La reconversion de la main-d'œuvre en Espagne :

éléments pour un bilan (1)

par Alexis Triclin *

Intervenue tardivement en Espagne, la reconversion de la main-d'œuvre s'est réalisée à travers des plans sectoriels de reconversion élaborés par le gouvernement socialiste. Le syndicat UGT s'est largement engagé dans le processus de reconversion en pesant sur le gouvernement pour obtenir un accompagnement social favorable. De fait, la reconversion de la main-d'œuvre s'est traduite en Espagne par une externalisation massive et rapide des salariés. Elle est intervenue dans un cadre législatif précis et s'est réalisée par un aménagement du droit de licenciement et par le développement d'une politique de préretraite. La formation n'a joué qu'un rôle mineur et la mobilité a été peu utilisée et inégale selon les régions. L'intransférabilité des savoir-faire professionnels et le faible niveau de formation initiale n'ont, la plupart du temps, pas permis de reclasser les salariés. Aussi, les fonds de promotion de l'emploi (FPE) ont-ils vu leurs fonctions évoluer vers la gestion de la main-d'œuvre définitivement rejetée du marché du travail.

La reconversion de la main-d'œuvre représente aujourd'hui une nécessité et un impératif. Elle coïncide avec l'émergence d'un modèle de la compétence auquel le salarié est tenu de s'adapter. C'est pourquoi, les pouvoirs publics l'encouragent en France. L'Espagne [1], comme l'ensemble des pays industriels n'a pas échappé à un mouvement d'ajustement économique. Ce processus s'y est réalisé dans un contexte économique et politique particulier qui confère à l'expérience espagnole de reconversion, un caractère riche d'enseignements.

* Alexis Triclin est allocataire de recherche.

** Les numéros entre crochets renvoient à la bibliographie répertoriée en fin d'article.

(1) Cette étude constitue une version révisée d'une communication présentée par l'auteur au colloque sur « Les mutations économiques et sociales et la reconversion de la main-d'œuvre » qui s'est tenu à Pont-à-Mousson les 11 et 12 janvier 1990. Elle s'inscrit dans le cadre d'une thèse menée sous la direction du Professeur Antoine Lyon-Caen, sur « Le régime juridique de l'emploi dans l'entreprise en crise en France et en Espagne ».

Une des originalités de la situation espagnole est la coïncidence entre le début de la crise économique mondiale et la fin d'un régime politique. En ce sens, le 20 novembre 1975 constitue à la fois l'acte de décès du régime franquiste et la faillite d'un système économique fondé sur la croissance. L'Espagne rentre à cette époque dans une période de turbulences tandis que la démocratisation de la vie publique est formalisée par l'adoption de la Constitution du 27 décembre 1978. L'attention des forces politiques se concentre sur la consolidation de la démocratie, particulièrement après la tentative de coup d'Etat du 23 février 1981.

L'ensemble des forces sociales joue à cette époque un rôle décisif. Les syndicats adoptent une attitude prudente et raisonnable dans l'action et les revendications, l'Espagne connaissant une négociation collective largement centralisée [2].

Le fort protectionnisme douanier institué par Franco a façonné un appareil industriel dual, protégé d'une part sur son marché intérieur et peu compétitif, tourné vers l'exportation d'autre part. Ces caractéristiques le plongent alors dans un profond marasme.

L'économie espagnole se trouve au début des années 80 dans un état critique. Une fois la démocratie rétablie, la perspective d'une adhésion prochaine de l'Espagne à la CEE conduit les pouvoirs publics à envisager une reconversion globale d'une grande partie du système productif pour répondre aux exigences communautaires, en matière d'aides notamment. Cette prise de conscience tardive débouche sur une reconversion largement menée et dirigée par l'Etat [3].

Le caractère global du processus impose d'en dresser le cadre général pour mieux saisir l'implication des partenaires sociaux. Il convient ensuite d'analyser la reconversion de la main-d'œuvre pour tenter d'en dresser un bilan et d'en évaluer la portée. L'ensemble de cette analyse se limitera, cependant, à la seule politique de reconversion décidée par l'Etat au travers des différentes législations qui l'ont organisée, notamment la Loi 27/84. Ne sera pas ici évoquée la large reconversion de l'économie espagnole qui s'est effectuée par le jeu classique des normes juridiques organisant les procédures collectives ou le licenciement économique par exemple.

Le cadre de la reconversion de la main-d'œuvre

Avant d'étudier dans quelle mesure les syndicats ont été associés à ce processus, il convient de préciser le terme de reconversion, généralement et spécialement en Espagne.

Philosophie de la reconversion en Espagne

La pratique espagnole s'inscrit dans le concept général de reconversion.

Le concept de reconversion en général

La conversion se distingue radicalement de la reconversion. La conversion n'implique pas une rupture. Elle prend deux sens distincts, selon qu'on l'applique à une entreprise ou à une zone géographique [4].

Dans le cas d'une entreprise, le processus économique de la conversion reflète un choix de stratégie industrielle tendant à adapter un appareil productif à un changement majeur des données économiques. Il s'agit donc d'un comportement volontaire pour anticiper les changements à venir. Dans l'hypothèse d'une zone géographique, on peut effectuer une analyse semblable. Dans ce cas, comme dans celui d'une entreprise, la conversion n'est pas synonyme de difficultés ou de déclin. Il s'agit essentiellement d'un processus de transformation des structures productives caractéristique de l'évolution des économies de marché.

La reconversion obéit par contre à une autre logique. Elle permet d'analyser les conséquences de la rupture qui affecte un pôle productif dominant. Il ne s'agit pas en effet d'une mutation s'inscrivant dans un processus normal d'évolution mais du produit d'une décision de politique économique. La reconversion trouve sa source dans une politique d'intervention économique et sociale.

Dès lors, trois traits caractérisent la reconversion.

— Elle s'inscrit dans un contexte spatial et temporel donné. Résultant des difficultés d'un appareil productif dominant, elle se manifeste par une crise locale.

— Elle est le fruit d'une politique émanant des pouvoirs publics. L'intervention étatique vise alors tant à limiter les effets sociaux qu'à conserver pour partie des activités économiques nécessaires.

— Au carrefour de la politique industrielle des entreprises et de la politique des pouvoirs publics, elle tend à maintenir les entreprises par la prise en charge publique : des coûts liés à la liquidation des activités jugées non rentables, de la modernisation de l'appareil productif restant pour assurer la pérennité de l'entreprise.

L'expérience espagnole

L'expérience espagnole est une reconversion caractérisée par les intérêts mis en évidence plus haut. L'Espagne avait déjà connu une première reconversion de son appareil productif pendant les années 60. La croissance de l'économie permit de financer les conséquences du coût des mesures sociales alors décidées [5]. L'économie espagnole a développé à partir de 1960 et jusqu'à

1975, une industrie fortement exportatrice dans un contexte de fort protectionnisme économique. L'effondrement des exportations, consécutif à la crise et un rétrécissement des échanges internationaux ont frappé durement des secteurs industriels entiers (chantiers navals, sidérurgie, textile, électronique). Ces activités étaient profondément enracinées dans une réalité géographique.

