



27/04/2018

## **CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE DE 1961**

Commentaires de la *Confederation syndicale de Comisiones Obreras (CCOO)* et de  
*Union general de trabajadores de España (UGT)*

sur le 30e rapport

sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne

soumis par

### **LE GOVERNMENT DE L'ESPAGNE**

Sur les articles du groupe thématique « Droits du travail » de la  
Charte sociale européenne de 1961

Rapport enregistré par le Secrétariat le

27 avril 2018

**CYCLE 2018**





**CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE  
CYCLE XXI-3 (2018)**

**ALLÉGATIONS DE LA CONFÉDÉRATION SYNDICALE DE  
COMISIONES OBRERAS (CCOO) ET DE L'UNIÓN GENERAL DE  
TRABAJADORES DE ESPAÑA (UGT) AU 30<sup>e</sup> RAPPORT  
NATIONAL PRÉSENTÉ PAR LE GOUVERNEMENT ESPAGNOL  
AU COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX SUR LE  
RESPECT DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE**

30 avril 2018



L'Espagne a présenté le 30<sup>e</sup> rapport, correspondant au cycle XXI-3 (2018) de la procédure de contrôle d'application de la Charte sociale européenne de 1961 (ci-après CSE) et du Protocole additionnel du 5 mai 1988.

Concrètement, il s'agit d'analyser, pour cette période, le **Groupe 3 relatif aux Droits liés au travail** qui se réfère aux articles suivants de la Charte sociale européenne de 1961 :

- Art. 2 (droit à des conditions de travail équitables),
- Art. 4 (droit à une rémunération équitable),
- Art. 5 (droit syndical),
- Art. 6 (droit de négociation collective).

Il vise également les articles suivants du Protocole additionnel de 1988 :

- Art. 2 (droit à l'information et à la consultation)
- Art. 3 (Droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail).

La période de référence à prendre en compte va du 01/01/2013 au 31/12/2016.

Conformément aux informations publiées sur le site Web du Conseil de l'Europe, l'Espagne a présenté le 30<sup>e</sup> rapport le 14 novembre 2017.

L'Unión General de Trabajadores de España (UGT) et la Confédération syndicale COMISIONES OBRERAS (CCOO) sont les deux organisations syndicales les plus représentatives en Espagne. Par conséquent, selon le droit espagnol, il est absolument légitime qu'elles représentent les intérêts de tous les travailleurs masculins et féminins concernés par les règles de la Charte sociale européenne applicables en Espagne.

Elles détiennent sans aucun doute cette légitimité face aux institutions nationales et, étant donné leur nature de confédérations syndicales nationales, elles appartiennent également à des organisations internationales de travailleurs qui ont un statut de participation auprès du Conseil de l'Europe. Les règles de la Charte sociale européenne établissent leur légitimité à présenter des allégations relatives au respect de la Charte sociale européenne, ce qui leur confère la capacité juridique suffisante pour traiter de telles réclamations et demander les réparations qui en découlent.



C'est dans ce but qu'elles présentent au Comité européen des droits sociaux les observations/allégations suivantes dont voici un résumé :

I. SUR L'INOBSERVATION DE L'ARTICLE 2 DE LA CHARTE (DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL ÉQUITABLES).

I.1.- PARAGRAPHE 1. DURÉE RAISONNABLE DU TRAVAIL. ABSENCE D'UNE PÉRIODE DE RÉFÉRENCE RAISONNABLE POUR FIXER LA DURÉE DE TRAVAIL ORDINAIRE.

I.2 - PARAGRAPHE 1. DURÉE RAISONNABLE DU TRAVAIL. ABSENCE DE MÉCANISMES EFFECTIFS POUR VÉRIFIER LE RESPECT DES NORMES RELATIVES À LA DURÉE DE TRAVAIL MAXIMALE, AUX REPOS OBLIGATOIRES OU AUX LIMITATIONS DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.

I.3.- PARAGRAPHE 1. DURÉE RAISONNABLE DU TRAVAIL. VIOLATION, PAR LA RÉGLEMENTATION EN VIGUEUR, DES NORMES RELATIVES AU CALCUL DU DÉBUT ET DE LA FIN DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL.

II. SUR L'INOBSERVATION DE L'ARTICLE 4 DE LA CHARTE (DROIT À UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE).

II.1.- PARAGRAPHE 1. RÉMUNÉRATION DÉCENTE. VIOLATION DE L'ART. 4.1 DE LA CHARTE, EN RAISON DE L'INSUFFISANCE DU MONTANT DU SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL POUR GARANTIR UNE RÉMUNÉRATION SUFFISANTE POUR ASSURER AUX TRAVAILLEURS, AINSI QU'À LEURS FAMILLES, UN NIVEAU DE VIE DÉCENT.

II.2.- PARAGRAPHE 2. AUGMENTATION DE LA RÉMUNÉRATION DES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES.

II.3.- PARAGRAPHE 3. NON-DISCRIMINATION ENTRE FEMMES ET HOMMES EN MATIÈRE DE RÉTRIBUTION.

II.4.- PARAGRAPHE 4. DÉLAIS DE PRÉAVIS RAISONNABLE EN CAS DE CESSATION DE L'EMPLOI.

II.5.- PARAGRAPHE 5. LIMITES AUX RETENUES SUR LES SALAIRES.

III. SUR L'INOBSERVATION DE L'ARTICLE 6 DE LA CHARTE (DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE)

III.1.- PARAGRAPHE 2. PROCÉDURE DE NÉGOCIATION. VIOLATION AU MOTIF DE LA MODIFICATION DU SYSTÈME RÉGLEMENTAIRE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE, SANS CONSULTATION PRÉALABLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES.

III.2.- PARAGRAPHE 2. PROCÉDURE DE NÉGOCIATION. VIOLATION AU MOTIF DE LA POSSIBILITÉ DE CE QUE L'ENTREPRISE, DE FAÇON UNILATÉRALE, N'APPLIQUE PAS LES CONDITIONS DE TRAVAIL ÉTABLIES DANS LE CADRE D'ACCORDS D'ENTREPRISE.

III.3.- PARAGRAPHE 2. VIOLATION AU MOTIF DE L'IMPOSITION LÉGALE DE LA PRIMAUTÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE, DANS DES CONDITIONS DE TRAVAIL INFÉRIEURES À CELLES GARANTIES PAR UNE CONVENTION DE NIVEAU SUPÉRIEUR.

III.4.- PARAGRAPHE 2. VIOLATION AU MOTIF DE L'IMPOSITION D'UN ARBITRAGE OBLIGATOIRE EN CAS DE NON-APPLICATION DES CONDITIONS ÉTABLIES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR, EN VERTU D'UNE DÉCISION UNILATÉRALE DE L'ENTREPRISE.

III.5.- PARAGRAPHE 2. VIOLATION AU MOTIF DE LA PRATIQUE ADMINISTRATIVE QUI CONSISTE À NE PAS RECONNAÎTRE L'EFFICACITÉ DE PACTES COLLECTIFS OU DE CONVENTIONS D'EMPLOYÉS PUBLICS SOUSCRITS PAR DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS ET PAR LES REPRÉSENTANTS D'INSTITUTIONS PUBLIQUES OU ADMINISTRATIVES, PRÉVOYANT UN TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE DE 35 HEURES, POUR CONSIDÉRER QUE LE SEUL TEMPS DE TRAVAIL RÉELLEMENT ADMISSIBLE EST DE 37,5 HEURES, TEL QUE PRÉVU DANS LA LOI DE FINANCES DE 2012.

III.6.- PARAGRAPHE 4. VIOLATION AU MOTIF DE L'IMPOSITION D'UN ARBITRAGE OBLIGATOIRE POUR METTRE FIN À UNE GRÈVE.



En ce qui concerne le respect par l'Espagne des droits liés au travail, reconnus dans les arts susmentionnés n° 2 (droit à des conditions de travail équitables), n° 4 (droit à une rémunération équitable), n° 5 (droit syndical), n° 6 (droit de négociation collective), de la Charte sociale européenne de 1961 (ci-après dénommée Charte) et les articles n° 2 (droit à l'information et à la consultation) et n° 3 (droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail) du Protocole additionnel de 1988 (ci-après dénommé Protocole additionnel), le rapport présenté par le Gouvernement espagnol contient des informations incomplètes qui omettent la portée de réformes graves du système des relations de travail, en particulier depuis le décret-loi royal n. 3/2012 et la loi n. 3/2012, et ne décrit pas comment s'applique la législation du travail. Il passe aussi sous silence l'insuffisance des mécanismes institutionnels pour assurer le respect des droits garantis par la Charte sociale européenne.

A cette fin, nous formulons les considérations suivantes, que nous avons structurées en fonction des inobservances que nous dénonçons. Celles-ci ont trait à la situation de l'Espagne par rapport aux obligations prévues par les instruments réglementaires précités, sans préjudice du fait qu'elles peuvent être qualifiées à la lumière d'autres dispositions de la Charte ou du Protocole que le Comité que nous saisissons pourrait retenir.

## **I. SUR L'INOBSERVATION DE L'ARTICLE 2 DE LA CHARTE (DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL ÉQUITABLES)**

### **PARAGRAPHE 1. DURÉE RAISONNABLE DU TRAVAIL**

L'article 2 de la Charte réglemente le droit à des conditions de travail équitables, notamment en matière de durée, repos et vacances. Il établit, en son premier paragraphe :

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent :*

*1. à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent. »*

Nous dénonçons l'inobservation de ce précepte, à deux égards :

- La persistance de la violation, déjà constatée, de l'absence d'une période de référence raisonnable pour fixer la durée du temps ordinaire

de travail, comme l'a déjà constaté le Comité auquel nous nous adressons.

- L'absence effective d'un système de vérification de l'observation de la durée effective du travail, qui soit objectif et accessible aux travailleurs, à leurs représentants et à l'Inspection du travail.

### **I.1.- ABSENCE D'UNE PÉRIODE DE RÉFÉRENCE RAISONNABLE POUR FIXER LA DURÉE DE TRAVAIL ORDINAIRE**

En ce qui concerne cette disposition, le Comité avait déjà conclu dans son rapport sur la situation de l'Espagne (Conclusions XIX-3, 2010) que la situation de l'Espagne n'était pas compatible, à divers égards, avec le droit à des conditions de travail équitables tel que l'établit l'article 2 de la CSE.

En particulier, le Comité avait conclu que la situation de l'Espagne n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte dans la mesure où le Statut des travailleurs définit, en règle générale, une période légale de référence d'un an pour le calcul de la durée moyenne du travail.

Le Comité avait rappelé que la période de référence pour le calcul de la durée moyenne du travail ne devait pas dépasser quatre à six mois, ou douze mois en cas de circonstances exceptionnelles (introduction générale aux conclusions XIV-2). L'extension de la période à douze mois, par convention collective, est acceptable à condition qu'elle soit justifiée par des raisons objectives ou par des raisons techniques liées à l'organisation du travail.

Nous devons réitérer ce qui a été dit dans les allégations au 26<sup>e</sup> rapport, attendu que la législation espagnole ne tient toujours pas compte de la nécessité d'établir une période de référence raisonnable pour calculer le temps de travail ordinaire.

Dans la législation du travail, depuis 2012 et encore à l'heure actuelle, cette situation n'a pas été corrigée. Elle s'est même aggravée puisque les entreprises ont désormais davantage de possibilités de fixer la durée du travail sans tenir compte de l'existence de raisons objectives ou techniques liées à l'organisation du travail, et sans obligation d'obtenir une autorisation expresse par le biais de la négociation collective.

- En particulier, la réforme du travail introduite en 2012 - d'abord par le décret-loi royal n. 3/2012, du 10 février 2012, sur les mesures urgentes de réforme du marché du travail, puis par la loi n. 3/2012, du 6 juillet 2012, sur les mesures urgentes de réforme du marché du travail - a introduit la possibilité pour l'employeur de distribuer irrégulièrement la durée du travail tout au long de l'année si rien n'est prévu à cet effet dans la convention collective (« En l'absence d'un pacte, l'entreprise peut distribuer de façon irrégulière tout au long de l'année dix pour cent de la durée du travail ». Art. 34.2 du Statut des



travailleurs), alors qu'avant cette réforme, seule une répartition irrégulière était possible moyennant accord entre l'entreprise et les représentants des travailleurs.

