



14/11/2017

RAP/Cha/ESP/30(2018)

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE DE 1961

30e rapport sur la mise en œuvre de la
Charte sociale européenne

soumis par

LE GOVERNMENT DE L'ESPAGNE

- Articles 2, 4, 5, 6 et article 2 et 3 du Protocole additionnel pour la période 01/01/2013 – 31/12/2016)
- Informations complémentaires sur les articles 10§1 et 18§1 (Conclusions XXI-1 (2016))

Rapport enregistré par le Secrétariat le
14 novembre 2017

CYCLE XXI-3 (2018)

CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE

30^e RAPPORT DE L'ESPAGNE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE DISPOSITIONS RELATIVES AU GROUPE THÉMATIQUE « DROITS LIÉS AU TRAVAIL »

- **Articles 2, 4, 5 et 6 de la Charte sociale européenne de 1961 et articles 2 et 3 du Protocole additionnel de 1988**
(Période du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2016)
- **Complément d'informations sur les articles 2.2, 4.3 et 4.5 – Conclusions XX-3 (2014) CEDS**
- **Conclusions XXI-1 (2016) CEDS, articles 10.1 et 18.1 de la Charte sociale européenne de 1961**

Rapport du gouvernement de l'Espagne, établi en application de l'article 21 de la Charte sociale européenne, sur les mesures ayant été adoptées afin de donner effet aux prévisions de la Charte, ratifiée par l'Espagne le 6 mai 1980.

Conformément à l'article 23 de la Charte sociale européenne, des copies du présent rapport ont été transmises aux organisations syndicales et patronales les plus représentatives.

Le 30^e rapport de l'Espagne est rédigé selon le nouveau système adopté par le Comité des ministres lors de sa séance du 2 avril 2014.

Le présent rapport tient compte des modifications intervenues depuis le dernier rapport ainsi que des conclusions XIX-3 (2014) et des conclusions XXI-1 (2016) du Comité européen des droits sociaux (CEDS). La période de référence du présent rapport pour chacun des articles qui y sont cités s'étend du 1^{er} janvier 2013 jusqu'au 31 décembre 2016.

Sont présentées ci-dessous les informations demandées au sujet des articles suivants :

I. **ARTICLES 2, 4, 5 et 6 DE LA CHARTE ET ARTICLES 2 et 3 DU PROTOCOLE ADDITIONNEL**

Article 2. Droit à des conditions de travail équitables
--

TEXTES DE DROIT ADOPTÉS ENTRE LE 1^{er} JANVIER 2013 ET LE 31 DÉCEMBRE 2016

Dans la présente section, il convient de mentionner les textes ci-dessous, classés par ordre chronologique :

- **Décret royal 128/2013 du 22 février 2013 sur l'aménagement du temps de travail des travailleurs indépendants exécutant des activités mobiles de transport routier.**
(<http://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-2034>)

Ce décret royal a été adopté afin de transposer en droit interne les points 1, 3, 4, 5, 6, 7, 9 et 11 de l'article 2 de la directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002, relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier, en ce qui concerne les conducteurs indépendants. Conformément à ce texte communautaire, le décret royal a pour but de renforcer la sécurité et la santé des travailleurs mobiles du transport routier en incluant les conducteurs indépendants dans les dispositions portant transposition de la directive.

Les articles 1^{er} et 2 portent sur l'objet du décret royal, sur son champ d'application et sur les définitions des concepts de base.

Les articles 3, 4, 5 et 6 établissent respectivement les conditions minimales à respecter concernant le temps de travail, le temps de repos, les pauses et l'obligation d'enregistrement du temps de travail.

Enfin, l'article 7 désigne les organes compétents de l'administration générale de l'État et des Communautés autonomes en tant qu'instances chargées du contrôle du respect du décret royal et réglemente l'exercice de leurs fonctions, notamment le droit d'accès aux lieux de travail et le pouvoir de vérification.

- **Loi 14/2013 du 27 novembre 2013 sur l'appui aux entrepreneurs et à leur internationalisation.**

(<http://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-10074>)

Cette loi porte modification du point 5 de l'article 30 de la loi 31/1995 du 8 novembre 1995 sur la prévention des risques professionnels. Sa nouvelle rédaction est la suivante :

«5. Dans les entreprises employant jusqu'à 10 salariés, le chef d'entreprise peut assurer personnellement les fonctions visées au point 1, à condition qu'il exerce habituellement ses activités dans le lieu de travail de l'entreprise, qu'il dispose des capacités nécessaires compte tenu des risques auxquels sont exposés les salariés et des dangers associés à leur travail et qu'il respecte les dispositions auxquelles se réfère l'alinéa e) du point 1 de l'article 6 de la présente loi. Les mêmes dispositions s'appliquent au chef d'une entreprise employant jusqu'à 25 salariés et remplissant les critères précités, à condition que l'entreprise dispose d'un seul lieu de travail ».

Il convient également de souligner qu'une nouvelle disposition additionnelle a été ajoutée à la loi 31/1995. Elle établit ce qui suit :

« Dix-septième disposition additionnelle. Conseil technique pour les entreprises employant jusqu'à 25 salariés.

En application du point 5 de l'article 5 et des articles 7 et 8 de la présente loi, le ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale et l'institut national pour la sécurité et l'hygiène au travail, en collaboration avec les Communautés autonomes et les partenaires sociaux, apportent leur conseil technique spécialisé en matière de sécurité et d'hygiène au travail aux entreprises employant jusqu'à 25 salariés.

Cette mission de conseil consiste à concevoir et à mettre en place un système destiné à permettre au chef d'entreprise d'organiser la prévention en vue du respect effectif des obligations en matière de prévention sous une forme simplifiée ».

- **Décret-loi royal 16/2013 du 20 décembre 2013 portant adoption de mesures favorisant la stabilité de l'emploi et le renforcement de l'employabilité des travailleurs.**

(<http://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-13426>)

Ce décret-loi royal modifie plusieurs articles du Statut des travailleurs alors en vigueur, adopté par le décret royal législatif 1/1995 du 24 mars 1995. Certaines modifications ont pour but de flexibiliser les contrats de travail à temps partiel. Afin d'encourager le recours à ce type de contrats, le Statut a fait l'objet d'importantes modifications en matière de temps de travail.

D'une part, les salariés sous contrat à temps partiel ne peuvent plus faire d'heures supplémentaires, à l'exception des cas prévus à l'article 35.3 du Statut des travailleurs. D'autre part, le régime applicable aux heures complémentaires a été assoupli, avec une réduction du délai de préavis pour la réalisation de ce type d'heures et une augmentation du nombre d'heures complémentaires autorisées. Une distinction est établie entre, d'une part, les heures complémentaires obligatoires, qui résultent d'un accord et que le salarié est tenu d'effectuer s'il a signé ledit accord et, d'autre part, les heures complémentaires facultatives, qui ne peuvent être proposées par l'entreprise qu'aux salariés sous contrat à durée indéterminée et que le salarié peut choisir d'accomplir ou non, comme leur nom le laisse entendre. Autre nouveauté importante,

seuls les contrats prévoyant une durée minimale de travail de dix heures par semaine, selon un décompte annuel, permettent d'accomplir des heures complémentaires. En outre, une obligation d'enregistrement des temps de travail des salariés à temps partiel est établie.

Dans le même esprit de promotion de la flexibilité, lorsque la répartition du temps de travail est irrégulière, le système correspondant de compensation des heures accomplies en plus ou en moins fait l'objet d'un accord entre les parties concernées. En l'absence d'un tel accord, les différences doivent être compensées dans un délai de douze mois à compter du moment où elles se sont produites.

Il est également établi qu'un contrat à durée déterminée conclu pour une durée inférieure à six mois ne peut pas comporter une période d'essai supérieure à un mois, sauf si la convention collective applicable le prévoit autrement. En outre, les dispositions sur la suspension de la période d'essai sont modifiées afin de tenir compte de situations liées à la maternité ou à la paternité.

Enfin, l'âge maximal d'un enfant à charge ouvrant droit à une réduction du temps de travail quotidien passe de 8 à 12 ans. La réduction du temps de travail entraîne la minoration proportionnelle du salaire.

- **Décret royal 598/2015 du 3 juillet 2015 portant modification du décret royal 39/1997 du 17 janvier 1997 portant approbation du règlement sur les services de prévention, du décret royal 485/1997 du 14 avril 1997 portant adoption de dispositions minimales en matière de signalisation sur la sécurité et l'hygiène au travail, du décret royal 665/1997 du 12 mai 1997 sur la protection des travailleurs face aux risques liés à l'exposition aux agents cancérigènes pendant le travail et du décret royal 374/2001 du 6 avril 2001 sur la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs face aux risques liés à l'exposition aux agents chimiques pendant le travail.**

(<http://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-7458>)

Les modifications apportées par le décret royal 598/2015 sont le résultat de la transposition en droit espagnol de la directive 2014/27/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 modifiant les directives du Conseil 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE et la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil afin de les aligner sur le règlement (CE) n° 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges.

Les modifications que la directive 2014/27/UE, désormais transposée en droit espagnol, apporte aux autres directives mentionnées ci-dessus ont été motivées par le règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008, lequel a établi un nouveau système de classification, d'étiquetage et d'emballage des substances et des mélanges dans l'Union européenne fondé sur le système général international harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH), adopté au sein de la Commission économique pour l'Europe des Nations Unies. Les directives modifiées par la directive 2014/27/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 mars 2014 faisant référence à l'ancien système de classification et d'étiquetage, il est devenu nécessaire de les modifier afin de les adapter au nouveau système mis en place par le règlement mentionné ci-dessus. Pour cette même raison, les décrets-royaux correspondants ont également été modifiés.

- **Décret royal 899/2015 du 9 octobre 2015 portant modification du décret royal 39/1997 du 17 janvier 1997 portant approbation du règlement sur les activités des services de prévention.**
(<http://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-10926>)

L'article 31.5 de la loi 31/1995 du 8 novembre 1995 sur la prévention des risques professionnels établit que, pour pouvoir remplir des missions de prévention, les entités spécialisées doivent obtenir un agrément des autorités de l'administration du travail, valable sur l'ensemble du territoire espagnol, lequel est délivré après vérification du respect des exigences réglementaires et après autorisation émise par les autorités sanitaires pour les aspects liés à la santé. Le décret royal 39/1997 du 17 janvier 1997 portant adoption du règlement sur les activités des services de prévention établissait les dispositions d'application de la loi. Après examen dudit décret royal 39/1997, il a été constaté que certaines modifications étaient nécessaires afin de clarifier les critères et les exigences applicables aux activités des services de prévention.

- **Décret royal 901/2015 du 9 octobre 2015 portant modification du décret royal 843/2011 du 17 juin 2011 portant adoption des critères généraux applicables à l'organisation des ressources dans les activités des services de prévention liées à la santé.**
(<http://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-10928>)

La surveillance de la santé constitue la principale activité des services de prévention dans le domaine sanitaire. À l'aide de procédures dûment validées, ces activités ont pour but de dépister de manière régulière et systématique les symptômes et les signes précurseurs de tout trouble de santé lié au travail, d'identifier les situations à risque et de proposer les mesures correctives nécessaires.

Le décret royal 843/2011 établit les exigences techniques et les conditions minimales applicables permettant aux services de santé des services de prévention des risques professionnels d'obtenir l'agrément correspondant et d'assurer la qualité desdits services. Ce texte est applicable aux activités dans le domaine de la santé effectuées tant par des cabinets externes que par les entreprises qui assurent elles-mêmes la prestation de ces services avec leurs propres moyens ou en mutualisant ces derniers.

Cependant, la mise en œuvre du décret royal 843/2011 a permis d'identifier certaines modifications nécessaires afin de préciser le contenu dudit décret. En conséquence, le décret royal 901/2015 est venu modifier le décret royal 843/2011 du 17 juin 2011 dans le but, entre autres, de préserver la faculté attribuée aux autorités sanitaires de vérifier la qualité, la suffisance et la conformité des activités dans le domaine de la santé effectuées par des services de prévention externes.

- **Décret royal législatif 2/2015 du 23 octobre 2015 portant approbation du texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs (TRLET).**
(<http://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20170324&tn=1#a33>),

Ce nouveau texte remplace le texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs, adopté par le décret royal législatif 1/1995 du 24 mars 1995. Cependant, il n'introduit pas de modifications portant sur les matières objet du présent rapport.

- **Décret royal 299/2016 du 22 juillet 2016 sur la protection de la santé et la sécurité des travailleurs face aux risques liés à l'exposition aux champs électromagnétiques.**
(<http://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2016-7303>)

Le texte établit une série de prescriptions minimales ayant pour but la protection de la santé et la sécurité des travailleurs face aux risques qui découlent ou pourraient découler de l'exposition aux champs électromagnétiques, qu'il s'agisse des risques liés aux effets biophysiques directs connus ou des effets indirects provoqués par les champs électromagnétiques.

Le décret royal, dont les dispositions visent à éviter ou à réduire les risques, établit ainsi l'obligation pour les entreprises de définir et de mettre en œuvre un plan d'action contenant des mesures techniques ou organisationnelles permettant de s'assurer que l'exposition ne dépasse pas les valeurs limites fixées ; il fixe les valeurs limites d'exposition et les niveaux d'action ; il prescrit l'obligation pour l'employeur d'évaluer les risques et de mesurer ou calculer, si nécessaire, les niveaux des champs électromagnétiques auxquels sont exposés les travailleurs et inclut une liste des aspects dont l'employeur doit tenir particulièrement compte dans son évaluation des risques ; il précise que les travailleurs ne doivent en aucun cas être exposés à de valeurs dépassant les valeurs limites d'exposition ; il reconnaît deux des droits fondamentaux en matière de prévention en soulignant, d'une part, la nécessité de former et d'informer les travailleurs et, d'autre part, en prévoyant les modalités de consultation et de participation de ces derniers ; il contient également des dispositions relatives à la surveillance de la santé des travailleurs face aux risques dus à l'exposition aux champs électromagnétiques.

- **Décret royal 311/2016 du 29 juillet 2016 portant modification du décret royal 1561/1995 du 21 septembre 1995 sur le temps de travail dans le cas particulier du travail de nuit.**
(<http://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-7338>)

Ce décret royal fait suite à l'avis motivé de la Commission européenne selon lequel l'Espagne n'avait pas correctement transposé la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, concrètement les dispositions de l'alinéa b) de l'article 8, qui prévoit une limite maximale de 8 heures de travail pour le travail de nuit comportant des risques particuliers ou des tensions importantes. Le décret royal 1561/1995, tel que rédigé après sa modification, contient un nouvel article (article 33) exclusivement applicable aux travailleurs de nuit dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions importantes. En vue d'identifier les emplois auxquels s'applique la limite maximale ci-dessus, le nouvel article renvoie, conformément à la possibilité prévue dans le dernier paragraphe de l'article 8 de la directive 2003/88/CE, aux conventions collectives correspondantes ou, à défaut, aux accords d'entreprise.

EN CE QUI CONCERNE LA FONCTION PUBLIQUE

Paragraphe 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 ;

A.- Cadre juridique :

Le décret royal législatif 5/2015 octobre portant approbation du texte refondu de la loi sur le statut général des employés publics (ci-après « TREBEP ») établit à l'article 47, Chapitre V, Titre II, que « *les administrations publiques définissent le temps de travail normal et le temps de travail spécial de leurs fonctionnaires publics. La durée du travail peut être à temps plein ou à temps partiel* ».

En ce qui concerne le personnel contractuel de l'administration générale de l'État, il convient de tenir compte des dispositions du **décret royal législatif 2/2015** du 23 octobre 2015 portant approbation du texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs et de la **III^e convention collective unique** applicable au personnel contractuel de l'administration générale de l'État, laquelle a été dénoncée fin 2016 par les syndicats les plus représentatifs. Une nouvelle convention est par conséquent en cours de négociation.

L'article 34 du TRLET établit ce qui suit :

« 1. La durée du temps de travail est fixée dans les conventions collectives ou les contrats de travail.

La durée maximale du temps de travail est de 40 heures hebdomadaires de travail effectif en moyenne annuelle.

2. Le temps de travail peut être irrégulièrement distribué tout au long de l'année si une convention collective le stipule ou, à défaut, si un accord en ce sens est conclu entre l'employeur et les représentants des travailleurs. En l'absence de stipulations à cet égard, l'employeur peut établir la répartition irrégulière de 10% du temps de travail tout au long de l'année.

Cette répartition doit respecter dans tous les cas les périodes minimales de repos quotidien et hebdomadaire prévues par la loi, le travailleur doit être informé, au moins cinq jours à l'avance, de la date et de l'heure de la prestation de travail qu'il doit assurer en vertu de ladite répartition.

Les différences, en plus ou en moins, entre la durée du travail accompli et la durée maximale du temps de travail normal prévue par la loi ou établie par un accord sont compensées sous la forme prévue par la convention collective applicable ou, à défaut, par l'accord en ce sens conclu entre l'employeur et les représentants des travailleurs. En l'absence de stipulations à cet égard, les différences dues à la répartition irrégulière du temps de travail doivent être compensées dans un délai de douze mois à compter du moment auquel elles se sont produites.

3. Au moins douze heures doivent s'écouler entre la fin d'une journée de travail et le début de la suivante.

Le temps de travail normal ne peut être supérieur à neuf heures de travail effectif par jour, sauf si une convention collective ou, à défaut, un accord entre l'entreprise et les représentants des travailleurs, établit une autre répartition du temps de travail journalier. La période de repos entre les journées de travail doit, en tout état de cause, être respectée.

Les travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peuvent effectuer plus de huit heures de travail journalier effectif, celles-ci comprenant, le cas échéant, le temps consacré à la formation, et s'ils travaillent pour plusieurs employeurs, les heures réalisées pour chacun d'eux.

4. Lorsque la durée de la journée continue de travail dépasse les six heures, une pause d'au moins 15 minutes doit être prévue au cours de ladite journée. La pause est considérée comme temps de travail effectif si la convention collective ou le contrat de travail en dispose ainsi.

La pause, pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans, doit être de 30 minutes ou plus lorsque la durée de la journée continue de travail est supérieure à 4 heures et 30 minutes.

5. Pour déterminer le calcul du temps de travail, la présence du salarié à son poste de travail, tant au début qu'à la fin de la journée, est prise en compte.

6. L'employeur établit tous les ans un calendrier des jours fériés, une copie de celui-ci devant être exposée de façon visible dans chaque lieu de travail.

7. Le gouvernement, sur proposition du ministre de l'Emploi et de la Sécurité sociale et après consultation des organisations syndicales et patronales les plus représentatives, peut établir des augmentations ou des limitations, en ce qui concerne l'aménagement et la durée du temps de travail et des repos, applicables aux secteurs d'activité et aux emplois dont les caractéristiques particulières le justifient.

8. Le salarié a le droit d'adapter la durée et la répartition de son temps de travail dans le but de donner effet au droit de concilier sa vie personnelle, familiale et professionnelle, dans les termes établis par la négociation collective ou par l'accord auquel il serait parvenu avec l'employeur, à condition de respecter, le cas échéant, les conditions résultant de ladite négociation.

À cette fin, le recours à des modalités d'aménagement du temps de travail et des repos, telles que la journée continue de travail, les horaires flexibles ou autres, sera encouragé afin de permettre le plus haut niveau de compatibilité entre la vie personnelle, familiale et professionnelle et une productivité accrue des entreprises ».

En ce qui concerne la convention unique du personnel contractuel de l'administration générale de l'État, son article 37 établit ce qui suit :

« 1. La durée maximale du temps de travail hebdomadaire normal est de trente-sept heures et trente minutes de travail effectif en moyenne annuelle, soit mille six-cent quarante-sept heures annuelles.

2. À tous les effets, le service accompli pendant les heures de travail fixées par l'organe compétent, les autorisations d'absence et le crédit d'heures pour l'exercice de fonctions syndicales sont considérés comme travail effectif.

3. Il peut être décidé, dans certaines circonstances, d'augmenter le temps de travail normal jusqu'à 40 heures hebdomadaires de travail maximum en moyenne annuelle. Dans un tel cas, l'augmentation du temps de travail ouvre droit aux compléments de rémunération correspondants ».

En application de l'article 47 du TREBEP et dans le but d'adapter la réglementation en la matière aux modifications intervenues depuis 2012, plusieurs décisions du secrétariat d'État aux Administrations publiques ont été publiées. Elles portent modification de la décision du 28 décembre 2012, qui contient des instructions relatives au temps de travail du personnel de l'administration générale de l'État et de ses organismes publics.

Dans la décision de 2012, telle que rédigée après la modification du 24 juillet 2015, il est établi que *« la durée du temps de travail normal est de 37 heures et 30 minutes de travail effectif en moyenne annuelle, soit mille six-cent quarante-deux heures par an ».*

B. Mesures adoptées :

Tel que mentionné ci-dessus, le temps de travail dans l'administration publique a fait l'objet de plusieurs modifications, qui résultent de la mise en œuvre des mesures prévues dans le décret-loi royal 20/2012 du 13 juillet 2012 portant adoption de mesures visant à garantir la

stabilité budgétaire et à encourager la compétitivité. L'article 8 dudit décret-loi royal a modifié la loi 7/2007 du 12 avril 2007 sur le statut général des employés publics, concrètement les articles 48 et 50, qui réglementent respectivement les autorisations d'absence et les vacances des fonctionnaires publics. Ainsi, le nombre de jours de congé pour convenance personnelle a été réduit par rapport à la réglementation jusqu'alors en vigueur et les jours supplémentaires de vacances ou de congé pour convenance personnelle au titre de l'ancienneté ont été supprimés.

Par la suite, quatre décisions du secrétariat d'État aux Administrations publiques (ci-après « SEAP ») ont d'une part permis de revenir progressivement à la situation existante en 2011 en ce qui concerne les jours de congé pour convenance personnelle, de congés annuels... et, d'autre part, ont établi de nouvelles dispositions en vertu de l'application de la jurisprudence communautaire (une décision du SEAP du mois de juillet porte transposition en droit espagnol de la directive communautaire 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, dans les termes exprimés dans la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. Les règles applicables aux congés annuels ont été modifiées de sorte qu'ils peuvent être pris à la fin du congé de maternité ou de paternité, au cours de l'année civile de l'événement ouvrant droit à ces derniers congés ou de l'année suivante, ou après la fin de la période d'incapacité temporaire à condition de ne pas les reporter au-delà de dix-huit mois à compter de la fin de l'année où se produit l'incapacité).

Par ailleurs, de nouvelles possibilités ont également été introduites pour permettre une plus grande souplesse et pour mieux répondre à la situation personnelle ou familiale des employés publics.

Plusieurs résolutions sont venues modifier certains points de la décision du 28 décembre 2012, concrètement : les points 7 et 8 par décision du 25 novembre 2015 ; les points 3 et 9 par décision du 16 septembre 2015 ; les points 2.3, 6, 3.1, 9.1, 5, 7 et 12.3 par décision du 22 juillet 2015 ; les points 3.1 et 9.7 par décision du 23 décembre 2013.

Paragraphe 2. À prévoir des jours fériés payés.

A.- Cadre juridique :

En ce qui concerne les fonctionnaires, les dispositions de l'alinéa d) de l'article 24 du TREBEP leur sont applicables (« *Services extraordinaires accomplis en dehors du temps de travail normal* »).