La transition démocratique et la crise économique, plus tardive en Espagne, retardent un ajustement pourtant impératif. La prise de conscience de la nécessité de reconvertir largement l'économie espagnole est brutale. Les premières mesures sont improvisées à partir de 1979 par quelques accords individualisés. Il n'existe pas de cadre global d'action dans l'utilisation des fonds publics. Il s'agit plutôt d'aider conjoncturellement certains groupes industriels éprouvant des difficultés passagères déjà rencontrées par l'Espagne au cours des années précédentes.

Dans un premier temps, les pouvoirs publics utilisent l'INI, « l'Institut National de l'Industrie », qui fut le fer de lance de l'État pendant la croissance, pour intervenir dans les entreprises en difficulté. L'étendue des problèmes conduit à opter pour une autre approche. L'INI cesse alors d'aider les entreprises en crise [6]. Cependant dans les années qui suivent, l'aggravation de la crise, qui loin de frapper des entreprises isolées, met en péril des pans entiers de l'économie espagnole, déclenche une véritable prise de conscience des Pouvoirs Publics.

Le processus de reconversion se déroule en trois temps :

• La première période s'ouvre avec la publication du décret Royal, RD 2200/1980, du 26 septembre 1980. Il s'agit de la première norme légale qui déclare en reconversion un secteur industriel : celui des produits électroménagers (ligne blanche).

Elle est complétée par deux autres décrets : le RD 2206/1980 du 3 octobre 1980 pour les aciers spéciaux et le RD 878/1981 du 8 mai 1981. L'ensemble de ces mesures ne participent pas encore d'une logique de reconversion. Elles se limitent à réorganiser les secteurs. Dans le cas des produits blancs par exemple, c'est la modernisation qui est recherchée dans la perspective d'une adhésion prochaine de l'Espagne au marché commun.

Le dernier de ces décrets, le RD 878/1981 mérite pourtant une attention particulière. Par son contenu, il préfigure largement les caractéristiques de la reconversion de la main-d'œuvre.

Il participe tout d'abord de l'administration concertée. Il résulte en effet d'un accord signé entre les partenaires sociaux et le gouvernement, comme le met clairement en évidence l'exposé des motifs du décret. Un accord sur la reconversion du secteur fut approuvé le 6 mai 1981 par les deux principales centrales syndicales espagnoles : l'UGT et les C.O. (voir encadré sur les syndicats espagnols).

Les syndicats espagnols

Il existe en Espagne deux grandes centrales syndicales au regard des critères de représentativité posés par la loi organique de liberté syndicale de 1985. Il s'agit des commissions ouvrières (C.O.) et de l'union générale des travailleurs (UGT).

Les commissions ouvrières

Ce syndicat, d'obédience communiste était illégal sous la dictature franquiste mais fortement implanté clandestinement. Très actif dans les entreprises, il était à l'origine de nombreux mouvements sociaux (grèves). Il s'est montré globalement assez hostile au processus de reconversion et n'a signé que les plans de reconversion des engrais fertilisants et du textile.

L'union générale des travailleurs

Sans implantation clandestine et hostile à tout noyautage, l'UGT a abordé le rétablissement de la démocratie dans une relative position de faiblesse. Elle a avalisé l'ensemble de la politique de reconversion en pesant sur le gouvernement pour obtenir un accompagnement social favorable. L'UGT a dépassé les C.O. et est désormais le premier syndicat espagnol. ■

Une partie du dispositif sur la reconversion de la main-d'œuvre y est par ailleurs en gestation. Sont notamment envisagées dans cet accord, des retraites volontaires anticipées et des mesures aptes à encourager la mobilité des salariés. La législation sociale ordinaire constitue cependant un frein. L'ensemble de ces dispositions est mis en œuvre par des accords collectifs d'entreprise dans la branche concernée. La convention collective au niveau de l'entreprise représente le seul instrument juridique susceptible de contenir ce type de dispositions.

• La deuxième période se traduit par l'adoption de la première loi de reconversion, les mesures précédentes n'ayant qu'une valeur infralégale. Le gouvernement avait jusqu'à présent agit discrétionnairement, ses décisions échappant au contrôle parlementaire. La loi 21/1982 du 9 juin 1982 (précédée par le décret loi 9/1981 du 5 juin 1981) pose un cadre général de reconversion. Plus connu sous le nom de « loi Bayon », elle n'innove pas quant à la reconversion de la main-d'œuvre. Elle fait une large part aux mesures urgentes proposées par l'organisation patronale CEOE.

Le caractère négocié se confirme. Alors que le projet de loi ne prévoyait qu'une simple consultation des syndicats, ces derniers parviennent à se transformer en agents de négociation qui concourent à l'élaboration du plan sectoriel de reconversion (article 1, alinéa 1). L'ensemble de

la doctrine juridique espagnole a cependant discuté ce caractère négocié. La loi n'organise qu'une obligation de négocier. Aucune obligation d'aboutir n'est mise en place. L'alinéa 2 de ce texte réserve par ailleurs aux pouvoirs publics la possibilité de fixer directement les conditions de la reconversion.

L'externalisation de la main-d'œuvre excédentaire s'opère par ailleurs sur la base du droit du licenciement en vigueur. Elle est cependant facilitée. La déclaration d'un secteur en crise vaut ipso jure autorisation administrative préalable de licenciement. L'employeur peut alors licencier avec une plus grande liberté. Cette flexibilisation du droit du licenciement s'effectue cependant dans le respect des dispositions du statut des travailleurs de 1980, qui constitue le code du travail de ce pays. Elle est expressément prévue par l'article 51 alinéa 14 du statut.

• La troisième phase est consécutive à la victoire en 1982 du parti socialiste ouvrier espagnol (PSOE). Elle se matérialise par le décret loi 8/1983 du 30 novembre 1983, transformé en loi n° 27/1984 du 26 juillet 1984 qui constitue la norme actuelle de la reconversion en Espagne. Cette dernière loi introduit et organise clairement la reconversion de la main-d'œuvre.

On peut à partir des dispositions de 1981/1982 et de 1983/1984 caractériser ainsi la conception espagnole de la reconversion :

— Elle ressort d'une réflexion des pouvoirs publics que l'on peut appréhender dans le « *livre blanc sur la reconversion* ». Le processus est directement pris en charge par le budget de l'État et doit s'effectuer rapidement (dans la loi 27/1984, le terme des mesures de la loi est de 2 ans). Toute idée de reconversion permanente est écartée.

— Il s'agit d'une approche globale qui combine des mesures à la fois financières (subventions, crédits officiels), fiscales (exemptions fiscales très larges) et sociales. La reconversion de la main-d'œuvre n'est donc qu'un volet inséparable de l'ensemble du processus.

— Elle s'inscrit dans une logique spatiale. La reconversion des secteurs industriels doit s'accompagner pour le législateur de la réindustrialisation des régions touchées. La loi prend en compte la dimension du marché local de l'emploi et la notion de bassin d'emploi. Les espaces sont délimités géographiquement par des zones urgentes de réindustrialisation (ZUR) ouvrant le bénéfice d'aides publiques importantes. La réindustrialisation doit se combiner avec la modernisation des entreprises en reconversion.

Si le processus mené en Espagne relève des critères de la reconversion, une de ses originalités réside dans son caractère négocié. L'expression de l'autonomie collective y est associé au plus haut niveau. Les partenaires sociaux sont invités par le législateur à y participer. Il convient cependant de saisir les conditions et la portée de cette participation pour en saisir l'ambiguïté.