- En outre, le pourcentage laissé à l'employeur, en l'absence d'accord, a été fixé à 10% conformément à la loi n. 3/2012, soit un pourcentage supérieur à celui établi par le décret royal n. 3/2012 (5%).

Par conséquent, la décision d'effectuer une répartition irrégulière de 10% de la durée du travail -unilatéralement et sans avoir à en justifier la cause ou la raison- incombe à l'employeur, à condition qu'il n'y ait pas d'accord sur cette question. La norme exige seulement que les périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire soient respectées (mais elles peuvent être cumulées) et que le travailleur reçoive un préavis d'au moins cinq jours l'informant du jour et de l'heure de la prestation de travail.

**Il conviendrait donc que le Comité déclare que :**

- **L'on constate toujours que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte dans la mesure où le Statut des travailleurs définit, en règle générale, une période de référence légale d'un an pour calculer la durée moyenne du temps de travail.**
- **La liberté de distribuer de façon irrégulière jusqu'à 10% de la durée annuelle du travail n'est pas non plus compatible avec l'article 2§1 de la Charte dans la mesure où la période de référence est excessive, où il n'est pas exigé d'accord à cet égard dans la convention collective et où il n'est pas demandé de justifier objectivement la nécessité de procéder à une telle répartition.**

## **I.2 - PARAGRAPHE 1. DURÉE RAISONNABLE DU TRAVAIL**

### **ABSENCE DE MÉCANISMES EFFECTIFS POUR VÉRIFIER LE RESPECT DES NORMES RELATIVES À LA DURÉE DE TRAVAIL MAXIMALE, AUX REPOS OBLIGATOIRES OU AUX LIMITATIONS DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

L'arrêt de la Cour suprême, Chambre sociale, Session plénière du 23 mars 2017, Rec. 81/16 (Affaire temps de travail à Bankia), a suscité beaucoup de controverse en rejetant la demande de condamnation de l'entreprise concernant l'établissement d'un système d'enregistrement du temps de travail quotidien effectif de son personnel.

L'arrêt s'appuie sur trois votes individuels des cinq juges de la quatrième chambre, ce qui met en évidence les profondes divergences concernant la résolution de cette question.

Il s'agit d'un critère qui a été consolidé dans la doctrine de la Cour suprême par des déclarations ultérieures. Ainsi, l'arrêt de la Cour suprême du 20 avril 2017, Rec. 116/16 (affaire Abanca), de la section 1 de la quatrième chambre, réitère la même doctrine, cette fois sans votes individuels.

Ce faisant, la Cour suprême, chambre sociale, la plus haute instance judiciaire dont les critères d'interprétation sont contraignants pour les autres organes judiciaires dès lors qu'ils enrichissent la jurisprudence, a déclaré que dans le droit espagnol les entreprises ne sont pas tenues d'enregistrer le temps de travail effectif des travailleurs et qu'une telle obligation n'existe qu'en cas de réalisation d'heures supplémentaires -sans toutefois préciser si ledit registre sert en réalité à savoir si des heures supplémentaires ont été réalisées et qu'il ne peut donc pas simplement en être l'effet -ou en présence d'un contrat à temps partiel ou d'une activité soumise à une législation spécifique.

Cette obligation d'enregistrement, telle qu'interprétée par la Cour suprême, ne figure pas à l'article 35.5 du Statut des travailleurs.

La règle régissant cette question est l'article 35.5 du Statut des travailleurs, qui stipule : « 5 : *Aux fins du calcul des heures supplémentaires, le temps de travail de chaque travailleur est enregistré sur une base journalière puis totalisée sur la période convenue pour le versement de la rémunération, et une copie du résumé est remise au travailleur sur le reçu correspondant.* ».

L'argument essentiel de l'arrêt est que l'article 35.5 du Statut des travailleurs ne comporte pas d'obligation générale pour l'entreprise d'enregistrer le temps de travail quotidien du travailleur, sauf s'il est déjà avéré qu'il réalise des heures supplémentaires. La Cour suprême n'a pas non plus trouvé dans la législation espagnole un précepte qui oblige l'employeur à collecter les données du temps de travail, et encore moins à les mettre à la disposition des travailleurs, des représentants syndicaux ou de l'Inspection du travail.

Cette doctrine a eu pour conséquence de priver d'effets les interventions de l'Inspection du travail qui exigeaient que l'entreprise dispose d'un registre du temps de travail, surtout lorsqu'il y avait des divergences entre les travailleurs et l'entreprise sur le respect réel des règles limitant le temps de travail et de celles concernant les périodes de repos obligatoires.

Toutefois, on peut comprendre que si la législation ne prévoit pas de système efficace obligeant l'entreprise à vérifier le respect de la durée effective du travail, et qui soit un système accessible aux travailleurs, à leurs représentants et à l'Inspection du travail, il est impossible d'affirmer que l'on respecte les règles fixant les limites du temps de travail, quotidiennes, hebdomadaires ou annuelles, limitant le recours aux heures supplémentaires, établissant la nécessité de pauses obligatoires pendant la journée de travail, entre deux journées ou entre deux semaines.



Les normes internationales soulignent l'existence de limites légales du temps de travail. Parmi les conditions de travail, la limitation du temps de travail est une garantie internationalement reconnue tant par les instruments de l'OIT que par ceux de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe. La législation nationale n'est donc pas entièrement souveraine pour aménager le temps de travail, le réglementer ou prendre des décisions en cette matière.

Indépendamment de la durée du travail, qui peut dépendre des contextes nationaux et du degré de développement des droits du travail, le fait est que tout système de relations de travail doit assumer que le temps de travail a impérativement des limites, avec les conséquences que cela comporte sur l'aménagement du temps de travail.

Ainsi, l'existence de limites du temps de travail restreint la volonté unilatérale de l'employeur, mais s'impose aussi aux contrats de travail et dans les négociations collectives tout en limitant la capacité même du législateur de réglementer la durée de travail.

Dans les relations de travail, les entreprises sont tenues de fixer des limites du temps de travail, ce qui implique que les travailleurs ont un droit subjectif corrélatif d'exiger la conformité de l'entreprise à cette obligation et les responsabilités découlant de son inobservation.

En outre, s'agissant d'un devoir connexe au contrat de travail qui exige le respect des conditions de travail fixées par le système juridique, les représentants des travailleurs, dans leur tâche de contrôle du respect des droits du travail, et l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, dans l'exercice de sa fonction d'inspection et de sanction, peuvent exercer des actions ou des pouvoirs publics, respectivement, pour vérifier le respect des limites du temps de travail.

On ne peut pas dire qu'un système respecte les limites du temps de travail s'il ne permet pas aux travailleurs, à leurs représentants ou à l'autorité publique de connaître la durée réelle et effective du temps de travail effectué par le personnel d'une entreprise.

Les droits reconnus à l'article 2§1 de la Charte reflètent l'énorme préoccupation du droit international vis-à-vis des limites du temps de travail.

La première action de l'OIT, lorsqu'il s'est agi de mettre en place un système de normes internationales pour fixer des conditions minimales de travail, a précisément consisté à établir des limites à la durée maximale du temps de travail. La Convention n° 1 de l'OIT de 1919, qui limite le temps de travail dans les entreprises industrielles à huit heures par jour et quarante-huit heures par semaine, a été ratifiée par l'Espagne le 22 février 1929. La Recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, de 1962, adoptée à la 46<sup>e</sup> session de la CIT (26 juin 1962), qui répond à l'objectif indiqué dans son préambule : « en indiquant les mesures pratiques pour procéder à une



réduction progressive de la durée du travail, compte tenu de la variété des conditions économiques et sociales prévalant dans les différents pays, ainsi que de la variété des pratiques nationales pour réglementer la durée du travail et les autres conditions de travail ; en indiquant d'une manière générale les méthodes suivant lesquelles lesdites mesures pratiques peuvent être appliquées » stipule, à l'alinéa f, Mesures de contrôle, la disposition suivante : « Paragraphe 21. En vue de l'application effective des mesures prises pour une réduction progressive de la durée du travail conformément aux paragraphes 4 et 5 ci-dessus: a) des mesures appropriées devraient être prises pour assurer la bonne application des dispositions relatives à la durée du travail, par une inspection adéquate ou par d'autres moyens ; ».

On peut en déduire que les conventions n° 1 et 30 de l'OIT précitées établissent non seulement l'obligation de limiter la durée du travail, mais aussi d'adopter des mesures spécifiques qui contribuent à assurer sa mise en œuvre effective.

De même, l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dispose que : " Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés." La Directive en vigueur 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, transpose le contenu de la Directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993, telle que modifiée par la directive 2000/34/CE du Parlement européen et du Conseil. Son principal objectif est d'établir des exigences minimales en matière de santé et de sécurité pour l'aménagement du temps de travail. En effet, de nombreuses études montrent que le fait de travailler de longues heures et de ne pas se reposer suffisamment (surtout pendant de longues périodes) peut avoir des effets néfastes (taux d'accidents et d'erreurs plus élevés, stress et fatigue accrus, risques pour la santé à court et long terme).

La mise en place d'un système de contrôle de la durée du travail est une condition préalable au respect des limites du temps de travail en général et des heures supplémentaires en particulier. Si une entreprise ne dispose pas d'un système de suivi du temps de travail, elle n'est pas en mesure de se conformer aux règles limitant le temps de travail et ne peut pas non plus déterminer si des heures supplémentaires ont été effectuées.

Les limites de la durée du travail sont fixées à l'aide de diverses techniques - durée maximale du travail, durée maximale du travail journalier, pauses pendant la journée de travail, repos entre deux journées de travail, repos hebdomadaire, vacances, jours fériés - et toutes ont en commun qu'elles impliquent des obligations pour l'entreprise, des limites à la liberté des pactes qui jouent au détriment des travailleurs et, parfois, des limites à la négociation collective elle-même.



Cela répond à une double considération : d'une part, limiter l'exploitation du travail dans des termes compatibles avec des conditions de vie décentes (il s'agit, non en vain, de la première action internationale visant à établir des conditions de travail décentes, et du premier instrument normatif de l'OIT), et d'autre part, éviter les effets néfastes de durées de travail excessives sur la santé et la sécurité au travail, ce qui a conduit l'UE à fixer des limites au temps de travail pour, précisément, assurer la santé et la sécurité au travail.

En tout état de cause, du point de vue des limites à la décision des entreprises, une telle réglementation serait dénuée de sens et de portée pratique si l'entreprise n'était pas obligée d'avoir un système en place pour vérifier la durée du travail exigé à son personnel.

En réalité, une entreprise ne disposant pas d'un système efficace de contrôle du temps de travail serait une entreprise qui, en plus d'être organisée de façon très inefficace, ne pourrait être considérée comme respectant les règles relatives au temps de travail.

Si elle ne disposait d'aucun système lui permettant de savoir - si toutefois un tel cas est imaginable – les montants versés aux travailleurs au titre des salaires, on ne pourrait pas dire qu'elle se conforme réellement à l'obligation légale ou conventionnelle de payer les salaires.

D'autre part, s'agissant d'une relation contractuelle, le contrat de travail exige, dans le cadre des conditions à respecter de bonne foi, d'informer les travailleurs du degré d'accomplissement de leur temps de travail et de les libérer ainsi de la réalisation de leur prestation.

Le travailleur ne peut pas exiger à l'employeur des périodes de repos, le salaire qui lui est dû et le respect du temps de travail maximal si l'entreprise ne fournit pas d'informations spécifiques sur le degré de respect du temps de travail.

En outre, étant donné que la durée de la prestation professionnelle présente des éléments d'intérêt public qui justifient un contrôle administratif sur certains aspects de son exécution, parmi lesquels figurent les règles relatives au temps de travail, il existe également une obligation de l'entreprise de fournir des informations à l'Inspection du travail sur le temps de travail effectivement effectué par le personnel, et de fournir les éléments de preuve de ladite durée et du caractère concret de l'activité professionnelle.

Le système de vérification du respect du temps de travail effectif devrait être soumis à certaines conditions pour pouvoir remplir les objectifs pour lesquels il a été conçu. Il doit constituer un instrument adéquat permettant à l'employeur de remplir les obligations découlant de la relation de travail, et de collecter des données objectives et vérifiables, dotées d'une certaine garantie d'authenticité fondée sur l'exigence de la qualité des données collectées.



