**FRANÇAIS\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**JOSE LUIS ROALES**

**DANIEL**

**La rupture conventionnelle en Espagne**

**1er.-**

**Comment rompre le contrat de travail à l’amiable en Espagne ?**

**Existe-t-il une résiliation issue d’un accord entre le salarié et son employeur en droit du travail espagnol ?**

**Daniel Formoso nous apporte plus de détails.**

**La réponse est claire : NON. Depuis la réforme du marché du travail de 2011 la rupture du contrat de travail en Espagne doit être soumise à des motifs personnels ou économiques, voir motifs justifiés, pour être valable.**

**Il n’existe plus le licenciement sans cause réelle et sérieuse accepté pour l’employeur et indemnisé, comme auparavant. Désormais l’accord pour la résiliation indemnisée du contrat de travail doit se faire au bureau de conciliation.**

**L’employeur doit remettre impérativement au salarié une lettre de licenciement et le salarié doit de son côté faire une demande adressée au bureau de conciliation dans un délai impératif de 20 jours calendaires.**

**Merci Daniel.**

**Nous vous invitons à visiter notre site web ou nous rappeler pour plus de renseignements.**

**D’ailleurs, vous pouvez vous inscrire à la chaine de l’association Internationale des Avocats du Travail.**

**La rupture du contrat de travail en Espagne**

**2ème.-**

**Avez-vous besoin de précisions sur la rupture du contrat de travail à durée indéterminée en Espagne ?**

**Quelle indemnité faut-il verser ? Quel délai faut-il respecter ? Quelle est la procédure du licenciement en Espagne ?**

**Daniel Formoso nous donne la réponse.**

**La rupture d’un contrat de travail en CDI en Espagne peut intervenir en différentes circonstances et à différents moments de l’exécution du contrat de travail.**

**Le droit du travail espagnol régule plusieurs modes de rupture du contrat de travail : le licenciement, l'accord des parties (exemple espagnol de la rupture conventionnelle ou bien de l'échéance du terme d'un contrat à durée déterminée), la rupture en raison de causes rattachées à la personne du salarié (décès, invalidité, démission volontaire) ou à celle de l'employeur, la retraite, la démission ou encore la catégorie des « causes mixtes ».**

**En revanche en droit du travail espagnol il n’existe pas de convocation du salarié à un entretien préalable au licenciement. Lorsque les fautes du salarié sont constatées ou présumées, le licenciement est effectif à la suite de la réception de la lettre de licenciement.**

**Merci Daniel.**

**Nous vous invitons à visiter notre site web ou nous appeler pour d’info supplémentaire.**

**Le cout du licenciement en l’Espagne**

**3ème.-**

**Savez-vous que le coût de licenciement en Espagne se trouve parmi les plus élevés d’Europe?**

**Est-il vrai que le coût de licenciement en Espagne est cher ?**

**Daniel Formoso nous apporte des précisions sur le sujet.**

**En Espagne l'employeur qui envisage un licenciement sans cause réelle et sérieuse sera** **obligé de verser au salarié une indemnisation égale à 33 jours de travail par année d’ancienneté, avec une limite de 24 mensualités.**

**Par contre, si le licenciement est qualifié de justifié par le Conseil Prud’homme espagnol, le salarié ne peut pas prétendre à aucune sorte d’indemnité au-delà du solde de tout compte.**

**D’ailleurs il est possible que le licenciement soit contraint aux modifications des conditions de travail ou les mobilités géographiques (causes économiques). Dans ce cas le salarié pourra recevoir une indemnisation correspondant à 20 jours de travail par année d’ancienneté.**

**Merci Daniel.**

**Nous vous invitons à visiter notre site web ou nous rappeler pour plus de renseignements.**

**D’ailleurs, vous pouvez vous inscrire à la chaine de l’association Internationale des Avocats du Travail.**

**Le licenciement collectif en Espagne**

**4ème.-**

**Quelle est la procédure applicable aux licenciements collectifs en Espagne?**

Quelles sont les différences **entre le licenciement individuel et le licenciement collectif ? Comment faut-il le justifier?**

**Daniel Formoso nous éclaire la situation en Espagne**

**Le licenciement collectif en Espagne est nettement plus souple que celui du droit français. Dès lors qu'une entreprise compte licencier plus de 10 salariés dans les entreprises de moins de 100 effectifs, 10 pour 100 en entreprises parmi 100 et 300 salariés, ou plus de 30 salariés licenciés dans les sociétés de plus de 300 effectifs, il faut suivre la procédure de licenciement collectif. En dessus de ce seuil le licenciement est considéré comme individuel.**