Syndicats et reconversion

Si la reconversion espagnole revêt un indéniable caractère négocié, il importe cependant de s'interroger sur les ambiguïtés qu'elle recèle, avant d'en envisager les conséquences.

Les ambiguïtés de la reconversion négociée

Elle s'inscrit dans un vaste mouvement de cogestion de la crise qu'a connu ce pays de 1977 à 1986 [7]. Elle a par ailleurs été uniquement menée par l'État. Les pouvoirs publics ont été et sont au centre du processus de reconversion à toutes les phases prévues par la loi 27/1984. L'initiative du déclenchement de la procédure revenant au gouvernement, les syndicats sont apparus d'emblée privés de toute initiative. S'ils veulent participer au processus, ils seront désormais tenus de suivre les dispositions de la loi.

Nature de l'accord syndical

La nature de l'accord syndical a cependant fait l'objet en doctrine de critiques nourries parce qu'il participe plus de l'administration concertée que de la négociation collective. On ne peut en effet considérer qu'il s'agisse là, juridiquement du fruit d'une négociation « ex lege ».

Il a été qualifié de « règlement négocié » ou de « vêtement juridique » d'un règlement. Le renfort des partenaires sociaux a permis à l'État de soustraire l'accord au contrôle parlementaire sans être compensé par un contrôle syndical des décisions sociales et économiques prises par les seuls pouvoirs publics.

La Jurisprudence a cependant considéré, que sans être des conventions collectives (2), ces accords n'en étaient pas moins pourvus d'effets juridiques, en se fondant sur les dispositions du code civil * [8]. Le tribunal constitutionnel espagnol appelé à se prononcer sur la constitutionalité de la loi 27/1984 n'a pas jugé cette dernière contraire à l'article 131 de la constitution. En effet, la décision du Tribunal du 20 février 1986 (n° 29/1986) a précisé le sens de l'accord. L'article 131 qui confie à l'État le soin de planifier l'activité économique avec l'assistance et la collaboration des partenaires sociaux, ne lui enjoint pas de négocier. Les pouvoirs publics dans l'expérience espagnole de reconversion ont donc proposé de participer au processus. Leur accord n'a en aucun cas été le fruit d'une négociation. Paradoxalement, cette participation débouche sur une légitimation de l'action de l'État et de celle des syndicats en tant que représentant d'intérêts distincts. ■

* Ce recours aux techniques du droit civil est caractéristique du droit du travail espagnol contemporain, spécialement dans le domaine des conventions collectives d'efficacité limitée, c'est-à-dire des conventions collectives dites « extrastatutaires ».

(2) Le droit des conventions collectives est organisé par le titre III du Statut des Travailleurs (articles 82 à 92), voir, « El Estatuto de los Trabajadores, T. XII, vol. 2, *comentarios a las leyes Laborales*, Edersa, Madrid 1985.

L'accord syndical au plan sectoriel conditionne la participation des syndicats à l'élaboration et au contrôle de l'exécution du contenu du plan (voir encadré sur la nature de l'accord syndical).

Dans la loi 27/1984, la reconversion s'effectue par secteur industriel. Les effectifs à reconvertir sont donc déterminés par branche industrielle. Le livre blanc sur la reconversion, antérieur à la loi 27/1984 avait déjà prévu et chiffré le nombre de suppression d'emplois à effectuer, à un niveau relativement optimiste d'ailleurs.

Le cadre général de chaque reconversion est fixé par un plan élaboré et approuvé par le conseil des ministres. Un organe ad hoc désigné est chargé de le rédiger. Le projet est ensuite soumis à trois contrôles successifs : celui de la commission déléguée du gouvernement pour les affaires économiques, celui du ministère de l'économie et celui du ministère du travail. C'est le gouvernement qui le promulgue par décret.

Le plan de reconversion contient plusieurs normes de type organique, fonctionnel et relatives au processus. Il organise notamment la commission de contrôle et de suivi du plan, composée de représentants du gouvernement, des communautés autonomes (régions) et des organisations patronales et syndicales représentatives qui ont exprimé leur accord. C'est cette commission qui est informée des demandes d'incorporation d'une entreprise dans le plan. Elle en confie l'exécution et la direction aux différents ministères impliqués.

Le plan détermine par ailleurs les entreprises qui seront accueillies dans la reconversion du secteur. Les actifs de ces sociétés sont transférés à une société anonyme dénommée « société de reconversion », chargée d'en faciliter la réalisation. Ce type de société diffère donc radicalement des sociétés de reconversion françaises qui ont pu être créées par des grands groupes industriels pour pallier les effets de la modernisation de certains sites industriels.

Le plan peut enfin prévoir la constitution de fonds de promotion de l'emploi, instruments clés de la reconversion des salariés. Les associations non lucratives sont gérées tant par les partenaires sociaux ayant exprimé leur accord au plan, que par des représentants des administrations publiques. Les fonds de promotion de l'emploi ont été conçus pour favoriser le reclassement et la réadaptation professionnelle des salariés en surrefectif. Les suppressions d'emploi à réaliser sont par ailleurs prédéterminées.

Le législateur socialiste a donc dans la loi 27/1984 associé largement les syndicats au processus de reconversion. Cette participation a été cependant conditionnée à un accord préalable. Le désir de certains syndicats d'affirmer leur légitimité récente a ainsi conduit la principale centrale, l'UGT, à approuver l'ensemble des plans sectoriels élaborés par le gouvernement socialiste au pouvoir. Cette incitation à approuver les plans sectoriels s'explique par la possibilité que réserve la loi d'établir unilatéralement les conditions dans lesquelles se déroule la reconversion. Le refus éventuel d'un syndicat le prive de la possibilité de faire pression dans un sens favorable à ses intérêts et d'accéder aux organes de suivi du plan. Le caractère fortement incitatif de la loi a dans un premier temps, permis à quelques plans sectoriels (engrais fertilisants et textile) de recevoir l'approbation de la centrale communiste. Cependant cette dernière fera rapidement volte face et opposera désormais une politique de refus et de critique laissant le seul syndicat UGT y apporter sa caution.

La seule participation syndicale réelle à l'ensemble du processus ne se réalise qu'au travers des commissions de contrôle et de suivi. Le contrôle s'exerce de l'incorporation de l'entreprise à la phase de déroulement du plan. Mais la présence syndicale reste limitée « aux organisations syndicales ayant exprimé leur accord » (article 6 alinéa 1 de la loi 27/1984). Par cette voie, se réalise une exclusion des règles de représentativité syndicale réelle dans ce secteur, au profit des syndicats représentatifs à un niveau supérieur. La loi organique de liberté syndicale de 1985 pose, en effet, un unique critère de représentativité, l'audience électorale, qui centralise la négociation (3). Les règles opèrent une très forte sélection des agents de négociation [9]. L'apparition de la représentativité syndicale soulève donc un problème de démocratie syndicale. Elle met en évidence la problématique de la hiérarchie des sources au droit du travail.

A la lumière de l'expérience espagnole, on mesure la position des syndicats français, hostiles à tout engagement. Ceux-ci ont globalement refusé de participer à la détermination de la reconversion de la main-d'œuvre, à l'exception de certains secteurs où elle pouvait se faire en faveur des salariés. La crainte de compromettre leur légitimité ne leur a pourtant pas épargné le déclin. Il existe par conséquent une dimension collective de la reconversion de la main-d'œuvre en Espagne qui est passé inaperçue en France.