Pour cette raison, nous pensons que le Comité pourrait conclure que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte, dans la mesure où :

- La législation n'exige pas, selon l'interprétation de la Cour suprême, que l'entreprise dispose d'un système efficace de contrôle du temps de travail permettant de vérifier le respect effectif de celui-ci, y compris un système permettant de détecter les cas dans lesquels les limites du temps de travail ont été dépassées.
- La législation n'impose pas à l'entreprise l'obligation de fournir aux travailleurs eux-mêmes, à leurs représentants ou à l'Autorité du travail, les informations dont elle dispose sur le degré de réalisation effective du temps de travail.
- La législation n'impose pas de système d'enregistrement, ni de vérification du contrôle effectif du temps de travail, susceptible de permettre de déduire qu'il recueille des données objectives et vérifiables, et qu'il présente une certaine garantie d'authenticité basée sur une exigence de qualité des données recueillies.

### **I.3.- PARAGRAPHE 1. DURÉE RAISONNABLE DU TRAVAIL. VIOLATION, PAR LA RÉGLEMENTATION EN VIGUEUR, DES NORMES RELATIVES AU CALCUL DU DÉBUT ET DE LA FIN DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL**

En ce qui concerne la violation de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne sur le droit à des conditions de travail équitables moyennant la fixation d'une durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire en réduisant progressivement la semaine de travail pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent, il convient de noter que l'article 34.5 du Statut des travailleurs, qui stipule que « *le temps de travail est calculé de telle sorte que tant au début qu'à la fin de la journée de travail, le travailleur se trouve à son poste de travail* », est incompatible avec cette disposition de la Charte sociale européenne.

Cette conclusion d'incompatibilité est clairement énoncée à la page 6 du Rapport du Comité européen des droits sociaux de janvier 2015, Conclusions XX-3 (2014).

En effet, ce rapport déclare littéralement : « Le Comité rappelle que, dans sa décision sur le bien-fondé du 23 juin 2010, Confédération générale du Travail (CGT) c. France (paragraphe 64-65) Réclamation n° 55/2019, il a estimé que l'assimilation des périodes d'astreinte durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé au temps de repos constituait une violation de l'article 2§1 de la Charte. Le Comité a considéré que « l'absence de travail effectif, constatée a posteriori, pour une période de temps dont le salarié n'a pas eu a priori la libre disposition, ne constitue dès lors pas un critère suffisant d'assimilation de cette période à une période de repos. » Le Comité affirme que l'assimilation d'une période



d'astreinte à une période de repos dans son intégralité constitue une violation du droit à un temps de travail raisonnable, tant pour le service de remplacement réalisé dans les locaux du travailleur que pour les situations où celui-ci reste à disposition de son employeur à son domicile ou à un endroit où l'on peut le joindre.

Par conséquent, la règle contenue au point 34.5, qui associe le temps de travail à la présence physique sur le lieu de travail, est incompatible avec la Charte sociale, attendu qu'elle considère, a contrario de la Charte, que les situations d'astreinte, au domicile ou dans un autre endroit, peuvent être assimilées à un temps de repos alors qu'elles constituent un temps de disponibilité au service de l'entreprise. Par conséquent, ce type de réglementation légale, comme le Comité l'a déjà souligné, n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961.

En effet, en Espagne, il existe de nombreux travailleurs et groupes de travailleurs qui, en dehors de leur journée de travail, effectuent des gardes ou des astreintes pour répondre aux exigences de l'entreprise. Attendu qu'ils ne sont pas présents sur leur lieu de travail, cette période n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

Par conséquent, le Comité doit prendre note de la non-conformité du Statut des travailleurs avec l'article 2§1 de la Charte, puisqu'il peut y avoir du temps de travail effectif et, par conséquent, une prestation de services sans que le travailleur se trouve à son poste, à condition qu'il soit disponible pour l'entreprise et reste d'astreinte, même s'il n'effectue pas de travail effectif pendant cette période.

Il faut garder à l'esprit que la CJUE a déjà établi que le fait d'être disponible pour travailler et répondre immédiatement aux besoins de l'entreprise constitue une période de travail et donc pas une période de repos, d'où la nécessité de modifier l'article 34.5 du Statut des Travailleurs et la pratique existante dans notre pays, incompatible avec l'article 2§1 de la Charte sociale européenne.

**Nous souhaiterions que le Comité déclare la non-conformité de l'article 34.5 du Statut des travailleurs relatif au calcul du temps de travail puisqu'il peut y avoir temps de travail effectif, de prestation de services, sans que le travailleur se trouve à son poste de travail, à condition qu'il reste disponible pour l'entreprise et qu'il soit obligé d'être d'astreinte même s'il ne réalise pas de travail effectif pendant cette période.**

## **II. SUR L'INOBSERVATION DE L'ARTICLE 4 DE LA CHARTE (DROIT À UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE)**

Dispositions de l'article 4 de la Charte :

### **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.*

Il convient de noter que l'Espagne, à plusieurs égards exposés ci-après, ne s'est pas conformée à l'article 4 de la Charte qui garantit le droit à une rémunération équitable.

Les violations constatées par les Organisations syndicales signataires sont les suivantes :

## **II.1 ARTICLE 4 : DROIT À UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE**

### **PARAGRAPHE 1. RÉMUNÉRATION DÉCENTE**

#### **VIOLATION DE L'ART. 4§1 DE LA CHARTE, POUR INSUFFISANCE DU MONTANT DU SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL POUR GARANTIR UNE RÉMUNÉRATION PERMETTANT D'ASSURER AUX TRAVAILLEURS MASCULINS ET FÉMININS, AINSI QU'À LEURS FAMILLES, UN NIVEAU DE VIE DÉCENT**

Les Conclusions XIX-3 avaient déjà précisé que « *Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum est manifestement inéquitable.* »

Dans ses Conclusions XX-3 (2014), le Comité avait déclaré que « *... pour assurer un niveau de vie décent au regard de l'article 4§1 de la Charte, la rémunération doit être supérieure au seuil minimal, fixé à 50% du salaire moyen*

*net. Tel est le cas lorsque le salaire minimum net est supérieur à 60% du salaire moyen net. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50% et 60% du salaire moyen net, il appartient à l'État partie d'établir que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1). »*

Après avoir analysé la situation de l'Espagne :

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

- le salaire minimum des travailleurs du secteur privé ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent ;*
- le salaire minimum des agents contractuels de la fonction publique ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent.*

Par rapport à cette situation, grâce à la pression sociale et syndicale et aux décisions prises par le Comité, il a été possible de reconsidérer le traitement du salaire minimum interprofessionnel, afin de permettre, précisément, le respect des exigences liées à la dignité des personnes et, par conséquent, leur adaptation totale aux critères établis par le Comité auquel nous nous adressons.

Le point de départ a déjà été décrit dans les allégations faites à cette occasion, à savoir que la fixation du salaire minimum de 2009 à 2012, qui peut se prolonger jusqu'en 2016, réduit systématiquement la capacité du salaire minimum à assurer un mode de vie digne aux travailleurs et à leurs familles. En outre, la participation effective des représentants syndicaux a été omise.

A cet égard, les circonstances pertinentes suivantes soulignent la persistance du non-respect de l'article 4 de la Charte, étant donné le montant insuffisant du salaire minimum interprofessionnel :

### **1. Le montant du salaire minimum en Espagne, manifestement injuste, n'assure pas un niveau de vie décent**

Au cours de la période 2013-2016, le SMI a augmenté de 0,6% en 2013, de 0,0% en 2014, de 0,5% en 2015 et de 1% en 2016.

Malgré la constatation de non-respect de la Charte, aucune mesure n'a été prise au cours de cette période pour assurer un niveau de vie décent.

Il est vrai, comme indiqué dans le rapport du Gouvernement, qu'en application du décret royal 742/2016, du 30 décembre 2016, fixant le salaire minimum interprofessionnel de 2017, les nouveaux montants ont représenté une augmentation de 8% par rapport à ceux en vigueur entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2016.

Cette norme représente un pas positif et c'est ainsi que nous qualifions l'Accord tripartite sur l'augmentation du salaire minimum interprofessionnel (SMI), signé le 27 décembre 2017, entre les organisations syndicales et patronales les plus représentatives et le gouvernement<sup>1</sup>, qui prévoit une augmentation du SMI de 20% en trois ans. Mais cela reste insuffisant attendu que les dispositions de la CSE ne sont toujours pas respectées. Néanmoins, les syndicats évaluent positivement cette mesure pour son importance quantitative et qualitative. Le SMI est très bas, 23,59 €/jour soit 707,60 €/mois, qui sera porté en 2018 à 24,53 € et 735,90 € respectivement puis à 850 € en 2020. Plus proche, donc, des 60% du salaire moyen recommandé par la Charte sociale européenne.

Cependant, ce progrès ne doit pas éliminer la nécessité de vérifier la persistance de non-conformité. Le Comité doit se montrer exigeant vis-à-vis du respect du mandat de la Charte.

C'est pour cette raison qu'il conviendrait de constater que l'Espagne persiste à ne pas respecter la nécessité de garantir un niveau de vie décent aux personnes qui perçoivent le salaire minimum interprofessionnel.

## **2. Absence d'un cadre réglementaire fixant l'obligation de préserver un niveau de vie décent**

La réglementation actuellement en vigueur du Statut des travailleurs (Décret législatif royal 2/2015, du 23 octobre 2015, approuvant le texte révisé de la loi sur le Statut des travailleurs) fixe le salaire minimum en ces termes.

Article 27. Salaire minimum interprofessionnel.

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

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

*Une révision semestrielle sera également établie au cas où les prévisions relatives à l'indice des prix susmentionné ne seraient pas respectées.*

*La révision du salaire minimum interprofessionnel n'affecte pas la structure ou le montant des salaires professionnels lorsque ceux-ci, pris dans leur ensemble et calculés annuellement, sont supérieurs au salaire minimum.*

---

<sup>1</sup> Disponible sur <http://www.ccoo.es/4a554b0972578dcd2c13c820577410cb000001.pdf>

## 2. Le salaire minimum interprofessionnel, dans son montant, est insaisissable.

Il s'agit de la même réglementation que celle qui figurait dans le texte précédent. Elle provient du Décret Législatif Royal 1/1995, du 24 mars 1995, approuvant le texte révisé de la Loi sur le Statut des travailleurs.

Comme on peut le voir, il ne s'agit que d'un simple pouvoir, pour le gouvernement, de fixer le salaire minimum. Il n'implique aucune garantie spécifique qui permettrait de préserver un niveau suffisant apte à garantir des conditions de vie décentes, ou de mettre à jour le montant du salaire minimum pour protéger le pouvoir d'achat.

Le gouvernement doit disposer d'une marge d'appréciation pour déterminer ce montant, et les facteurs mentionnés dans la norme sont rationnels bien qu'ils n'aient pas de vertus contraignantes puisqu'il n'y a pas de pondération minimale de ces facteurs, tout dépendant de la volonté politique du gouvernement.

Il est vrai que le gouvernement s'est engagé à améliorer la capacité économique des personnes payées au salaire minimum, mais cet engagement ne s'est pas traduit dans des lois qui seraient les seules en mesure d'assurer le respect de la suffisance du salaire et, par conséquent, des obligations découlant de la Charte.

Le plus important est de souligner que, bien que le CEDS ait constaté que le salaire minimum n'atteignait pas le niveau adéquat pour garantir un niveau de vie décent, le montant réel du salaire minimum n'a pas été revu et aucun critère légal n'a été établi pour obliger le gouvernement à imposer un montant apte à garantir un niveau de vie décent et à actualiser ledit montant de manière à préserver ce niveau.

Il conviendrait donc que le Comité déclare que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte, au motif qu'aucun critère juridique n'a été établi qui obligerait le gouvernement à imposer un montant apte à garantir un niveau de vie décent et à actualiser ledit montant de manière à préserver ce niveau.