**Par contre, en droit du travail espagnol il n’existe pas de Plan de Sauvegarde de l'Emploi, ni de notification du projet de licenciement à l'administration, et non plus la tenue d’une proposition du contrat de sécurisation professionnelle aux salariés concernés.**

**Merci Daniel.**

**Nous vous invitons à visiter notre site web ou nous rappeler pour plus de renseignements.**

**D’ailleurs, vous pouvez vous inscrire à la chaine de l’association Internationale des Avocats du Travail.**

# La fiscalité des entreprises exerçant une activité en Espagne

**5ème.-**

**Des entreprises qui réalisent à la fois des opérations en France et à l'étranger se demandent s’il faut tenir compte du chiffre d’affaires global ou celui de la France exclusivement.**

**L'administration fiscale vient de répondre à cette question.**

**Daniel, qu’est-ce que dit l’Administration ?**

**Effectivement Jose Luis, l’Administration vient de retenir plusieurs solutions bienvenues pour les entreprises françaises qui exercent une activité en Espagne et à l'étranger.**

Pour **une entreprise qui a des activités en France et dans un autre pays d’Europe, il sera seulement pris en compte le chiffre d’affaires français pour appliquer ou non le taux réduit dédié aux petites entreprises, en écartant les revenus de source étrangère.**

**Dans ce cas, si le chiffre d’affaires en France ne dépasse pas un certain seuil, les entreprises françaises qui exercent une activité en Espagne pourront profiter du taux réduit du 15 pour 100 de l'impôt sur les sociétés et de 3 pour 100 sur la contribution sociale.**

**Merci Daniel.**

**Nous vous invitons à visiter notre site web ou nous rappeler pour plus de renseignements.**

**D’ailleurs, vous pouvez vous inscrire à la chaine de l’association Internationale des Avocats du Travail.**

**La convention fiscale entre la France et l’Espagne**

**6ème.-**

**La fiscalité des résidents français d’Espagne est plus complexe que celle des français soumis exclusivement au droit fiscal français, sauf exception particulières.**

**Daniel Formoso nous apporte plus de précisions.**

**La convention fiscale franco-espagnole de 1995 pour éviter la double imposition repose essentiellement sur deux critères pour la répartition des compétences fiscales : l’État de la source des revenus et l’État de résidence du bénéficiaire.**

**Il existe des revenus imposables à la source, d’autres dans l’État de résidence du contribuable et certains dans les deux États. Lorsque de ce fait les mêmes revenus sont imposables deux fois, l’État de résidence du contribuable est tenu de mettre en œuvre la clause conventionnelle d’élimination des doubles impositions**

**La notion de résidence fiscale est définie sur la base de critères liés notamment à la durée du séjour sur le territoire espagnol, plus de 183 jours au cours de l’année civile.**

**Depuis 2013, les résidents fiscaux d’Espagne sont tenus de déclarer l’ensemble de leurs biens et droits possédés à l’étranger dont la valeur globale excède 50.000 €. Attention : en cas de non- déclaration, de déclaration tardive ou erronée, la sanction est sévère.**

**Merci Daniel.**

**Rappelez vous que vous pouvez vous renseigner sur notre site web ou nous rappeler.**

**La Sécurité Sociale des détachés en Espagne**

**7ème.-**

**Êtes-vous un salarié détaché en Espagne?**

**Votre entreprise doit-elle recourir au détachement des salaries en Espagne?**

**Daniel Formoso nous apporte des renseignements sur le sujet.**

**Merci Jose Luis.**

**Conformément aux normes communautaires de l’Union Européenne, les travailleurs qui se déplacent dans l’UE doivent être soumis à la réglementation en matière de Sécurité Sociale du territoire où se déroulent les activités.**

**Toutefois nous pouvons trouver trois situations bien différentes :**

**Si le détachement du travailleur se réalise dans l’Union Européenne pour une période de 2 ans, prorogeable jusqu’à un maximum de 5 ans, le rattachement du travailleur au régime de Sécurité Sociale de l’Etat Membre dans lequel l’entreprise opère habituellement doit être maintenu ;**

**Par contre, dans le cas de détachements dans des pays extracommunautaires ayant des conventions en matière de Sécurité Sociale, les conditions et les règles de cotisation seront celles établies par ladite convention ;**

**Finalement, si le détachement s’effectue dans des pays extracommunautaires avec lesquels il n’existe pas de convention en matière de Sécurité Sociale, il est probable de se voir contraint à une double cotisation, au pays d’accueil et dans le pays dans lequel opère habituellement l’entreprise.**