Dans le cas du personnel contractuel de l'administration générale de l'État, il convient de rappeler que les heures supplémentaires sont régies par l'article 35 du TRLET dans les termes suivants :

« 1. Les heures supplémentaires sont les heures accomplies au-delà de la durée maximale du temps de travail normal, déterminée conformément à l'article précédent. En vertu de la convention collective ou, à défaut, du contrat de travail individuel, les heures supplémentaires peuvent soit être rémunérées selon le montant ayant été fixé, qui ne peut en aucun cas être inférieur à la valeur de l'heure normale, soit être compensées par les temps de repos équivalents rémunérés. En l'absence de dispositions à cet égard, il est entendu que les heures supplémentaires doivent être compensées par des temps de repos dans les quatre mois suivant le moment auquel elles ont été accomplies.

2. Le nombre d'heures supplémentaires ne peut pas être supérieur à 80 heures par an, sauf dans les cas prévus au point 3 du présent article. Pour les salariés qui, en vertu du type et de

la durée de leur contrat, ont un temps de travail en moyenne annuelle inférieur au temps de travail normal, le nombre maximal d'heures supplémentaires est réduit proportionnellement à leur temps de travail.

Aux fins de l'application des dispositions du paragraphe précédent, il n'est pas tenu compte des heures supplémentaires ayant été compensées par du temps de repos dans les quatre mois suivant le moment auquel elles ont été accomplies.

Le gouvernement peut supprimer ou réduire le nombre maximal d'heures supplémentaires, d'une manière générale ou spécifiquement pour certains secteurs d'activité ou territoires, afin d'accroître les opportunités d'embauche de travailleurs se trouvant au chômage involontaire.

3. Aux fins du calcul de la durée maximale du temps de travail normal ou du nombre maximal des heures supplémentaires autorisées, il n'est pas tenu compte des heures de travail accomplies en plus afin de prévenir ou de réparer des dommages et autres situations d'urgence extraordinaires, sans préjudice de la contrepartie correspondante en tant qu'heures supplémentaires.

4. Les heures supplémentaires sont effectuées à titre volontaire, sauf si elles sont prévues par la convention collective ou le contrat de travail, dans les limites établies au point 2 du présent article.

5. Aux fins du décompte des heures supplémentaires, le temps de travail de chaque salarié est enregistré quotidiennement et additionné pour la période de rémunération établie. Une copie du décompte est remise au salarié, jointe au bulletin de paie correspondant ».

Concernant la convention collective unique pour le personnel contractuel de l'administration générale de l'État, les heures supplémentaires sont visées à l'article 44 dans les termes suivants :

« 1. Sont considérées comme des heures supplémentaires celles accomplies au-delà des 37 heures et 30 minutes de travail hebdomadaire ou, le cas échéant, celles accomplies au-delà de la durée du temps de travail prévue au point 3 de l'article 37 de la présente convention.

2. Les heures supplémentaires font l'objet d'une contrepartie en temps de repos cumulable, de deux heures pour chaque heure supplémentaire accomplie, sauf pour les heures supplémentaires nocturnes ou en jour férié, qui correspondent chacune à deux heures et trente minutes. Elles peuvent également être rémunérées en espèces conformément à l'article 73 de la convention, si un accord en ce sens existe.

En cas de repos compensateur, ce dernier doit, en tout état de cause, être pris dans un délai de quatre mois à compter du moment auquel les heures supplémentaires ont été accomplies, conformément à l'article 35 du Statut des travailleurs.

3. Les heures supplémentaires ne peuvent en aucun cas dépasser les 60 heures par an, sauf dans les situations prévues à l'article 35.3 du Statut des travailleurs.

4. Dans le cadre de la politique générale de création d'emploi, des efforts seront réalisés afin de réduire le nombre d'heures supplémentaires. L'initiative incombe au ministère ou à l'organisme correspondant, compte tenu des besoins des différentes unités administratives.

5. Les sous-commissions déléguées et la CIVEA (Commission pour l'interprétation, la surveillance, l'étude et la mise en œuvre de la convention unique) sont informées tous les trois mois des heures supplémentaires accomplies ».

Par ailleurs, le point 5.2.6 de l'article 73 de la convention prévoit un complément de rémunération pour le travail effectué un dimanche ou un jour férié, dans les termes suivants :
« lorsque les employés affectés à des postes de travail régis par les dispositions prévues aux points 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3 sont amenés, occasionnellement, à assurer les services publics pendant un nombre de dimanches et de jours fériés supérieur à celui fixé dans les points cités, ou si, étant affectés à des postes non régis ni par lesdits points ni par le point 5.2.4, ils sont amenés à titre exceptionnel à assurer les services publics les dimanches et les jours fériés,

les heures accomplies font de préférence l'objet d'une compensation en temps de repos, d'une heure et 30 minutes pour chaque heure accomplie, ou sont rémunérées selon les montants et les modalités déterminés par la CIVEA ».

B. Mesures adoptées :

Aucune mesure modifiant la réglementation citée plus haut n'a été introduite.

Paragraphe 3. À assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum.

A. Cadre juridique :

L'article 50 du TREBEP établit qu'au cours d'une année civile les fonctionnaires ont droit à un congé annuel rémunéré de vingt-deux jours ouvrables ou, lorsqu'ils n'ont pas travaillé une année complète, à un congé dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis.

En ce qui concerne le personnel contractuel, il établit que le temps de travail, les autorisations d'absence et les congés annuels sont régis par les dispositions correspondantes du TREBEP et par la législation du droit du travail.

Dans cette ligne, l'article 38 du TRLET dispose ce qui suit en matière de congés annuels :

« 1. La durée du congé annuel rémunéré, non échangeable contre une compensation économique, est celle définie dans la convention collective ou le contrat de travail. La durée du congé annuel ne peut en aucun cas être inférieure à trente jours civils.

2. La manière dont le congé annuel est pris, en un seul bloc ou par tranches, est déterminée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié dans le respect, le cas échéant, des prescriptions correspondantes en matière de planification annuelle des congés contenues dans les conventions collectives.

En l'absence d'un tel accord entre les parties, l'organe juridictionnel compétent fixe les dates du congé, dans le cadre d'une procédure simplifiée prioritaire. Sa décision n'est pas susceptible de recours.

3. Chaque entreprise établit son calendrier des congés annuels. Les salariés sont informés au moins deux mois à l'avance des dates qui leur ont été attribuées.

Lorsque la période de congé, fixée dans le calendrier de congés de l'entreprise visé au paragraphe précédent, coïncide avec une incapacité temporaire de travail liée à des événements tels que la maternité, l'accouchement, l'allaitement maternel ou avec la période de suspension du contrat de travail prévue à l'article 48.4 et 48 bis de la présente loi, le travailleur peut prendre ses jours de congé annuel à des dates différentes de celles de l'incapacité temporaire ou de l'autorisation d'absence à laquelle il aurait eu droit en application des articles ci-dessus, même si l'année civile à laquelle les jours de congé correspondent a déjà pris fin.

Lorsque les jours de congés annuels coïncident avec une incapacité temporaire, liée à des événements autres que ceux mentionnés au paragraphe précédent, qui empêche le travailleur de prendre tout ou partie de ses jours de congé annuel au cours de l'année civile correspondante, celui-ci peut les prendre à la fin de l'incapacité temporaire, dans un délai maximal de 18 mois à compter de la fin de l'année ayant ouvert droit auxdits jours de congé ».

L'article 45 de la convention collective unique du personnel contractuel de l'administration générale de l'État établit, pour les congés annuels du personnel entrant dans son champ d'application, les dispositions suivantes :

« 1. La durée du congé annuel rémunéré est d'un mois civil ou de vingt-deux jours ouvrables pour chaque année complète de service accompli, ou calculée au prorata des services effectivement accomplis. Le travailleur doit obligatoirement prendre ses jours de congé au cours de l'année civile et peut les reporter jusqu'au 15 janvier de l'année suivante, conformément à la planification arrêtée par l'organe de direction de chaque ministère ou organisme après consultation des représentants des travailleurs.

Le personnel dont le contrat expire au cours de l'année a le droit de prendre les jours de congé annuel qui lui correspondent ou de percevoir une indemnité compensatrice s'il n'a pas pu bénéficier de ses congés payés. Aux effets ci-dessus, les samedis ne sont pas considérés comme des jours ouvrables, sauf dans le cas des horaires spéciaux de travail.

En fonction de leur ancienneté, les travailleurs ont droit aux jours de congés annuels suivants :

- quinze ans de service : vingt-trois jours ouvrables ;*
- vingt ans de service : vingt-quatre jours ouvrables ;*
- vingt-cinq ans de services : vingt-cinq jours ouvrables ;*
- trente ans ou plus de service : vingt-six jours ouvrables.*

Ces droits sont exercés à partir de l'année suivant celle pendant laquelle a été acquise l'ancienneté mentionnée.

2. Les congés annuels sont pris, à la demande du travailleur, tout au long de l'année par tranches minimales de cinq jours ouvrables consécutifs (les jours non ouvrables tombant éventuellement dans ces périodes sont exclus du calcul de ces dernières et ne les interrompent pas), à condition que lesdits congés soient compatibles avec les nécessités du service et figurent dans la planification annuelle arrêtée par chaque ministère ou organisme. Lorsque des nécessités du service sont invoquées afin de refuser l'octroi de jours de congés annuels au cours d'une période donnée, elles doivent faire l'objet d'une communication écrite dûment motivée adressée à l'intéressé et aux représentants des travailleurs. Lorsque, pour des raisons de service, les jours de congé annuel restants ne peuvent plus être pris qu'en tranches inférieures à 5 jours, le travailleur est autorisé à prendre le solde des jours auxquels il a droit, en respectant les nécessités du service.

En cas de désaccord entre les travailleurs d'un lieu de travail quant à l'attribution des tours de départ en congé, des tours de départ par rotation sont établis.

3. Les mères et les pères ont le droit de cumuler leurs congés annuels à un congé de maternité, d'allaitement ou de paternité, même après la fin de l'année civile à laquelle correspond ledit congé annuel. Ce même droit est reconnu en cas d'adoption et d'accueil familial.

Le congé annuel est interrompu lorsqu'il coïncide avec un congé de maternité. Les jours de congé annuel restants peuvent être pris à la fin du congé de maternité, dans les termes indiqués au paragraphe précédent.

4. Les travailleurs temporaires sous contrat d'une durée inférieure à un an ayant droit à 5 jours de congé annuel ou plus en vertu d'une stipulation contractuelle bénéficient du régime décrit ci-dessus dans les mêmes conditions que le personnel sous contrat à durée indéterminée, tandis que les travailleurs ayant droit à un congé annuel de moins de 5 jours doivent le prendre en jours ouvrables consécutifs. Dans les deux cas, les conditions prévues au point 2 sont applicables.

Lorsque le travailleur n'a pas demandé à prendre son congé annuel, l'administration peut soit l'accorder à la fin de la période contractuelle prévue soit verser au travailleur une indemnité compensatoire correspondant aux jours de congé auxquels le travailleur a droit.

5. L'administration fixe la procédure de demande du congé annuel après consultation des partenaires sociaux représentés au sein de la CIVEA.

En accord avec les sous-commissions déléguées correspondantes, certaines priorités peuvent être établies pour le choix du tour de départ en congé. Cette possibilité de choisir son tour de départ, qui n'est applicable qu'un nombre de fois limité, est accordée aux travailleurs ayant des responsabilités familiales et à ceux se trouvant dans des situations particulières.

6. Une incapacité temporaire de travail a pour effet d'interrompre le congé annuel, lequel peut être pris à l'issue de l'incapacité, au cours de l'année civile et au plus tard jusqu'au 15 janvier de l'année suivante.

7. Tout aspect relatif aux congés et aux autorisations d'absence non prévu dans le présent chapitre est régi par les dispositions générales en la matière contenues dans l'arrêté ministériel du 15 décembre 2015 portant publication de l'accord du comité général de négociation relatif à la rémunération, à l'amélioration des conditions de travail et à la professionnalisation des employés public, et par la décision du secrétariat général à la Fonction publique portant instructions sur le temps de travail et les horaires de travail du personnel civil de l'administration générale de l'État.

B. Mesures adoptées

En ce qui concerne les congés annuels, il convient de signaler que la décision du 16 septembre 2015 du secrétariat d'État aux Administrations publiques portant instructions sur le temps de travail et les horaires de travail du personnel de l'administration générale de l'État et de ses organismes publics constitue le texte d'application des dispositions en matière d'autorisations d'absence et de congés annuels contenues dans le décret-loi royal 10/2015 du 11 septembre 2015. D'une part, ladite décision modifie le nombre de jours de congé de convenance personnelle en le portant de nouveau à six et, d'autre part, elle prévoit des jours supplémentaires, en fonction de l'ancienneté, aussi bien pour les congés de convenance personnelle que pour les congés annuels, tel que prévu dans le Statut général de l'employé public.

En outre, comme il a été dit plus haut, la décision du SEAP du mois de juillet transpose en droit espagnol la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, conformément aux prescriptions de la cour de Justice de l'Union européenne. Le régime des congés annuels a été par conséquent modifié, de sorte qu'ils puissent être pris après un congé de maternité ou de paternité, au cours de l'année civile de l'événement ouvrant droit ou de l'année suivante, ou après la fin de la période d'incapacité temporaire à condition de ne pas les reporter au-delà de dix-huit mois à compter de la fin de l'année où se produit l'incapacité.

Il a donc été établi ce qui suit :

« Pour chaque année civile, la durée du congé annuel rémunéré est de 22 jours ouvrables sur une année complète de service accompli, ou des jours correspondants calculés au prorata si la durée du service accompli est inférieure à un an. Aux effets ci-dessus, les samedis sont considérés non ouvrables, sans préjudice des éventuelles adaptations établies pour les horaires de travail spéciaux.

Aux fins du décompte du congé annuel, les absences liées à une maladie, à un accident, aux autorisations prévues aux articles 48 et 49 de la loi 7/2007 du 12 avril 2007 sur le statut général des employés publics ou à l'autorisation d'absence régie par l'article 72 de la loi sur les fonctionnaires civils de l'État, adoptée par le décret royal 315/1964 du 7 février 1964 sont considérées en tout état de cause et à tous les effets comme temps de service accompli.

En fonction de leur ancienneté dans l'administration, les travailleurs ont droit aux jours supplémentaires de congé annuel indiqués ci-dessous :

- quinze ans de service : vingt-trois jours ouvrables ;*
- vingt ans de service : vingt-quatre jours ouvrables ;*
- vingt-cinq ans de service : vingt-cinq jours ouvrables ;*
- trente ans ou plus de service : vingt-six jours ouvrables.*

Les jours supplémentaires de congé annuel peuvent être pris à partir du jour suivant l'acquisition de l'ancienneté.

Sous réserve de l'autorisation préalable correspondante et de la compatibilité avec les nécessités du service, les jours de congé annuel sont pris par tranches minimales de cinq jours ouvrables consécutifs au cours de l'année civile et jusqu'au 31 janvier de l'année suivante.

Sans préjudice de ce qui précède et à condition que les nécessités du service le permettent, 5 jours maximum des jours de congé annuel prévus au point 9.1 de la présente instruction peuvent être pris librement, en dérogation à la règle de la tranche minimale de 5 jours ouvrables.

La moitié au moins du congé annuel doit être prise dans la période comprise entre le 15 juin et le 15 septembre, sauf si, en raison de la nature particulière des services accomplis dans les différents secteurs, le calendrier de travail fixe d'autres périodes.

Le congé annuel peut être reporté à une date ultérieure si, une fois autorisé ou fixé, il devait coïncider avec une situation d'incapacité temporaire, de risque pendant l'allaitement, de risque pendant la grossesse, avec un congé de maternité, de paternité ou avec une autorisation d'absence en vertu du cumul des heures d'allaitement, à condition que ledit congé annuel n'ait pas encore débuté.

Même si le congé annuel n'a pas été préalablement fixé ou autorisé, lorsque les situations, les congés ou les autorisations d'absences visés au paragraphe précédent font que le congé annuel ne peut pas être pris au cours de l'année civile à laquelle il correspond, il peut être pris au cours de l'année civile suivante. Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'une incapacité temporaire, le congé annuel peut être pris à la fin de celle-ci, dans un délai maximal de 18 mois à compter de la fin de l'année à laquelle correspond le congé annuel concerné.

Le congé qui a déjà débuté est interrompu si au cours de celui-ci il y a lieu de prendre un congé de maternité, de paternité ou si une situation de risque pendant la grossesse survient. Le temps de congé restant peut être pris au cours de la même année ou de l'année suivante.

De la même manière, le congé annuel est interrompu si, au cours de celui-ci, une situation d'incapacité temporaire survient. Le temps de congé restant peut être pris à la fin de l'incapacité temporaire, dans un délai maximal de 18 mois à compter de la fin de l'année à laquelle correspond le congé concerné.

Les employés publics ont droit à six jours par an de congé pour convenance personnelle, sans préjudice de l'octroi d'autres congés et autorisations d'absence prévus dans la réglementation en vigueur.

De la même manière, les employés publics ont droit à deux jours supplémentaires de congé pour convenance personnelle à partir du jour suivant celui auquel ils ont acquis dix-huit ans

d'ancienneté. Un jour en plus est acquis tous les trois ans à partir des vingt-quatre ans d'ancienneté.

Ces jours ne peuvent pas être pris en combinaison avec les jours de congé annuel. Les employés peuvent prendre ces jours de congés selon leur convenance, après autorisation par leur hiérarchie et dans le respect des nécessités du service. Lorsque, pour des raisons de service, il n'est pas possible, de bénéficier desdits jours de congé avant la fin du mois de décembre, ils peuvent être pris au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

Sans préjudice de ce qui précède et à condition que les nécessités du service le permettent, les jours de congé pour convenance personnelle et, le cas échéant, les jours de congé prévus au point suivant peuvent être pris en combinaison avec les jours de congé annuel pouvant être pris librement. »

Paragraphe 4. À assurer aux travailleurs employés à des occupations dangereuses ou insalubres déterminées soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires.

A. Cadre juridique :

En ce qui concerne le personnel contractuel de l'administration générale de l'État, il convient de tenir compte du régime prévu à l'article 36 du TRLET régissant le travail de nuit, le travail en rotation et le rythme de travail. S'agissant des travailleurs de nuit, ledit article dispose ce qui suit : « *le temps de travail des travailleurs de nuit ne peut pas excéder huit heures par jour en moyenne, sur une période de référence de quinze jours. Ces travailleurs ne peuvent pas faire d'heures supplémentaires* ».

Le même article dit que le gouvernement « *peut établir des limitations et des garanties supplémentaires, en plus de celles prévues dans le présent article, applicables au travail de nuit dans certaines activités ou pour certaines catégories de travailleurs en fonction des risques encourus pour la santé et la sécurité* ».

Quant au travail en rotation, le même article détermine que « *les entreprises ayant des processus de production continus 24 heures sur 24 doivent organiser la rotation des équipes de telle sorte qu'aucun travailleur ne soit inclus dans l'équipe de nuit plus de deux semaines consécutives, sauf si celui-ci en fait la demande* ». Il est ajouté que :

« *L'employeur doit garantir aux travailleurs de nuit qu'il emploie la possibilité de se soumettre à des examens médicaux gratuits, tant préalablement à leur affectation à des postes de travail de nuit que postérieurement et ce, à des intervalles réguliers, dans les conditions prévues par la réglementation spécifique applicable en la matière. Les travailleurs de nuit présentant des problèmes de santé liés au travail de nuit ont le droit d'être affectés à des postes de travail de jour existants dans l'entreprise, pour lesquels ils ont la compétence professionnelle correspondante. Le changement d'affectation se fait conformément aux dispositions de l'article 39 et 41, le cas échéant, de la présente loi.*

5. *L'employeur qui décide d'organiser le travail en entreprise selon un certain rythme doit respecter le principe général d'adaptation du travail à la personne, en particulier en vue d'atténuer le caractère monotone et répétitif lié à certaines activités et de tenir compte des exigences en matière de santé et de sécurité des travailleurs. Ces exigences doivent faire l'objet d'une attention particulière pour la fixation des périodes de repos pendant le travail* ».

Par ailleurs, dans la mesure où il est applicable aux postes de travail concernés au sein de l'administration générale de l'État, le **décret royal 1561/1995** du 21 septembre 1995 sur les temps de travail spéciaux reste en vigueur. Il convient de rappeler, à cet égard, que la convention collective unique pour le personnel contractuel de l'administration générale de l'État précise, dans sa sixième disposition additionnelle, ce qui suit : « *tous les dispositions actuellement en vigueur régissant les temps de travail spéciaux et les horaires de travail spéciaux restent applicables* ».

B. Mesures adoptées.

L'article 6 de la décision du 28 décembre 2012 du secrétariat d'État aux Administrations publiques portant instructions sur le temps de travail et les horaires de travail du personnel de l'administration générale de l'État et de ses organismes publics, telle que modifiée en 2015, prévoit les temps de travail spéciaux et les horaires de travail spéciaux dans les termes suivants :

« 6.2 Les autres temps de travail spéciaux et les horaires de travail spéciaux qui, à titre exceptionnel, doivent être mis en place dans l'intérêt du service pour certaines fonctions ou dans certains lieux de travail, sont soumis à l'autorisation de ce secrétariat d'État après consultation des organisations syndicales de la branche correspondante.

6.3 Les temps de travail spéciaux et les horaires de travail spéciaux actuellement autorisés et existants sont respectés dans la mesure où ils ne sont pas contraires à la présente décision. »

Paragraphe 5. À assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région.

A.- Cadre juridique :

L'article 47 du **TREBEP** désigne les administrations publiques correspondantes en tant qu'instances compétentes pour la détermination du temps de travail normal ou spécial de leurs fonctionnaires publics, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel.

L'article 37 du TRLET régit, pour sa part, le repos hebdomadaire, les jours fériés et les autorisations d'absence du personnel contractuel de l'administration générale de l'État.

« 1. Les travailleurs ont droit à un repos hebdomadaire minimal ininterrompu d'un jour et demi, cumulable par périodes maximales de quatorze jours, comprenant, de manière générale, l'après-midi du samedi ou, le cas échéant, la matinée du lundi et la journée complète du dimanche. La durée du repos hebdomadaire des personnes âgées de moins de 18 ans est de deux jours ininterrompus minimum.

Les dispositions du point 7 de l'article 34 relatives à l'augmentation et à la réduction du temps de travail et à la fixation de régimes de repos spécifiques pour des activités concrètes sont applicables au repos hebdomadaire.

2. Le nombre des fêtes légales, qui sont rémunérées et non récupérables et dont deux sont locales, ne peut être supérieur à quatorze jours. Les fêtes légales nationales suivantes doivent toujours être respectées : Noël, Jour de l'an, 1^{er} mai (fête du travail), 12 octobre (fête nationale de l'Espagne).

Hormis les fêtes visées au paragraphe précédent, le gouvernement peut déplacer au lundi toutes les fêtes nationales tombant en semaine. Lorsqu'une fête légale tombe un dimanche, le jour de repos correspondant à ladite fête est déplacé, dans tous les cas, au lundi suivant.

Dans le respect de la limite annuelle de quatorze fêtes légales, les Communautés autonomes peuvent fixer les fêtes qui leur sont propres par tradition. À cette fin, les fêtes nationales ayant été désignées par voie réglementaire peuvent être remplacées et, en tout état de cause, celles ayant été déplacées à un lundi. Les Communautés autonomes peuvent également déplacer au lundi des fêtes légales, tel que prévu au paragraphe précédent.