Reconversion, centralisation et crise du syndicalisme

Une participation syndicale au processus de reconversion contribue à accentuer la division syndicale d'une part et la crise du syndicalisme d'autre part.

La centralisation de la reconversion permet à l'UGT, par les avantages qu'elle obtient, de s'affirmer. La création et surtout la généralisation des fonds de promotion de l'emploi lui doivent beaucoup. Cependant, l'externalisation massive dans des conditions favorables et socialement

(3) L'accord d'entreprise a une place et un rôle beaucoup moins important qu'en France en raison de la centralisation de la négociation collective qui prédétermine largement le contenu des conventions de niveau inférieur.

acceptables, de la main-d'œuvre excédentaire compromet ce syndicat aux yeux de l'opinion publique. L'ensemble de ces mesures n'a profité qu'à un groupe réduit de salariés, alors même que le niveau général d'indemnisation du chômage demeure très bas. La restructuration de l'économie espagnole s'est en effet réalisée très largement en dehors des lois de reconversion.

L'engagement syndical, s'il a bénéficié à quelques-uns, s'est effectué par ailleurs au détriment de la majeure partie des autres. Parallèlement, c'est au prix de luttes sociales très vives, qu'ont été obtenues ces mêmes avantages (par exemple la prolongation du bénéfice du fonds de promotion de l'emploi). Ce syndicalisme d'action s'est trouvé au cœur des contradictions de cette politique néocorporatiste. La stabilité de l'emploi a en effet été la pierre angulaire de la politique sociale franquiste. Les licenciements pour motif économique s'y révélaient extrêmement difficiles à réaliser. Jusqu'à l'avènement de la démocratie, les luttes syndicales ne portaient pas sur l'emploi mais avaient un caractère politique marqué [10]. Le mouvement syndical a découvert avec retard, l'objet du syndicalisme dans une société démocratique. Il avait jusqu'à présent privilégié l'action politique à l'action syndicale. Si la centrale communiste a rapidement pris ses distances avec le pouvoir politique issu de l'alternance de 1982, l'UGT a maintenu ses relations privilégiées avec le PSOE.

L'engagement de l'UGT dans la reconversion s'y inscrit et lui doit beaucoup. Nul doute qu'une franche hostilité syndicale en aurait changé la nature. A mesure que se lézarde la concertation sociale, ce syndicat minimise sa participation. L'UGT a réagi tardivement et spectaculairement, notamment à travers la grève du 14 décembre 1988 (voir encadré). Son engagement non dépourvu d'ambiguïté, a contribué à la crise du syndicalisme espagnol. Le taux d'adhésion est en effet parmi les plus faibles d'Europe. Il se situe à environ 8 %, en deçà des moyennes des syndicalismes de type latin. L'avènement de la démocratie a déclenché en Espagne, une lutte pour la suprématie. Les C.O. bien établies clandestinement, se sont opposées à une UGT dépourvue d'implantation dans le pays pour maintenir leur hégémonie. La participation syndicale, c'est-à-dire l'engagement de l'UGT et la résistance des C.O. dans le processus de reconversion constitue une étape dans une stratégie de domination syndicale.

La grève du 14 décembre 1988

Elle est intimement liée avec la fin de la concertation sociale en 1986. Après l'échec des discussions avec le gouvernement et le patronat, les syndicats sont brouillés avec le pouvoir socialiste en place. Les sacrifices consentis par les syndicats ont permis la modernisation de l'économie espagnole et le retour à la croissance. Ces derniers désirent désormais accéder au partage des bénéfices. La politique néo-libérale menée par Felipé Gonzalez s'oppose aux prétentions de l'UGT, principal soutien du parti socialiste. C'est alors que l'ensemble des syndicats appelle à une grève générale pour protester contre la politique du gouvernement. Celle-ci reçoit un succès inespéré et paralyse le 14 décembre 1988 toute l'activité économique du pays. Le désaveu est massif. Il débouche sur un retour à la concertation sociale, avec notamment l'accord interconfédéral du 31 janvier 1990. ■

* Voir dans ce même numéro l'article de M.E. Casas-Baamonde et d'A. Baylos « *Le système des relations industrielles en Espagne* ».

La reconversion de la main-d'œuvre

La reconversion de la main-d'œuvre a consisté à externaliser massivement la main-d'œuvre excédentaire. Peut-on considérer qu'il s'agit-là d'une véritable reconversion ?

L'échec d'une reconversion par la formation et le reclassement incite à nuancer l'expérience espagnole.

La fonction d'externalisation

Elle a emprunté diverses voies. Juridiquement elle s'articule autour de la rupture du contrat de travail. Cette rupture a tout d'abord profité de l'aménagement du droit du licenciement réalisé dans la reconversion. Elle a également emprunté la voie d'une exclusion définitive du marché du travail par un développement des « préretraites ».

La flexibilisation du licenciement dans la reconversion

La reconversion de la main-d'œuvre est intervenue, en Espagne, dans un cadre législatif précis, alors qu'elle s'est opérée dans la plupart des autres pays industrialisés sur la base du droit commun.

L'Espagne a plus que tout autre pays fait largement place à la crise économique dans son nouveau droit du travail (4) développé postérieurement à la constitution [11]. C'est le statut des travailleurs de 1980, réformé en 1984 dans le sens d'une flexibilité accrue qui en constitue l'un des fondements. Il n'existe pas en effet dans ce pays de code du travail. A la différence du statut des travailleurs italiens de 1970, il ne s'agit pas d'une loi votée en période d'expansion mais d'un ensemble normatif qui précarise l'emploi et orga-

(4) Le droit du travail espagnol démocratique a été analysé par la doctrine de ce pays comme un droit du travail de la crise [11].

nise la récession des droits individuels fortement protégés sous le régime franquiste [12]. Si le statut des travailleurs espagnols fragilise le droit du travail, le licenciement connaît toujours un régime d'autorisation administrative préalable, comparable à celui ayant existé en France sous l'empire de la loi de 1975. L'administration du travail exerce un contrôle discrétionnaire et rigoureux sur les demandes de licenciement collectif pour motif économique [13]. Ce pouvoir est accru par la possibilité d'imposer à l'employeur des mesures alternatives (suspension, modification du contrat de travail, réduction du temps de travail), susceptibles d'éviter des suppressions d'emplois.

La déclaration d'un secteur en crise et l'approbation d'un plan de reconversion emportent ipso jure cause économique. L'administration du travail ne vérifie donc pas discrétionnairement la réalité du motif économique et l'employeur peut procéder sans restriction aux suppressions d'emplois nécessaires. Le législateur avait déjà aménagé ce recul du contrôle étatique dans l'article 51 du statut, consacré au licenciement collectif pour motif économique. L'alinéa 14 envisageait sans précision les licenciements découlant de l'application d'un plan de restructuration sectoriel. C'est pour cette raison que l'ensemble de la doctrine a qualifié cette disparition de norme en blanc. La voie vers une plus grande liberté dans l'exercice du droit du licenciement était ouverte. Le législateur à l'occasion du vote de la loi 27/1984 n'a pas manqué de l'emprunter. L'article 17 de cette loi dispose expressément que « *l'approbation* d'un plan de reconversion sera considérée comme une cause technologique ou économique ».