## **2. Absence de garanties salariales pour les formes de prestation de services non couvertes par la législation du travail, telles que les travailleurs indépendants économiquement dépendants, ou le travail pour des plates-formes qui gèrent des services personnels**

Dans ses conclusions XX-3 (2014), le Comité avait déjà déclaré que, en rapport avec l'art. 4§1 de la Charte, « *Il demande aussi des informations sur la rémunération minimale applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants couverts par les articles 11 et suivants de la loi sur la réglementation du travail indépendant, du 11 juillet 2007 (n° 20/2007).* »



Rien ne semble indiquer qu'une information de ce type ait été fournie par le gouvernement.

Quoi qu'il en soit, on déplore toujours l'absence de toute garantie de rémunération pour les personnes prêtant des services en tant que travailleurs indépendants économiquement dépendants. En effet, le cadre législatif ne leur garantit même pas la perception du salaire minimum interprofessionnel, même si elles fournissent leurs services exclusivement à un employeur, et si elles travaillent à plein temps.

La loi 20/2007, du 11 juillet 2007, sur le Statut du travail indépendant, établit en son art. 14.2 concernant le temps de travail que : « 2. *Un contrat individuel ou une convention d'intérêt professionnel détermine le régime de repos hebdomadaire et celui correspondant aux jours fériés, la durée maximale de la journée de travail et, dans le cas où elle est calculée par mois ou par année, sa répartition hebdomadaire* ». Le temps de travail maximum n'est pas non plus fixé par la loi, mais par des accords individuels, sans aucune condition légale. En fait, le seul "droit légal effectif" de ce personnel est énoncé au paragraphe 1 de cet article. Il consiste en une interruption annuelle d'activité de 18 jours ouvrables, sans garantie de rémunération. La norme prévoit que : « 1. *Le travailleur indépendant économiquement dépendant a droit à une interruption de son activité annuelle de 18 jours ouvrables, sans préjudice du fait que ce régime peut être amélioré par le biais d'un contrat entre les parties ou d'accords d'intérêt professionnel* ».

Il s'agit de garanties non seulement insuffisantes pour assurer un niveau de vie décent, mais qui exigent en outre, pour être opérationnelles, une communication formelle du travailleur indépendant dépendant. Selon la doctrine judiciaire, celle-ci fait partie intégrante du système, de sorte qu'il n'existe même pas de registre effectif des personnes soumises à ces conditions.

Cette situation s'est également aggravée face aux nouvelles formes de prestation de services, à savoir les plates-formes numériques, qui génèrent une nouvelle réalité économique dans laquelle les droits du travail en général ne sont pas respectés, pas plus que qu'une rétribution garantissant un niveau de vie décent, même si l'individu se consacre à cette activité à plein temps.

Il est vrai que l'Inspection du travail et de la Sécurité Sociale est intervenue et a détecté des fraudes dans de nombreux cas où un travail indépendant dissimulait en fait un travail dépendant. Mais, si l'Inspection ou les tribunaux n'interviennent pas, il n'y a aucune garantie légale que cette activité débouche sur un niveau de vie suffisant. Cette véritable réalité économique et sociale mine, dans la pratique, la protection offerte par la législation du travail en matière de salaire décent.



Par conséquent, nous demandons respectueusement au Comité, après les vérifications appropriées, de noter que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961, attendu :

- Qu'il y a inobservation réitérée de garantir un salaire minimum assurant un niveau de vie décent.
- Que la réglementation n'impose aucune obligation au gouvernement de préserver un niveau de vie décent moyennant la fixation du salaire minimum et d'actualiser périodiquement sa valeur afin de préserver ledit niveau.
- Que la réglementation du salaire minimum ne s'applique pas à de nombreuses formes de prestation de services, même si l'on constate une dépendance économique et un temps de travail accordé à une entreprise équivalent au plein temps des travailleurs salariés ; tel est le cas des services professionnels prêtés par des travailleurs indépendants économiquement dépendants, ou des services fournis par les plateformes collaboratives qui servent d'intermédiaires dans la prestation de services personnels.

## II.2 ARTICLE 4 : DROIT À UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE

### PARAGRAPHE 2. TAUX DE RÉMUNÉRATION MAJORÉ POUR LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES

Dans ses Conclusions XIX-3, le Comité a estimé que la situation n'était pas conforme à la Charte, puisque le Statut des travailleurs ne garantissait pas l'octroi à ceux-ci d'un taux de rémunération majoré ou d'un repos compensatoire plus important pour les heures supplémentaires.

De la même façon, dans ses Conclusions XX-3 (2014), le Comité, de nouveau, « ...constate, néanmoins, que la loi n'est toujours pas conforme à la Charte. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion antérieure de non-conformité au motif que le Statut des travailleurs ne garantit pas l'octroi d'un taux de rémunération majoré ou d'un repos compensatoire plus important pour les heures supplémentaires.

Il s'agit d'une violation persistante et obstinée, qu'il conviendrait également de constater aujourd'hui.

Cependant, nous voudrions signaler une autre perspective très importante qui met également en évidence la non-conformité de la situation de l'Espagne avec les exigences de l'article 4§2 de la Charte : il s'agit de la pratique répandue de ne pas rémunérer les heures supplémentaires d'un vaste éventail de travailleurs, en particulier dans le secteur privé.



La crise économique a entraîné, aux côtés d'une grande destruction d'emplois et d'une augmentation du chômage, un net recul des heures supplémentaires, notamment de celles payées (réduites de moitié), tandis que les heures supplémentaires non rémunérées ont été maintenues. Celles-ci représentaient, en 2015, la majorité (56%) des 6,3 millions d'heures supplémentaires travaillées par semaine.

Au cours du quatrième trimestre 2015, 728 000 hommes et femmes (5% de la population salariée) ont fait des heures supplémentaires et la moitié (366 000 personnes) d'entre elles ont réalisé au total 3,5 millions d'heures supplémentaires non rémunérées par semaine.

Les heures supplémentaires non rémunérées ont baissé au début de la crise. Cette réduction, très concentrée dans le temps (2009 et dans une moindre mesure 2010), a été moins intense que celle des heures supplémentaires rémunérées, puisque celles-là ont chuté de 29% entre 2008 et 2010, passant de 3,7 millions d'heures à 2,6 millions d'heures. Les heures supplémentaires non rémunérées ont commencé à augmenter en 2011, alors que l'emploi salarié continuait de chuter, et en 2015, avec 3,5 millions d'heures non rémunérées par semaine, elles avaient presque retrouvé leur niveau d'avant la crise (2008) bien qu'il y ait actuellement 2,1 millions de salariés en moins.

Une grande partie des heures supplémentaires non rémunérées se concentre sur un petit nombre de travailleurs : 74 000 salariés travaillent en moyenne 1 418 000 heures supplémentaires non rémunérées par semaine. Autrement dit, 20% des employés qui font des heures supplémentaires non rémunérées supportent 44% de ces heures. Si l'on compare avec l'ensemble de la population salariée, seulement 0,5% des salariés réalisent près de la moitié des heures supplémentaires non rémunérées qui sont effectuées en Espagne.

La grande majorité des heures supplémentaires non rémunérées (et des travailleurs qui les font) relèvent du secteur privé de l'économie : 86% des heures supplémentaires non rémunérées et 85% des employés qui les réalisent travaillent pour le secteur privé. Malgré tout, 14% des heures supplémentaires non rémunérées et 15% des employés qui les réalisent travaillent pour le secteur public. Au quatrième trimestre 2015, 56 000 employés du secteur public ont travaillé en moyenne 457 000 heures supplémentaires non rémunérées par semaine.

Ces données, tirées de l'Enquête sur la population active, sont analysées dans un rapport du Cabinet économique des CCOO, disponible sur ce lien :

<http://www.ccoo.es/cms/cli/000001/o/2a/2ad57ee834251edb668dab09dce7f19e000001.pdf>

De même, l'UGT, dans le communiqué de presse dont le lien se trouve ci-dessous, avance que ces heures supplémentaires ne sont ni rémunérées, ni compensées, ni cotisées, ce qui représente une véritable fraude au système de



la Sécurité sociale, en plus de violer les droits des travailleurs masculins et féminins.

<http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=3515>

Les heures supplémentaires travaillées, mais non rémunérées, constituent un facteur évident d'exploitation au travail. Le recours abusif aux heures supplémentaires non rémunérées est une pratique qui se concentre largement dans le secteur privé et dans le secteur des services, parmi les hommes ayant des contrats de travail à temps plein et à durée indéterminée, qui occupent des postes techniques, professionnels et de direction.

Par conséquent, mis à part le fait que les rapports du gouvernement doivent inclure ce type d'informations, chose que le Comité pourrait exiger, une situation de cette ampleur ne peut être qualifiée que de non-conforme, puisqu'il y a un grand nombre de travailleurs qui, de manière persistante et systématique, ne jouissent pas du droit préconisé à l'article 4§2 de la Charte et que ni la législation, ni l'Administration ou l'Inspection du travail, ne corrigent cette situation.

**En conclusion, il conviendrait que le Comité déclare, par rapport à l'article 4§2 de la Charte :**

- **Que la conclusion de non-conformité est réitérée au motif que le Statut des travailleurs ne garantit pas un taux de rémunération majoré ou un repos compensatoire plus important pour les heures supplémentaires.**
- **Que l'on constate une situation de non-conformité attendu qu'il existe, de manière structurelle, répétée et systématique, une pratique généralisée dans certains secteurs de ne pas rémunérer les heures supplémentaires.**

## **II.3 ARTICLE 4 : DROIT À UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE**

### **PARAGRAPHE 3. NON-DISCRIMINATION ENTRE FEMMES ET HOMMES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATIONS**

Le paragraphe 3 de la Charte reconnaît le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Dans son examen du respect de ce paragraphe, la Commission tient également compte des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du protocole additionnel de 1988.

Bien qu'elle se soit déclarée jusqu'à présent favorable à l'acceptation de la conformité du cadre réglementaire, dans la mesure où il établit l'interdiction de toute différence salariale fondée sur le sexe et où il précise quelles conduites sont punissables, il faut garder à l'esprit que la Commission elle-même a constaté l'existence d'un écart de rémunération important entre hommes et

femmes. Selon les données d'Eurostat, dans les conclusions XX-3, l'écart salarial en Espagne était de 17,8% en 2011, alors que la moyenne de l'UE27 était de 16,2%.

L'écart salarial est le résultat le plus visible de l'inégalité et de la discrimination dont souffrent les femmes sur le marché du travail, ce qui se traduit par le fait qu'elles s'insèrent moins bien que les hommes sur le marché du travail, que leurs conditions de travail sont plus mauvaises et qu'elles perçoivent des salaires inférieurs pour un travail de valeur égale ou similaire.

Les autorités publiques européennes se sont prononcées sur cette question il y a plusieurs années, comme le prouve la **Recommandation 2014/124/UE de la Commission européenne** relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence, qui invite les États membres à encourager l'adoption de politiques visant à garantir la transparence des rémunérations dans les entreprises.

L'écart de rémunération entre hommes et femmes (non ajusté aux caractéristiques individuelles) fait partie des indicateurs de développement durable inclus dans l'objectif 5 (égalité des sexes) diffusés par Eurostat. Il s'inscrit également dans la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) afin de parvenir à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et d'éviter la discrimination fondée sur le sexe, l'âge, le handicap, la race, la religion, l'orientation sexuelle.

L'inégalité salariale n'est pas un phénomène conjoncturel, elle n'est pas imputable à la crise, elle existe avant, pendant et après la crise.

Outre le fait que les femmes se voient assignés des emplois<sup>2</sup> temporaires et précaires, moins bien payés et majoritairement, sans le désirer, à temps partiel (les femmes occupent 3 emplois à temps partiel sur 4 (75%)), un autre élément explique l'écart salarial : les compléments de salaire, qui représentent 44% de la différence entre ce que les hommes (613€ par mois) et les femmes (427€ par mois) perçoivent en moyenne, qui rétribuent des aspects tels que l'effort physique, la toxicité, la pénibilité et la disponibilité horaire ; cependant, des aspects "féminins" tels que l'attention, la précision ou l'endurance ne sont pas valorisés.