Lorsqu'une Communauté autonome ne peut pas fixer l'un de ses jours fériés traditionnels en raison du nombre insuffisant de fêtes nationales tombant un dimanche, elle peut, les ans où cette situation se produit, ajouter une fête de plus, récupérable, à la limite maximale des quatorze fêtes. »

L'article 38 de la **convention collective unique** pour le personnel contractuel de l'administration générale de l'État établit pour sa part ce qui suit :

*« La répartition annuelle du temps de travail, les horaires de travail quotidiens et hebdomadaires et la rotation des équipes sont établis en fonction de la nature du poste de travail et des fonctions à assurer dans le lieu de travail, à l'aide d'un **calendrier de travail** adopté tous les ans après négociation entre les ministères ou les organismes concernés d'une part et les représentants syndicaux d'autre part, conformément à l'article 34 du texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs et à la décision correspondante du secrétariat général à l'Administration publique. Dans la mesure du possible, le calendrier de travail est adopté de préférence avant le 15 février de chaque année ».*

B. Mesures adoptées :

La décision du 28 décembre 2012 du secrétariat d'État aux Administrations publiques portant instructions sur le temps de travail et les horaires de travail du personnel de l'administration générale de l'État et de ses organismes publics, telle que modifiée en 2015, établit que le calendrier de travail est l'instrument technique au moyen duquel sont fixés la répartition du travail et les horaires de travail, conformément à ladite résolution et après négociation avec les représentants des travailleurs, des aspects entrant dans le champ d'application du texte refondu du statut général des employés publics, de la convention unique pour le personnel contractuel de l'administration générale de l'État ou des autres conventions visées par la présente instruction.

Le calendrier de travail doit respecter dans tous les cas des critères minimaux tels que la durée du temps de travail normal, fixée à 37 heures et 30 minutes en moyenne hebdomadaire, les heures de présence obligatoire de 9h à 14h30, et le nombre de fêtes légales, rémunérées et non récupérables, qui ne peut pas dépasser celui prévu dans la réglementation en vigueur.

La décision fixe le temps de travail comme suit :

- « a) Travail du matin. – L'horaire fixe de présence au travail est de 9h00-14h30 du lundi au vendredi. Les heures restantes pour compléter la durée totale du temps de travail hebdomadaire peuvent être accomplies selon un horaire flexible, de 7h30 à 9h du lundi au vendredi et de 14h30 à 18h du lundi au jeudi, de 14h30 à 15h30 le vendredi.*
- b) Travail du matin et de l'après-midi. - L'horaire fixe de présence au travail est de 9h00-17h00, du lundi au jeudi, avec une pause d'au moins une demi-heure pour le déjeuner qui n'est pas considérée comme temps de travail effectif, et de 9h00-14h30 le vendredi, sans préjudice du temps de travail applicable au personnel affecté à des bureaux ouverts au public sans interruption, qui est régi par une réglementation spéciale. Les heures restantes pour compléter les trente-sept heures et demie ou les quarante heures hebdomadaires, en fonction du régime*

de travail applicable, peuvent être accomplies selon un horaire flexible de 7h30 à 9h00 et 17h00 et 18h00 du lundi au jeudi, et de 7h30 à 9h00 et de 14h30 à 15h30 le vendredi. »

La décision régleme le temps de travail spécial et les horaires spéciaux de travail comme suit :

« Dans les bureaux d'information et d'accueil du public et dans les registres désignés dans le calendrier de travail correspondant, les heures d'ouverture vont de 9h00 à 17h30 sans interruption, du lundi au vendredi, et de 9h00 à 14h00 le samedi, sauf si le calendrier de travail fixe des heures d'ouverture différentes eu égard à la nature particulière des services. Le personnel affecté aux bureaux ci-dessus doit accomplir le temps de travail prévu au point 3.2, avec les adaptations indispensables permettant la prestation du service le vendredi après-midi et le samedi matin ».

Enfin, la décision établit que :

« Les bureaux publics sont fermés les 24 et 31 décembre, à l'exception des services d'information, de registre général et de ceux visés au point 1.2 de la présente décision. Le calendrier de travail prévoit deux jours d'autorisation d'absence lorsque les 24 et 31 décembre tombent un jour férié, un samedi ou un jour non ouvrable. De la même manière, le calendrier de travail prévoit un jour d'autorisation d'absence au maximum lorsque, au cours d'une année civile, une ou plusieurs fêtes légales nationales, rémunérées, non récupérables et non remplaçables par les Communautés autonomes, tombent un samedi. »

CONCERNANT LE MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Les risques professionnels du personnel civil du ministère de la Défense font l'objet du décret royal 1932/1998 du 11 septembre 1998 relatif à l'adaptation aux établissements et installations militaires des chapitres III et V de la loi 31/1995 du 8 novembre 1995 sur la prévention des risques professionnels.

Par la suite, cette norme a été révisée par le décret royal 1084/2014 du 19 décembre 2014 portant modification du décret royal 67/2010 du 29 janvier 2010, sur l'adaptation de la législation en matière de risques professionnels à l'administration générale de l'État, lequel prévoit, au point 29 relatif au ministère de la Défense, certaines particularités dans la désignation des délégués chargés de la prévention et dans la mise en place des comités de sécurité et de santé au travail.

S'agissant de la compétence en matière d'établissements et d'installations militaires rattachés au ministère de la Défense, la législation n'a pas été modifiée, étant donné que la loi 23/2015 du 21 juillet 2015 portant aménagement du système d'inspection du travail et de la sécurité sociale établit que *« les lieux de travail, les établissements, les locaux et les installations dont la surveillance incombe en vertu de la loi à d'autres organes des administrations publiques restent régis par leur réglementation spécifique, sans préjudice de la compétence des services de l'inspection du travail et de la sécurité sociale dans les domaines non visés par ladite réglementation, tel qu'établi par voie réglementaire »*. Tel est précisément le cas du ministère de la Défense, compétent en la matière en vertu du décret royal 2205/1980 du 13 juin 1980 portant réglementation du travail du personnel civil non fonctionnaire dans les établissements militaires.

Aux termes du point 2 de la disposition abrogatoire unique de la loi précédemment citée, les normes réglementaires actuellement en vigueur restent applicables dans la mesure où elles n'entrent pas en contradiction avec la présente loi ou ne s'y opposent pas, et ce jusqu'à leur abrogation par les textes prévus dans la troisième disposition finale.

MESURES ADOPTÉES EN VUE DE LA MISE EN OEUVRE DE L'ARTICLE 2 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE. DONNÉES DU SERVICE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE.

a) Inspection du travail et de la sécurité sociale. Cadre juridique :

L'inspection du travail et de la sécurité sociale sont, en vertu de l'article 12.1.a) du texte régissant à ce jour ses activités, à savoir la [loi 23/2015 du 21 juillet 2015 portant aménagement du système d'inspection du travail et de la sécurité sociale](#), les instances compétentes chargées de surveiller et d'exiger le respect de la réglementation sur la durée du temps de travail, les pauses, les repos entre journées de travail, les repos hebdomadaires ou les périodes de congé annuel. La loi précitée remplace la loi 42/1997 du 14 novembre 1997, qui constituait le texte de référence dans les précédents rapports.

L'organisation et le fonctionnement des services de l'inspection du travail et de la sécurité sociale font également l'objet des textes ci-dessous :

- [décret royal 138/2000 du 4 février 2000](#) portant approbation du règlement relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale ;
- [décret royal 928/1998 du 14 mai 1998](#) portant approbation du règlement général relatif à la procédure de sanction pour infraction du droit social et au traitement de dossiers pour le recouvrement de cotisations de la sécurité sociale.

Il convient également de mentionner le [décret royal législatif 5/2000 du 4 août 2000](#) portant approbation du texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social.

Depuis l'envoi du dernier rapport, la réglementation du système d'inspection du travail et de la sécurité sociale a évolué de la manière suivante :

- Tout d'abord, comme déjà indiqué au début de la présente section, les services de l'inspection du travail et de la sécurité sociale sont soumis à un nouveau texte de droit : [la loi 23/2015 du 21 juillet 2015 portant aménagement du système d'inspection du travail et de la sécurité sociale](#).

Dans le cadre des efforts consentis par le Royaume d'Espagne pour la rationalisation, la simplification et la modernisation des administrations publiques, la loi 23/2015 a mis en place un nouveau cadre juridique aux fins de la modernisation et du renforcement institutionnel du système d'inspection du travail et de la sécurité sociale ainsi que d'une meilleure adaptation de ses services aux nouveaux défis du marché du travail, grâce à une qualité et une efficacité accrues.

- **Loi organique 7/2012 du 27 décembre 2012 portant modification des dispositions de la loi organique 10/1995 du 23 novembre 1995 sur le code pénal relatives à la transparence et à la lutte contre la fraude fiscale et sociale.** Cette loi,

publiée en 2012, est entrée en vigueur le 17 janvier 2013. Elle introduit plusieurs modifications, notamment la diminution du seuil au-delà duquel une infraction pour fraude à la sécurité sociale est considérée comme un délit (concrètement, le montant a été ramené de 120 000 euros à 50 000 euros).

- **Décret-loi royal 1/2013 du 25 janvier 2013, portant reconduction du programme de requalification professionnelle des personnes en fin de droits de chômage et adoption d'autres mesures urgentes pour l'emploi et la protection sociale des personnes sans emploi** : ce texte modifie le règlement sur la procédure de sanction pour infraction du droit social et sur le traitement des dossiers pour le recouvrement de cotisations de la sécurité sociale (décret royal 928/1998 du 14 mai 1998). Ladite modification, qui concerne le pouvoir de sanction de l'administration générale de l'État, fait suite à une renumérotation de plusieurs articles du texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions en matière de droit social (décret royal législatif 5/2000 du 4 août 2000) opérée par la loi 13/2012.
- **Décret royal législatif 5/2013 du 15 mars portant mesures pour favoriser la continuité de la vie professionnelle des travailleurs les plus âgés et pour promouvoir le vieillissement actif** : d'une part, ce décret royal législatif modifie l'article 8 du texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social, adopté par le décret royal législatif 5/2000 du 4 août 2000, en ajoutant à l'article susvisé un nouveau point 18, qui définit l'infraction consistant à ne pas fournir l'attestation visée à la seizième disposition additionnelle de la loi 27/2011 du 1^{er} août 2011 sur la mise à jour, l'adaptation et la modernisation du système de sécurité sociale ; d'autre part, il modifie, en ce qui concerne l'attribution du pouvoir de sanction, le décret royal 928/1998 du 14 mai 1998 portant approbation du règlement général relatif à la procédure de sanction pour infraction du droit social et au traitement de dossiers pour le recouvrement de cotisations de la sécurité sociale.
- **Décret-loi royal 11/2013 du 2 août 2013 portant adoption de mesures de protection des travailleurs à temps partiel et d'autres mesures urgentes d'ordre économique et social** : il modifie le texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social (TRLISOS) afin d'adapter la proportionnalité du système en vigueur d'infractions et sanctions aux modifications de la règle matérielle¹.

Les articles 24, 25, 47 et 48 du décret royal législatif 5/2000 (TRLISOS) sont modifiés afin, d'une part, d'adapter le régime des infractions et des sanctions aux nouvelles dispositions qui établissent que l'inscription en tant que demandeur d'emploi et le maintien de ladite inscription sont des conditions indispensables pour percevoir la prestation correspondante et conserver le droit à cette dernière et, d'autre part, de renforcer la validité des convocations et des communications transmises par voie électronique après consentement des bénéficiaires.

Le régime des sanctions est également modifié en ce qui concerne l'employeur si celui-ci ne remplit pas son obligation d'effectuer une première communication au service public national pour l'Emploi sur les mesures adoptées en vue d'un licenciement collectif, d'une suspension de contrats de travail ou d'une réduction du temps de travail, tel que prévu aux articles 51 et 47 respectivement du Statut des travailleurs.

¹ Il convient de noter que, suite au recours n° 6368/2013, l'arrêt 27/2015 du 19 février 2015 déclare l'inconstitutionnalité et la nullité de l'article 48.5, tel que rédigé par le décret-loi royal 11/2013 du 2 août 2013.

- **Arrêté ESS/1892/2013 du 8 octobre 2013, portant réglementation du tableau d'affichage des décisions de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale** : cet arrêté porte création du tableau d'affichage des décisions de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale et constitue le texte d'application de la huitième disposition additionnelle de la loi 42/1997 du 14 novembre 1997 portant aménagement de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, relative à la gestion et au fonctionnement du tableau d'affichage de l'inspection du travail et à la publication des décisions de celle-ci. Il régit également les effets des actes administratifs et des communications de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. La mise en place de ce tableau d'affichage constitue la concrétisation, d'une part, des dispositions de l'article 45.1 de la loi 30/1992 du 26 novembre 1992 sur le régime juridique des administrations publiques et la procédure administrative commune, relatives à l'utilisation des techniques et des moyens électroniques, informatiques et télématiques dans les activités des administrations publiques et, d'autre part, des dispositions de la loi 11/2007 du 22 juin 2007 sur l'accès dématérialisé des citoyens aux services publics.
- **Loi 1/2014 du 28 février 2014 portant adoption de mesures de protection des travailleurs à temps partiel et d'autres mesures urgentes d'ordre économique et social** : elle modifie les articles 22, 24, 25, 47 et 48² du texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social, approuvé par le décret royal législatif 5/2000 du 4 août 2000, afin d'adapter le régime des infractions et des sanctions aux nouvelles dispositions qui établissent que l'inscription en tant que demandeur d'emploi et le maintien de ladite inscription sont des conditions indispensables pour percevoir la prestation correspondante et conserver le droit à cette dernière et, d'autre part, de renforcer la validité des convocations et des communications transmises par voie électronique après consentement des bénéficiaires de prestations de chômage.

Il est établi en outre que le manquement à l'obligation de communiquer à l'organe chargé de la gestion de l'allocation de chômage, les mesures relatives à un licenciement collectif, à une suspension de l'activité ou à une réduction de celle-ci, avant qu'elles prennent effet, sous la forme et avec les informations exigées par la loi, constitue une infraction grave du droit de la sécurité sociale. De la même manière, la non-communication des modifications du calendrier de travail initialement fixé, relatives à la prévision concrète et individualisée par employé du nombre de jours touchés par une suspension ou une réduction de l'activité, avec, dans ce dernier cas, les horaires de travail correspondants, constitue également une infraction grave.

- **Loi 18/2014 du 15 octobre 2014 portant adoption de mesures urgentes pour la croissance, la compétitivité et l'efficience** a modifié l'article 6.1 (agences de placement) et les alinéas a), c) et d) de l'article 18.3 (sociétés d'intérim) du texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social, adopté par le décret royal législatif 5/2000, afin de les rendre conformes aux nouvelles règles substantielles en la matière contenues dans ladite loi 18/2014.
- **décret-loi royal 16/2014 du 19 décembre 2014** portant réglementation du programme d'activation pour l'emploi : concernant l'exonération du versement des cotisations de sécurité sociale dans les cas de force majeure, il incombe à la direction spéciale de la direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale

² Il convient de noter que, suite au recours 7134/2014, le Tribunal constitutionnel a déclaré, dans son arrêt 272/2015 du 17 décembre 2015, l'inconstitutionnalité de l'article 48.5 dans sa version modifiée par l'article 8.5 de la loi 1/2014.

d'émettre, à la demande de la Trésorerie générale de la Sécurité sociale, le rapport permettant de déterminer si un cas de force majeure réunit les caractéristiques prévues dans le décret-loi royal.

- **Loi 34/2014 du 26 décembre 2014** portant adoption de mesures en matière de liquidation et versement de cotisations de sécurité sociale : cette loi modifie certains points des articles 21, 22, 23, 39 et 50 du texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social, approuvé par le décret royal législatif 5/2000 du 4 août 2000. Lesdits points, relatifs aux infractions en matière de sécurité sociale, ont été modifiés afin de : i) les adapter au nouveau système de liquidation directe des cotisations mis en place par ladite loi ; ii) d'ériger en infraction grave le manquement à l'obligation de l'employeur de communiquer à la Trésorerie générale de la Sécurité sociale la totalité des éléments de rétribution versés aux travailleurs (article 109.3 du texte refondu de la loi générale sur la sécurité sociale) ; et iii) d'ériger en infraction très grave la dissimulation ou la distorsion des faits déterminant la responsabilité de paiement des cotisations.
- **Arrêté ministériel ESS/1221/2015 du ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale du 11 juin 2015 portant création d'une unité spéciale d'inspection en matière de formation professionnelle pour l'emploi.** Cette unité, intégrée au sein de la Direction spéciale de l'Inspection, est placée sous la dépendance organique et fonctionnelle de l'autorité centrale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale.
- **Loi 30/2015 du 9 septembre 2015**, portant réglementation du système de formation professionnelle pour l'emploi en milieu professionnel (liée au décret-loi royal 4/2015 du 22 mars 2015). Cette loi modifie les articles 2.2, 3, 5.1, 14.4, 15.6, 16, 22.9, 22.15, 23.1 h), 23.2, 40.1. f) et 46 de la loi sur l'inspection et les sanctions en matière de droit social. Les modifications principales concernent trois domaines : responsabilité, catégories d'infractions et sanctions.
- **Arrêté ministériel ESS/1452/2016 du ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale du 10 juin 2016, portant adoption du rapport type d'inspection de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale.**
- **Décret-loi royal 3/2016 du 2 décembre 2016 portant adoption de mesures dans le domaine du droit fiscal visant à consolider les finances publiques et d'autres mesures urgentes en matière de droit social (Journal officiel espagnol du 3 décembre 2016).** Il convient de mentionner la disposition additionnelle unique, dans laquelle il est demandé au gouvernement de fixer le salaire minimum interprofessionnel pour 2017, conformément à l'article 27.1 du texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs, adoptée par le décret royal législatif 2/2015 du 23 octobre 2015, en prévoyant une augmentation de 8% par rapport au montant établi dans le décret royal 1171/2016 du 29 décembre 2016 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel pour 2016. Le gouvernement a ainsi procédé à l'adoption du **décret royal 742/2016 du 30 décembre 2016 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel pour 2017.**

b) Résumé des actions menées par l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, au regard de l'article 2 de la Charte sociale européenne.

Il incombe à l'Inspection du travail et de la sécurité sociale de surveiller et de contrôler le respect de la réglementation applicable en matière de temps de travail et de repos. Cette

réglementation est constituée du [décret royal législatif 2/2015 du 23 octobre 2015 portant approbation du texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs](#) (ce texte remplace la loi sur le statut des travailleurs, adoptée par le décret royal législatif 1/1995 du 24 mars 1995, qui était la référence dans les rapports précédents) et du [décret royal 1561/1995 du 21 septembre 1995 du 21 septembre 1995 sur les temps de travail spéciaux](#)³. La réglementation générale ci-dessus est complétée par les dispositions en matière de temps de travail et de repos contenues dans la convention collective applicable. Enfin, les clauses du contrat de travail sont également applicables dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions légales ou réglementaires en vigueur ou avec la convention collective applicable.

L'Inspection du travail et de la sécurité sociale effectue des contrôles ordinaires en matière de temps de travail, de périodes de repos et d'heures supplémentaires. Ces contrôles s'effectuent habituellement sous la forme de visites d'inspection dans les lieux de travail, normalement de manière inopinée et, s'il y a lieu, l'employeur et/ou les travailleurs sont convoqués dans les bureaux de l'Inspection afin de procéder à une vérification et à un examen approfondi des documents, de compléter la documentation déjà fournie ou de clarifier un aspect quelconque. Lors des inspections, des entretiens avec les travailleurs concernés et les représentants légaux de ceux-ci sont souvent organisés et différents types de documents sont soumis à vérification : documents comptables, fiches de paie, bulletins de cotisations sociales, tableaux des horaires de travail et calendrier de travail de l'entreprise, entre autres.

En matière de temps de travail et de repos, les actes et les omissions de l'employeur constituant une infraction sont prévus au point 5 de l'article 7 de la loi précitée sur les infractions et les sanctions en matière de droit social :

« [Est considérée comme infraction grave] *la transgression des règles et des limites légales ou ayant fait l'objet d'un accord, en matière de temps de travail, travail de nuit, heures supplémentaires, heures complémentaires, repos, vacances, autorisations d'absence et horaires en général, visées aux articles 12, 23 et 34 à 38 du Statut des travailleurs* ».

Les infractions ainsi définies sont passibles d'une amende de 626 à 1 250 euros (sanction minimale), de 1 251 à 3 125 euros (sanction moyenne) ou de 3 126 à 6 250 (sanction maximale). L'inspecteur en charge propose, dans le respect des montants maximaux ci-dessus, l'amende à imposer à la personne physique ou morale responsable de l'infraction constatée, en fonction de l'existence ou non en l'espèce d'éléments permettant d'établir le montant de l'amende, comme le caractère intentionnel, le chiffre d'affaires de la société ou le nombre d'employés concernés par l'infraction.

Les actions de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale en matière de contrôle du temps de travail font l'objet de statistiques, intégrées dans le système d'information *Integra* sous deux codes d'action : a) code « 11T » (horaire de travail) et b) code « 12T » (heures supplémentaires). Par conséquent, concernant les statistiques élaborées par le système de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale sur le contrôle du respect des règles relatives au temps de travail et aux repos, seules celles portant sur les heures supplémentaires sont saisies sous un code spécifique, tandis que toutes les autres actions de contrôle en la matière sont regroupées sous un seul code (11T).

³ Depuis la transmission du dernier rapport, ce texte a été modifié par le [décret royal législatif 311/2016 du 29 juillet 2016](#), qui introduit un nouvel article (numéro 33) relatif exclusivement aux travailleurs de nuit dont le travail comporte des risques particuliers ou d'importantes tensions physiques ou mentales.

D'une manière générale, les actions de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale du Royaume d'Espagne peuvent être classées en deux catégories :

- des actions proactives, qui se traduisent par des campagnes mises en œuvre conformément à la programmation annuelle arrêtée par la Direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale.
- des actions réactives, qui peuvent être motivées par une plainte ayant été introduite ou par une demande d'intervention et/ou d'élaboration d'un rapport, formulée par d'autres institutions telles que les entités gestionnaires ou les services communs de la Sécurité sociale, ou encore la juridiction du travail.

Le tableau ci-dessous présente le résumé des actions de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale relatives au champ d'application de l'article 2 de la Charte sociale européenne pour la période 2013-2016, ainsi que les résultats desdites actions. Il convient de noter que toutes les données relatives à 2016 sont provisoires.

ACTIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE EN MATIÈRE DE TEMPS DE TRAVAIL⁴ (TOTAL NATIONAL)

ANNÉE	ACTIONS	INFRACTIONS	MISES EN DEMEURE	MÉDIATIONS ET CONSULTATIONS
2013	14 097	1 528	4 032	32
2014	21 492	3 455	7 073	52
2015	17 710	2 273	5 758	34
2016	21 508	4 496	9 083	52

Les actions menées dans le domaine spécifique des heures supplémentaires sont présentées dans le tableau suivant :

ACTIONS DE L'INSPECTION DE TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE EN MATIÈRE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES⁵ (TOTAL NATIONAL)

⁴ Source : années 2013 à 2015 : [rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale](#). Direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Année 2016 : résumé général des ordres de service (version du 10 avril 2017) relatifs au code d'action d'inspection « 11T ». Toutes les données relatives à 2016 sont provisoires.

⁵ Source : années 2013 à 2015 : [rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale](#). Direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Année 2016 : Résumé général des ordres de service (version du 10 avril 2017) relatives au code d'action d'inspection « 12T ». Toutes les données relatives à 2016 sont provisoires.