Cette flexibilisation du licenciement s'est également étendue à ses conséquences financières et il s'agit là d'une autre innovation de la loi 27/1984 : la loi prévoit en effet (article 19) la possibilité pour l'entreprise de fractionner en douze mensualités les indemnités de licenciement.

L'externalisation de la main-d'œuvre excédentaire s'est donc réalisée par un aménagement du droit du licenciement. Cependant, si sur ce point la reconversion socialiste s'inscrit dans la continuité des dispositions antérieures, les promoteurs de la loi 27/1984 se sont orientés vers une politique socialement plus acceptable. Ainsi, les licenciements qui ont été effectués, se sont réalisés dans des zones économiques actives (Catalogne, pays valencien) et dans des secteurs industriels où la transférabilité des acquis professionnels était plus aisée. Ces salariés licenciés ont fréquemment bénéficié d'une capitalisation immédiate de leurs indemnités de licenciement et se sont généralement bien réinsérés sur le marché du travail.

Les mesures d'âges

L'externalisation massive de la main-d'œuvre a également emprunté la voie d'un rejet définitif du marché du travail. Les pouvoirs publics ont développé une politique de préretraite. Ce type de mesures ne constitue pas en Espagne une nouveauté. Une loi du 21 juillet 1960 avait déjà créée un Fonds National de Protection au Travail (5) chargé de : « concéder les aides nécessaires aux salariés qui cessent leurs activités en application du plan de rationalisation présenté par l'entreprise et approuvé par l'État » [14]. L'utilisation des techniques de préretraite s'inscrit dans un mouvement plus large où l'âge de la retraite joue un nouveau rôle pour favoriser les sorties d'activités. Ainsi, en Espagne, l'accord national sur l'emploi, signé par les partenaires sociaux en 1980, ouvre la possibilité d'une liquidation de la pension de retraite dès 64 ans.

Ces mesures de préretraite adoptées par le législateur centriste et reprises par le gouvernement socialiste revêtent la nature d'aides ou de prestations équivalentes à une retraite anticipée. Utilisée avec prudence dans le cadre de la loi 21/1982, le système fait l'objet d'un élargissement avec la loi 27/1984. Dans un cas comme dans l'autre, la charge ne reposera jamais sur le régime général de la sécurité sociale, gérant les retraites, mais sur le budget de l'État (6). En France, le traitement des restructurations par l'État s'est effectué dans des conditions similaires. Les allocations spéciales du FNE ont constitué l'arme principale des pouvoirs publics. Mais si en France l'usage du FNE a été très généreusement développé, l'utilisation des préretraites a été en Espagne beaucoup plus restrictif en raison de son coût financier élevé.

Les mesures socialistes traduisent un souci de surprotection. Le montant des préretraites concédées est supérieur au salaire net perçu pendant la durée d'activité, et se singularise par rapport aux mesures de retraite anticipée pouvant exister dans le cadre du régime général de la sécurité sociale (qui s'élève à 75 % du salaire brut). A l'heure de la solidarité, dans une économie comptant un taux de chômage d'environ 18 % et notamment de jeunes n'ayant jamais accédé à un premier emploi, l'ensemble de la doctrine a unanimement critiqué le caractère discriminatoire de cette politique qualifiée de « néo-corporatiste » [15]. Elle ne peut en effet être rattachée à une politique active d'emploi, car elle vise avant tout à exclure définitivement du marché du travail une main-d'œuvre encore jeune qui va fréquemment cumuler ces ressources avec celles d'un travail clandestin, particulièrement développé en Espagne. L'ensemble de ces dispositions n'a pas par ailleurs une nature conventionnelle, même si la gestion des fonds de promotion

(5) L'action du FNPT fut importante pour amener le déclin industriel de certaines activités ou leur modernisation dans des conditions socialement acceptables pour le pouvoir politique alors en place [16].

(6) Le coût supporté par la collectivité a été très important, voir en ce sens les chiffres cités par Gabriel GARCIA BECEDAS, *op. cit.*, p. 160.

de l'emploi fait une place aux syndicats. Le système conserve une nature réglementaire unilatérale qui n'a pas engagé les forces syndicales. Il leur a permis au contraire de surenchérir pour parachever l'amélioration des préretraites ainsi concédées. Les prévisions de retraites anticipées contenues dans le livre blanc sur la reconversion de 1983 ont été très largement dépassées, comme d'une manière générale l'ensemble des suppressions d'emploi. Les prévisions s'élevaient sur la période 1983-1986 à 11 500, soit environ 10 % des excédents prévus. Elles se sont réalisées selon un rapport de l'OCDE entre 1984 et 1986 à 23 500 environ. La sous-évaluation du nombre de suppressions d'emploi à effectuer a été à l'origine d'une dérive financière importante.

L'échec d'une reconversion véritable

Une fonction véritable de la reconversion a donc consisté à externaliser massivement les salariés en sureffectif. Cette politique s'est cependant réalisée sans effort de reconversion au sens strict. A une politique de formation et d'encouragement de la mobilité, les pouvoirs publics ont préféré un rejet définitif du marché du travail, en en assumant financièrement le coût (voir tableau 1). En ce sens, il est permis de stigmatiser un certain échec de la reconversion de la main-d'œuvre en Espagne, notamment dans le domaine de la formation et du reclassement.

Reconversion et formation : une rencontre impossible

La large ouverture de l'économie espagnole aux capitaux étrangers a métamorphosé l'importance du facteur humain. D'un recours extensif à la main-d'œuvre, l'économie espagnole passe à une utilisation intensive. C'est dans ce contexte que s'insère le problème de la reconversion de la main-d'œuvre dans la loi 27/1984.

Le système espagnol de formation professionnelle s'est caractérisé jusqu'à une date récente par sa très faible efficience [16]. Jusqu'en 1978, la formation professionnelle a une importance secondaire dans une économie fondée sur un modèle taylorien d'utilisation de la main-d'œuvre. L'économie espagnole s'est bâtie durant les années de forte croissance, par un recours extensif à une main-d'œuvre abondante. Les faibles coûts salariaux ont assuré un relatif plein emploi durant cette période, les employeurs pratiquant alors une large gestion de la main-d'œuvre par sureffectif. La faible intensité capitalistique de l'économie espagnole à cette époque, n'a pas suscité la nécessité d'une adéquation du niveau de formation des salariés. La formation professionnelle initiale était alors privilégiée. La crise bouleverse cette situation. La seule formation initiale du salarié apparaît insuffisante pour affronter les changements structurels de l'économie et l'entrée de l'Espagne dans l'Europe communautaire, aussi les graves déficiences du sys-