Selon les informations fournies par l'Institut national de la statistique, se référant à 2015, et les dernières informations disponibles, en chiffres absolus, l'écart salarial entre les hommes et les femmes a atteint 5 941 euros en 2015 (dernière année pour laquelle des données sont disponibles)<sup>3</sup>. Le revenu

---

<sup>2</sup> Rapport CCOO « Écart salarial » Février 2018 :

<http://www.ccoo.es//a5c08c3a0907041e31b6c3056ab1b07a000001.pdf>

<sup>3</sup> INE- Salaire annuel moyen, médian et modal. Salaire horaire. Écart salarial entre hommes et femmes (non ajusté) en salaires horaires.

[http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout)

annuel moyen des femmes était de 20 052 euros et de 25 993 euros pour les hommes. Dans notre pays, les salaires des femmes doivent être augmentés de 30% pour égaler ceux des hommes.

En 2015, le salaire annuel le plus fréquent pour les femmes (14 487,7 euros) représentait 82,8% du salaire le plus fréquent pour les hommes (17 502,4 euros). Dans le salaire médian, ce pourcentage était de 77,4% et dans le salaire brut moyen, de 77,1%. Si l'on considère les salaires annuels à plein temps, le salaire des femmes représentait 87,9% du salaire des hommes en 2015. Dans le cas du travail à temps partiel, le pourcentage était de 93,5%.

Disponible sur la Toile :

[http://www.ine.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadervalue1=attachment%3B+filename%3D2\\_1\\_Salario\\_anual\\_me.pdf&blobkey=urldata&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1259925408327%2F456%2F2.1+Salario+anual+me.pdf&ssbinary=true](http://www.ine.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadervalue1=attachment%3B+filename%3D2_1_Salario_anual_me.pdf&blobkey=urldata&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1259925408327%2F456%2F2.1+Salario+anual+me.pdf&ssbinary=true)

L'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes dans le secteur privé en Espagne en 2013 était de 21,1%, 17,8% en 2014 et 19,0% en 2015.

D'autre part, l'écart de rémunération constitue une double discrimination. Le revenu salarial inférieur des femmes est synonyme de protection sociale inférieure puisque plus la cotisation est faible, plus les prestations de chômage et de retraite sont faibles.

CCOO et UGT<sup>4</sup> dénoncent que le taux de couverture des prestations de chômage des femmes (57%) soit de dix points inférieur à celui des hommes (67%), et qu'elles perçoivent des prestations beaucoup plus faibles en raison de la plus forte partialité de leurs prestations (68% du total des prestations sont perçues par les femmes). Il faut aussi noter le volume élevé des subventions (54% du total des prestations sont reçues par les femmes) par rapport aux prestations contributives.

Et en ce qui concerne l'écart entre les sexes au niveau des retraites, nous dénonçons le fait que la plupart des femmes n'aient pas leur 'propre pension' de retraite, la pension de veuvage étant la pension la plus répandue parmi les femmes. Bien que les femmes représentent 51% du total des pensions reconnues aujourd'hui dans notre pays, dans le cas des pensions de retraite, ce pourcentage n'atteint que 37%.

Il y a aussi un écart au niveau du montant de ces retraites. Les retraites moyennes en vigueur pour les femmes sont inférieures de 36% (725 euros) à

---

<sup>4</sup> Rapport CCOO "Écart salarial et protection sociale". Mars 2018  
<http://www.ccoo.es//06941e5b291bd67010e650e358e0f52e000001.pdf>



celles des hommes (1 147 euros). La même différence s'applique également aux pensions de retraite en vigueur.

Des rapports similaires à ceux de CCOO précités ont été présentés par l'UGT, qui abordent également les disparités de traitement, non seulement en termes d'écart salarial, d'emploi et de retraites, mais aussi en termes de conciliation et de manque de coresponsabilité entre les hommes et les femmes. Voici les liens desdits rapports :

<http://www.ugt.es/Publicaciones/12-2%20Informe%20brecha%20pensiones.pdf>

<http://www.ugt.es/Publicaciones/182%20INFORME%20BRECHA%20SALARIAL.pdf>

<http://www.ugt.es/Publicaciones/La%20corresponsabilidad%20en%20las%20tareas%20de%20cuidados,%20una%20cuestión%20sin%20resolver.pdf>

<http://www.ugt.es/Publicaciones/0603%20INFORME%208%20DE%20MARZO.PDF>

L'UGT et CCOO ont montré comment la présence accrue des femmes sur le marché du travail au cours des dernières décennies, ainsi que l'adoption de mesures législatives promues entre autres par les organisations syndicales dans le cadre du Pacte de Tolède, ont contribué à réduire cet écart, mais toujours de manière nettement insuffisante. Il existe encore un écart entre les sexes, dans les pensions de retraite adoptées pour 2017, tant en ce qui concerne le nombre de pensions (39,52%) que leur montant (22,11%).

Il existe une réduction partielle, encore très insuffisante, de l'écart entre les nouvelles retraites : il y a plus de femmes qui ont accès aux pensions de retraite, près de 40% en 2017, contre moins de 34% en 2013. On constate aussi que l'évolution moyenne des pensions est plus favorable chez les femmes (augmentation de 3,5%) que chez les hommes (0,52%). Cette évolution découle des mesures adoptées, en particulier dans le domaine des pensions, pour tenter de réduire l'écart de protection sociale (périodes de cotisation pour la garde d'enfants, mises en disponibilité, réduction du temps de travail, compléments à la pension minimale, amélioration de la pension pour enfants, etc.).

Pour ce qui est des principales CAUSES de cet écart entre les genres, tant au niveau du chômage que des pensions de retraite, on peut affirmer que :

- La principale source est le marché du travail. L'écart est imputable aux différences entre les sexes sur le marché du travail : conditions de travail, temps de travail, salaires, etc.
- La courte durée des contrats rend l'accès aux prestations difficiles ou ne permet de fournir que des prestations d'assistance. De même, les périodes de prestations contributives sont réduites en raison de la nature temporaire des contrats et de leur courte durée.

- L'écart salarial affecte le niveau des prestations qui, comme nous l'avons vu, sont plus faibles pour les femmes que pour les hommes.
- Les prestations sont également précarisées du fait de la nature temporaire du travail, les femmes travaillant davantage à temps partiel que les hommes.

Le Comité a noté qu'il était possible d'établir des comparaisons salariales entre les entreprises et que la législation devait l'exiger, y compris dans les cas où les sociétés sont régies par les mêmes règles juridiques, les mêmes conventions ou lorsque les conditions d'emploi sont centralisées au sein de holdings ou de conglomérats de sociétés.

Cependant, la législation espagnole ne permet pas de faire de telles comparaisons de manière efficace. Elle s'érige donc en obstacle de taille lorsqu'il s'agit d'exiger le principe de l'égalité de traitement en matière de rémunération.

La législation ne contient que des informations très partielles sur les rémunérations de la part des représentants des travailleurs. Elle ne permet pas aux propres travailleurs de connaître l'ampleur des différences de rémunérations entre le personnel masculin et féminin de l'entreprise elle-même, et encore moins du secteur ou du domaine professionnel dont il s'agit.

Ainsi, l'absence d'instruments permettant de vérifier le respect du principe de l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale est un moyen de perpétuer l'écart de rémunération mis en évidence par les données statistiques. Elle ne permet pas de détecter les cas où l'écart de rémunération est dû à des facteurs résultant d'une évaluation et d'une rémunération inférieures du travail du groupe défavorisé.

Face aux allégations du rapport du gouvernement, la doctrine de la Cour constitutionnelle en matière de droit à la vie privée ou de protection des données personnelles ne fait pas obstacle à ce que l'entreprise fournisse ces informations, qui ne doivent même pas inclure des données personnelles mais des informations sur la structure des rémunérations dans l'entreprise, ventilées par sexe, et avec des paramètres objectifs liés aux postes, qualifications, ancienneté, temps de travail et autres aspects représentatifs, sans qu'il soit nécessaire d'identifier les personnes concernées.

Comme indiqué dans le récent arrêt de la Cour suprême, Chambre sociale, du 7 février 2018, Rec. 78/2017,

« 4. Cette Chambre a jugé inutile d'obtenir des données personnelles telles que le numéro de téléphone ou l'adresse électronique personnelle d'un travailleur (Arrêt de la Cour suprême/4<sup>e</sup> du 21 septembre 2015 -rec. 259/2014-) ; et contraire aussi au système juridique la communication de données sensibles telles que la fourniture par l'entreprise de listes de travailleurs affiliés à un syndicat spécifique, sans avoir demandé ou obtenu l'autorisation de rendre ces données publiques (Arrêt de la Cour suprême/4<sup>e</sup> du 8 avril 2014 -rec. 19/2013-).



Toutefois, dans ce cas, la nécessité d'identifier les travailleurs qui occupent chacun des postes listés dans la RTP (acronyme espagnol pour 'Liste des Postes de Travail') n'est pas négligeable, puisque les éléments personnels sont liés à des aspects tels que la formation, les qualifications et la spécialisation, et qu'ils sont également nécessaires pour délimiter les circonstances des postes vacants, leur couverture, l'ordre de priorité, les systèmes de remplacement et de promotion, etc.

En résumé, il semble clair que l'accomplissement de ces fonctions des représentations syndicales justifie l'accès à ces données et, par conséquent, il n'y a pas d'accès indu aux données personnelles contrevenant au droit à la protection de ces données. Tout ceci n'empêche pas d'affirmer l'obligation des syndicats de limiter l'utilisation stricte des données fournies par l'entreprise à la finalité pour laquelle la cession est considérée comme légitime, puisque le contraire serait susceptible de constituer une violation des droits des travailleurs, en plus du devoir de secret imposé aux représentants légaux des travailleurs par l'article 65 du Statut des travailleurs et qui s'étend à la représentation syndicale au nom de l'équivalence qui leur est accordée par l'article 10 de la LOLS (acronyme espagnol pour 'Loi organique de liberté syndicale'). »

Nous ne pouvons pas non plus partager les allégations qui remettent en question le bien-fondé des comparaisons salariales pour détecter les violations du principe du salaire égal pour un travail de valeur égale. Dans la mesure où il s'agit d'examiner l'égalité et la non-discrimination, la comparaison est la première condition requise par la doctrine judiciaire et constitutionnelle pour pondérer l'absence de justification de l'écart de rémunération, de sorte que, en l'absence d'un moyen de comparaison valide, un tel contrôle est totalement irréalisable.

Malgré les demandes répétées du Comité, depuis les Conclusions XX-1 (2012), la législation espagnole n'a pas adopté de mesures visant à faciliter la comparaison des salaires entre les travailleurs d'une même entreprise ou d'entreprises différentes.

**Par conséquent, nous estimons qu'il conviendrait de déclarer qu'il y a non-conformité avec l'article 4§3 de la Charte, attendu que la législation espagnole n'a adopté aucune mesure pour faciliter la comparaison des salaires entre les travailleurs d'une même entreprise, ou d'entreprises différentes, et en particulier que :**

- **Elle n'inclut pas le droit des représentants des travailleurs et de l'Inspection du travail de connaître l'écart salarial et les rémunérations, ventilées par sexe, de l'entreprise, ainsi que des informations sur la structure salariale de l'entreprise, ventilées par sexe et avec des paramètres objectifs sur les postes, qualifications, ancienneté, temps de travail et autres aspects susceptibles de justifier des rémunérations différentes.**

- Elle n'inclut pas le droit des travailleurs eux-mêmes de connaître l'écart salarial dans leur entreprise à différents niveaux professionnels.
- Elle ne garantit pas que l'Inspection du travail et de la Sécurité Sociale, et les organisations syndicales représentatives, aient connaissance des données permettant de comparer les salaires du personnel, ventilés par sexe, entre différentes entreprises d'un même secteur d'activité, liées par la même convention collective ou faisant partie du même groupe d'entreprises.

## II.4 ARTICLE 4 : DROIT À UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE

### PARAGRAPHE 4. PRÉAVIS RAISONNABLE EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI

Le Comité (Conclusions XIX-3) avait déjà conclu que la situation de l'Espagne n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que :

- Les travailleurs sous contrat à durée déterminée de moins d'un an dont le contrat est rompu de façon anticipée n'ont droit à aucun préavis ;
- Les travailleurs sous contrat à durée déterminée de plus d'un an dont le contrat est rompu de façon anticipée ont droit à un préavis de 15 jours.