ANNÉE	ACTIONS	INFRACTIONS	MISES EN DEMEURE	MÉDIATIONS ET CONSULTATIONS
2013	2 888	371	755	5
2014	3 190	461	673	5
2015	2 847	552	690	9
2016	6 436	845	1 598	17

Toutefois, au vu du résumé des actions d'inspection mentionnées et des résultats de celles-ci, consignés sous les codes « 11T » et « 12T », il convient de noter que les manquements aux dispositions relatives au temps de travail quotidien maximal ou au temps de repos quotidien ou hebdomadaire peuvent être considérés dans certains cas comme des infractions à la législation sur la prévention des risques professionnels, dans la mesure où lesdits manquements peuvent constituer une atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, compte tenu de la prolongation du temps de travail et de l'augmentation de la charge de travail. Dans de tels cas, il est possible que l'inspecteur en charge du contrôle considère que ces actions d'inspection correspondent à un code d'action lié à la prévention des risques professionnels et que, par conséquent, elles ne figurent pas sous les codes mentionnés « 11T » et « 12T ».

QUESTIONS FORMULÉES PAR LE COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX SUR LE RESPECT DE L'ARTICLE 2 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE

1. Concernant le paragraphe 1, en particulier le temps de repos hebdomadaire

Le Comité signale que, compte tenu de la législation sur le repos hebdomadaire en Espagne, des temps de travail hebdomadaire de plus de soixante heures sont possibles. Pour cette raison, le Comité réitère la non-conformité du Royaume d'Espagne avec le paragraphe 1 de l'article 2 de la Charte sociale européenne.

En ce qui concerne cette observation, les services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale tiennent à souligner, comme il a déjà été indiqué dans des rapports précédents, que la situation exposée par le Comité est certainement plus théorique que réelle et que les inspections effectuées auprès des entreprises n'ont pas mis au jour de telles pratiques. En tout état de cause, cet argument – qui figure à la page 5 de la version anglaise des Conclusions du Comité – ne semble pas être suffisant pour faire changer d'avis le Comité sur la non-conformité de la législation espagnole avec le paragraphe 1 de l'article 2 de la Charte sociale européenne.

2. Concernant le paragraphe 2. Droit à des conditions de travail équitables. Jours fériés payés.

Le CEDS prend acte du fait que, conformément à l'article 47 du décret royal 2001/1983, lorsqu'il n'est pas possible, pour des raisons exceptionnelles de nature technique ou

organisationnelle, de bénéficier d'un jour férié ou le cas échéant, du repos hebdomadaire auquel il aurait droit, l'entreprise est obligée de verser au travailleur, en plus du salaire correspondant à la semaine concernée, le montant dû en raison des heures travaillées un jour férié ou pendant le repos hebdomadaire, majoré d'au moins 75%, sauf s'il y a un repos compensatoire. Le Comité formule deux questions à cet égard.

1. Le CEDS demande qu'il lui soit confirmé si les dispositions de l'article 47 du décret royal 2001/1983 du 28 juillet 1983 portant réglementation du temps de travail, des temps de travail spéciaux et des repos s'appliquent également au secteur privé.

La réponse ne peut être qu'affirmative, puisque ledit décret royal s'intègre dans le corpus législatif en matière de droit du travail et respecte dès lors les points 1 et 2 de l'article 1^{er} du Statut des travailleurs, dans sa version refondue approuvée par le décret royal législatif 2/2015 du 23 octobre 2015. Ledit article établit ce qui suit :

« 1. La présente loi s'applique aux travailleurs prêtant volontairement leurs services en échange d'un salaire, dans le cadre d'une organisation ou de la direction d'une autre personne, physique ou morale, dénommée employeur ou entrepreneur.

2. Aux fins de la présente loi, il est entendu par entrepreneur toute personne, physique ou morale, ou tout groupement d'indépendants opérant en indivision (comunidad de bienes) bénéficiant des prestations de services mentionnés au point précédent ou les prestations de personnes qu'une société de travail intérimaire légalement établie recrute et met à la disposition d'une entreprise utilisatrice ».

Ainsi, bien qu'il ne soit pas nécessaire de le préciser, car si la loi ne fait pas de distinction, il n'y a pas lieu de la faire, il convient toutefois de signaler que **le décret royal 2001/1983 est applicable aussi bien au secteur privé qu'au secteur public, s'agissant de normes relatives au travail salarié.**

2. Concernant tous les secteurs, le CEDS demande également quelle est la durée du temps de repos accordé pour les heures travaillées un jour férié, ainsi que le salaire ordinaire versé en fonction desdites heures de travail.

Tel qu'indiqué dans le rapport de 2013, ainsi que dans tous les rapports soumis depuis 1983, l'article 47 du décret royal 2001/1983 établit ce qui suit : *« Lorsque [...] il n'est pas possible de bénéficier du jour de repos correspondant [...], l'entreprise doit verser au travailleur, outre le salaire hebdomadaire correspondant, le montant dû pour les heures travaillées un jour férié ou pendant le temps de repos hebdomadaire, majorées d'au moins 75%, sauf s'il y a un repos compensateur ».*

Autrement dit, soit le travailleur reçoit le salaire correspondant au jour ouvré, comme s'il s'agissait d'un jour de travail normal, en plus du *montant dû pour les heures travaillées un jour férié...*, majorées d'au moins 75%, soit il se voit accorder un temps de repos compensateur. Si un temps de repos compensateur est accordé, le travailleur reçoit le salaire dû en raison du temps travaillé et a en outre droit à un temps de repos compensateur majoré d'au moins 75%. Ces dispositions répondent à un souci de cohérence avec les règles relatives à la rémunération des heures supplémentaires (article 35 du Statut des travailleurs), qui établissent un lien entre le montant de la rémunération des heures supplémentaires et le calcul du temps de repos lorsqu'il est décidé de compenser les heures supplémentaires *accomplies par des temps de repos rémunérés équivalents.*

La loi indique simplement qu'il s'agit d'un *repos compensateur*, sans d'autres précisions. Par conséquent, si l'on applique les règles d'interprétation des textes de loi et si l'on s'en tient avant tout au sens même des mots, **ledit repos doit compenser le travail accompli au cours d'un jour férié**. Autrement dit, ce repos doit produire les mêmes effets, mais en sens inverse, que le travail accompli un jour férié.

Le repos compensateur doit donc être accordé pour un nombre d'heures au minimum équivalant aux heures de travail effectuées au cours d'un jour férié. Nous tenons à souligner l'expression « au minimum » car, même si l'article 47 du décret royal 2001/1983 ne comporte pas de référence explicite à ce sujet, il est toujours possible d'améliorer, par le biais de la négociation collective, les conditions applicables au repos compensateur ou à la rémunération ; toutefois, la durée du repos doit être au moins égale au nombre d'heures travaillées un jour férié.

3. Concernant le paragraphe 4. « À assurer aux travailleurs employés à des occupations dangereuses ou insalubres déterminées soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires ».

Concernant le point 4 de l'article 2, le CEDS signale qu'en Espagne il n'a pas été établi que tous les travailleurs exposés à des risques résiduels en matière de santé et de sécurité ont droit à des mesures de compensation adéquates, telles que la réduction de la durée du travail ou du temps d'exposition, ainsi qu'à des congés payés supplémentaires. À cet égard, il convient de noter ce qui suit :

Cadre juridique général

Il est entendu que les mesures prioritaires en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs doivent être des mesures préventives visant à éliminer ou à réduire les risques liés au travail. La réduction de la durée du travail ou la compensation par des jours de congé payé constituent des mesures à adopter lorsque les travailleurs sont exposés à des risques n'ayant pas pu être éliminés ou suffisamment réduits, en dépit de la mise en œuvre effective des mesures pertinentes de prévention et protection et du respect de la législation applicable.

En ce sens, **le décret royal 1561/1995 du 21 septembre 1995 sur les temps de travail spéciaux établit des limites à la durée du temps de travail dans les cas suivants :**

Travail exposé à des risques environnementaux

« Article 23. Limitation du temps d'exposition aux risques.

1. Il y a lieu de limiter ou de réduire le temps d'exposition à des risques environnementaux particulièrement nuisibles dans les cas où, malgré la mise en œuvre de la réglementation applicable, l'accomplissement du temps de travail comporte des risques spéciaux pour la santé des travailleurs en raison de l'existence de circonstances exceptionnelles de pénibilité, dangerosité, insalubrité ou toxicité, les risques ne pouvant être éliminés ou réduits par l'adoption d'autres mesures de protection ou de prévention pertinentes.

2. Sans préjudice des dispositions contenues dans les conventions collectives, en cas de divergence entre l'entreprise et ses employés ou les représentants de ces derniers au sujet de l'application de l'article précédent, l'autorité compétente en matière de droit du travail, sur rapport de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale et après consultation, le cas échéant,

des organismes techniques du domaine de la prévention des risques professionnels, peut établir la pertinence et la portée de la limitation ou de la réduction des temps d'exposition.

3. La limitation ou la réduction du temps d'exposition ne s'applique qu'aux postes, aux lieux de travail ou aux services exposés au risque et ce, tant que les motifs justifiant une telle mesure restent valables, le salaire des travailleurs concernés par ladite limitation ou réduction ne pouvant être minoré. »

Travail en milieu rural

« Article 24. Limitation du temps de travail en milieu rural.

La durée du temps de travail, en cas de tâches exigeant un effort physique extraordinaire ou particulièrement pénibles en raison de conditions inhabituelles de température ou d'humidité, ne peut pas être supérieure à 6 heures et 20 minutes par jour et à 38 heures de travail hebdomadaire effectif.

Les tâches exigeant du travailleur qu'il ait les pieds dans l'eau ou dans la boue et celles effectuées sur des terrains en friche ne peuvent pas impliquer des temps de travail supérieurs à six heures par jour et à trente-six heures par semaine de travail effectif.

Ce type de tâches et les zones concernées peuvent être définis dans une convention collective, sans préjudice des dispositions du point 2 de l'article 23 du présent décret royal. »

Travail à l'intérieur des mines

« Article 25. Durée du temps de travail dans les mines

1. La durée du temps de travail à l'intérieur des mines est de trente-cinq heures de travail effectif hebdomadaire, sans préjudice de la détermination, dans une convention collective, de modules permettant de fixer la durée du temps de travail sur une base autre qu'hebdomadaire. Aux fins du décompte de la durée maximale du temps de travail, ce dernier commence à compter de l'entrée des premiers travailleurs dans les puits ou les galeries et prend fin à l'arrivée à l'entrée de la mine des premiers travailleurs sortants, sauf si un autre système de décompte est établi par le biais de la négociation collective.

Le décompte du temps de repos pendant des temps de travail continus est régi par l'article 34.4 du Statut des travailleurs.

2. Le temps de travail souterrain est réduit à six heures par jour lorsque les tâches sont particulièrement pénibles en raison de conditions inhabituelles de température ou d'humidité ou à cause de l'effort supplémentaire exigé par une position inhabituelle du corps lors du travail.

3. Dans le cas de travaux à l'intérieur, la durée maximale du temps de travail est de 5 heures lorsque les vêtements du travailleur sont mouillés depuis le début de sa journée de travail. Si cette circonstance se produit deux heures après le début du travail, la durée de celui-ci ne peut pas être supérieure à six heures. Dans de tels cas, si le travail est assorti d'un système de primes, il doit être tenu compte des circonstances afin d'apprécier si le rendement équivaut à celui d'une personne travaillant dans des circonstances normales.

4. Lorsque lesdites conditions de température, d'humidité ou autres facteurs de dangerosité ou pénibilité prennent une forme extrême ou si plusieurs facteurs se présentent en même temps (de l'eau à basse température ou tombant directement sur le travailleur, etc.),

l'Administration des mines établit la réduction des temps maximaux d'exposition lorsque, au sein du comité de sécurité et d'hygiène, un accord sur ce point n'a pas pu être trouvé ».

« Article 26. Règles applicables en cas de mobilité entre l'extérieur et l'intérieur des mines.

Le temps de travail d'un travailleur ne travaillant pas habituellement à l'intérieur des mines est adapté lorsqu'il est appelé à accomplir des travaux souterrains.

Le travailleur travaillant à l'intérieur qui est provisoirement affecté à des travaux à l'extérieur pour des motifs d'organisation conserve le temps de travail et la rémunération correspondant à son poste précédent ».

« Article 27. Repos hebdomadaire.

Les travailleurs affectés à des postes de travail souterrain, ainsi que ceux affectés à des postes à l'extérieur qui doivent nécessairement travailler en même temps que ceux de l'intérieur, ont droit à un repos hebdomadaire de deux jours.

En fonction des caractéristiques techniques des entreprises et conformément à la négociation collective, le repos hebdomadaire peut soit être pris sur des tranches ininterrompues de deux jours, soit être divisé en deux de sorte que le deuxième jour puisse être pris sur une période de quatre semaines, cumulé ou non à d'autres repos, soit être pris conformément à l'une des modalités prévues à l'article 37.1 du Statut des travailleurs ».

« Article 28. Heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées que dans les cas ci-dessous dans le respect des stipulations d'une convention collective : prévention ou réparation de dommages provoqués par des catastrophes ou d'autres dommages extraordinaires requérant une intervention urgente, risque grave de perte ou de dégradation de matières premières, circonstances structurelles liées à la nature de l'activité. »

Travaux de construction et de génie civil

« Article 29. Travail souterrain

Lorsque les activités visées dans la présente section comportent des travaux souterrains effectués dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 25 du présent décret royal, les durées maximales du temps de travail prévues dans ledit article sont applicables.

Article 30. Travail en "caisson à air comprimé".

La durée maximale des travaux accomplis en "caisson à air comprimé" est celle prévue dans l'arrêté ministériel du 20 janvier 1956 portant approbation du règlement relatif à la sécurité et à l'hygiène en cas de travail en caisson à air comprimé ».

Travail en chambre frigorifique ou de congélation

« Article 31. Temps de travail en chambre frigorifique ou de congélation.

1. La durée maximale du temps de travail du personnel travaillant en chambre frigorifique ou de congélation est la suivante :

a) dans des chambres dont la température peut aller jusqu'à moins cinq degrés, la durée du temps de travail est la durée normale, avec obligation d'octroi d'un temps de repos de récupération de dix minutes par tranche de trois heures de travail ininterrompu à l'intérieur de la chambre.

b) dans les chambres dont la température est comprise dans la fourchette moins cinq–moins dix-huit degrés, le temps maximal de présence à l'intérieur est de six heures, avec obligation d'octroi d'un temps de récupération de quinze minutes pour chaque heure de travail ininterrompu à l'intérieur de la chambre.

c) dans les chambres à moins dix-huit degrés ou au-delà, avec une oscillation de plus trois ou moins trois degrés, le temps maximal de présence à l'intérieur est de six heures, avec octroi obligatoire d'un repos de récupération de quinze minutes toutes les quarante-cinq minutes de travail ininterrompu à l'intérieur de la chambre.

2. La différence entre le temps de travail normal et les six heures de présence maximale à l'intérieur des chambres prévue aux alinéas b) et c) du point 1 du présent article peut être complétée par du temps de travail accompli en dehors desdites chambres ».

Travail de nuit

« Article 32. Dérogations à la limitation du temps de travail des travailleurs de nuit.

1. La durée maximale du temps de travail des travailleurs de nuit, prévue au deuxième paragraphe du point 1 de l'article 36 du Statut des travailleurs, ne peut être dépassée qu'en accomplissant des heures supplémentaires ou par l'extension de la période de référence de quinze jours visée audit article, dans les cas ci-dessous, compte tenu des conditions et des limites fixées au présent article :

a) extension de la durée du temps de travail, dans les cas prévus au chapitre II du présent décret royal ;

b) prévention ou réparation urgente de dommages provoqués par des catastrophes ou d'autres dommages extraordinaires ;

c) irrégularités lors du relais des équipes, dans le cadre du travail par rotation, pour des causes non imputables à l'employeur.

2. Les dérogations à la limitation du temps de travail des travailleurs de nuit visées au point précédent ne peuvent pas avoir pour effet un temps de travail supérieur à huit heures par jour de travail effectif en moyenne sur une période de référence de quatre mois dans les cas visés sous a) au point précédent, ou de quatre semaines dans les autres cas.

Aux fins de la mise en œuvre des dispositions prévues au paragraphe précédent, lorsque l'extension du temps de travail se fait au moyen d'heures supplémentaires, quelle que soit la compensation prévue décidée par les parties conformément à l'article 35.1 du Statut des travailleurs et sans préjudice du respect de ladite compensation, le temps de travail des travailleurs concernés doit être réduit au cours des jours suivants jusqu'à ce que la moyenne pour la période de référence correspondante soit atteinte.

3. *Par le biais d'une convention collective, il peut être décidé d'étendre la période de référence prévue au point précédent pour les cas visés sous a) du point 1 du présent article, ladite période ne pouvant pas dépasser six mois ».*

Le décret royal 1561/1995 du 21 septembre 1995 sur les temps de travail spéciaux dans le domaine du travail de nuit a été modifié par le décret royal 311/2016 du 29 juillet 2016, lequel a ajouté un nouvel article 33 (mentionné dans la section générale consacrée à la réglementation).

« Article 33. Durée maximale du temps de travail des travailleurs de nuit exposés à des risques particuliers ou à des niveaux importants de stress.

1. La durée maximale du temps de travail pour les travailleurs de nuit qui accomplissent des tâches comportant des risques particuliers ou des niveaux importants de stress, physique ou psychologique, est de 8 heures sur une période de 24 heures impliquant un travail de nuit, sauf si ladite durée doit être inférieure conformément aux dispositions du chapitre III.

Aux fins du présent article, les travaux comportant des risques particuliers ou des niveaux importants de stress, physique ou psychologique, sont ceux définis comme tels dans la convention collective ou, à défaut de celle-ci, dans un accord conclu entre l'employeur et les représentants des travailleurs, compte tenu de l'impact et des risques inhérents au travail de nuit.

2. La durée maximale du temps de travail pour les travailleurs de nuit prévue au point 1 ne peut être dépassée que dans les cas prévus à l'article 32.1.b) et c). »

La première disposition additionnelle dudit décret royal établit en outre que les règles en matière de temps de travail établies par des lois, des règlements, des conventions collectives, des contrats de travail ou par les us et coutumes locaux ou professionnels qui seraient plus favorables aux travailleurs que celles établies dans le décret royal 1561/1995 ne sont pas modifiées par celui-ci, les conditions les plus favorables au travailleur restant applicables.

Par ailleurs, la loi 31/1995 du 8 novembre 1995 sur la prévention de risques professionnels et ses règlements d'application prévoient que les mesures que les employeurs doivent adopter pour prévenir les risques peuvent être techniques ou organisationnelles : travail par rotation, limitation des temps d'exposition, etc.

Article 4. Droit à une rémunération équitable.

TEXTES DE DROIT ADOPTÉS ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2013 ET LE 31 DÉCEMBRE 2016

Concernant le point 1 de l'article 4 de la Charte, il convient de rappeler que le salaire minimum interprofessionnel espagnol a connu une importante progression pendant plusieurs années, avec une augmentation cumulée de 30% pour la période 2004-2008, et a été de nouveau augmenté en 2009 et en 2010 (+3,5% et +1,5 respectivement) malgré la situation économique défavorable dans laquelle se trouvait déjà notre pays. Les révisions de 2011, 2012, 2013 et 2014 ont été effectuées dans un contexte fortement marqué par la crise économique et par l'impact de celle-ci en termes de destruction d'emploi. Les décisions en matière de politique salariale devaient tenir compte de la gravité de la situation économique dans la mesure où elles ont des répercussions importantes sur la création d'emploi.

Concernant la période de référence du présent rapport, il convient de mentionner ce qui suit :

- **le décret royal 1717/2012 du 28 décembre 2012 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel pour 2013** a fixé ledit salaire à 645,30 euros par mois, soit une majoration de 0,6% par rapport à 2012 ;
- **le décret royal 1046/2013 du 27 décembre 2013 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel pour 2014** a fixé ledit salaire à 645,30 euros par mois, soit le même montant que celui en vigueur pour 2013. La conjoncture économique difficile justifie la mise en œuvre, en 2014, de politiques salariales favorisant la réalisation des objectifs prioritaires de reprise économique et de création d'emploi ;
- **le décret royal 1106/2014 du 26 décembre 2014 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel pour 2015** a fixé ledit salaire à 648,60 euros par mois, soit une majoration de 0,5% par rapport à 2014. La majoration du salaire minimum interprofessionnel, qui a été possible grâce à une amélioration des conditions générales de l'économie, permet de continuer de favoriser la compétitivité de manière équilibrée et de lier l'évolution des salaires à la récupération de l'emploi.
- **le décret royal 1171/2015 du 29 décembre 2015 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel pour 2016** a fixé ledit salaire à 655,20 euros par mois, soit une majoration de 1% par rapport à 2015.

EN CE QUI CONCERNE LA FONCTION PUBLIQUE

1. Paragraphe 1. À reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent.

A. Cadre juridique

Aux termes de l'**article 27 du TRLET**, le gouvernement fixe, après consultation des organisations syndicales et des associations patronales les plus représentatives, le salaire minimum interprofessionnel en tenant compte : a) de l'indice des prix à la consommation ; b) de la productivité moyenne nationale ; c) de l'augmentation de la contribution du travail au revenu national ; d) de la conjoncture économique générale. Selon ce même article, le montant correspondant au salaire minimum interprofessionnel est insaisissable.

L'amélioration de la situation économique du pays a permis d'inclure dans la loi relative au budget de l'État pour 2017, en cours d'examen parlementaire, une majoration de 1% du traitement des employés publics. Les perspectives de croissance économique pour 2018 étant plus favorables encore, cette majoration pourrait être plus importante dans les années à venir.

En particulier, il convient de mentionner que la loi 48/2015 du 29 octobre 2015 relative au budget général de l'État pour 2016 disposait la récupération par le personnel du secteur public de la prime de fin d'année de décembre 2012, supprimée en raison de la grave crise économique que traversait alors notre pays.

B. Mesures adoptées :

Comme il a été dit plus haut, la III^e convention collective unique pour le personnel contractuel de l'administration générale de l'État a été dénoncée fin 2016 par les organisations syndicales les plus représentatives. La négociation d'une nouvelle convention est donc actuellement en cours.

L'une des principales revendications des organisations syndicales est de ramener les rémunérations au niveau qui était le leur avant l'adoption du décret-loi royal 8/2010 du 20 mai 2010 portant adoption de mesures extraordinaires pour la réduction du déficit public. Le sujet est par conséquent sur la table, dans le cadre de la négociation de la IV^e convention collective.

Pour 2016, la dernière année visée par le rapport, la CECIR (Commission exécutive de la Commission interministérielle pour les rémunérations) a fixé, dans sa décision 160092, les rémunérations de base suivantes :

GROUPE DE FONCTIONS	CATÉGORIE	REM. de BASE (14 mois)	ANCIENNETÉ	HEURE SUPP.
1	AGENTS DIPLÔMÉS DE NIVEAU SUPÉRIEUR (GESTION DE SERVICES COMMUNS) AGENTS DIPLÔMÉS DE NIVEAU SUPÉRIEUR (ACTIVITÉS TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES) AGENTS DIPLÔMÉS DE NIVEAU SUPÉRIEUR (ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES)	27 000,68	360,64	23,78
2	AGENTS DIPLÔMÉS DE NIVEAU MOYEN (GESTION DE SERVICES COMMUNS) AGENTS DIPLÔMÉS DE NIVEAU MOYEN (ACTIVITÉS TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES) AGENTS DIPLÔMÉS DE NIVEAU MOYEN (ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES)	22 350,30		19,72
3	TECHNICIEN SUPÉRIEUR (GESTION DE SERVICES COMMUNS) TECHNICIEN SUPÉRIEUR (ACTIVITÉS TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES) TECHNICIEN SUPÉRIEUR (ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES)	17 487,40		16,52
4	OFFICIER (GESTION DE SERVICES COMMUNS) OFFICIER (ACTIVITÉS TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES) OFFICIER (ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES)	14 623,70		13,94
5	AUXILIAIRE (GESTION DE SERVICES COMMUNS) AUXILIAIRE (ACTIVITÉS TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES) AUXILIAIRE (ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES)	13 835,08		12,45

2. Paragraphe 2. À reconnaître le droit des travailleurs a un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers

Cadre juridique :

Les heures supplémentaires n'ont pas d'existence juridique en tant qu'élément de rémunération des fonctionnaires publics. Cependant, les « **services extraordinaires en dehors du temps de travail normal** » figurent à l'article 24 d) du TREBEP.