Tableau 1

RÉVISIONS ET SUSPENSIONS DES CONTRATS DE TRAVAIL

	1982				1983				III Trimestre 1984				Total 1982-Sept. 1984			
	A	B			A	B			A	B			A	B		
	Total des salariés concernés	Salariés touchés par la reconversion	B/A × 100	B/A × 100	Total des salariés concernés	Salariés touchés par la reconversion	B/A × 100	B/A × 100	Total des salariés concernés	Salariés touchés par la reconversion	B/A × 100	B/A × 100	Total des salariés concernés	Salariés touchés par la reconversion	B/A × 100	B/A × 100
Total																
Total	455 196	23 394	100	5,1	608 789	C33 269	100	5,4	522 570	C118 262	100	22,6	1 586 555	C174 925	100	11
Lict	61 805	3 571	15,2	5,7	59 984	4 327	13	7,2	50 819	3 838	3,2	7,5	172 608	11 736	6,7	6,7
Susp.	239 473	14 383	61 4	6	369 815	20 445	61,4	7,5	304 565	89 083	75,3	29,2	913 853	123 911	70,8	13,5
Red.	153 918	5 441	23,2	3,5	178 990	8 497	25,5	4,7	167 189	25 331	21,4	15,1	500 097	39 239	22,4	7,8
Formel (*)																
Total.	318 242	17 666	100	5,5	428 396	C22 429	100	5,2	436 243	C105 839	100	24,2	1 182 881	C145 394	100	12,3
Lict	39 856	2 843	16	7,1	41 669	2 770	12,3	6,6	38 108	2 453	2,3	6,4	199 633	8 066	5,5	6,7
Susp.	163 732	11 186	63,3	6,8	233 852	13 628	60,7	5,8	250 078	81 060	76,5	32,4	647 662	105 874	72,5	16,3
Red.	114 836	3 637	20,5	3,1	152 875	6 031	26,8	3,9	148 057	22 326	21	15	415 768	31 994	21,9	7,6
Réel (*)																
Total	136 772	C 5 728	100	4,1	180 393	C10 840	100	6	86 330	C 12 423	100	14,3	403 495	C 28 991	100	7,1
Lict	21 949	728	12,7	3,3	18 315	1 557	14,3	8,5	12 711	1 385	11,1	10,8	52 975	3 670	12,6	6,9
Susp.	75 741	3 196	55,7	4,2	135 963	6 817	62,8	5	54 487	8 023	64,5	14,7	266 191	18 036	62,2	6,7
Red.	39 082	1 804	31,4	4,6	26 115	2 466	22,7	9,4	19 132	3 015	24,2	15,7	84 329	7 285	25,1	8,7

(*) En Espagne, toute altération du contrat de travail est soumis à une autorisation administrative. En cas d'accord préalable entre l'employeur et les syndicats, le contrôle de l'administration du travail est formel, dans le cas contraire, il est réel.

tème de formation professionnelle sont-ils mis en lumière.

Il existe en effet différentes manières d'analyser les fonds de promotion de l'emploi (FPE). L'optique d'une reconversion par la formation éclaire l'ambiguïté conceptuelle de ces structures juridiques. La généralisation des FPE par le législateur socialiste trouve son origine dans une initiative des partenaires sociaux dans le cadre de la loi 21/1982. Ce modèle recueille la faveur du législateur et des partenaires sociaux qui voient là l'instrument optimum pour réaliser la diminution des effectifs en douceur. La raison d'être des FPE résidait dans le désir d'offrir aux salariés les meilleures chances de retrouver un emploi. Cet objectif passait par une requalification nécessaire. Le FPE se présente donc comme un sas entre un emploi passé et un emploi futur. L'analyse juridique met cependant à nu l'ambiguïté des FPE dans le modèle « ACERIALES », premier FPE ayant existé dans le cadre de la loi 21/1982. L'entrée en FPE se réalise sur la base d'une démission du salarié et de la conclusion d'un contrat de nature civile avec le FPE. Les pouvoirs publics lorsqu'ils généralisent les FPE ne précisent pas les modalités d'entrée. Pourtant, tant dans le livre blanc sur la reconversion, dans le projet du *Real Decreto Ley* de 83 (n° 883) que dans les déclarations officielles, l'incorporation dans un FPE apparaissait expressément conditionnée par la résolution préalable du contrat de travail.

Cette condition suscita une forte opposition syndicale. Le gouvernement issu du changement de majorité survenu en 1982 tergiverse et choisit de ne pas clarifier ni préciser les conditions d'entrée en FPE. Ni la loi 27/1984 ni le RD 335/1984 ne se prononcent avec clarté sur ce point. Ils renvoient aux statuts constitutifs de chaque fonds et à la négociation de ces structures.

L'intégration en FPE répond à trois conditions : la libre acceptation du salarié (soit par extinction, soit par suspension), l'apport par le salarié d'un montant équivalent à ses indemnités de licenciement et par l'employeur d'une somme comparable déterminée par le plan, l'engagement enfin de respecter les principes du FPE.

Dans le cas d'une suspension du contrat de travail, la loi 27/1984 pose une obligation d'introduire dans le contrat suspendu une clause par laquelle le refus par le salarié d'un emploi alternatif entraîne l'extinction automatique de son contrat (article 4 alinéa 3 du RD 335/1984) [17]. Le salarié pendant toute son incorporation en FPE bénéficie d'une rémunération qui ne saurait être inférieure à 80 % du salaire brut moyen antérieur des six derniers mois. Ces minimas légaux ont été conventionnellement améliorés pour atteindre 92 % du salaire précédent. Initialement prévu pour une durée de 33 mois, les FPE ont prolongé l'incorporation des salariés avec la réforme opérée par la RD 341/1987.

Un des objectifs arrêtés pour la constitution du FPE était de favoriser la réadaptation professionnelle des salariés. Aussi, tous les salariés incorporés ont-ils été tenus de suivre des programmes de formation dans l'optique d'un reclassement ultérieur. Cette politique va pourtant connaître un échec. L'accord créant les FPE garantissait un niveau trop élevé d'indemnisation des salariés. Le salarié pouvait se voir proposer un autre emploi dans un rayon de 25 km, mais bénéficiait d'un droit de retour en cas d'inadaptation. Il devait par ailleurs s'agir d'un emploi stable, c'est-à-dire revêtant la forme d'un contrat à durée indéterminée.

Les causes de l'échec

La reconversion s'est opérée dans des secteurs industriels particuliers (voir tableau 2). Le reclassement des salariés s'est heurté, même après des actions de formation, à un problème d'intransférabilité de savoir-faire professionnel. C'est pour ces raisons que les pouvoirs publics dans un souci d'apaisement ont prolongé la durée de vie des FPE. En effet, à côté des tâches de formation proprement dites, dans le sens d'une politique active de l'emploi, les FPE ont été chargés de gérer la main-d'œuvre ainsi rejetée définitivement du marché du travail.

On a pu dès lors s'interroger sur leurs fonctions exactes. Préparer la reconversion professionnelle des salariés ou constituer un sas vers la préretraite ? On retrouve ici une certaine ambiguïté que l'on a pu constater en France dans certains mécanismes mis en place dans la sidérurgie.

La création de ce statut juridique atypique, qui peut s'apparenter à un statut juridique intermédiaire n'a pas altéré la combativité sociale. Les syndicats y trouveront un nouveau champ de lutte pour l'amélioration des garanties proposées [18].

Dresser le bilan de leurs actions dans le domaine de la formation est pour l'heure difficile. Les structures s'insèrent dans un cadre général peu propice à la formation comme voie de reconversion et se sont heurtées à des obstacles dans la reconversion des salariés bénéficiant d'un niveau de formation initiale très bas. La reconversion a été vécue dans certains bassins d'emploi comme la perte d'un savoir-faire transmis par-delà les générations (c'est particulièrement le cas des chantiers navals ou de la sidérurgie).