De la même façon, dans ses Conclusions XX-3 (2014), les considérations de non-conformité avec l'article 4§4 de la Charte ont été étendues au motif que *le délai de préavis applicable aux emplois stipulés à durée indéterminée et à durée déterminée n'est pas raisonnable dans les circonstances suivantes :*

- *le licenciement à l'expiration du contrat de travail ou à la réalisation de son objectif ;*
- *l'extinction du contrat de travail au décès ou au départ à la retraite de l'employeur personne physique ou à la dissolution de l'employeur personne morale, au-delà de trois ans d'ancienneté ;*
- *l'extinction du contrat de travail pour motifs objectifs, au-delà de six mois d'ancienneté ;*
- *le délai de préavis est exclu au licenciement au cours de la période d'essai des emplois de soutien aux entrepreneurs ;*
- *le délai de préavis est laissé à la disposition des parties au contrat de travail.*

Il s'agit de questions que la législation et les pratiques nationales n'ont pas encore résolues, et les travailleurs temporaires ne sont pas assurés de disposer d'un délai de préavis minimum de cessation de la relation de travail. La législation du travail n'a pas corrigé les carences observées dans le passé par le Comité auquel nous nous adressons.



La même situation persiste aujourd'hui, sans qu'aucune mesure n'ait été prise pour empêcher la violation de la Charte.

Il conviendrait donc de constater la persistance de telles violations dans le cadre de référence du présent rapport.

## **II.5 ARTICLE 4 : DROIT À UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE**

### **PARAGRAPHE 5. LIMITES DES RETENUES SUR LES SALAIRES**

Outre les considérations exposées par le Comité dans les conclusions XX-3, qui soulignent la nécessité de disposer d'informations à ce sujet, nous devons signaler le déficit de la législation espagnole par rapport aux retenues que l'entreprise peut appliquer unilatéralement sur les salaires du travailleur, au motif de dettes que celui-ci aurait vis-à-vis de son entreprise, y compris dans le cadre de la réalisation de son travail.

Il existe une législation qui restreint les saisies ou les retenues sur salaires que peuvent pratiquer les autorités publiques, qu'elles soient judiciaires ou administratives, en fixant des limites au montant retenu pour préserver le montant du salaire minimum interprofessionnel, ou un montant proportionnel tenant compte de la situation familiale.

Cependant, aucune règle ne prévoit de limite pour les retenues que l'entreprise peut appliquer lorsqu'elle considère que le travailleur lui doit personnellement de l'argent. Elle utilise ainsi la retenue sur salaire comme moyen de compenser cette dette supposée.

La législation du travail ne réglemente pas les retenues que l'employeur peut pratiquer pour garantir les dettes supposées du travailleur.

Les retenues, réalisées dans des situations très diverses, privent les travailleurs de protection ; en effet, la législation, qui n'exige même pas que l'entreprise demande au préalable qu'une décision de justice établisse l'existence de la dette, lui permet d'agir unilatéralement.

C'est le cas, par exemple, lorsque l'entreprise estime que son employé a causé des dommages aux biens ou aux droits de l'entreprise, détérioré du matériel, voire même lorsque l'entreprise doit assumer les conséquences juridiques de retenues d'impôt inappropriées, ou des sanctions pour des actes supposément illicites de l'employé.

L'article 4§5 de la Charte peut seulement être considéré comme respecté lorsque les retenues sur salaire découlant de dettes supposées de l'employé envers l'entreprise ont été déterminées par décision de justice et si l'employé a eu l'occasion de se défendre. En outre, le montant des retenues doit être limité de sorte à ne pas empêcher le travailleur d'avoir un niveau de vie décent.



À notre humble avis, il conviendrait par conséquent de déclarer la non-conformité de la situation de l'Espagne avec l'article 4§5 de la Charte, attendu que la législation du travail ne garantit pas que :

- L'entreprise ne puisse effectuer de déductions salariales au motif de dettes présumées du travailleur envers elle, sans intervention de la justice dans le cadre d'une procédure ayant permis au travailleur de se défendre.
- Le montant des retenues se limite à une somme permettant au travailleur de conserver un niveau de vie décent, c'est-à-dire au moins le salaire minimum interprofessionnel, ou un montant proportionnel à sa situation familiale.

### **III. SUR L'INOBSERVATION DE L'ARTICLE 6 DE LA CHARTE (DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE)**

Nous tenons à signaler que l'État espagnol a violé le droit à la négociation collective reconnu à l'article 6 de la Charte, dans les termes que nous dénonçons aujourd'hui.

#### **Article 6.**

##### ***Droit de négociation collective.***

*En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties s'engagent :*

- 1. À favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs ;*
- 2. À promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives ;*
- 3. À favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail ;*

*Et reconnaissent :*

- 4. le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur.*

#### **III.1 PARAGRAPHE 2. PROCÉDURE DE NÉGOCIATION. VIOLATION AU MOTIF DE LA MODIFICATION DU SYSTÈME RÉGLEMENTAIRE DE LA**

## **NÉGOCIATION COLLECTIVE, SANS CONSULTATION PRÉALABLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

Le Comité a noté dans ses conclusions XX-3 que la situation de l'Espagne n'était pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 aux motifs de l'absence de consultation des syndicats ou des organisations patronales les plus représentatives, c'est-à-dire des partenaires sociaux, qui constituent le Dialogue social, dont l'importance est telle que leur prise en compte est inscrite dans le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), dans l'élaboration du décret-loi royal n. 3/2012 qui se réfère fondamentalement à la réglementation de la négociation collective et des conditions de travail.

Le Comité avait également constaté que la loi n. 3/2012 n'était pas conforme à l'art. 6§2 de la Charte attendu qu'elle permet aux employeurs, de façon unilatérale, de ne pas appliquer des conditions convenues dans les accords ou conventions d'entreprise.

Concrètement, il est précisé que : « Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- la législation adoptée empiète sur le droit de négociation collective, sans que les syndicats et les organisations d'employeurs soient consultés ;
- la loi n. 3/2012 permet aux employeurs de façon unilatérale de ne pas appliquer des conditions convenues dans les conventions collectives.

En ce qui concerne le contexte de ce rapport, CCOO et UGT avaient fait des allégations sur le 26<sup>e</sup> rapport national soumis par le gouvernement espagnol au Comité européen des droits sociaux sur le respect de la Charte sociale européenne.

Ces allégations ont été enregistrées le 4 août 2014 et la réponse du gouvernement à ces allégations le 22 octobre 2014. Leur teneur est pleinement valide et à jour puisqu'elles concernent les mesures législatives contenues dans le décret-loi royal n. 3/2012 et dans la loi n. 3/2012, et que le contenu de ces instruments réglementaires reste intact et en vigueur aujourd'hui. Malgré les observations formulées par le Comité, dont la conclusion a été rappelée, ni le Gouvernement ni l'État n'ont modifié ou promu des modifications de la législation en vigueur afin de l'adapter à leurs engagements internationaux, notamment à l'égard de la Charte sociale européenne (ratifiée par l'Espagne en 1980 et publiée au Journal officiel de l'État (B.O.E.) n° 153 du 26 juin 1980).

Cette modification de la réglementation du travail, à introduire dans le décret-loi et dans la loi précités, est impérative et obligatoire pour éviter toute confusion ou incertitude juridique, puisque l'article 96 de la Constitution et les articles 31 et connexes de la loi 25/2014 établissent la primauté hiérarchique et la supériorité normative des traités internationaux sur les lois ordinaires.

Les conclusions précisent explicitement que les mesures visant à renforcer les finances publiques, à assurer la viabilité financière des régimes de retraite ou à promouvoir l'emploi pourraient être légitimes en période de crise économique, mais qu'elles ne doivent « pas se traduire par une baisse de la protection des droits reconnus par la Charte. Les gouvernements se doivent dès lors de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que ces droits soient effectivement garantis au moment où le besoin de protection se fait le plus sentir. » (Introduction générale aux conclusions XIX-2, 2009).

En outre, le Comité de la liberté syndicale (CLS) de l'OIT a souligné que les décisions sur les procédures de négociation devaient être prises dans le cadre du Dialogue social.

Par conséquent, il considère que les raisons invoquées par le gouvernement ne fournissent pas de motifs suffisants pour suspendre les principes de la négociation volontaire en évitant les consultations sur les réformes régissant les procédures de négociation. Le Comité rappelle que les États contractants se sont activement engagés à promouvoir la conclusion de conventions collectives (Déclaration d'interprétation à l'article 6§2, Conclusions I (1969)). Il rappelle également que l'article 6§2 implique l'obligation d'organiser la participation des intéressés, par l'intermédiaire de leurs représentants, à l'élaboration des règles qui leur sont applicables (Conclusions III (1973), Allemagne).

Toutefois, le défaut de conformité n'a pas été corrigé, et aucun processus n'a été promu pour adapter le cadre de négociation collective et y intégrer la révision des questions traitées dans le décret-loi royal n. 3/2012, comme la priorité de l'accord d'entreprise, la réglementation de la validité des conventions collectives, ou la non-application des conditions prévues dans les conventions collectives, ou la modification des conditions prévues dans les accords d'entreprise, afin de garantir l'intervention des organisations syndicales et patronales les plus représentatives et de permettre aux syndicats de participer efficacement à la révision du cadre réglementaire de la négociation collective.

Malgré ce mandat légal, le gouvernement et l'État maintiennent dans la pratique la réglementation actuelle sur la négociation collective énoncée par le décret-loi n. 3/2012 et la loi n. 3/2012, ce qui signifie que le non-respect de la Charte sociale européenne est constant, répété et persistant, malgré le fait que les décisions de fond et le contenu des rapports de l'organe de contrôle de la Charte sociale européenne, qui est le Comité européen des droits sociaux, sont contraignantes et ont force de loi dans l'État espagnol, et que ce dernier ne peut en aucun cas ignorer ses mandats.

Les grandes lignes de ce décret-loi et de cette loi, comme le précisait le rapport précité du Comité européen des droits sociaux, contiennent d'importantes restrictions, limitations et ingérences juridiquement inadmissibles dans la procédure et dans la teneur des négociations collectives.



Il convient de noter que dans sa réponse du 22 octobre 2014 aux observations syndicales sur la violation du droit à la négociation collective, le Gouvernement a souligné que le décret-loi royal n. 3/2012 avait été publié « en situation d'urgence, conformément à l'article 86 de la Constitution, ce qui justifie l'adoption d'un tel instrument ».

Toutefois, ces mesures sont devenues structurelles et systématiques plutôt que des mesures d'urgence. Par conséquent, la justification invoquée par le Gouvernement dans sa réponse du 22 octobre n'a plus lieu d'être puisque la situation à caractère provisionnel ou temporaire inhérente à la mesure d'urgence a complètement disparu. En effet, nous ne sommes pas confrontés à une situation exigeant l'adoption de mesures pour consolider les finances publiques en période de crise économique, même si celles-ci doivent également être rejetées, comme l'a souligné le Comité, lorsque le contenu des décisions législatives a pour effet de réduire la protection des droits reconnus par la Charte.

Par conséquent, le non-respect de l'article 6§2 de la Charte sociale européenne est plus évident et plus grave, puisque l'hypothétique justification avancée par le gouvernement a disparu, le gouvernement ayant lui-même publiquement déclaré que la crise économique avait été surmontée. Ainsi, selon le gouvernement lui-même, la prétendue nécessité de restrictions ou limitations de la négociation collective a disparu, la crise économique ayant été surmontée, après plus de six ans.

Les observations des CCOO et de l'UGT concernant le 26<sup>e</sup> rapport présenté par le gouvernement espagnol au Comité européen des droits sociaux sont donc actuelles et parfaitement à jour.

Par conséquent, les violations de l'article 6§2 dénoncées dans ledit rapport restent pleinement valables et actuelles. Elles sont même encore plus solides compte tenu du temps qui s'est écoulé et de la permanence de la législation transitoire et d'urgence, devenue structurelle.

C'est pourquoi la situation de non-conformité persiste.