Concernant le personnel contractuel de l'administration générale de l'État, il convient de noter que les heures supplémentaires sont régies par l'article 35 du TRLET dans les termes suivants :

« 1. Les heures supplémentaires sont les heures accomplies au-delà de la durée maximale du temps de travail normal, déterminée conformément à l'article précédent. En vertu de la convention collective correspondante ou, à défaut, du contrat de travail individuel, les heures supplémentaires peuvent soit être rémunérées selon le montant ayant été fixé, qui ne peut en aucun cas être inférieur à la valeur de l'heure normale, soit être compensées par les temps de repos équivalents rémunérés. En l'absence d'accord, il est entendu que les heures supplémentaires doivent être compensées par des temps de repos dans les quatre mois suivant le moment auquel elles ont été accomplies.

2. Le nombre d'heures supplémentaires ne peut pas être supérieur à 80 heures par an, sauf dans les cas prévus au point 3 du présent article. Pour les salariés qui, en vertu du type et de la durée de leur contrat, ont un temps de travail en moyenne annuelle inférieur au temps de travail normal, le nombre maximal d'heures supplémentaires est réduit dans la même proportion que leur temps de travail.

Aux fins de l'application des dispositions du paragraphe précédent, il n'est pas tenu compte des heures supplémentaires ayant été compensées par du temps de repos dans les quatre mois suivant le moment auquel elles ont été accomplies.

Le gouvernement peut supprimer ou réduire le nombre maximal d'heures supplémentaires, d'une manière générale ou spécifiquement pour certains secteurs d'activité ou territoires, afin d'accroître les opportunités d'embauche de travailleurs se trouvant au chômage involontaire.

3. Aux fins du décompte de la durée maximale du temps de travail normal ou du décompte du nombre maximal autorisé d'heures supplémentaires, il n'est pas tenu compte des heures accomplies afin de prévenir ou de réparer dans l'urgence des dommages provoqués par des catastrophes ou d'autres dommages extraordinaires, sans préjudice de la compensation correspondante en tant qu'heures supplémentaires.

4. Les heures supplémentaires sont effectuées à titre volontaire, sauf si elles sont prévues par la convention collective ou le contrat de travail, dans les limites établies au point 2 du présent article.

5. Aux fins du décompte des heures supplémentaires, le temps de travail de chaque salarié est enregistré quotidiennement et additionné pour la période de rémunération établie. Une copie du décompte est remise au salarié, jointe au bulletin de paie correspondant.

La **convention collective unique pour le personnel contractuel de l'administration générale de l'État** régit, dans son article 73.6.1., les heures supplémentaires en application du TRLET. Ledit article dispose ainsi que les heures supplémentaires font de préférence l'objet d'une compensation en temps de repos cumulable, à hauteur de deux heures pour chaque heure supplémentaire accomplie et de deux heures et demie dans le cas des heures supplémentaires accomplies la nuit ou un jour férié. Conformément à l'article 73 de la convention, il peut être établi par accord que la compensation s'effectuera par des majorations de salaire.

Lorsque les heures supplémentaires sont compensées par du temps de repos, celui-ci doit, en tout état de cause, être pris dans les quatre mois suivant l'accomplissement des heures supplémentaires, conformément à l'article 35 du Statut des travailleurs.

3. Paragraphe 3. À reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

A. Cadre juridique :

La **loi organique 3/2007 du 22 mars 2007 pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes** (ci-après « LOIEMH ») est le texte cadre en matière de lutte contre les discriminations de genre et d'égalité effective entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la vie sociale et, en particulier, dans le domaine du droit du travail, qui fait l'objet du Titre IV.

L'article 43 de la LOIEMH présente un intérêt spécial puisqu'il permet, dans le cadre de la négociation collective, l'adoption de mesures d'action positive favorisant l'accès des femmes à l'emploi et la mise en œuvre effective des principes d'égalité de traitement et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes. L'article 45 de ce même texte établit en outre que : *« Les entreprises sont tenues de respecter l'égalité de traitement et l'égalité des chances en matière d'emploi et, à cette fin, elles mettent en œuvre des mesures visant à éviter toute discrimination au travail entre femmes et hommes. Lesdites mesures doivent faire l'objet de négociation et, le cas échéant, d'un accord avec les représentants des travailleurs sous la forme prévue par le droit du travail. »*

L'article 46 porte sur la définition et le contenu des plans pour l'égalité dans les entreprises, qui sont conçus comme *« un ensemble structuré de mesures, adoptées suite à un état des lieux, visant à assurer au sein de l'entreprise l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ainsi qu'à éradiquer les discriminations fondées sur le sexe »*. Ces plans fixent les objectifs précis qu'il convient d'atteindre en matière d'égalité et, pour ce faire, ils peuvent porter sur plusieurs domaines, notamment celui des *« rémunérations »*.

Le **décret royal législatif 5/2000 du 4 août 2000** portant approbation du texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social établi, à son article 8.12 tel que modifié par la loi organique 3/2007 du 22 mars 2007, que les discriminations négatives, directes ou indirectes, en matière *« de rémunération, de temps de travail, de formation, d'avancement et autres conditions de travail pour des motifs de genre, d'origine, (...) »* constituent des infractions très graves.

L'article 17 du décret royal législatif 2/2015, du 23 octobre 2015 portant approbation du TRLET (Journal officiel espagnol n° 225 du 24 octobre 2015), relatif à *« l'interdiction de la discrimination dans les relations de travail »*, établit ce qui suit :

« Toute disposition réglementaire, toute clause dans une convention collective, tout accord individuel ou toute décision unilatérale de l'employeur sont nuls de plein droit lorsqu'ils impliquent, directement ou indirectement, une discrimination négative au travail, concernant la rémunération, le temps de travail ou d'autres conditions de travail, pour des raisons fondées sur la sexe, l'origine, y compris raciale ou ethnique, l'état civil, le statut social, la religion ou les croyances, les idées politiques, l'orientation sexuelle, l'adhésion ou non à un syndicat et à ses accords, les liens de parenté avec d'autres personnes travaillant dans l'entreprise ou ayant un rapport avec elle, ou encore sur les langues de l'État espagnol ».

Le décret royal législatif 5/2015 du 30 octobre 2015 (TREBEP) reconnaît également le principe d'égalité des employés publics à son article 14. i) en reconnaissant comme droit individuel desdits employés le droit *« à la non-discrimination pour des motifs fondés sur la naissance, l'origine raciale ou ethnique, le genre, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les croyances, les opinions, un handicap, l'âge ou toute autre condition ou situation personnelle ou sociale »*.

B. Mesures adoptées :

L'article 63 de la **loi organique 3/2007 pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes** porte sur l'évaluation de l'égalité dans l'emploi public. Aux termes de cet article, « *tous les ministères et tous les organismes publics remettent, au moins une fois par an, au ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale et au ministère des Finances et de la Fonction publique, des informations relatives à la mise en œuvre effective du principe d'égalité entre les hommes et les femmes dans chaque ministère. Ces informations doivent incorporer des données désagrégées par sexe sur les effectifs, les groupes de fonctions, les compléments de rémunération liés au poste d'affectation et les moyennes des rémunérations du personnel* ».

Par ailleurs, conformément à l'article 64 de la loi organique ci-dessus, « *le gouvernement adopte, au début de chaque législature, un plan pour l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'administration générale de l'État et des organismes publics liées ou rattachées à cette dernière* ». Ce plan doit fixer les objectifs en matière de promotion de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances dans l'emploi public, ainsi que les stratégies ou les mesures à adopter afin de réaliser les buts poursuivis. Il est également dit que ce plan fait l'objet de négociations. Le Conseil des ministres examine une fois par an le degré de mise en œuvre du plan. Aux fins ci-dessus, l'administration générale de l'État a élaboré :

1.- Un plan stratégique 2014-2016 pour l'égalité des chances, dont l'objectif est de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. Dans les domaines qui relèvent de la compétence de l'État, le gouvernement fixe les objectifs et les mesures prioritaires pour éliminer toute discrimination fondée sur le sexe qui pourrait persister, afin de parvenir à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

En particulier, le plan répond à trois objectifs prioritaires : réduction des inégalités encore existantes dans l'emploi et dans le secteur économique, avec une attention particulière pour les inégalités en matière de rémunération ; promotion de la coresponsabilité et de la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle ; éradication des violences faites aux femmes du seul fait d'être femmes.

Trois autres objectifs ont également été fixés : amélioration de la participation des femmes à la vie politique, économique et sociale ; promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au moyen du système éducatif ; pleine intégration de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances dans toutes les politiques et actions du gouvernement. Ces objectifs sont essentiels pour pouvoir avancer vers l'égalité de traitement et l'égalité effective des chances entre les femmes et les hommes.

Les principales mesures figurant dans le plan relatives à l'administration publique sont les suivantes :

DANS LE CADRE DE L'AXE 1 : Égalité entre femmes et hommes au travail et lutte contre la discrimination salariale. L'administration générale de l'État s'engage à élaborer le « ***II^e plan pour l'égalité dans l'administration générale de l'État et ses organismes publics*** ».

La commission déléguée du gouvernement pour les politiques d'égalité a ainsi décidé de confier l'élaboration de ce plan au secrétariat d'État à la Fonction publique, du ministère des Finances et de la Fonction publique, mettant ainsi en œuvre l'article 64 de la loi organique

3/2007 du 22 mars 2007 pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes. Le II^e plan a été adopté en novembre 2015, tel que signalé au point 2 ci-après.

2.- En application de la réglementation ci-dessus, le Conseil des ministres a adopté, le 28 janvier 2011, le « **1^{er} plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration générale de l'État et ses organismes publics** », qui a été publié au Journal officiel espagnol du 1^{er} juin 2011, par décision du secrétariat d'État à la Fonction publique du 20 mai 2011.

En application des dispositions de l'article 64 mentionné ci-dessus, l'administration générale de l'État s'est dotée d'un outil permettant de favoriser une représentation équilibrée et de garantir l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans l'emploi public et en matière de conditions de travail.

Afin de continuer d'avancer dans la définition et la mise en œuvre de mesures pour l'égalité dans l'emploi public, le Conseil des ministres a adopté, lors de sa réunion du 20 novembre 2015, le II^e plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration générale de l'État et ses organismes publics. Ce plan a fait l'objet de la **décision du secrétariat d'État aux Administrations publiques du 26 novembre 2015** (Journal officiel espagnol du 10 décembre 2015).

Ce II^e plan dresse un état des lieux et propose **sept axes d'action comportant au total 57 mesures transversales**, que tous les ministères doivent mettre en œuvre afin de réaliser les objectifs de chaque axe d'action, **et 63 mesures spécifiques** proposées par les différents ministères, qui seront appliquées au sein de ces derniers.

Axe 1 – ACCÈS À L'EMPLOI PUBLIC : les mesures prévues dans cet axe d'action ont pour but de prévenir les discriminations fondées sur le sexe dans l'accès à l'emploi. L'égalité des chances doit être prise en compte de manière transversale pour pouvoir garantir la mise en œuvre du principe d'égalité et la parité dans l'accès à l'emploi.

AXE 2 – ÉGALITÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL ET CARRIÈRE PROFESSIONNELLE : la carrière professionnelle au sein de l'administration générale de l'État espagnol constitue un ensemble d'opportunités d'avancement et de perspectives de progrès professionnel qui obéit aux principes d'égalité, de mérite et de capacité. L'axe 2 prévoit l'élaboration d'une étude sur l'accès à l'emploi public au sein de l'AGE et les parcours professionnels, avec des données désagrégées par sexe afin de pouvoir connaître la situation réelle et la participation des femmes aux postes de prise de décisions dans le secteur public.

AXE 3 – FORMATION, INFORMATION ET SENSIBILISATION : les mesures comprises dans cet axe 3 ont pour but la mise en œuvre des dispositions législatives relatives à la formation et à la sensibilisation en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Parallèlement, il convient de procéder à la diffusion de données désagrégées par sexe afin de faire connaître les inégalités et de favoriser la mise en œuvre des politiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

❖ **20 « Planification d'actions de formation spécifiques à l'intention de cadres supérieurs et de cadres intermédiaires afin de favoriser l'accès des femmes à des postes de responsabilité ».**

- ❖ **26** « *Priorisation de la formation pour des personnes reprenant leurs fonctions après un congé de maternité ou un congé de longue durée pour le même motif* ».
- ❖ **29** « *Élaboration d'une brochure d'information permettant de faire connaître le plan auprès du personnel de l'administration générale de l'État et de ses organismes publics* ».

AXE 4 – TEMPS DE TRAVAIL, CONCILIATION DE LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

ET CORESPONSABILITÉ : les difficultés pour concilier la vie personnelle et familiale et le manque de coresponsabilité expliquent dans une large mesure la faible participation des femmes au monde du travail en comparaison avec les hommes. Cet axe comprend, entre autres, les mesures suivantes :

❖ **32** « *Élaboration et diffusion d'un "Guide pour la conciliation de la vie personnelle et professionnelle au sein de l'administration générale de l'État", destiné à améliorer les informations fournies au personnel et aux responsables des ressources humaines en matière de droits, d'autorisations d'absence et de mesures d'assouplissement du temps de travail dans l'AGE, afin de mieux faire connaître ce genre de mesures et de favoriser leur mise en œuvre* ».

❖ **33** « *Promotion de nouvelles expériences de travail en réseau et de l'utilisation des nouvelles technologies, au sein de l'administration générale de l'État et de ses organismes publics, afin de favoriser la conciliation des temps de vie et une meilleure organisation et rationalisation du temps de travail* ».

❖ **36** « *Examen et, le cas échéant, mise en œuvre de mesures d'assouplissement des horaires de travail permettant aux employés publics de réduire, à certaines périodes et pour des motifs directement liés à la conciliation des temps de vie, sur présentation des justificatifs correspondants, leur temps hebdomadaire de travail, le temps non accompli du fait de ladite réduction devant être rattrapé au cours de la ou les semaines suivantes* ».

AXE 5 – RÉMUNÉRATIONS : l'analyse de l'état des lieux révèle, d'une part, que s'il est vrai que parfois les écarts en termes de salaire peuvent cacher des discriminations fondées sur le sexe, strictement parlant – lorsque, à travail égal ou d'une valeur égale, hommes et femmes perçoivent des rémunérations différentes – et, d'autre part, que les variables qui influencent et déterminer la brèche salariale sont nombreuses, complexes et qu'elles reflètent la discrimination pour des motifs fondés sur le sexe proprement dite, les inégalités liées à l'avancement, à la carrière professionnelle et à la conciliation des temps de vie (d'où la complexité du phénomène et la difficulté de la solution), il peut cependant être affirmé qu'il n'y a pas de différences en termes de rémunération dans le secteur public puisque les traitements de base ainsi que tous les autres compléments de rémunération des employés publics, hommes et femmes, (compléments d'affectation, compléments spécifiques au poste) sont fixés dans la loi sur le budget général de l'État. La détermination des compléments de rémunération ne devrait pas non plus aboutir à des inégalités ; et, si une discrimination en termes de rémunération arrivait à se produire, elle serait passible de sanctions au vu de la réglementation en vigueur.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'existence d'éventuels écarts entre la rémunération moyenne des femmes et celle des hommes, il conviendrait d'examiner le cas échéant les causes de ce phénomène – facteurs liés à l'avancement ou au parcours professionnel, postes occupés plutôt par des femmes en raison des caractéristiques de ceux-ci (moins spécialisés, moins de responsabilité, rémunération plus faible) – et de faire de ces différences l'un des axes de travail de ce II^e Plan pour l'égalité.

Les **AXES 6 et 7** prévoient des mesures en matière de **VIOLENCES FAITES AUX FEMMES** et de **PROTECTION SPÉCIALE** ainsi que des **MESURES D'APPLICATION**.

Le suivi de la mise en œuvre du Plan est assuré par la Commission technique pour l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, prévue à l'article 36.3 du TREBEP et rattachée au Comité général de négociation de l'administration générale de l'État.

Le rapport sur le suivi pour l'année 2016 a été présenté devant la Commission ci-dessus le 27 mars 2017. Après analyse des informations contenues dans le rapport, il apparaît que, début 2017, des progrès qualitatifs importants ont été atteints : environ 60% des mesures transversales et plus de 75% des mesures spécifiques du II^e Plan ont déjà été mises en œuvre.

4. Paragraphe 4. À reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi.

Concernant le personnel contractuel de l'administration générale de l'État, l'arrivée à expiration du contrat de travail à durée déterminée entraîne, tout comme dans le secteur privé, l'extinction du contrat conformément à l'**article 49.1.c) du TRLET**. Aux termes dudit article, l'extinction du contrat se produit :

« c) lorsque le délai prévu arrive à expiration ou une fois exécutés les travaux ou les services faisant l'objet du contrat. À la fin du contrat, à l'exception des contrats d'intérim et des contrats de formation, le travailleur a droit à une indemnisation pour un montant égal à 12 jours de salaire par année de service ou pour le montant établi, le cas échéant, dans la réglementation spécifique applicable.

Les contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à la durée maximale prévue par la loi, contrats de stage ou de formation compris, sont automatiquement reconduits jusqu'à épuisement de ladite durée maximale, si le contrat n'a pas été dénoncé ou s'il n'a pas été explicitement reconduit et que le travailleur continue de fournir ses services.

À l'expiration de ladite durée maximale ou une fois exécutés les travaux ou les services faisant l'objet du contrat, en absence de dénonciation et si la relation de travail se poursuit, le contrat est présumé tacitement reconduit pour une durée indéterminée, sauf si une preuve de la nature temporaire de la prestation est fournie.

Si la durée du contrat à durée déterminée est supérieure à un an, la partie qui entend dénoncer le contrat doit communiquer à l'autre partie la cessation du contrat avec un préavis minimal de quinze jours. »

Autrement dit, il y a obligation, pour la partie qui entend dénoncer le contrat, de respecter un préavis minimal de quinze jours lorsque la durée du contrat de travail à durée déterminée est supérieure à un an.

Par ailleurs, aucune modification n'a été introduite quant à la possibilité qu'un préavis doive être respecté dans les cas de cessation d'un contrat à durée déterminée inférieure à un an.

MESURES ADOPTÉES EN VUE DE LA MISE EN OEUVRE DE L'ARTICLE 4 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE. DONNÉES DU SERVICE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE.

L'Inspection du travail et de la sécurité sociale est, conformément à l'article 12.1.a) de la loi 23/2015 portant aménagement du système d'inspection du travail et de la sécurité sociale, l'instance compétente chargée de surveiller et d'exiger le respect de la réglementation relative au droit des travailleurs à percevoir les salaires qui leurs sont dus en vertu des dispositions législatives et conventionnelles applicables ou conformément aux stipulations du contrat de travail, à condition que ces dernières ne soient pas contraires aux dispositions législatives et conventionnelles applicables.

Concernant la surveillance et le contrôle du respect de la réglementation en matière salariale, les infractions liées aux irrégularités en matière de versement des salaires aux travailleurs (montant, versements en bonne et due forme et en temps voulu) sont prévues dans le texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social adopté par le décret royal législatif 5/2000. Concrètement, ce texte prévoit les infractions suivantes :

1. L'article 7.3. définit comme une infraction grave du droit du travail le fait de « *ne pas consigner sur le bulletin de salaire les quantités réellement versées au travailleur* ».
2. L'article 7.4 définit également comme une infraction grave « *le manquement aux obligations en matière de calcul du solde de tout compte* ».
3. L'article 7.10 considère également comme infractions graves « *la détermination de conditions de travail moins avantageuses que celles prévues par la loi ou une convention collective, ainsi que les actions ou les omissions contraires aux droits des travailleurs reconnus à l'article 4 de la loi sur le statut des travailleurs, sauf si ces infractions peuvent être considérées comme très graves conformément à l'article suivant* ».
4. L'article 8.1. définit comme une infraction très grave « *le non-paiement du salaire ou les retards réitérés dans le versement du salaire qui est dû.* »

Aux termes de l'article 40 du décret royal législatif 5/2000, les infractions mentionnées sont passibles des amendes ci-dessous :

- a) infractions graves : amende de 626 à 1 250 euros (sanction minimale), de 1 251 à 3 125 euros (sanction moyenne) et de 3 126 à 6 250 euros (sanction maximale).
- b) infractions très graves : amende de 6 251 à 25 000 euros (sanction minimale), de 25 001 à 100 005 euros (sanction moyenne) et de 100 006 à 187 515 euros (sanction maximale).

Les actions menées par l'Inspection du travail et de la sécurité sociale sur le respect des obligations en matière salariale, relatives aux infractions mentionnées plus haut font l'objet de statistiques intégrées dans le système d'information « *Integra* » sous le code 8T (salaires, justificatifs de salaire et calcul du solde de tout compte). Le tableau suivant présente le résumé des actions d'inspection effectuées au cours de la période 2013-2016. Tous les chiffres se rapportant à l'année 2016 sont provisoires.

**ACTIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE EN MATIÈRE
DE SALAIRES, JUSTIFICATIFS DE SALAIRE ET CALCUL DU SOLDE DE TOUT
COMPTE⁶ (TOTAL NATIONAL)**

ANNÉE	ACTIONS	INFRACTIONS	MISES EN DEMEURE	MÉDIATIONS ET CONSULTATIONS
2013	20 545	1 088	4 091	27
2014	17 915	1 352	3 732	20
2015	16 719	893	3 853	38
2016	15 284	1 938	3 643	40

⁶ Source: années 2013 à 2015 : [rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale](#). Direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Année 2016 : résumé général des ordres de service (version provisoire du 10 avril 2017) relatifs au code d'action d'inspection « 8T ». Toutes les données relatives à 2016 sont provisoires.

Outre les infractions mentionnées, la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social prévoit l'**infraction pour discrimination salariale fondée sur le sexe**, qui constitue une action contraire à l'article 28 du texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs, adopté par le décret royal législatif 2/2015 du 23 octobre 2015, lequel, conformément au paragraphe 3 de l'article 4 de la Charte sociale européenne, établit ce qui suit :

*« Article 28. Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.
L'entrepreneur doit verser, en contrepartie de la prestation d'un travail d'une valeur égale, la même rémunération, qu'elle soit directe ou indirecte et quelle que soit sa nature, salariale ou extra-salariale, toute discrimination fondée sur le sexe étant interdite en ce qui concerne la totalité des éléments et des conditions de ladite rémunération. »*

L'article 8.12 de la loi précitée sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social définit, en rapport avec cette obligation, comme une infraction très grave du droit du travail :

« les décisions unilatérales de l'entreprise impliquant, directement ou indirectement, des discriminations négatives en raison de l'âge ou d'un handicap ; des discriminations, positives ou négatives, concernant la rémunération, le temps de travail, la formation, l'avancement et toute autre condition de travail ; des discriminations fondées sur le sexe, l'origine, y compris raciale ou ethnique, l'état civil, le statut social, la religion ou les croyances, les idées politiques, l'orientation sexuelle, l'adhésion ou non à un syndicat et à ses accords, les liens de parenté avec d'autres travailleurs de l'entreprise, ou encore les langues de l'État espagnol ; ainsi que les décisions de l'employeur impliquant un traitement défavorable des travailleurs en réaction à une réclamation effectuée au sein de l'entreprise ou à une action devant l'administration ou la justice visant à exiger le respect du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination ».