Reconversion et reclassement

La dimension spatiale du processus espagnol de reconversion apparaît nettement avec la création des ZUR (voir encadré sur les zones urgentes de réindustrialisation). La finalité poursuivie a été de compenser dans un bassin d'emploi les pertes de postes de travail. Cette reconnaissance de la notion de marché local de l'emploi ne

Tableau 2

AJUSTEMENT DES EFFECTIFS PAR SECTEUR

	Effectif initial	Ajustement total prévu	Ajustement réalisé au 30.9.84	Ajustement estimé au 31.12.84
1. Chantiers navals	44 896	18 873 (42,0)	4 011 (20,4)	12 626 (67,0)
2. Sidérurgie	43 026	17 090 (39,7)	9 299 (54,4)	10 108 (59,1)
3. Aciers spéciaux	13 744	5 413 (39,4)	4 019 (74,2)	4 256 (78,6)
4. Aciers normaux	14 409	2 812 (19,5)	2 112 (75,1)	2 112 (75,1)
5. Electroménager (blanc)	23 491	10 091 (42,9)	7 090 (70,3)	8 256 (81,8)
6. Composants électroniques	3 279	135 (4,1)	50 (37,0)	135 (100,0)
7. Equipements électriques	6 720	1 320 (18,3)	993 (80,7)	1 125 (91,6)
8. Cuivre : produits semi-transformés	4 281	987 (23,05)	712 (72,1)	712 (72,1)
9. Forge lourde	1 010	40 (3,8)	40 (100,0)	40 (100,0)
10. Textile	91 140	7 668 (8,4)	5 068 (66,1)	5 114 (66,7)
11. Chaussure	32 925	3 705 (11,2)	2 811 (75,9)	2 811 (75,9)
12. *Standard Eléctrica-Marconi Española*	18 681	3 181 (17,0)	275 (8,6)	692 (21,8)
Total	297 912	71 225 (24,0)	36 480 (51,2)	47 587 (67,0)

La fonction d'individualisation est massive dans certains secteurs : dans des chantiers navals, les produits blancs et la sidérurgie, près de la moitié de l'effectif doit disparaître dans un laps de temps très court. A contrario, on peut s'interroger sur l'opportunité de l'incorporation de certains secteurs dans le cadre de la loi 27/84. La rationalité économique ne suffit pas à l'expliquer.

constitue pas en elle-même une originalité : il existe là une grande similitude avec les 14 pôles de conversion français arrêtés en 1984. Elle constitue cependant une réorientation de la politique d'aménagement du territoire dans un cadre désormais régionalisé. La constitution des ZUR a permis de canaliser des flux financiers importants tant de la part de l'État que des régions. Cette politique a suscité des critiques acerbes de la part des régions peu touchées par la reconversion (par exemple la Catalogne) s'estimant injustement lésées [19]. Cette recentralisation de la politique industrielle n'a pourtant pas permis une reconversion de la main-d'œuvre. Les implantations industrielles réalisées n'ont contribué que dans une très faible mesure au reclassement des salariés. Ce sont en effet des industries relativement capitalistes qui ont bénéficié de ces aides entraînant de faibles créations d'emplois et nécessitant un haut niveau de formation. Le reclassement des salariés, même après des actions de formation dans le cadre des FPE s'est heurté à des problèmes économiques et sociologiques importants. Les nouveaux emplois proposaient généralement des rémunérations inférieures, voire largement inférieures aux emplois perdus et les salariés qui les ont acceptées ont découvert une atmosphère de travail, des relations sociales radicalement différentes. L'insertion du salarié s'est généralement effectuée dans des unités de travail de dimension modeste, peu syndicalisées, alors que la plupart des reconversions industrielles se sont déroulées dans des unités de très grande taille (sidérurgie, chantiers navals).

La mobilité géographique interne, c'est-à-dire le reclassement au sein de l'entreprise ou dans

Les zones urgentes de réindustrialisation (ZUR)

Comparables aux 14 pôles de conversion français arrêtés par le gouvernement Fabius en 1984, les ZUR constituent une des innovations de la loi 27/1984. Cette approche spatiale de l'emploi conjugue réindustrialisation territoriale (chapitre VII) et innovation technologique (chapitre IX). La délimitation des ZUR est étroitement liée au processus de reconversion. Cette territorialité est discutable car certains bassins d'emplois ont aussi été affectés profondément. Seules six ZUR ont été créées (Asturies, baie de Cadix, Madrid, Nervión, Vigo/El Ferol et Barcelone). L'implantation dans une ZUR ouvre pour un industriel le bénéfice de nombreuses subventions, crédits officiels, dégrèvements fiscaux qui s'ajoutent aux dispositions et aides à l'emploi existant par ailleurs. ■

une autre unité du groupe, s'est révélée être un échec. Pourtant, le droit du travail espagnol a assoupli considérablement le régime juridique de la mobilité géographique. A la différence de la régulation jurisprudentielle française, la mobilité à l'initiative de l'employeur ne constitue pas une altération de l'équilibre du contrat du salarié et n'est pas traitée comme une modification substantielle du contrat de travail. L'employeur au terme de l'article 40 du statut des travailleurs peut procéder unilatéralement, pour des « raisons techniques, d'organisation ou productives prouvées », à deux types de mobilité, l'une définitive en indemnisant le salarié, l'autre temporaire pour moins d'un an. A la différence du régime de l'autorisation administrative préalable du licenciement, s'applique dans ce cas la règle du silence administratif [20].

La mobilité des salariés a été peu utilisée. La déclaration d'un secteur en reconversion constituait pourtant une présomption juridique des circonstances exigées par l'article 40. Il est vrai que la loi 27/1984 a encadré cette mesure. L'article 18 alinéa 2 prévoit que « si des transferts de personnel entre les différentes entreprises incorporées dans le plan sont prévues, celui-ci devra établir des garanties juridiques et économiques correspondantes ». La loi 27/1984 renvoie donc à la négociation collective. La mobilité n'a pas été mise en œuvre car les syndicats ont hésité à donner leur accord (à l'exception du plan fertilisant).

*
**

Force est de constater après cette rapide analyse que la reconversion de la main-d'œuvre s'est traduite en Espagne par une externalisation massive et rapide de la main-d'œuvre. En quelques années, plusieurs dizaines de milliers de salariés ont quitté leur emploi.

Y a-t-il eu pour autant reconversion de la main-d'œuvre ? La formation a joué, on vient de le voir, un rôle mineur et la mobilité de la main-d'œuvre a été inégale selon les régions. Dans certains bassins d'emploi, l'intransférabilité des savoir-faire et le faible niveau de formation initiale ont constitué des obstacles insurmontables.

Les fonds de promotion de l'emploi ont joué un rôle ambigu en gérant les préretraites, ou en tentant de reconvertir les salariés en sur-effectifs par la formation. Si l'un de ces objectifs a pris le pas sur l'autre, ces mécanismes sont appelés à évoluer dans leurs finalités. La reconversion opérée dans le cadre de la loi 27/1984 appartient désormais au passé. Elle a été conçue comme une réponse publique à un problème ponctuel. L'expérience espagnole de reconversion met en évidence des dimensions insoupçonnées dans le processus français. L'autonomie collective a ainsi, à la différence de l'expérience française, largement interféré dans la reconversion. Une double reconversion s'y est opérée : économique comme en France, politique comme en Europe de l'Est. Aussi, le processus espagnol permet-il de saisir plus exactement la portée des restructurations décidées dans ces nouvelles démocraties.