**Il conviendrait donc de constater la violation de l'article 6§2 de la Charte sociale européenne,**

- **En raison de l'abrogation, moyennant une norme légale, d'un accord conclu au niveau de l'État par les organisations syndicales et patronales les plus représentatives (2<sup>e</sup> accord pour l'emploi et la négociation collective 2012, 2013 et 2014, publié au Journal Officiel de l'État (B.O.E.) du 6 février 2012).**
- **En raison de l'absence de toute consultation avec les organisations syndicales avant l'approbation du décret-loi royal n. 3/2012 par le gouvernement espagnol, dont le contenu réglementaire est toujours en vigueur six ans après.**

### **III.2 PARAGRAPHE 2. PROCÉDURE DE NÉGOCIATION. VIOLATION AU MOTIF DE LA POSSIBILITÉ DE CE QUE L'ENTREPRISE, DE FAÇON UNILATÉRALE, N'APPLIQUE PAS LES CONDITIONS DE TRAVAIL CONVENUES DANS LE CADRE D'ACCORDS D'ENTREPRISE**

Le Comité avait déjà noté que la situation de l'Espagne n'était pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961, « puisque la loi n. 3/2012 permet aux employeurs de façon unilatérale de ne pas appliquer des conditions convenues dans les conventions collectives. »

Comme indiqué dans les commentaires sur le 26<sup>e</sup> rapport national présenté par le Gouvernement espagnol, le décret-loi royal n. 3/2012 et la loi n. 3/2012, toujours en vigueur aujourd'hui, ont révisé en profondeur le régime juridique des changements substantiels dans les conditions de travail, en établissant une nouvelle réglementation de l'art. 41 du Statut des travailleurs, qui confère à l'employeur le pouvoir de modifier de façon unilatérale des conditions de travail très importantes, convenues dans des pactes ou accords collectifs signés avec les représentants des travailleurs habilités à conclure ce type de pactes ou d'accords qui jouissent d'une efficacité générale au sein de l'entreprise.

La seule exigence, qui n'est revêtue que d'une simple valeur procédurale et donc dépourvue de toute valeur substantielle, est que si la modification porte substantiellement sur les conditions de travail (salaire, temps de travail, horaire, système de rémunération, salaire ou fonctions réalisées), l'employeur est tenu d'ouvrir une période de consultation avant d'adopter la mesure mais il n'est pas obligé de parvenir à un accord ultérieur modifiant ou supprimant l'accord ou le pacte précédent qui a été remis en question pour des raisons techniques, organisationnelles, productives ou économiques.

En outre, si la modification n'affecte pas 10% des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement, ou 10 travailleurs dans les entreprises de moins de 100 ou 30 travailleurs dans les entreprises en employant plus de 300, même si cette modification décidée unilatéralement par l'employeur implique une modification du contenu d'une convention collective, elle peut être décidée unilatéralement par l'employeur avec la seule obligation formelle de la communiquer par écrit au travailleur individuellement concerné (article 41.2 du Statut des travailleurs).

Il est donc clair que, par le biais d'une soi-disant flexibilité interne, l'employeur peut unilatéralement cesser d'appliquer les conditions de travail préalablement convenues avec les représentants des travailleurs au moyen de pactes ou d'accords d'entreprise, et cette décision sera immédiatement exécutoire même lorsque le travailleur ou ses représentants en appellent à la juridiction sociale.

Le droit à la négociation collective est violé attendu qu'il est incompatible avec l'article 6§2 de la Charte sociale européenne que l'employeur, unilatéralement et sans parvenir à un accord préalable moyennant la négociation collective,

puisse modifier les conditions de travail convenues collectivement, même si un recours judiciaire ultérieur peut, bien entendu, être interposé. En effet, l'existence d'un tel recours n'est pas pertinente aux fins de garantir l'efficacité de la négociation collective. Il n'est pertinent qu'aux fins de la protection judiciaire, ce qui constitue un autre droit nettement différent.

Il conviendrait donc de constater la persistance de la situation de non-conformité avec l'art. 6§2 de la Charte.

### **III.3 PARAGRAPHE 2. VIOLATION AU MOTIF DE L'IMPOSITION LÉGALE DE LA PRIMAUTÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE, DANS DES CONDITIONS DE TRAVAIL INFÉRIEURES À CELLES GARANTIES PAR UNE CONVENTION DE NIVEAU SUPÉRIEUR.**

Le Comité a demandé au gouvernement des informations spécifiques sur l'application pratique de l'article 84.2 du Statut des travailleurs, qui établit la primauté des accords d'entreprise sur des conventions collectives de niveau supérieur. Il s'agit de vérifier si des accords négociés au niveau de l'entreprise peuvent être appliqués lorsqu'ils sont assortis de conditions inférieures pour les travailleurs à celles prévues dans une convention collective de niveau supérieur.

Toutefois, outre l'absence totale de données à cet égard, le fait est que la pratique commerciale de nombreuses entreprises a montré, précisément, que cette règle a été utilisée pour déroger aux conditions salariales fixées dans des accords sectoriels, sans qu'il soit nécessaire pour l'entreprise de justifier un problème lié à sa situation économique ou à sa position concurrentielle sur le marché.

Au contraire, elle a été utilisée comme un outil pour faire du dumping social et réduire la capacité économique des travailleurs, afin de permettre une concurrence déloyale entre les entreprises.

C'est ce que démontre l'analyse de la situation des entreprises multiservices<sup>5</sup>, qui se fonde sur l'étude d'un échantillon de 100 accords d'entreprises multiservices, signés après la réforme du travail de 2012 et ventilés selon la taille des dites entreprises.

Cet échantillon a été complété par un autre échantillon de 16 accords sectoriels d'État dont la portée fonctionnelle est la plus répandue parmi les entreprises multiservices. Les résultats de l'analyse des différentes questions traitées sont suffisamment clairs pour nous permettre de valider l'hypothèse selon laquelle la

---

<sup>5</sup> Rapport Secrétariat Action Syndicale des CCOO: La négociation collective dans les entreprises multiservices. Avril 2018:  
<http://www.ccoo.es/916ad027561d69930f490981bbf79f26000001.pdf>



régulation des conditions de travail à la baisse ou 'in peius' est le principal facteur expliquant la croissance exponentielle des conventions collectives dans les entreprises multiservices après la réforme du travail de 2012.

Par conséquent, les entreprises multiservices précarisent à l'extrême les conditions de travail et font aussi du dumping social avec les entreprises qui bénéficient d'accords sectoriels. En conséquence, ces dernières cessent d'être concurrentielles, disparaissent et alimentent l'expansion des entreprises multiservices.

Cela s'explique également par le fait qu'elles déplacent peu à peu les agences de travail temporaire dans de nombreux secteurs. En effet, alors que celles-ci sont tenues de respecter le salaire et les conditions de travail de l'entreprise utilisatrice, le régime juridique des entreprises multiservices est plus avantageux puisqu'elles ne sont pas soumises à cette condition. Elles sont donc devenues un vecteur très inquiétant de disparition des droits du travail et de recul social et économique pour de grands groupes de travailleurs.

La situation est particulièrement grave dans le secteur du nettoyage des chambres d'hôtel, qui a un impact économique énorme dans notre pays.

La technique de l'externalisation vers des entreprises dédiées à cette tâche, avec leurs propres conventions collectives qui fixent des salaires inférieurs à ceux de la convention du secteur, ou de l'établissement hôtelier lui-même pour son propre personnel, a généré une forme d'exploitation extrême des personnes concernées, presque toutes des femmes.

Ces personnes sont soumises à une réduction du salaire de telle sorte que celui-ci n'atteint même pas le seuil du salaire minimum vital, à la violation de la réglementation du temps de travail et à l'absence de mécanismes de protection contre les risques professionnels.

Dans ces cas, la négociation collective sectorielle, moyennant l'intervention d'organisations syndicales représentatives, ne permet pas d'établir des conditions minimales de travail étant donné la primauté juridique de l'accord d'entreprise en termes de rémunération et d'organisation du temps de travail.

Ceci est combiné à des négociations au niveau de l'entreprise, où la participation des syndicats à l'établissement de l'accord d'entreprise n'est pas assurée, et où les tribunaux ont souvent noté la pratique générale de négocier avec des parties qui n'ont pas le statut de représentants des travailleurs concernés par l'accord d'entreprise.

En outre, ces conventions collectives d'entreprises à bas salaires ont contribué à l'extension du travail précaire et à la dévaluation ou à la réduction des salaires, et à priver les syndicats les plus représentatifs du secteur du pouvoir de négocier les conditions de travail et les conditions contractuelles avec les employeurs, puisque de nombreux accords d'entreprise ont été négociés par un délégué du personnel, ou par trois délégués du personnel, sans la participation des agents syndicaux. La violation de l'article 6§2 de la Charte sociale européenne, et même des conventions 98 et 154 de l'OIT, est donc manifeste



et grave en raison des conséquences de l'appauvrissement et de la dégradation des conditions de travail, par le biais de conventions d'entreprises de services pratiquant des salaires beaucoup plus bas et des horaires de travail beaucoup plus chargés que ceux prévus dans les conventions sectorielles.

Cette réglementation vide de son sens le droit à la négociation collective qui constitue un 'droit de liberté' qui, exerçable principalement vis-à-vis de l'État, 'protège les partenaires sociaux contre d'éventuelles interférences ou limitations injustifiées'.

Les syndicats et les organisations d'employeurs n'ont pas la capacité de créer un système de règles d'action et d'organisation permettant d'établir la structure de la négociation collective, car la loi impose déjà un modèle basé sur la priorité de la convention d'entreprise pour ce qui a trait aux salaires. Les organisations syndicales et patronales ne peuvent pas non plus fixer les règles de concurrence, y compris la règle élémentaire de priorité de la norme la plus favorable, et assurer un salaire minimum pour les travailleurs en négociant pour l'ensemble d'un secteur économique ou productif.

Au contraire, en ne permettant pas qu'un salaire minimum contraignant soit fixé par accord entre les représentants syndicaux et patronaux, on prive d'un élément essentiel le rôle spécifique de la négociation collective en tant qu'instrument d'amélioration des conditions de travail, en tant que moyen de distribution appropriée de la richesse et, en définitive, en tant que moyen de progrès social.

L'abolition d'un pouvoir si essentiel à la négociation collective des syndicats, qui empêche l'établissement d'un salaire minimum - en dehors des cas qui peuvent être justifiés pour des raisons économiques ou opérationnelles de l'entreprise - prive radicalement la négociation collective d'un élément décisif pour remplir la fonction sans laquelle elle n'est pas reconnaissable comme telle, et conduit, comme nous l'avons vu, à des cas d'abus et d'exploitation de groupes de travailleurs très peu protégés.

**Il conviendrait donc de souligner une situation de non-conformité avec l'article 6§2 de la Charte, attendu que les accords d'entreprise peuvent parfaitement fixer des salaires inférieurs à ceux établis dans des accords de niveau supérieur sans qu'une justification liée à la situation économique de l'entreprise soit exigée.**

**En outre, nous souhaiterions que le Comité exige au gouvernement de fournir des informations sur :**

- **Les conditions salariales d'accords d'entreprise qui peuvent être inférieures à celles d'accords sectoriels.**
- **La légitimation des sujets qui signent l'accord d'entreprise dans de tels cas, et leur capacité de représentation pour signer des accords affectant l'ensemble du personnel.**

- **La situation de l'emploi dans laquelle se trouvent, en particulier, les personnes fournissant des services de nettoyage des chambres et des installations d'établissements hôteliers, avec leurs rémunérations, leurs conditions relatives au temps de travail et aux horaires, les infractions détectées dans le domaine de la prévention des risques professionnels et les mesures qu'il entend mettre en œuvre pour remédier à cette situation.**

#### **III.4 PARAGRAPHE 2. VIOLATION AU MOTIF DE L'IMPOSITION D'UN ARBITRAGE OBLIGATOIRE EN CAS D'INOBSERVATION DES CONDITIONS ÉTABLIES PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR ET APPLICABLE, EN VERTU D'UNE DÉCISION UNILATÉRALE DE L'ENTREPRISE**

Comme indiqué dans les commentaires et allégations figurant dans le rapport susmentionné, le décret-loi royal n. 3/012 et la loi n. 3/012 ont modifié l'article 82.3 du Statut des travailleurs, qui accorde un arbitrage obligatoire et public, dont la teneur implique la modification et la non-application d'une convention collective en vigueur, à la Commission consultative nationale des conventions collectives (CCNCC), ou ses équivalents dans les Communautés autonomes (CCAA). Cette Commission fait partie de la structure administrative de l'État et des Communautés autonomes, bien que les syndicats figurent aussi dans sa composition, sans pouvoir décisionnel.