Si une telle infraction est commise, outre les sanctions à titre principal que pourraient imposer les autorités du travail sur proposition de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale conformément aux montants indiqués ci-haut pour les infractions très graves, le responsable de l'infraction se voit imposer des sanctions à titre accessoire. Les sanctions à titre accessoire sont les suivantes :

« a) [le responsable de l'infraction] perd, automatiquement et proportionnellement au nombre de travailleurs concernés par l'infraction, les aides, les allègements fiscaux et, d'une manière générale, les avantages liés à la mise en œuvre de programmes pour l'emploi, avec effet à la date à laquelle l'infraction a été commise.

L'employeur se voit retirer en premier lieu les aides, les allègements fiscaux et les avantages liés à la mise en œuvre de programmes pour l'emploi dont le montant, au moment de l'infraction, est le plus élevé. L'application de ce critère doit obligatoirement figurer et être dûment motivée dans le procès-verbal pour infraction.

b) ces avantages peuvent [lui] être retirés pour une période allant de six mois à deux ans dans les cas prévus à l'alinéa précédent, à compter de la date à laquelle la sanction a été décidée. »

En cas d'infraction pour discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, prévue à l'article 8.12 de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social,

l'article 46 bis de cette même loi établit que les sanctions à titre accessoire peuvent être remplacées par l'obligation d'élaborer un plan d'entreprise pour l'égalité entre les femmes et les hommes, sauf si l'entreprise est déjà obligée d'élaborer un tel plan en vertu d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle ou d'une décision de l'administration. La décision en ce sens est prise par l'autorité du travail compétente, à la demande de l'entreprise et sur rapport de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, le délai de prescription des sanctions à titre accessoire étant alors suspendu.

Si le plan n'est pas élaboré, s'il n'est pas mis en œuvre ou s'il est appliqué en ignorant les conditions établies dans la décision de l'autorité du travail, cette dernière peut, sur proposition de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, annuler le remplacement des sanctions à titre accessoire, sans préjudice de la sanction correspondante en vertu du point 8⁷ de l'article 17. Les sanctions à titre accessoire sont appliquées comme suit :

« a) perte automatique, de manière proportionnelle au nombre de travailleurs concernés par l'infraction, des aides, des allègements fiscaux et des avantages visés à l'alinéa a) du point précédent, avec effet à la date à laquelle l'infraction a été commise.

L'employeur se voit retirer en premier lieu les aides, les allègements fiscaux et les avantages liés à la mise en œuvre de programmes pour l'emploi dont le montant, au moment de l'infraction, est le plus élevé. L'application de ce critère doit obligatoirement figurer et être dûment motivée dans le procès-verbal pour infraction.

b) ces avantages peuvent [lui] être retirés pour une période allant de six mois à deux ans, à compter de la date à laquelle l'autorité du travail décide de priver d'effet la suspension et d'appliquer les sanctions à titre accessoire.⁸

En ce qui concerne les compétences de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale en matière d'égalité, outre les textes de droit mentionnés au début du présent rapport, lesquels remplacent ou modifient la réglementation du système d'inspection du travail et de la sécurité sociale, il convient de citer le [décret royal 850/2015](#) du 28 septembre 2015 portant modification du [décret royal 1615/2009](#) du 26 octobre 2009 portant réglementation de la délivrance du label « égalité » aux entreprises et des conditions de son utilisation. Le décret royal 850/2005 a modifié certaines exigences permettant l'obtention du label égalité. Concernant spécifiquement l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, l'alinéa c) du point 2 de l'article 4 établit, dans sa version modifiée, que les entités se portant candidates ne doivent pas avoir fait l'objet de sanctions fermes au cours des deux ou des trois ans précédant la date limite de présentation de candidatures pour des infractions graves ou très graves respectivement en matière d'égalité des chances et de non-discrimination, conformément aux dispositions du texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social, adopté par le décret royal législatif 5/2000 du 4 août 2000.

Les actions de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale visant à réaliser l'objectif de l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi et dans les

⁷ Ladite infraction, qualifiée de très grave, consiste à « ne pas élaborer le plan pour l'égalité, à ne pas le mettre en œuvre ou à l'appliquer en ignorant les conditions prévues, lorsque l'obligation d'établir ce plan découle des dispositions du point 2 de l'article 46 bis de la présente loi ».

⁸ Les sanctions à titre accessoire sont celles prévues à l'article 46 bis du décret royal législatif 5/2000 dans sa version modifiée par l'article 4.10 de la loi 13/2012 du 26 décembre 2012 relative à la lutte contre l'emploi irrégulier et la fraude à la Sécurité sociale (Journal officiel espagnol du 27 décembre 2012), entrée en vigueur le 28 décembre 2012.

relations de travail ont été renforcées suite à la publication de la loi organique 3/2007 du 22 mars 2007 sur l'égalité effective entre les femmes et les hommes. Il a alors été jugé nécessaire de se doter d'un plan d'action permanent afin de contrôler le respect, par les entreprises, des obligations prévues par ladite loi et par d'autres textes relatifs aux droits des travailleurs et aux obligations des employeurs concernant les principes de l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe et de l'égalité effective entre les femmes et les hommes. Comme signalé dans le rapport précédent pour la période 2009-2012, à partir de la publication des **instructions 3/2011 sur les actions de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale pour les contrôles dans les entreprises en matière d'égalité effective entre les femmes et les hommes**, adoptées par la Direction générale de l'Inspection du travail et de la Sécurité sociale en sa qualité d'autorité centrale, les actions de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale liées à l'égalité et à la non-discrimination fondée sur le sexe ont été intégrées, en tant que « domaine d'action permanent », dans la programmation annuelle des services de l'Inspection du travail et de la Sécurité sociale de toutes les Communautés autonomes.

Les instructions 3/2011 prévoient, outre les actions entreprises à la demande d'une partie (plaintes, demandes de rapports émanant d'autres administrations ou de la justice), le développement d'une activité programmée permanente, fondée sur des critères de sélection des entreprises à contrôler établis à cette fin, ainsi qu'une augmentation du nombre d'actions ciblées menées sur la base d'informations préalables, afin d'intervenir dans les entreprises qui auraient pu commettre des irrégularités ou sur lesquelles pèse une obligation légale connue d'adopter des mesures ou des plans en faveur de l'égalité.

D'une manière générale, l'activité d'inspection porte spécialement sur les programmes suivants :

1. Plans pour l'égalité et autres obligations prévues par la loi sur l'égalité.
2. Discrimination dans les relations de travail.
3. Discrimination salariale.
4. Prévention des risques professionnels dans une perspective de genre.
5. Harcèlement sexuel ou pour des motifs fondés sur le sexe.
6. Discrimination dans la négociation collective.
7. Discrimination dans l'accès à l'emploi.
8. Droits en matière de conciliation des temps de vie.

Dans le cadre des actions d'inspection visant à favoriser la réalisation de l'objectif de l'égalité effective entre femmes et hommes, des campagnes annuelles ont été menées afin de mettre au jour d'éventuelles discriminations salariales, directes ou indirectes, dans certains secteurs. La réalisation desdites campagnes répond à l'obligation, prévue dans la seizième disposition additionnelle de la [loi 35/2010 du 17 septembre 2010 portant adoption de mesures urgentes pour la réforme du marché de l'emploi](#), d'inclure, dans le Plan intégré d'action de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, un plan spécifique sur la discrimination salariale entre les hommes et les femmes avec des objectifs de portée générale en la matière⁹. Le fait que ces campagnes soient axées sur certains

⁹ Le point 2 de ladite disposition additionnelle signale que « l'Inspection du travail et de la sécurité sociale inclut dans son Plan intégré d'action, en tant qu'objectifs de portée générale, les plans spécifiques suivants :

- a) discrimination salariale entre les femmes et les hommes ;
- b) contrôle des contrats à durée déterminée non justifiés et promotion de la requalification de ces contrats en CDI ;
- c) contrôle de la bonne utilisation, par les entreprises, des contrats de formation et des stages conventionnés proposés par les services publics de l'emploi ("*prácticas no laborales*") ;

secteurs productifs répond à la nécessité de tenir compte des informations, recommandations et propositions émanant de la sous-direction générale pour l'Égalité dans l'entreprise et dans la négociation collective, conformément à la collaboration établie entre le ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité et le ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale pour mettre en œuvre des actions d'inspection en matière de discrimination salariale entre femmes et hommes.

Les secteurs concernés par les contrôles sont les suivants : hôtellerie et restauration, banque, commerce, industrie textile, sidérurgie et nettoyage.

Les entreprises ont été classées en trois groupes en fonction de leurs effectifs : moins de 50 employés, de 50 à 250 employés et plus de 250 employés.

Ces campagnes assurent la continuité des actions menées depuis 2009 pour identifier d'éventuelles discriminations salariales fondées sur le sexe ; discrimination consistant à verser exclusivement aux hommes, de manière injustifiée, des compléments de rémunération, des indemnités journalières, des compensations de frais, des rémunérations liées à des heures supplémentaires ou des primes de 13^e ou 14^e mois.

Les résultats des actions d'inspection menées au cours desdites campagnes pendant la période 2013-2016 sont les suivants :

2013

565 entreprises, classées en trois groupes en fonction de leurs effectifs, ont été contrôlées sur l'ensemble du territoire espagnol : 351 entreprises de moins de 50 employés, 133 entreprises ayant entre 50 et 250 employés et 81 entreprises de plus de 250 employés. Au total, les effectifs de ces entreprises s'élèvent à 158 434 travailleurs, dont 83 472 hommes et 74 962 femmes. Les secteurs d'activité visés sont les suivants : banque et caisses d'épargne (4 entreprises) ; hôtellerie et restauration (123 entreprises) ; nettoyage de bâtiments et de locaux (21 entreprises) ; commerce (132 entreprises) ; bâtiment (33 entreprises) ; activités professionnelles, scientifiques et techniques (128 entreprises) ; soins de santé et services sociaux (26 entreprises) ; administration et services auxiliaires (15 entreprises) ; industrie (83 entreprises).

Sur les 565 entreprises contrôlées, il a été constaté que deux d'entre elles pratiquaient une discrimination salariale fondée sur le sexe. L'une de ces entreprises se trouvait dans le groupe de 50 à 250 travailleurs, l'autre dans le groupe de plus de 250 travailleurs. Les situations de discrimination identifiées concernaient 495 employés, dont 65 hommes qui touchaient un complément qui n'était pas versé aux femmes (430 employées).

Dans l'une des deux entreprises mentionnées, les situations de discrimination étaient liées à plusieurs facteurs (compléments de salaire différents, employés de différentes catégories professionnelles), ce qui explique que le nombre total de situations de discrimination (3) n'est pas le même que celui d'entreprises fautives (2). La répartition des situations de discrimination par catégorie professionnelle est la suivante : 1 situation dans la catégorie 2, celle des cadres intermédiaires, et 2 situations dans la catégorie 3, qui regroupe le personnel travaillant dans la production, les tâches administratives, le commerce et autres activités non comprises dans les catégories restantes. Une entreprise appartenait au secteur du nettoyage et l'autre à celui du commerce.

d) contrôle de la cession de travailleurs par des entreprises qui ne disposent pas de l'autorisation administrative correspondante. »

Les compléments de salaire non obligatoires qui comportaient une situation de discrimination étaient, dans l'un des cas, en rapport avec les fonctions (responsabilité, fonctions de direction, qualification particulière), tandis que dans les deux autres cas il s'agissait de compléments liés à la personne (ancienneté, langues, diplômes, connaissances particulières) ou de primes personnelles non obligatoires applicables à l'ensemble du personnel.

Dans la première situation de discrimination, l'entreprise s'est justifiée en faisant valoir que le versement de cette prime non obligatoire était destiné à rémunérer les capacités professionnelles et les connaissances. Dans les deux autres situations, la prime était liée à des concepts non prévus dans les cas de figure restants, c'est-à-dire, autres que l'effort physique, la pénibilité ou la dangerosité, l'adaptabilité et la disponibilité, l'implication et la productivité, les capacités professionnelles et les connaissances, l'expérience et l'ancienneté ou la présence, le respect des horaires de travail et la régularité.

Dans un cas, les actions d'inspection ont abouti à un procès-verbal pour infraction contenant une proposition de sanction s'élevant à 187 515 euros (429 employés concernés) et dans l'autre, l'entreprise a été mise en demeure de corriger les irrégularités constatées.

2014

446 entreprises, classées en trois groupes en fonction de leurs effectifs, ont été contrôlées sur l'ensemble du territoire espagnol : 312 entreprises de moins de 50 employés, 94 entreprises ayant entre 50 et 250 employés et 40 entreprises de plus de 250 employés. Au total, les effectifs de ces entreprises s'élèvent à 182 785 travailleurs, dont 74 267 hommes et 108 518 femmes. Les secteurs d'activité visés sont les suivants : activités professionnelles, scientifiques et techniques (192 entreprises) ; soins de santé et services sociaux (29 entreprises) ; administration et services auxiliaires (24 entreprises) ; bâtiment (21 entreprises) ; commerce et dépannage et entretien de véhicules (91 entreprises) ; hôtellerie et restauration (37 entreprises) ; industrie (52 entreprises).

Sur les 446 entreprises contrôlées, il a été constaté que quatre pratiquaient une discrimination salariale fondée sur le sexe. Trois entreprises avaient moins de 50 employés, tandis que l'autre entreprise avait entre 50 et 250 employés.

Deux entreprises appartenaient au secteur de l'industrie et les deux autres à celui de l'hôtellerie et de la restauration. La discrimination salariale a touché : dix employées de la catégorie 2 (cadres intermédiaires) ; 131 de la catégorie 3 (personnel administratif, commercial et autre personnel non inclus dans les autres catégories) ; et une employée de la catégorie 4 (personnel d'entretien et de services).

Les compléments de salaire qui constituaient une discrimination étaient liés à la quantité de travail accompli, à la qualité de celui-ci, au rendement individuel (primes et incitations, primes d'activité, heures supplémentaires, travail à la tâche, *bonus*, etc.) et aux fonctions (responsabilité, fonctions de direction, qualification particulière).

Les entreprises se sont justifiées en faisant valoir que le versement des primes non obligatoires était destiné à rémunérer, dans un cas, l'implication et la productivité et, dans les autres cas, les capacités professionnelles et les connaissances.

Suite aux actions d'inspection, l'une des entreprises qui pratiquait la discrimination salariale a fait l'objet d'un procès-verbal pour infraction avec une proposition de sanction s'élevant à 6 251 euros. Les trois autres entreprises ont été mises en demeure de corriger

de manière immédiate les irrégularités constatées, tout en les avertissant des éventuelles sanctions qu'elles pourraient encourir.

À l'occasion des actions d'inspection résultant des objectifs de la campagne, d'autres contrôles ont été effectués afin de vérifier le respect tant de la réglementation générale en matière d'égalité effective entre les femmes et les hommes que de toute autre disposition du droit social.

En matière de respect de la réglementation générale sur l'égalité effective entre les femmes et les hommes, 11 mises en demeure ont été émises pour discrimination fondée sur le sexe liée à des causes autres que celles prévues dans la campagne.

Pour ce qui est du respect des règles autres que celles mentionnées au paragraphe précédent, huit infractions ont été constatées concernant 20 travailleurs. Les procès-verbaux correspondants prévoyaient une proposition de sanction totale de 28 122,80 euros.

Su les huit infractions constatées, deux concernaient le droit du travail : salaire, justificatif de salaire et solde de tout compte (1) et temps de travail (1) ; quatre autres infractions concernaient le droit de la Sécurité sociale : affiliation et inscription de travailleurs salariés (2), obligation de collaboration en matière de gestion (1) et divergences quant à la cotisation (1) ; 1 infraction concernait la sécurité et la santé : gestion intégrale de la prévention ; enfin, un délit d'obstacle aux contrôles. En outre, 45 mises en demeure ont été émises : 7 en matière de sécurité et de santé au travail, 28 en matière de relations du travail et 10 en matière de sécurité sociale.

Au total, au cours de la campagne, 9 infractions ont été constatées et 59 mises en demeure ont été émises.

2015

414 entreprises, classées en trois groupes en fonction de leurs effectifs, ont été contrôlées sur l'ensemble du territoire espagnol : 301 entreprises de moins de 50 employés, 76 entreprises ayant entre 50 et 250 employés et 37 entreprises de plus de 250 employés.

Au total, les effectifs de ces entreprises s'élevaient à 32 380 travailleurs, dont 15 320 hommes et 17 060 femmes. Les secteurs d'activité visés sont les suivants : activités professionnelles, scientifiques et techniques (204 entreprises) ; soins de santé et services sociaux (20 entreprises) ; administration et services auxiliaires (18 entreprises) ; bâtiment (13 entreprises) ; commerce et dépannage et entretien de véhicules (64 entreprises) ; hôtellerie et restauration (38 entreprises) ; industrie (57 entreprises).

Sur les 414 entreprises contrôlées, il a été constaté que quatre pratiquaient une discrimination salariale fondée sur le sexe. L'une des entreprises avait moins de 50 employés et les deux autres, plus de 250.

Sur quatre entreprises, une appartenait au secteur de l'industrie, une à celui du commerce et du dépannage et entretien de véhicules, une à celui de l'hôtellerie et de la restauration, et une à celui des tâches administratives et des services auxiliaires.

La discrimination salariale a touché dix employées de la catégorie 2 (cadres intermédiaires) ; 15 de la catégorie 3 (personnel de production, administratif, commercial et autre personnel similaire non inclus dans les autres catégories) ; et 45 employées de la catégorie 5 (employées subalternes).

Les compléments non obligatoires de salaire qui constituaient une discrimination étaient des primes personnelles non obligatoires applicables à l'ensemble du personnel, d'autres types de primes personnelles, ainsi que des primes liées aux résultats de l'entreprise et à l'ancienneté.

Les entreprises se sont justifiées en faisant valoir que le versement des primes non obligatoires était lié à l'implication et à la productivité, aux capacités professionnelles et aux connaissances, à l'expérience et à l'ancienneté et à d'autres concepts différents de ceux mentionnés.

Suite aux inspections, sur les quatre entreprises dans lesquelles des discriminations salariales ont été constatées, trois ont fait l'objet de procès-verbaux pour infraction comportant une proposition de sanction totale de 37 502 euros. La quatrième entreprise a été mise en demeure de corriger de manière immédiate les irrégularités constatées et a été avertie des éventuelles sanctions qu'elle pourrait encourir.

À l'occasion des actions d'inspection résultant des objectifs de la campagne, d'autres contrôles ont été effectués afin de vérifier le respect tant de la réglementation générale en matière d'égalité effective entre les femmes et les hommes que de toute autre disposition du droit social.

En matière de respect de la réglementation générale sur l'égalité effective entre les femmes et les hommes, 13 mises en demeure ont été émises pour discrimination fondée sur le sexe liée à des causes autres que celles prévues dans la campagne.

Pour ce qui est du respect de règles autres que celles mentionnées au paragraphe précédent, 16 infractions ont été constatées concernant 143 travailleurs. Les procès-verbaux correspondants prévoyaient une proposition de sanction pour un montant total de 48 603 euros.

Au total, au cours de la campagne, 19 procès-verbaux pour infraction ont été dressés et 66 mises en demeure de corriger les irrégularités constatées ont été émises.

2016

Toutes les informations pour 2016 relatives aux résultats de la campagne pour la non-discrimination salariale fondée sur le sexe sont données à titre provisoire et sont susceptibles de modification.

Selon les données actuellement disponibles pour l'année 2016, 414 entreprises, classées en trois groupes en fonction de leurs effectifs, ont été contrôlées : 312 entreprises de moins de 50 employés, 53 entreprises ayant entre 50 et 250 employés et 43 entreprises de plus de 250 employés. Au total, les effectifs de ces entreprises s'élèvent à 32 701 travailleurs, dont 16 719 hommes et 15 982 femmes.

Les secteurs d'activité visés sont les suivants : activités professionnelles, scientifiques et techniques (235 entreprises) ; soins de santé et services sociaux (15 entreprises) ; administration et services auxiliaires (22 entreprises) ; bâtiment (8 entreprises) ; commerce et dépannage et entretien de véhicules (43 entreprises) ; hôtellerie et restauration (23 entreprises) ; industrie (62 entreprises).

Sur les 408 entreprises contrôlées, il a été constaté que deux pratiquaient une discrimination salariale fondée sur le sexe. Deux procès-verbaux pour infraction ont ainsi

été dressés, avec une proposition de sanction s'élevant à 10 000 euros pour chacune des deux entreprises.

À l'occasion des actions d'inspection résultant des objectifs de la campagne, d'autres contrôles ont été effectués afin de vérifier le respect tant de la réglementation générale en matière d'égalité effective entre les femmes et les hommes que de toute autre disposition du droit social.

En matière de respect de la réglementation générale sur l'égalité effective entre les femmes et les hommes, une mise en demeure a été émise pour discrimination fondée sur le sexe liée à des causes autres que celles prévues dans la campagne.

Pour ce qui est du respect de règles autres que celles mentionnées au paragraphe précédent, huit infractions ont été constatées. Les procès-verbaux correspondants prévoyaient une proposition de sanction totale de 47 244,13 euros.

Au total, au cours de la campagne, 11 infractions ont été relevées et 66 mises en demeure de corriger les irrégularités constatées ont été émises.

QUESTIONS POSÉES PAR LE CEDS DANS SES CONCLUSIONS XX-3 (2014)

1. Concernant le paragraphe 3. Droit à une rémunération équitable. Non-discrimination entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la rémunération.

Dans ses Conclusions XX-1 (2012), le Comité a adopté la déclaration suivante sur l'interprétation de l'article 20 (article 1 du Protocole additionnel de 1988) :

En vertu de l'article 20, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes comprend les questions liées à l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur. En général, les comparaisons sur le salaire sont faites entre personnes dans la même entreprise ou compagnie. Néanmoins, des situations peuvent se produire dans lesquelles la comparaison, pour qu'elle soit significative, ne peut être effectuée qu'entre différentes entreprises ou compagnies. Le Comité demande par conséquent que des comparaisons entre entreprises puissent être réalisées. Le Comité signale que la législation doit exiger, au moins, des comparaisons de salaires entre entreprises dans l'un ou plus des cas suivants :

- lorsque des dispositions légales sont applicables aux conditions de travail et de rémunération de plus d'une entreprise ;
- lorsque des conventions collectives ou des règlements régissant les conditions d'emploi s'appliquent à plusieurs entreprises ;
- lorsque les conditions d'emploi sont établies de manière centralisée pour plus d'une entreprise au sein d'un holding ou d'un conglomérat d'entreprises.

Le CEDS affirme que cette interprétation est applicable, *mutatis mutandis*, à l'article 4.3.