BIBLIOGRAPHIE

[1] *« Les mutations économiques et sociales et la reconversion de la main-d'œuvre »*, Pont-à-Mousson, 11-12 janvier 1990, Actes du colloque à paraître.

[2] *« L'Espagne démocratique »*, Revue Pouvoirs, n° 8, PUF, 1979.

[3] GARCIA BECEDAS (Gabriel), *« Reconversiones industriales y ordenamiento laboral »*, Tecnos, Madrid, 1989 ;

MONEREO PEREZ (José Luis), *« Las reconversiones industriales en el Derecho del trabajo »*, Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada, Grenade, 1988.

[4] DAYNAC (Michel), MILLIEN (Antoine), CUNAT (Frederico), *« La reconversion des zones industrielles en crise »*, in « Développement local et décentralisation », ERESA, 1986, Éditions régionales Européennes SA, pp. 255 à 288.

[5] VALDES DAL RE (Fernando), *« La Financiacion de las reconversiones industriales », Revista de Seguridad Social n° 2*, 1974, pp. 285 et s.

[6] ACENA (Pablo Martin), COMIN (Francisco), *« El grupo INI en perspectiva historica : una aproximacion cuantitativa (1941-1986) »*, Papeles de Economia Espanola, n° 38, p. 106 et spécialement p. 118.

[7] LA VILLA GIL (Luis Enrique de), *« Los grandes Pactos colectivos a partir de la transicion democratica »*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1985 ;

RODRIGUEZ PINERO (Miguel), *« Negociacion colectiva y acuerdos sociales »*, Papeles de Economia Espanola n° 22, 1985, p. 282 ;

sous la direction d'Angel ZARAGOZA, *« Pactos sociales, sindicatos y patronal en Espana »*, Madrid, Siglo XXI, 1988.

[8] MONEREO PEREZ (Jose Luis), *op. cit.*, p. 91 ;

SALA FRANCO (Tomas), *« Los convenios colectivos extraestatutarios », in* « Manifestaciones de la autonomia colectiva en el ordenamiento espanol », ACARL, Madrid, 1989, p. 43 ;

VALDES DAL RE (Fernando), *« Configuracion y eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios »*, ACARL, 1988 ;

CASAS BAAMONDE (Maria Emilia), BAYLOS GRAU (Antonio) et ESCUDERO RODRIGUEZ (Ricardo), *« Flexibilidad legislativa y contractualismo en el derecho del trabajo espanol », in* « Estudios sobre flexibilidad laboral y nuevos comportamientos sindicales », Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, n° 14, 1988, p. 23.

MARTIN VALVERDE (Antonio), *« Tendencias y perspectivas de la negociacion colectiva de empresa en Espana »* Relaciones Laborales n° 11, 1986, p. 11.

[9] GARCIA MURCIA (Joaquim), *« Organizaciones Sindicales y empresariales mas representativitas. Posicion juridica y dimension politica »*, Madrid, Ministerio de trabajo, 1987 et sous la direction de Miguel RODRIGUEZ PINERO, *« Comentarios a la ley de libertad sindical »*, Tecnos, 1986, Madrid.

[10] SASTRE IBARRECHE (Rafael), *« Derecho Sindical y transicion politica »*, Tecnos, Madrid 1987.

[11] CASAS BAAMONDE (Maria Emilia), *« Reflexion breve sobre las preoccupaciones y corrientes metodologicos en el derecho del trabajo de la crisis », in* « El derecho del trabajo y de la seguridad social ante la crisis economica », I. Jornadas de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, Madrid 1984, p. 49 ;

MARTIN VALVERDE (Antonio), *« El impacto de la crisis en el derecho del trabajo »*, Civitas, REDT avril-juin 1986, n° 26, p. 165 ;

RODRIGUEZ PINERO (Miguel), *« Derecho del Trabajo y crisis economica », in* « El derecho del trabajo y de la seguridad social en la decada de los 80 », *Universidad de Zaragoza*, 1983, p. 245 ;

MONTOYA MELGAR (Alfredo), *« Las respuestas del derecho del trabajo a la crisis economica »*, Civitas, REDT, n° 14, 1983, p. 193.

[12] MARTIN VALVERDE (Antonio), *« Las transformaciones del derecho del trabajo en Espana (1976-1984) y la ley 32/84 de reforma del Estatuto de las Trabajadores » in* « Comentarios a la nueva legislacion laboral », *Tecnos*, Madrid 1985.

[13] DURAN LOPEZ (Federico), *« Analisis de la regulacion juridico-positiva del despido colectivo en Espana »*, Documentacion Laboral, n° 22, 1987 p. 57 ;

ALBIOL MONTESINOS (Ignacio), *« Extincion del contrato de trabajo por causas economicas o tecnologicas », in* « Comentarios a las leyes laborales » T 9, vol. II, EDERSA, Madrid, p. 265.

[14] GONZALEZ ENCABO (J), *« Reconversiones industriales, el Fondo Nacional de Proteccion al Trabajo » ;*

CREMADES (BM), *« Prestaciones del Fondo Nacional de Proteccion al Trabajo », in* « 17 lecciones sobre fuerza mayor, crisis de Trabajo, reconversion y desempleo », Madrid 1970, p. 291 et 321.

[15] Sous la direction de Gaetano VARDARO, voir l'ensemble des contributions réunies dans l'ouvrage, *« Diritto del lavoro e Corporativismi in Europa : ieri e oggi »*, Franco Angeli, Milano, 1988.

[16] PEREZ AMOROS (Francisco) et ROJO TORRECILLA (Eduardo), *« Le système espagnol de formation professionnelle », in* « Les systèmes espagnol et français de formation professionnelle », Presses de l'IEP de Toulouse, Préface de M. DESPAX, Toulouse 1987, p. 7 et s.

[17] VIDA SORIA (Jose), *« Suspension del contrato de trabajo », in* « comentarios a las leyes laborales », T IX, vol. I, EDERSA, Madrid 1983, p. 19 ;

GARCIA BECEDAS (Gabriel), *op. cit.*, p. 230 et MONEREO PEREZ, *op. cit.*, p. 121, sur une analyse suspensive des FPE.

[18] KERSCHEN (Nicole), KESSLER (Francis), LEGRAND (Monique) et TEYSSIER (Francine), *« Les statuts juridiques intermédiaires »*, recherche en cours pour le Commissariat Général du Plan et le Ministère de la Justice. *in*, actes du Colloque de la Revue Travail et Emploi, sur les « Nouvelles formes d'emploi », *la Documentation Française*, 1989.

[19] MODERNE (Franck) et BON (Pierre), *« Les autonomies régionales dans la Constitution Espagnole »*, Economica, 1981 ;

D'ARCY (F) et BAENA DEL ALCAZAR (Mariano), *« La décentralisation en France et en Espagne »*, Economica, 1986.

[20] SALA FRANCO (Tomas), *« Movilidad Geografica », in* comentarios a las leyes laborales » T VIII, EDERSA, Madrid, 1988, p. 59.