixé à 15 120 euros bruts annuels (1 080 euros bruts mensuels sur 14 mois), n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte dans la mesure où il est clairement inférieur à 60 % du salaire moyen et se situe même en deçà des 17 016,17 euros bruts établis sur la base des données de l'Office statistique de l'Union européenne (Eurostat) pour l'année 2022. Et ce, en dépit de l'affirmation figurant dans le préambule du décret selon laquelle cet objectif aurait été atteint en 2023.

75. En conséquence, la CIG demande au Comité :

- a) de constater le dépôt de la présente réclamation collective et de la déclarer recevable, afin qu'elle puisse être traitée selon la procédure prévue par le Protocole de 1995 ;
- b) de dire que le salaire minimum interprofessionnel pour 2023, fixé à 15 120 euros bruts annuels (1 080 euros bruts mensuels sur 14 mois) par le décret royal 99/2023, du 14 février 2023, portant fixation du salaire minimum interprofessionnel pour 2023, n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte, car cette rémunération ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent aux travailleurs et à leurs familles.

Fait à Saint-Jacques-de-Compostelle, pour Strasbourg, le 3 octobre 2023

⁴⁴ Le montant du prélèvement à la source de l'IRPP est celui calculé par le simulateur qui est mis à disposition par l'administration fiscale sur son site web :

<https://www2.agenciatributaria.gob.es/wlpl/PRET-R200/R231/index.zul>