Cet organe de décision, qui peut résoudre la non-application d'une convention collective en vigueur, représente une ingérence des autorités politiques et de l'Administration, incompatible avec l'autonomie collective, la liberté d'association et la liberté syndicale elle-même, puisqu'il ne favorise pas une procédure de négociation volontaire entre employeurs, organisations patronales et organisations syndicales (art 6§2 de la Charte), mais encourage l'imposition, par un tiers étranger aux parties à la négociation, d'une décision administrative entraînant la non-application de la convention collective, ou la renonciation à la convention collective. Or, cette non-application ou renonciation, affecte des questions aussi importantes que le temps de travail et sa distribution, le système de rémunération et le montant du salaire, le système de travail et le rendement, les fonctions et les améliorations volontaires complémentaires à l'action protectrice de la sécurité sociale (article 82.3 du Statut des travailleurs).

Par conséquent, cette disposition légale est totalement incompatible et contradictoire avec l'article 6§2 de la Charte sociale européenne, et même avec l'article 6§3, puisque nous ne sommes pas en présence d'une procédure d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail, mais d'une procédure administrative forcée, par un mandat légal dont le contenu est incompatible avec les règles des articles 6§2 et 6§3 de la Charte sociale européenne de 1961.

En outre, ces dispositions de la loi espagnole violent l'article 3 du Protocole additionnel, car elles limitent la possibilité de négociation des organisations représentant les travailleurs en imposant un arbitrage obligatoire.

**III.5 PARAGRAPHE 2. VIOLATION AU MOTIF DE LA PRATIQUE ADMINISTRATIVE QUI CONSISTE À NE PAS RECONNAÎTRE L'EFFICACITÉ DE PACTES COLLECTIFS OU DE CONVENTIONS D'EMPLOYÉS PUBLICS SOUSCRITS PAR DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS ET PAR LES REPRÉSENTANTS D'INSTITUTIONS PUBLIQUES OU ADMINISTRATIVES, PRÉVOYANT UN TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE DE 35 HEURES, POUR CONSIDÉRER QUE LE SEUL TEMPS DE TRAVAIL RÉELLEMENT ADMISSIBLE EST DE 37,5 HEURES, TEL QUE PRÉVU DANS LA LOI DE FINANCES DE 2012.**

Aux côtés de ces violations et inobservations répétées qui affectent le droit à la négociation collective et le droit de mener des actions collectives, y compris le droit de grève, et donc les arts. 6§2, 6§3 et 6§4 de la Charte sociale, le gouvernement n'a pas non plus respecté ces dernières années cette disposition de la Charte sociale européenne.

La non-conformité fait référence à la pratique administrative du gouvernement de ne pas reconnaître l'efficacité juridique des pactes et des accords collectifs signés par les mairies ou d'autres organismes publics ou institutionnels, dans lesquels une durée hebdomadaire de travail de 35 heures a été convenue pour tous les employés du secteur public.

La non-conformité s'est produite comme suit :

1. En 2012, la soixante et onzième disposition additionnelle de la loi n. 2/2012 du 29 juin 2012 sur les finances de l'État pour 2012 stipulait :  
"Durée générale du travail dans le secteur public"

Un. A compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, la durée générale de travail du personnel du secteur public ne peut être inférieure à 37,5 heures de travail hebdomadaire effectif rapportées à l'année...

Deux. A la même date, l'effet des dispositions relatives à la durée et à l'horaire de travail contenues dans les accords, pactes et conventions en vigueur dans les entités, organismes, et agences du secteur public indiqués dans la section précédente, qui contredisent les dispositions du présent article, est suspendu ".

Encore une fois, il s'agit d'une mesure d'urgence qui, figurant dans la Loi de finances, est par sa nature même conjoncturelle et provisoire, étant donné son caractère exceptionnel. Elle restreint, voire annule, le droit à la négociation collective, puisqu'elle suspend l'efficacité des accords, pactes et conventions qui prévoient une durée et un horaire de travail plus favorables pour les travailleurs que la durée générale de 37,5 heures. En somme, elle suspend l'efficacité des conventions collectives qui établissent une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

Toutefois, cette suspension des conventions collectives prévue par une loi exceptionnelle de 2012 est toujours en vigueur, conformément à la pratique administrative du gouvernement, quatre ans plus tard, c'est-à-dire en 2018, ce qui signifie que la restriction à la négociation collective redevient structurelle et systématique.

2. Ces dernières années, c'est-à-dire plusieurs années après 2012, la pratique du gouvernement de l'État a été de ne pas reconnaître de quelque manière que ce soit l'efficacité contraignante des accords, pactes et conventions collectives conclus dans le cas des employés du secteur public, qui établissent une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, plus courte donc que 37,5 heures. Cette pratique est fondée sur le fait que cette restriction à la négociation collective est toujours en vigueur et que, par conséquent, les conventions collectives des employés du secteur public qui prévoient 35 heures de travail ne sont pas efficaces.
3. La pratique administrative du Gouvernement va jusqu'à exiger des avocats de l'État relevant du Ministère de la justice, en cas de nouveaux pactes ou accords d'agents publics signés par les organisations syndicales représentant ces derniers et par les organes de gestion de ces institutions, tel que cela a été le cas dans de nombreuses mairies comme celle de Madrid, de réclamer la nullité de ces dispositions au motif qu'elles seraient contraires à celles de la Loi de finances précitée de 2012 considérée comme toujours en vigueur du fait de la pratique administrative de l'État, et ce malgré le temps écoulé.

La pratique administrative du gouvernement est donc incompatible avec les obligations légales énoncées à l'article 6§2 de la Charte sociale sur le droit à la négociation collective.

À l'article 6§2 de la Charte sociale européenne, le droit de négociation collective est établi. En vertu dudit article, les États s'engagent non seulement à reconnaître dans leur législation la possibilité pour les employeurs et les travailleurs de régler leurs relations au moyen de conventions collectives, mais aussi à promouvoir la conclusion de telles conventions de manière positive, par des moyens appropriés, si leur stade de développement spontané n'est pas suffisant, et à veiller, en particulier, à ce que les partenaires sociaux soient en



mesure d'ouvrir des négociations collectives sans que les États n'entravent les réglementations découlant de conventions collectives.

Cela a été clairement énoncé dans la réclamation 85/2012, qui a donné lieu à la décision sur le fond du 3 juillet 2013 qui reprend la Conclusion I-1969 dans laquelle il est établi que les parties contractantes à la Charte sociale européenne, entre autres l'État espagnol, s'engagent non seulement à reconnaître dans leur législation la possibilité pour les employeurs et les travailleurs de régler leurs relations par le biais d'accords, mais aussi à promouvoir de manière positive la conclusion de tels accords de manière spontanée. Par conséquent, cette promotion est incompatible avec une restriction, persistante et structurelle pendant plusieurs années, sur le contenu de la négociation.

De surcroît, il existe de nombreux rapports du Comité européen des droits sociaux dont le contenu, qui a une valeur juridique incontestable s'agissant de l'organe authentique de contrôle de l'application de la Charte sociale européenne, est contraignant pour les États qui la ratifient, y compris l'État espagnol.

Outre cette affaire, il y a aussi la décision sur le fond du 23 mai 2012, relative à la Réclamation 65/2011, qui établit les mêmes critères sur la prévalence de la convention collective face aux restrictions de la négociation collective, et sur la force contraignante de la convention face à l'ingérence de l'État dans l'autonomie collective lorsque celui-ci adopte et impose des mesures structurelles permanentes en invoquant des intérêts nationaux.

En ce qui concerne précisément notre pays, et attendu qu'il n'a pas ratifié le Protocole sur les réclamations collectives qui a donné lieu aux déclarations susmentionnées et dont la doctrine juridique générale est contraignante puisqu'elle est émise par l'organe ad hoc prévu dans la propre Charte sociale européenne, à savoir le Comité européen des droits sociaux, il faut évaluer et prendre en compte le fait que le système de contrôle de l'efficacité de la Charte est mis en œuvre, conformément à la Charte ratifiée par l'Espagne, par le biais des rapports du Comité européen des droits sociaux relatifs au respect de la Charte sociale et de leurs conclusions.

En ce qui concerne les mesures restrictives contenues dans les lois promulguées en 2012 sur les réformes du travail et les restrictions à la négociation collective, le Comité susmentionné a établi dans son rapport pour 2014 les conclusions suivantes sur les points suivants, en relation avec les allégations faites par l'UGT et les CCOO devant ledit Comité apportant des informations sur le degré de conformité de la législation espagnole avec les règles contenues dans la Charte sociale européenne.

Plus précisément, en ce qui concerne le degré de respect de l'engagement pris à l'article 6§2 de la Charte sociale européenne sur la promotion et les facilités de négociation collective, le Comité note que les mesures législatives adoptées

en 2012 ne sont pas compatibles avec le droit à la négociation collective et la promotion de son exercice.

Par conséquent, du point de vue de l'efficacité juridique de ce traité international ratifié par l'Espagne, une interprétation de la soixante et onzième disposition additionnelle de la loi n. 2/2012 du 29 juin 2012 sur les finances de l'État pour 2012, qui impliquerait qu'elle constitue une norme structurelle à vocation permanente, non cyclique et à durée déterminée, et qu'elle serait valable indéfiniment même 4 ans après sa promulgation, serait incompatible avec l'article 6§2 de la Charte sociale européenne.

### **III.6 PARAGRAPHE 4. VIOLATION AU MOTIF DE L'IMPOSITION D'UN ARBITRAGE OBLIGATOIRE POUR METTRE FIN À UNE GRÈVE**

Le Comité a conclu que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que la loi permet au gouvernement d'imposer l'arbitrage pour mettre fin à une grève dans des cas qui vont au-delà de ceux prévus à l'article 31 de la Charte.

La même observation est faite dans les conclusions XIX-3 (2010) et XX-3 (2014).

Il s'agit d'une question qui n'a pas fait l'objet d'un examen, d'autant plus que, dans la pratique, on a constaté que les autorités publiques utilisent divers mécanismes pour ôter toute efficacité au droit de grève.

Le Comité a déclaré à plusieurs reprises que la situation de l'Espagne n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte sociale puisque la législation permettait au gouvernement d'imposer l'arbitrage pour mettre fin à une grève dans un certain nombre de cas qui vont au-delà de la portée de l'article 31 de la Charte sociale européenne. En effet, les restrictions à l'exercice du droit de grève prévues à l'article 10.1 du décret-loi royal du 4 mars 1977, qui confèrent au gouvernement le pouvoir d'imposer la reprise du travail et un arbitrage obligatoire pour mettre fin à la grève, se réfèrent à des cas très génériques qui ne coïncident pas avec ceux de la Charte sociale, tels que la durée de la grève ou de graves dommages pour l'économie nationale, et pas à des cas visant à garantir le respect des droits et libertés des tiers, ou à protéger l'ordre public, c'est-à-dire des droits protégés par les constitutions ou l'ordre constitutionnel public, ou relatifs à la sécurité nationale ou à la santé publique.

En outre, les restrictions prévues par l'article 31§1 de la Charte sociale sont en fait couvertes par l'article 10.2 du décret-loi du 4 mars 1977 relatif aux grèves qui affectent les droits constitutionnels de tiers, ou l'ordre public constitutionnel, ou les services publics essentiels. Par conséquent, l'article 10.1 du décret-loi du 4 mars 1977, en prévoyant l'arbitrage obligatoire et coercitif, si le gouvernement décide de l'imposer, et en n'ayant pas le caractère volontaire de l'arbitrage pour



résoudre les conflits du travail, est incompatible avec les articles 6§3 et 6§4 de la Charte sociale européenne.

**Compte tenu de ce qui précède, la Confédération syndicale de Comisiones Obreras et l'Unión General de Trabajadores de España soumettent au Comité européen des droits sociaux les présentes observations/allégations au rapport présenté par le gouvernement espagnol, et prient le Comité de constater la violation de la Charte sociale européenne et du Protocole additionnel pour ce qui est des aspects décrits ci-dessus, et d'adopter les mesures nécessaires pour garantir les droits professionnels et sociaux protégés par lesdits instruments.**

À Madrid, le trente avril deux mille dix huit.