Le CEDS se demande s'il est possible, en cas de litige en matière d'égalité de rémunération, de comparer les rémunérations et les postes de travail avec ceux d'entreprises autres que celle directement concernée. En réponse à ces questions il convient de souligner ce qui suit :

1. Dans les cas où les dispositions légales sont applicables aux conditions de travail et de rémunération de plus d'une entreprise : il n'y a qu'un seul cas de ce type, celui du salaire minimum interprofessionnel, dont la forme et le montant sont fixés par notre système juridique ; de par sa nature, il n'y a pas lieu de le comparer puisqu'il n'y en a qu'un seul et que son montant est le même pour tous ceux à qui il s'applique.

2. Dans les cas où des conventions collectives ou des règlements régissant les conditions d'emploi s'appliquent à plusieurs entreprises : il convient de noter à cet égard que, conformément à l'article 90 du Statut des travailleurs, toute convention collective adoptée selon la procédure prévue à cette fin doit faire l'objet d'une publication officielle – *3 Dans un délai maximal de vingt jours à compter du dépôt de la convention dans le registre correspondant, l'autorité du travail procède à sa publication, obligatoire et gratuite, dans le « Journal officiel de l'État » ou, selon le territoire auquel s'applique la convention, dans le « Journal officiel de la Communauté autonome » ou dans le « Journal officiel de la province » correspondants.* La publication officielle des conventions a pour but de faire connaître les dispositions de ces dernières et permet, en cas de besoin, d'établir des comparaisons.

3. Dans les cas où les conditions d'emploi sont établies de manière centralisée pour plus d'une entreprise au sein d'un holding ou d'un conglomérat d'entreprises : dans ces cas, comme dans tous les autres, les comparaisons sont possibles. La situation devient plus complexe lorsque les conditions d'emploi ne sont pas prévues par une convention collective applicable à l'ensemble des employés (ne pouvant pas par conséquent être connues) mais qu'elles sont établies par la voie d'un contrat de travail.

L'article 8.3.a) du Statut des travailleurs prévoit à cet égard ce qui suit : *« L'employeur est tenu de fournir aux représentants légaux des travailleurs une "copie simplifiée" [copie des contrats n'incluant pas les données à caractère personnel protégées] de tous les contrats formalisés par écrit, à l'exception des contrats établissant une relation de travail particulière dans le domaine de la haute direction, qui font l'objet d'une notification à l'intention des représentants légaux des travailleurs.*

Afin de permettre la vérification de la conformité du contrat de travail à la loi, toutes les informations figurant dans le contrat doivent apparaître sur cette copie simplifiée, à l'exception du numéro de carte nationale d'identité, du domicile, de l'état civil et de toute autre donnée liée à la vie privée de la personne, conformément à la loi organique 1/1982 du 5 mai 1982 ».

La loi 2/1991 du 7 janvier 1991 sur le droit des représentants des travailleurs à être informés en matière d'embauche, qui a modifié le Statut des travailleurs en y introduisant l'obligation de remettre les copies des contrats mentionnées ci-dessus, a fait objet d'un recours en inconstitutionnalité fondé sur les risques d'une atteinte à la vie privée des personnes. Le Tribunal constitutionnel, siégeant en formation plénière, s'est prononcé sur le contenu de la copie simplifiée dans son arrêt **STC 142/1993** du 22 avril 1993, qui établit que l'article 1.1 de la loi 2/1991 n'est pas contraire à l'article 18.1 de la Constitution

espagnole (droit à la vie privée). Par conséquent, la copie simplifiée peut contenir la rémunération puisque celle-ci, aux termes de l'arrêt ci-dessus, n'appartient pas au domaine de la vie privée.

Le Tribunal constitutionnel affirme que les données relatives à la rémunération du travailleur et aux conditions de celle-ci figurant sur le contrat appartiennent effectivement au domaine de la vie privée et qu'elles doivent être protégées des intromissions illicites. L'analyse porte cependant sur un autre aspect : celui de savoir si d'autres droits ou intérêts protégés par la Constitution justifient l'intromission dans la vie privée. Nous citons ici des paragraphes de l'arrêt STC 142/1993 (points 8 et 9 des considérants en droit).

« La rémunération que le travailleur obtient en contrepartie de son travail ne peut pas, en principe, être exclue du domaine des relations sociales et professionnelles du travailleur, différent de celui de la vie personnelle et privée, pour l'introduire dans ce dernier domaine. Il convient donc d'écarter l'idée selon laquelle la connaissance de la rémunération perçue permettrait de reconstruire la vie privée d'un travailleur.

Même s'il est vrai que la loi 2/1991 se borne à imposer l'obligation d'inclure dans la "copie simplifiée" la rémunération ayant été fixée à un moment précis, celui du début de la relation de travail, les modifications ultérieures faisant uniquement l'objet d'une notification (art. 1.2 de la loi 2/1991), l'accès aux informations relatives à la rémunération ne permet en aucune manière de reconstruire des données relevant du domaine de la vie privée du travailleur. Il convient, à cet égard, de souligner que le montant de la rémunération, en soi, est uniquement révélateur du potentiel de dépense du travailleur et qu'il ne permet pas de déduire quelles sont les activités que celui-ci, seul ou en famille, réalise en dehors du travail. Il convient également de rappeler que, même avant l'adoption de la loi 2/1991, les salaires perçus étaient connus des représentants des travailleurs, au motif que lesdits salaires constituent l'assiette de cotisation à la sécurité sociale et que les représentants des travailleurs peuvent accéder aux documents de cotisation et les vérifier [art. 87.3 de l'arrêté ministériel du 23 octobre 1986, et art. 95.3 de l'arrêté ministériel du 8 avril 1992 ».

En outre, *« La disposition attaquée fait partie d'une série d'obligations pour l'employeur en matière d'information à l'intention des travailleurs, établies par la législation du travail et les conventions collectives en faveur du Comité d'entreprise et des délégués du personnel. Ces obligations permettent à ces instances de mieux assurer les fonctions de surveillance que le législateur leur a reconnu en matière de respect, par l'employeur, des règles du droit du travail, de la sécurité sociale et de l'emploi, ainsi que des autres accords, conditions et usages d'entreprise en vigueur et des conditions de sécurité et d'hygiène au travail (art. 64.1.8 du Statut des travailleurs). Le respect rigoureux du droit du travail par l'employeur se trouve ainsi renforcé, tant d'une manière générale que dans le cas d'espèce. Comme il est dit dans son préambule, la loi 2/1991 renforce ou élargit le droit à l'information des représentants légaux des travailleurs. Cette loi fait par conséquent partie des règles régissant les organes de représentation collective dans l'entreprise et constitue, en ce sens, la mise en œuvre des dispositions constitutionnelles aux termes desquelles "il incombe aux pouvoirs publics [...] de faciliter la participation de tous les citoyens à la vie politique, économique, culturelle et sociale" (art. 9.2 CE) et, en particulier, de stimuler "efficacement les diverses formes de participation dans l'entreprise" [art. 129.2 CE et arrêt STC 208/1989, considérant en droit n° 3]. Le texte constitutionnel confie à la loi la mise en place de ces formules de participation [arrêts STC 37/1983, considérant en droit n° 2 ; 118/1983, considérant en droit n° 4 ; 39/1986, considérant en droit n° 4], de sorte que le législateur dispose d'une large marge d'appréciation pour établir le degré de participation dans l'entreprise et le droit à l'information reconnu aux représentants des travailleurs ».*

Le considérant en droit n° 11 revêt une importance particulière : « *il est difficilement concevable d'inclure dans la "copie simplifiée" des informations non pertinentes pour la vérification de la conformité d'un contrat à la loi, en particulier si l'on tient compte du fait que les contrats visés dans la loi sont justement ceux des travailleurs qui se trouvent dans une position inférieure dans le marché du travail [STC 136/1988, considérant en droit n° 5]. De ce point de vue, il n'est pas arbitraire ou disproportionné que le législateur ait voulu surveiller la conformité du contrat aux règles régissant les contrats à durée déterminée et à d'autres règles du droit du travail. En outre, le droit du travail établit des limites strictes, également pertinentes du point de vue du droit constitutionnel, à l'autonomie personnelle, comme l'interdiction de la discrimination [arrêt STC 128/1987, considérant en droit n° 3], qui permet de justifier l'accès aux stipulations contractuelles, notamment à celles portant sur la rémunération, compte tenu, in fine, de l'interdiction spécifique de discrimination contenue à l'article 35.1 de la Constitution espagnole* ».

L'Inspection du travail et de la sécurité sociale mène pour sa part des actions d'inspection spécifiques dans le domaine de la discrimination salariale entre les femmes et les hommes. Des informations sur ces actions ont été fournies dans le 26^e rapport sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne de 1961.

Dans ce domaine, l'Inspection du travail et de la sécurité sociale veille à ce que les employeurs, considérés à titre individuel, ne prennent pas de décisions comportant des discriminations directes ou indirectes, afin d'éviter que les femmes et les hommes perçoivent des salaires différents en fonction de leur sexe.

Cette mission de contrôle de la non-discrimination, assurée par les services de l'Inspection, ne peut pas être effectuée en comparant les grilles salariales ou de rémunération d'entreprises ou de sociétés du même secteur ou de secteurs différents. Il ne s'agit pas de vérifier si une entreprise du même secteur offre de meilleurs salaires qu'une autre, puisqu'il faut tenir compte de plusieurs facteurs (marge de profit, crédits à rembourser, fournisseurs...); il s'agit de contrôler si, dans la direction et la gestion de son entreprise, un employeur prend des décisions impliquant une discrimination salariale fondée sur le sexe.

Il est possible donc qu'une entreprise verse à ses employés de meilleurs salaires qu'une autre société du même secteur et qu'elle pratique cependant la discrimination salariale fondée sur le sexe, du fait d'une décision de l'employeur de verser aux hommes un complément dont les femmes sont exclues. Ce montant additionnel, que l'entreprise n'est pas en mesure de justifier, constitue par conséquent une discrimination.

En revanche, le fait qu'une entreprise du même secteur verse à ses travailleurs et à ses travailleuses des rémunérations moins élevées (dans le respect du salaire minimum fixé par la loi ou par voie conventionnelle) ne signifie pas nécessairement qu'elle pratique la discrimination salariale (discrimination fondée sur le sexe ou autres).

Par conséquent, en ce qui concerne les actions de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, les décisions en matière salariale adoptées par d'autres entreprises ou d'autres sociétés du même secteur ne sont pas un aspect à prendre en compte lors d'un contrôle visant à identifier des situations de discrimination dans une entreprise concrète. Les situations de discrimination se produisent à l'intérieur de l'entreprise, au sein de laquelle l'employeur exerce ses fonctions de direction. En cohérence avec cette analyse, l'article 8.12 de la loi 5/2000, déjà citée, considère comme une infraction très grave du droit du travail :

« les décisions unilatérales de l'entreprise impliquant, directement ou indirectement, des discriminations négatives en raison de l'âge ou d'un handicap ; des discriminations,

positives ou négatives, concernant la rémunération, le temps de travail, la formation, l'avancement et toute autre condition de travail ; des discriminations fondées sur le sexe, l'origine, y compris raciale ou ethnique, l'état civil, le statut social, la religion ou les croyances, les idées politiques, l'orientation sexuelle, l'adhésion ou non à un syndicat et à ses accords, les liens de parenté avec d'autres travailleurs de l'entreprise, ou encore les langues de l'État espagnol, ainsi que les décisions de l'employeur impliquant un traitement défavorable des travailleurs en réaction à une réclamation effectuée au sein de l'entreprise ou à une action devant l'administration ou la justice visant à exiger le respect du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination »

2. Concernant le paragraphe 4. Délai raisonnable de préavis

Le Comité signale qu'un délai de préavis n'est pas prévu pendant ce qu'il appelle une *période d'essai d'une durée exceptionnelle* pour les contrats à durée indéterminée dits de soutien aux entrepreneurs, prévus à la [loi 3/2012](#) du 6 juillet 2012 portant adoption de mesures urgentes pour la réforme du marché de l'emploi. Il en conclut que les dispositions de l'article 3.4 de ladite loi ne sont pas conformes à la Charte sociale européenne. Il convient de rappeler que la période d'essai à laquelle il est fait référence a été examinée par le Tribunal constitutionnel espagnol, qui, dans son [arrêt 119/2014](#) du 6 juillet 2014, a déclaré que la durée de ladite période d'essai est conforme à la Constitution espagnole. Le CEDS a eu connaissance de l'arrêt mentionné, puisqu'il le cite lorsqu'il aborde l'application du paragraphe 2 de l'article 6 de la Charte.

3. Concernant le paragraphe 5. Droit à une rémunération équitable. Limitations aux retenues sur les salaires

Le CEDS souligne que le 26^e rapport de l'Espagne ne fournit pas d'informations sur la situation de l'application de l'article 4.5 de la Charte sociale de 1961 et demande par conséquent au gouvernement espagnol de lui remettre des informations complètes et mises à jour sur cet article.

Concernant cette question ainsi que d'autres paragraphes de l'article 4 et de l'article 2, des informations ont été fournies en réponse aux questions posées à l'Espagne dans les Conclusions XX-3 (2014). Notre réponse, que nous réitérons, est la suivante :

Il convient uniquement de signaler que, pendant la période de référence du 26^e rapport, l'article 26 du Statut des travailleurs a fait l'objet d'une modification, la seule depuis l'adoption du texte refondu dudit Statut par le décret royal 1/1995 du 24 mars 1995. Cet article régit le salaire et les prélèvements ou les retenues applicables, qui, d'une manière générale, sont les charges fiscales et sociales auxquelles l'employé est assujéti. Cette modification, introduite par la 23^e disposition additionnelle de la loi 35/2010 du 17 septembre 2010 portant adoption de mesures urgentes pour la réforme du marché de l'emploi, porte sur le point 1 de l'article 26. La rédaction de cet article a été respectée dans sa forme originale. Néanmoins, d'une part, la règle limitant la part du salaire en nature par rapport au salaire total dans les relations de travail spéciales est étendue aux relations de travail spéciales et, d'autre part, la perception en numéraire du montant du salaire minimum interprofessionnel est établie comme garantie et comme limite obligatoire du salaire en nature.

L'article 26, dans sa version actuellement en vigueur, dispose ce qui suit (les modifications sont indiquées en caractères gras) :

« 1. Le salaire est constitué de la totalité des montants perçus par les travailleurs, en espèces ou en nature, en contrepartie de la prestation de leurs services en tant que travailleurs salariés, que ce soit au titre du travail effectivement accompli et indépendamment de la forme de rémunération, ou au titre des périodes de repos considérées comme temps de travail.

En aucun cas, le salaire en nature ne peut dépasser 30 pour cent des montants perçus par les travailleurs ni comporter un montant en numéraire inférieur au salaire minimum interprofessionnel. Cette disposition s'applique également aux relations de travail spéciales visées à l'article 2 de la présente loi.

2. Les montants perçus par le travailleur au titre d'indemnités ou de remboursement de frais encourus pour la réalisation du travail, les prestations et indemnités de la Sécurité sociale et les indemnités liées à une mutation, à une suspension ou à un licenciement ne sont pas considérés comme faisant partie du salaire.

3. La structure du salaire est déterminée par le biais de la négociation collective ou, à défaut, par le contrat de travail. Elle doit comprendre le salaire de base, en tant que rémunération fixe en fonction d'une unité de temps ou de travail et, le cas échéant, les compléments de rémunération fixés au regard de circonstances liées aux conditions personnelles de l'employé, au travail accompli ou à la situation et aux résultats de l'entreprise. Ces compléments sont calculés conformément aux critères ayant été adoptés par un accord. La considération ou non de ces compléments de rémunération comme un droit acquis doit également faire l'objet d'un accord. Les compléments liés au poste de travail et à la situation et aux résultats de l'entreprise ne sont pas considérés comme des droits acquis sauf accord contraire.

4. Le travailleur paie toutes les charges fiscales et sociales auxquelles il est assujéti, tout accord contraire étant nul.

5. Le mécanisme de compensation et d'absorption intervient lorsque les salaires effectivement versés sont, dans leur totalité et selon un calcul annuel, plus favorables pour les travailleurs que les salaires fixés par la loi ou par la convention de référence ».

Le CEDS souligne ici de nouveau que, afin de pouvoir apprécier la conformité ou non de l'Espagne avec l'article 4§5 de la Charte sociale européenne de 1961, des informations complémentaires sur cet article doivent lui être fournies. Autrement, il sera amené à émettre une déclaration de NON-CONFORMITÉ.

Il convient de rappeler, à cet égard, que l'article 4§5 de la Charte de 1961 établit ce qui suit :

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

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 ».

A) Il convient d'abord de citer de nouveau, à cet égard, l'article 26 du Statut des travailleurs, dont la version actuellement en vigueur est celle contenue dans le texte refondu approuvé par le décret royal législatif 2/2015 du 23 octobre 2015. Cette version a fait uniquement

l'objet de modifications de forme par rapport au texte précédant. Le contenu de l'article, connu du CEDS, n'a pas été modifié mais il convient, à des fins de clarté, de présenter le texte en vigueur :

Article 26. Le salaire. (Texte refondu du Statut des travailleurs, version 2015)

« 1. Le salaire est constitué de la totalité des montants perçus par les travailleurs, en espèces ou en nature, en contrepartie de la prestation de leurs services en tant que travailleurs salariés, que ce soit au titre du travail effectivement accompli et indépendamment de la forme de rémunération, ou au titre des périodes de repos considérées comme temps de travail.

En aucun cas, le salaire en nature ne peut dépasser 30 pour cent des montants perçus par les travailleurs ni comporter un montant en numéraire inférieur au salaire minimum interprofessionnel. Cette disposition s'applique également aux relations de travail spéciales visées à l'article 2 de la présente loi.

2. Les montants perçus par le travailleur au titre d'indemnités ou de remboursement de frais encourus pour la réalisation du travail, les prestations et indemnités de la Sécurité sociale et les indemnités liées à une mutation, à une suspension ou à un licenciement ne sont pas considérés comme faisant partie du salaire.

3. La structure du salaire est déterminée par le biais de la négociation collective ou, à défaut, par le contrat de travail. Elle doit comprendre le salaire de base, en tant que rémunération fixe en fonction d'une unité de temps ou de travail et, le cas échéant, les compléments de rémunération fixés au regard de circonstances liées aux conditions personnelles de l'employé, au travail accompli ou à la situation et aux résultats de l'entreprise. Ces compléments sont calculés conformément aux critères ayant été adoptés par un accord. La considération ou non de ces compléments de rémunération comme un droit acquis doit également faire l'objet d'un accord. Les compléments liés au poste de travail et à la situation et aux résultats de l'entreprise ne sont pas considérés comme des droits acquis sauf accord contraire.

4. Le travailleur paie toutes les charges fiscales et sociales auxquelles il est assujéti, tout accord contraire étant nul.

5. Le mécanisme de compensation et d'absorption intervient lorsque les salaires effectivement versés sont, dans leur totalité et selon un calcul annuel, plus favorables pour les travailleurs que les salaires fixés par la loi ou par la convention de référence ».

Il convient de préciser que la modification mentionnée dans le rapport de 2104 a pour but de fournir des garanties aux travailleurs dont le salaire comporte une partie en nature. Premièrement, conformément à ces dispositions, en vigueur depuis 2010, aucun travailleur ne peut percevoir la totalité de son salaire en nature ; deuxièmement, le travailleur ne peut percevoir en nature que 30% de son salaire au maximum ; troisièmement, en tant que garantie supplémentaire, la partie du salaire en numéraire ne peut en aucun cas être inférieure au montant du salaire minimum interprofessionnel.

Le CEDS demande qu'il lui soit précisé comment s'effectue le calcul, faisant référence aux prélèvements sur les prestations en nature et si les travailleurs ont la possibilité de renoncer aux limites aux prélèvements sur les salaires. Concernant ce dernier point, il convient de noter que les travailleurs ne peuvent pas renoncer à l'application des dispositions de l'article 26.1 du Statut des travailleurs, qui est juridiquement contraignant tant pour l'employeur que pour le travailleur.

Pour ce qui est du calcul de la partie du salaire versée en numéraire et la partie en nature, il faut tenir compte des règles applicables à la détermination de la base d'imposition de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

- B) Par ailleurs, le Comité n'est pas sans savoir que « *le montant du salaire minimum interprofessionnel est insaisissable* ». (Art. 27.2 du texte refondu du Statut des travailleurs).

Nonobstant ce qui précède et compte tenu des remarques du CEDS, nous tenons à souligner que le paragraphe 5 de cet article 4 ne porte pas sur le salaire minimum. En tout état de cause, depuis la date des dernières observations du CEDS, le salaire minimum interprofessionnel a connu l'évolution ci-dessous.

- Décret royal 1717/2012 du 28 décembre 2012 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel pour 2013 : augmentation de 0,6% par rapport au montant en vigueur entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2012 ;
- Décret royal 1046/2013 du 27 décembre 2013 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel pour 2014 : montant inchangé par rapport à 2013 ;
- Décret royal 1106/2014 du 26 décembre 2014 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel pour 2015 : augmentation de 0,5% par rapport au montant en vigueur entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2014 ;
- Décret royal 1171/2015 du 29 décembre 2015 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel pour 2016 : augmentation de 1% par rapport à 2015 ;
- Décret royal 742/2016 du 29 décembre 2016 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel pour 2017 : augmentation de 8% par rapport à 2016.

- C) Le CEDS demande également que des informations à jour lui soient fournies, en particulier sur les aspects suivants : conditions dans lesquelles il est permis aux travailleurs d'exprimer leur consentement à la saisie, cession ou mise en gage de leur salaire en faveur de leur employeur ou de tiers ; autres motifs de retenue sur le salaire (cotisations syndicales, exécution de décisions judiciaires ou administratives, sanctions pénales ou disciplinaires, réclamation de pensions alimentaires, dettes fiscales ou indemnités dues, non-réalisation d'objectifs ; remboursement d'acomptes sur salaire, suspension du contrat, licenciements temporaires ; limites à la fixation des salaires prévues dans la loi 1/2000 du 7 janvier 2000 sur la procédure civile) ; limites en cas de prélèvements pour différents motifs s'appliquant en même temps.

Les limites pour toute retenue sur le salaire dû par l'employeur sont celles ayant déjà été mentionnées, la première d'entre elles étant que **le montant correspondant à celui du salaire minimum interprofessionnel ne peut pas être saisi.**

Concernant les contributions destinées aux syndicats, **l'article 11 de la loi organique 11/1985 du 2 août 1985 sur la liberté syndicale** (LOLS) établi que les conventions collectives peuvent contenir des clauses permettant aux travailleurs de se consacrer à la gestion des syndicats représentés au sein de la commission de négociation. Il prévoit

également la fixation d'une contribution financière ainsi que les modalités de versement de celle-ci. « **La volonté individuelle du travailleur doit être respectée dans tous les cas. Elle doit être exprimée par écrit, sous la forme et dans les délais établis à cette fin dans la négociation collective** ». Le même article établit que « *l'employeur procède à prélever sur le salaire la cotisation syndicale et à la verser au syndicat auquel adhère le travailleur, sur demande du syndicat et, dans tous les cas, après acceptation par le travailleur* ».