**Merci Daniel.**

**Pour nous suivre, nous vous invitons à vous inscrire à la chaine de l’association Internationale des Avocats du Travail.**

# La fiscalité des salariés détachés en Espagne

**8ème.-**

**Prévoyez-vous de détacher des salariés en Espagne?**

**Avez-vous connaissance du régime particulier applicable aux salariés détachés en Espagne ?**

**Daniel Formoso nous donne la suite :**

**Certainement Jose Luis, votre entreprise peut bénéficier d’un avantage important sur ses impôts ou sur les impôts de ses travailleurs détachés en Espagne.**

**En effet, la réduction fiscale peut atteindre 50 % selon la région de détachement.**

**Pour en profiter il faut que le salarié détaché n’est pas été fiscalement résident d’Espagne** **au cours des 10 années précédant le transfert. D’ailleurs le transfert doit être la conséquence d’un contrat de travail avec un employeur en Espagne ou d’un détachement en Espagne.**

**Cependant ce régime sera également applicable aux professionnels occupant la fonction d’administrateur dans une société espagnole, si celui-ci n’a pas de participation dans cette dernière ou si la participation qu’il détient est inférieure à 25 %.**

**Quelle économie fiscale puis-je avoir si je peux bénéficier de ce régime fiscal ?**

**L’imposition en Espagne ne portera que sur les revenus obtenus sur le territoire espagnol, (salaires, pensions de retraite). Les revenus obtenus sur tout autre territoire seront ramenés à un taux de 19 % ou 24 %, au lieu de 45 à 48 % d’imposition habituelle en fonction de vos revenus professionnels.**

**Merci Daniel.**

**Pour nous suivre, nous vous invitons à vous inscrire à la chaine de l’association Internationale des Avocats du Travail.**

# La fiscalité des expatriés à l’étranger

**9ème.-**

**Pour les expatriés et pour leurs entreprises souvent se pose la question :**

**Où vais-je payer mes impôts ?**

**Daniel Formoso nous donne plus de renseignements.**

**Tout à fait Jose Luis, c'est la question clé de tous les expatriés**

**Tout d'abord, il faut savoir que votre statut social ou votre nationalité n'a aucune incidence sur le plan fiscal interne.**

**Pour savoir quoi et où payer vos impôts  il est essentiel de déterminer votre résidence fiscale. Il faut examiner 3 sources de droit fiscal :**

* **En premier lieu, la législation interne française.**

* **En second lieu, la législation interne de votre pays de destination**
* **Enfin, le cas échéant, les stipulations de la convention fiscale bilatérale conclue entre la France et votre pays de destination.**

**Merci Daniel.**

**Rappelez-vous que vous pouvez vous renseigner sur notre site web ou nous rappeler.**

# Le retour en France du salarié expatrié

**10ème.-**

**Avez-vous des salariés expatriés ?**

**Êtes-vous, vous même un salarié expatrié ?**

**Est-ce que vous êtes au courant de la nouvelle doctrine de la Cour de Cassation sur ce dossier?**

**Daniel Formoso nous aide à éclairer nous doutes.**

**Pour ce qui concerne le retour des salariés expatriés dans l’hexagone, la Cour de Cassation à eu l'occasion de se prononcer à la suite des difficultés rencontrés au retour d'un salarié ayant effectué des missions à l'étranger.**

**Tout d’abord, il fallait déterminer si les conditions de la réintégration en fin de mission avaient été prévues avant son départ, normalement par avenant au contrat de travail.**

**Si rien n’a été prévu, il s’appliquera l’article du Code du Travail qui oblige à la société mère ayant mis à disposition des salariés auprès d’une filiale étrangère à effectuer la réintégration à la suite de l’expatriation. La Cour rappelle que si le salarié refuse le poste proposé, il sera licencié, ce licenciement étant fondé sur une cause réelle et sérieuse.**

**Merci Daniel.**

**Rappelez-vous que vous pouvez vous renseigner sur notre site web ou nous rappeler.**

# Le salaire variable des cadres. Bonus et primes

**11ème.-**

**De plus en plus de salariés sont concernés par ce qu’on appelle la rémunération variable.**

**A quelles conditions une prime de rémunération variable ou d’objectifs est-elle due ?**

**Comment établir de façon appropriée les objectifs à atteindre ?**

**Il est impératif que le salarié soit en mesure de connaître et de comprendre précisément les éléments susceptibles de faire varier sa rémunération.**

**Les conditions de validité d’une rémunération variable sont les suivantes:**

* **Elle ne peut pas être potestative. C’est-á-dire, qu’elle doit être fondée sur des éléments objectifs, indépendants de la volonté de l’employeur.**
* **Elle ne peut pas transférer au salarié le risque de l’entreprise.**
* **Elle ne peut avoir pour conséquence d’infliger une sanction pécuniaire prohibée au salarié;**
* **Elle ne doit pas avoir pour conséquence de réduire la rémunération en dessous des minima légaux et conventionnels.**

**Merci Daniel.**

**Pour nous suivre, nous vous invitons à vous inscrire à la chaine de l’association Internationale des Avocats du Travail.**

# La fiscalité des primes à l’expatriation

**12ème.-**

**Les salariés expatriés ont-ils le droit à toucher une prime d’expatriation ?**

**Daniel Formoso nous donne plus de précisions.**

**La réponse est claire : NON.**

**La prime d'expatriation, en tant que somme d'argent versée par un employeur à ses salariés expatriés, en plus de leur salaire, afin de compenser les perturbations et les difficultés rencontrées au cours de sa vie à l'étranger, n’est pas obligatoire pour les entreprises.**

**Par rapport à son traitement fiscal,** **la prime d'expatriation bénéficie d'une exonération si son versement a été :**

* **En contrepartie de séjours effectués dans l'intérêt direct et exclusif de l'employeur, écartant voyages de détente ou plaisir;**
* **Qu’elle a été justifiée par un déplacement nécessitant une résidence d'une durée effective d'au moins vingt-quatre heures dans un autre Etat ;**
* **Qu’elle a été calculée en rapport, d'une part, avec le nombre, la durée et le lieu de ces séjours et, d'autre part, avec la rémunération versée au salarié compte tenu de la prime d'expatriation ;**
* **Son montant ne doit pas dépasser 40 % de celui de la rémunération précédemment définie.**

**Merci Daniel.**

**Pour nous suivre, nous vous invitons à vous inscrire à la chaine de l’association Internationale des Avocats du Travail.**

**Le cout de la sécurité sociale en Espagne**

**13ème.-**

**Vous vous-êtes demandé quelles sont les principales différences entre la Sécurité Sociale espagnole et française?**

**Tout de suite la réponse par Daniel Formoso.**

**C’est tout d’abord le montant des cotisations qui vient à l’esprit lorsque l’on compare les deux systèmes.**

**En Espagne, le montant des cotisations sociales est bien inférieur à celui appliqué en France, ce qui fait rêver les entrepreneurs français… Non seulement, les taux de cotisations sont globalement moins élevés en Espagne qu’en France mais surtout, alors qu’en France les cotisations sont calculées sur la totalité du salaire, en Espagne, l’assiette de cotisations est plafonnés, donc les salaires dépassant ces plafonds sont exonérés de cotisation.**

**Au-delà de cette base de cotisation maximale et mensuelle, les salariés de plus hauts salaires rêvent avec le système de cotisation sociale espagnol car celui-ci lui permet de ne rien cotiser au-delà d’un salaire en-dessous de 3.903 €/mois (plafond mensuelle). De ce fait, en proportion, les plus hauts salaires paient moins de cotisation puisque les sommes perçues au-delà de cette base maximum sont exonérées.**

**En bref, la fiscalité espagnole et française ont suivi un intense processus d’homologation, en revanche, la cotisation à la sécurité social dans chaque pays présente des différentes et charges notables qui déséquilibra la comparaison homologable entre le deux régimes.**

**Rappelez vous que vous pouvez vous renseigner sur notre site web ou nous rappeler.**

**Pour nous suivre, nous vous invitons à vous inscrire à la chaine de l’association Internationale des Avocats du Travail**

**L’implantation des entreprises françaises en Espagne**

**14ème.-**

**Votre entreprise planifie-t-elle s’implanter en Espagne?**

**Avez-vous besoin de renseignements sur le marché espagnol?**

**L’Association International des Avocats de Travail peut vous aider à vous installer en Espagne (étude de marché, recherche de partenaires, information juridique, etc.…).**

**L’IELA permet de s’informer sur les impôts sur les sociétés et sur le revenu, sur les taux de T.V.A (I.V.A en Espagne) et autres taxes, sur la double imposition et sur le fonctionnement de la comptabilité, parfois complexe et forcement différente de celle de la France.**

**Afin de prendre la bonne décision d’implantation il faut bien métriser un ensemble d’informations sur la fiscalité (normes, impôts, déductions, aides) et la réglementation du travail pour les salariés, les cadres, les professionnels et les particuliers.**

**Pour nous suivre, nous vous invitons à vous inscrire à la chaine de l’association Internationale des Avocats du Travail, ainsi que visiter notre site web ou nous rappeler.**