Concernant la **loi 1/2000 du 7 janvier 2000 sur la procédure civile**, il convient de tenir compte du contenu de l'article 607, qui ne relève pas de la compétence des autorités du travail ni des décisions de l'entreprise. Le point 1 de cet article, comme le point 2 de l'article 27 du Statut des travailleurs, porte sur la saisie sur salaire et sur pension :

« 1. *La fraction du salaire, des émoluments, de la pension, de la rémunération ou de son équivalent correspondant au montant du salaire minimum interprofessionnel ne peut pas être saisie.*

2. *Les salaires, les émoluments, les rémunérations ou les pensions dont le montant est supérieur à celui du salaire minimum interprofessionnel (SMI) peuvent faire l'objet d'une saisie conformément aux tranches et barèmes suivants :*

1° *Pour la première tranche, au-delà du montant du SMI, jusqu'à un montant deux fois supérieur à ce dernier : 30% ;*

2° *Pour la tranche suivante, jusqu'à trois fois le montant du SMI : 50% ;*

3° *Pour la tranche suivante, jusqu'à quatre fois le montant du SMI : 60% ;*

4° *Pour la tranche suivante, jusqu'à cinq fois le montant du SMI : 75% ;*

5° *Pour la tranche au-delà : 90%.*

3. *Si le débiteur perçoit plusieurs montants, ceux-ci sont cumulés afin de déterminer en une seule fois la fraction insaisissable. Son également cumulables les salaires, les émoluments et les pensions, les rémunérations ou leur équivalent des conjoints lorsqu'ils sont soumis à un régime autre que celui de la séparation des biens et des revenus de toute sorte, la preuve du régime devant être déposée auprès du greffier.*

4. *Le greffier peut, compte tenu des charges familiales du débiteur, décider de réduire de 10 à 15% les pourcentages établis aux 1°, 2°, 3° et 4° du point 2 du présent article.*

5. *Si les salaires, émoluments, pensions ou rémunérations sont soumis à des réductions permanentes ou temporaires à caractère public en vertu de la législation fiscale ou sociale, le montant perçu par le débiteur sert, une fois déduites les retenues, à établir le montant de la saisie.*

6. *Les points précédents du présent article sont applicables aux revenus obtenus de l'exercice d'activités professionnelles et commerciales non salariées.*

7. *Les montants saisis en vertu des présentes dispositions peuvent être directement versés au créancier, sur le compte qu'il aura désigné à cette fin, si le greffier chargé de l'affaire le décide ainsi.*

Dans un tel cas, la personne ou l'entité chargée de retenir et de verser le montant saisi et le créancier sont tenus d'informer tous les trois mois le greffe des montants versés et

perçus, respectivement, sans préjudice des allégations que le débiteur puisse éventuellement formulées, qui doivent en tout état de cause être entendues, tant pour faire valoir que la dette a été totalement remboursée et que la saisie doit donc être laissée sans effet que pour signaler que les retenues et les versements ne sont pas conformes à la procédure mise en place par le greffier.

La décision du greffier portant sur le versement direct mentionné ci-dessus peut faire l'objet d'un recours direct devant le Tribunal ».

Il convient également de souligner que, aux termes de **l'article 3.5 du Statut des travailleurs** :

« les travailleurs ne peuvent pas valablement renoncer aux droits, avant ou après leur acquisition, qui leur sont reconnus par des dispositions du droit impératif. Ils ne peuvent non plus valablement renoncer aux droits qui, en vertu d'une convention collective, ne peuvent pas faire l'objet d'une renonciation ».

L'un des droits du travailleur dans le cadre de la relation de travail est, **conformément à l'article 4.2.f) du Statut des travailleurs** est le droit : « à percevoir en temps voulu la rémunération établie par un accord ou par la loi ».

La renonciation à un droit peut porter sur tout ou partie de celui-ci. Conformément à ce qui précède, le travailleur ne peut pas renoncer à ses droits ou à une partie de la rémunération à laquelle il a droit en vertu d'une convention collective.

Pour ce qui est des **sanctions dans le domaine du droit du travail**, les sanctions consistant à priver le travailleur de son salaire sont interdites. **L'article 58.3 du Statut des travailleurs** établit à cet égard ce qui suit : « **Les sanctions consistant à réduire la durée du congé annuel ou à entraver l'exercice de tout autre droit au repos, ainsi que les amendes pécuniaires, sont interdites** ».

Quant aux références à la **suspension du contrat de travail et au licenciement**, il n'est pas facile de saisir quel est le rapport avec le fait de ne pas permettre de retenues sur le salaire, dans le contexte de l'article 4§5 de la Charte et donc de la rémunération équitable et, en particulier, des garanties de perception de l'intégralité du salaire, lesquelles interdisent les retenues sur salaire, sauf dans les conditions et les limites prévues par la loi, les règlements ou les conventions collectives.

La suspension des contrats – ainsi que, le cas échéant, leur extinction à cause d'un manquement grave imputable au travailleur qui justifierait le licenciement disciplinaire – implique justement, du fait de la suspension de la relation de travail, que l'employé n'est pas tenu de travailler et que l'employeur n'est pas obligé de verser une rémunération en échange du travail. **L'article 45.2 du Statut des travailleurs** établit en ce sens que « *la suspension exonère des obligations réciproques de travailler et de rémunérer le travail* ».

L'article 47 du Statut des travailleurs prévoit plusieurs motifs de suspension du contrat ou de réduction du temps de travail pour des raisons économiques, techniques, d'organisation ou production ou liées à des cas de force majeure. Mais toutes ces mesures ne constituent pas, pour reprendre l'expression du CEDS, un « licenciement temporaire », lequel n'est pas prévu dans notre système juridique

Dans le cas d'une réduction du temps de travail, l'employé accomplit les heures qui lui sont demandées et perçoit le salaire correspondant au temps travaillé. Pour ce qui est du temps pendant lequel l'employé n'a pas travaillé, celui-ci a droit à la protection correspondante contre le chômage du système de la sécurité sociale. Dans le cas d'une

suspension temporaire, l'employé a également droit à la protection contre le chômage, conformément au Titre III du texte refondu de la loi générale sur la sécurité sociale, adopté par le décret royal législatif 8/2015 du 30 octobre 2015.

La procédure de remboursement des acomptes est prévue dans la convention collective applicable ou, à défaut, dans l'accord conclu entre l'employeur et l'employé. Il convient de garder à l'esprit qu'il s'agit d'un « paiement anticipé » du salaire auquel l'employé a droit en fonction du temps de travail accompli, qu'il ne s'agit donc pas d'un emprunt de l'entrepreneur, accordé par générosité ou dans un but lucratif, et que l'acompte n'implique pas de coûts supplémentaires ou d'intérêts car « *le travailleur, ou ses représentants légaux s'ils y sont autorisés, a le droit de percevoir, avant la date de paiement du salaire, des acomptes sur salaire en fonction du temps travaillé* » (deuxième paragraphe de l'article 29.2 du Statut des travailleurs). La liquidation et le versement du salaire correspondant à la période écoulée tient compte des acomptes versés.

Enfin, concernant la préoccupation du CODESC (observations finales du 6 juin 2012) sur « *le gel du salaire minimum interprofessionnel à un montant ne garantissant pas un niveau de vie acceptable* », il convient de mentionner de nouveau le contenu du rapport sur les conclusions XX-3 (2014) sur une « rémunération acceptable » et la publication du **décret royal 746/2016 du 30 décembre 2016** portant fixation du salaire minimum interprofessionnel pour 2017.

Selon l'exposé des motifs de ce décret royal, « *les nouveaux montants, majorés de 8% par rapport à ceux en vigueur entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2016, ont été établis en tenant compte de l'ensemble des facteurs visés à l'article 27.1, déjà cité, du texte refondu de la loi sur le Statut des travailleurs et de la disposition additionnelle unique du décret-loi royal 3/2016 du 2 décembre 2016 portant adoption de mesures dans le domaine fiscal visant à la consolidation des finances publiques et d'autres mesures en matière sociale.*

Cette majoration tient également compte de l'amélioration des conditions générales de l'économie et permet de continuer de favoriser, de manière équilibrée, la compétitivité tout en liant l'évolution des salaires à la récupération de l'emploi.

L'adoption de ce décret royal a fait l'objet de consultations auprès des organisations syndicales et patronales les plus représentatives ».

Questions posées par le Comité européen des droits sociaux concernant l'INSPECTION DU TRAVAIL dans le cadre du respect de l'article 4 de la Charte sociale européenne

Comme mentionné précédemment, il incombe à l'Inspection du travail et de la sécurité sociale de surveiller et de contrôler le respect de la réglementation applicable en matière de relations de travail (y compris en matière salariale) et de sécurité sociale (y compris en matière de cotisation au système de sécurité sociale).

Eu égard auxdites réglementations, l'Inspection vérifie en permanence que les travailleurs perçoivent correctement leur rémunération, tant en ce qui concerne la périodicité que le montant établi par la loi ou par la voie conventionnelle.

Le salaire brut d'un travailleur – autrement dit, le montant total de sa rémunération avant toute retenue fiscale ou sociale – est soumis à un certain nombre de prélèvements au titre de cotisations à la sécurité sociale et autres cotisations de recouvrement conjoint. L'Inspection du travail et de la sécurité sociale vérifie d'office que les retenues opérées sur les salaires des travailleurs au titre de cotisations sont correctes.

Il y a toutefois lieu de signaler que l'Inspection du travail et de la sécurité sociale n'est pas compétente pour déterminer les assiettes et les taux de cotisation applicables aux rémunérations des travailleurs, permettant d'établir le montant des cotisations dues au titre de la sécurité sociale et celui des autres cotisations de recouvrement conjoint. Cette matière est réglementée chaque année dans la loi sur le budget général de l'État et dans les arrêtés ministériels en portant application¹⁰. À ces cotisations s'ajoutent les retenues sur le salaire brut au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPF), dont la gestion relève du ministère des Finances et des Administrations publiques, qui fixe les taux d'imposition.

En résumé, l'Inspection du travail et de la sécurité sociale est chargée de veiller au respect des dispositions légales ou conventionnelles applicables en matière de rémunération, qu'elles portent sur le montant des salaires et la rémunération des heures supplémentaires dues aux travailleurs, ou sur la compensation des heures supplémentaires sous la forme de temps de repos.

Il est constaté que le Comité européen des droits sociaux prend bonne note des actions entreprises par l'Inspection du travail et de la sécurité sociale en matière de non-discrimination salariale entre hommes et femmes. Le présent rapport rend compte des résultats desdites actions pour la période 2013-2016.

Article 5 – Droit syndical

TEXTES DE DROIT ADOPTÉS ENTRE JANVIER 2013 ET DÉCEMBRE 2016

La seule modification apportée au cadre juridique régissant le droit syndical, objet de l'article 5 de la Charte, pendant la période de référence, est la publication du **décret royal 416/2015 du 29 mai 2015 relatif au dépôt des statuts des organisations syndicales et patronales, dans la mesure où il concerne le droit syndical et la négociation collective.**

(<http://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-6837>)

Ce décret royal, qui abroge expressément le décret royal 873/1977 du 22 avril 1977, porte application de l'article 4 de la loi organique 11/1985 sur la liberté syndicale et de l'article 3 de la loi 19/1977 sur le droit d'association, et réglemente la procédure de dépôt des statuts des organisations syndicales et patronales, en l'adaptant à l'administration électronique. Le dépôt des statuts des organisations syndicales et patronales visé par le décret royal ne constitue pas un dépôt électronique au sens juridique du terme, mais une modalité spécifique de dépôt effectuée par des moyens électroniques.

Par ailleurs, comme signalé dans le 26^e rapport, il convient de souligner que le droit syndical est consacré à l'article 28 de la Constitution espagnole (liberté de fonder des syndicats, de s'affilier à celui de son choix ou de ne pas s'affilier), que les syndicats contribuent à la défense et à la promotion des intérêts économiques et sociaux qui leur

¹⁰ Les taux de cotisation à la sécurité sociale, ainsi que les taux des autres cotisations de recouvrement conjoint, pour l'année 2014 sont fixés dans l'arrêté ministériel ESS/106/2014 du ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale du 31 janvier 2014 portant application des dispositions relatives aux cotisations dues au titre de la sécurité sociale, de l'assurance chômage, de la protection en cas de cessation d'activités, du fonds de garantie salariale et de la formation professionnelle, contenues dans la loi 22/2013 du 23 décembre 2013 sur le budget général de l'État pour l'année 2014. (Journal officiel espagnol du 1^{er} février 2014).

sont propres et qu'ils se constituent et exercent leur activité librement dans le respect de la Constitution et de la loi. La loi organique 11/1985 du 2 août 1985 sur la liberté syndicale régit le droit syndical, qui peut également faire l'objet d'autres textes et dispositions afin de promouvoir la participation au sein de l'entreprise ou au sein des administrations et organismes publics.

EN CE QUI CONCERNE LA FONCTION PUBLIQUE

Dans les conclusions du Comité européen des droits sociaux sur l'application de l'article 5 de la Charte sociale européenne, le Comité se réfère en particulier aux dispositions de l'article 9.1 de la LOLS, qui reconnaît aux agents investis d'une activité syndicale à l'échelon provincial, régional ou national des organisations syndicales les plus représentatives, le droit d'assistance et d'accès aux lieux de travail afin de participer aux activités propres à leur syndicat ou à l'ensemble des travailleurs, après en avoir dûment informé l'employeur, sans toutefois que ce droit puisse interrompre le déroulement normal des activités de production.

Le Comité conclut que la réglementation espagnole n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte sociale européenne car elle n'établit pas le droit des représentants d'organisations syndicales qui ne sont pas les plus représentatives à avoir accès aux lieux de travail pour participer aux activités propres à leur syndicat.

En réponse à ces observations, il y a lieu de souligner que le droit à la liberté syndicale reconnu à l'article 28.1 de la Constitution espagnole et précisé dans la LOLS, citée précédemment, implique l'octroi de certaines garanties aux représentants des travailleurs eu égard à l'exercice de l'activité syndicale et à leurs fonctions de représentation.

En ce qui concerne le contenu et la portée de ce droit à la liberté syndicale, il y a lieu de rappeler les termes dans lesquels s'est exprimé le Tribunal constitutionnel à cet égard.

Dans son arrêt STC 168/1996 du 29 octobre 1996, le Tribunal établit que *« s'il est vrai que la teneur littérale de l'article 28.1 de la Constitution espagnole semble restreindre le contenu de la liberté syndicale à une dimension purement organisationnelle ou associative, il n'en demeure pas moins qu'en vertu d'une interprétation systémique, cohérente avec l'article 7, et du principe herméneutique énoncé à l'article 10.2 de la Constitution, l'énumération des droits figurant audit article 28.1 ne constitue pas un numerus clausus. Le contenu de cet article renvoie également à une dimension fonctionnelle, à savoir l'activité syndicale, ou en d'autres termes, le droit des syndicats à exercer les activités ayant pour objectif la défense, la protection et la promotion des intérêts des travailleurs, en somme, le droit à utiliser les moyens d'action nécessaires pour pouvoir s'acquitter des fonctions que la Constitution leur confie. La Constitution leur garantit un espace essentiel de liberté de sorte qu'ils puissent s'organiser en s'appuyant sur les moyens d'action qui leur semblent les plus appropriés pour assurer l'efficacité de leur action dans le respect, bien entendu, de la Constitution et de la loi. L'article 28.1 de la Constitution espagnole implique donc le droit à la libre activité syndicale, par tous les moyens licites et sans ingérences indues de tiers »*.

Ce même arrêt insiste sur *« la double facette des sections syndicales – et des délégués syndicaux –, en tant qu'instances organisationnelles internes d'un syndicat et en tant que représentations externes auxquelles la loi reconnaît un certain nombre d'avantages et de prérogatives, qui entraînent corrélativement des charges et des coûts pour l'entreprise. En ce qui concerne la première facette, la constitution de sections syndicales, l'élection ou la désignation de représentants, de porte-parole ou de délégués, ou le fait que ceux-ci agissent en représentation de leurs adhérents, relèvent de l'exercice de la liberté interne d'un syndicat à s'organiser librement, une liberté que la LOLS ne refuse à aucun*

syndicat ni à aucune section syndicale et qui ne peut être empêchée ou restreinte » (arrêts STC 61/1989, 84/1989, 173/1992 [décision RTC1992\173] et 292/1993). ***Elle fait partie du contenu essentiel de la liberté syndicale et, à ce titre, les syndicats peuvent être présents sur les lieux de travail, exercer leurs fonctions de représentation (arrêt STC 173/1992) et réaliser toute activité visant la défense et la protection des travailleurs (arrêt STC 292/1993). Le fait que certaines sections syndicales ne puissent pas, pour des impératifs légaux, disposer d'un délégué, parmi ceux cités à l'article 10 de la LOLS, n'empêche en aucune manière l'exercice des droits visés à l'article 8.1 de la LOLS par les titulaires de ces droits*** (arrêt STC 173/1992).

Le droit à la liberté syndicale, en particulier en ce qui concerne l'action syndicale, est reconnu à tous les syndicats, quel que soit leur degré de représentativité, et pas exclusivement à ceux bénéficiant de la plus forte représentativité.

En conséquence, l'entreprise doit autoriser l'exercice de l'activité syndicale qui, en l'occurrence, se manifesterait sous la forme de la liberté d'accès aux lieux de travail afin d'y exercer les fonctions syndicales et de représentation réglementées à l'article 64 du TRLET, lu en combinaison avec l'article 10 de la LOLS, ainsi qu'à l'article 40 du TREBEP, et à bénéficier des garanties reconnues aux articles 68 du TRLET et 41 du TREBEP.

Le droit d'accès aux lieux de travail n'est donc pas limité aux syndicats les plus représentatifs, sans préjudice du fait que le droit visé à l'article 9.1 de la LOLS implique une faculté supplémentaire en faveur de personnes étrangères à l'entreprise.

EN CE QUI CONCERNE LE MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

En ce qui concerne le ministère de la Défense, il n'existe aucune norme spécifique limitant, conditionnant ou modifiant les dispositions établies dans les textes de droit régissant la liberté de l'action syndicale ou la libre adhésion à un syndicat pour les employés publics travaillant pour ce ministère, que leur statut soit celui de fonctionnaire, d'agent contractuel ou d'agent public régi par des statuts particuliers.

Le tableau ci-dessous présente les 51 actions entreprises par différentes associations syndicales auprès du ministère de la Défense, au cours de la période 2013-2016.

	U.G.T.	CC.OO.	U.S.O.	CSI.F	C.I.G.	A.G.O.	FEDECA
CONSULTATIONS	3	1	1	2			
RÉCLAMATIONS	5	10	3	6	1	3	1
ACTIONS EN JUSTICE	4	4	1	3		2	1

MESURES ADOPTÉES EN VUE DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE 5 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE. DONNÉES DU SERVICE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE.

Le droit à la liberté syndicale, qui est reconnu à l'article 28¹¹ de la Constitution espagnole de 1978 et auquel il est également fait référence aux articles 103.3, 104 et 127 de ce texte, constitue l'un des principes juridiques fondamentaux sur lesquels se fonde le système actuel des relations de travail dans le Royaume d'Espagne.

Le fait que le droit à la liberté syndicale soit établi comme droit fondamental au Titre I^{er} de la Constitution espagnole, confère à ce droit certaines particularités. Premièrement, son développement doit faire l'objet d'une loi organique¹², ce qui implique un consensus parlementaire spécial puisque l'approbation, la modification ou l'abrogation d'une telle loi exige la majorité absolue du Congrès des députés ([articles 81.1 et 81.2 de la Constitution espagnole](#)). Deuxièmement, ce droit fondamental bénéficie d'une protection spéciale dans la mesure où tout citoyen peut réclamer la protection du droit de se syndiquer librement, auprès des tribunaux ordinaires, selon une procédure prioritaire et abrégée ([art. 53.2 de la Constitution espagnole](#)). Troisièmement, outre la protection octroyée à ce droit fondamental par la juridiction sociale (chapitres XI et dernier de la loi 36/2011 du 10 octobre 2011 sur la juridiction sociale), il est possible de saisir la juridiction pénale en cas de pratiques antisyndicales, puisque l'article 315¹³ du code pénal qualifie de délit le fait d'empêcher ou de limiter l'exercice de la liberté syndicale. Quatrièmement, il convient de signaler qu'afin d'obtenir la protection du droit syndical ([art. 53.2 et 161.1.b](#)) de la Constitution espagnole), tout citoyen peut déposer un recours en garantie des droits (*recurso de amparo*) auprès du [Tribunal constitutionnel](#), une fois remplies les conditions et formalités prévues à cet effet. Enfin, concernant cette protection spéciale du droit à la liberté syndicale, il y a lieu d'ajouter que, conformément à l'[article 54 de la Constitution espagnole](#), le « Défenseur du peuple » est la personne désignée comme haut-commissaire des Cortès générales pour la défense des droits figurant au [Titre I^{er} de la Constitution](#), l'article 28 de la Constitution se trouvant inclus dans ce [Titre 1^{er}](#).

En plus des considérations ci-dessus, il convient de faire référence également à la **protection de ce droit par l'administration**. Cette protection relève des compétences de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, conformément à la loi en portant aménagement (loi 23/2015) et repose sur un système efficace d'infractions et de sanctions.

¹¹ L'article 28 de la Constitution espagnole de 1978 établit ce qui suit : « *Tous ont le droit de se syndiquer librement. La loi peut limiter ou exclure de l'exercice de ce droit les forces armées, les institutions ou les autres corps soumis à la discipline militaire et elle règle les particularités de son exercice pour les fonctionnaires publics. La liberté syndicale comprend le droit de fonder des syndicats et celui de s'affilier à celui de son choix, ainsi que le droit des syndicats de former des confédérations, de former des organisations syndicales internationales ou de s'affilier à celles-ci. Nul ne peut être obligé d'adhérer à un syndicat* ».

¹² La réglementation en matière de liberté syndicale est contenue dans la loi organique 11/1985 sur la liberté syndicale. Ce texte n'a subi aucune modification depuis le dernier rapport.

¹³ L'article 315 du code pénal établit concrètement ce qui suit :

« **Article 315.**

1. *Sont punies de peines d'emprisonnement de six mois à deux ans ou d'une amende de six mois à douze mois les personnes qui, par la tromperie ou l'abus de situation de nécessité, empêchent ou restreignent l'exercice de la liberté syndicale ou du droit de grève.*

2. *Si les conduites décrites au précédent alinéa sont accompagnées d'actes de coercition, elles sont sanctionnées par une peine d'emprisonnement de 21 mois à trois ans, ou par une amende de dix-huit mois à vingt-quatre mois.*

3. *Ceux qui, agissant en groupe, ou individuellement mais en accord avec d'autres, contraignent d'autres personnes à entamer ou poursuivre une grève, sont sanctionnés par une peine d'emprisonnement de 21 mois à trois ans ou par une amende de 18 mois à 24 mois* ».

L'Inspection du travail et de la sécurité sociale est chargée de surveiller et d'exiger que les dispositions légales et réglementaires soient respectées, de même que le contenu des accords et des conventions collectives relatif au système des relations de travail (article 12.1.a) de la loi 23/2015).

En ce qui concerne les compétences du service de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, le texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social établit les infractions administratives suivantes :

Sont considérées comme infractions graves :

« les atteintes au droit des représentants des travailleurs et des délégués syndicaux à être informés, entendus et consultés, dans les termes établis dans la loi ou par voie conventionnelle » (art. 7.7) ;

« les atteintes au droit des représentants des travailleurs et des sections syndicales à bénéficier d'un crédit d'heures rémunérées et à disposer de locaux appropriés pour la réalisation de leurs activités, ainsi que de tableaux d'affichage, dans les termes établis dans la loi ou par voie conventionnelle » (art. 7.8) ;

« les atteintes aux droits reconnus aux sections syndicales en matière de recouvrement de cotisations et de distribution et obtention d'informations syndicales, dans les termes établis par la loi ou par voie conventionnelle » (art. 7.9) ;

« l'établissement de conditions de travail moins favorables que celles prévues par la loi ou par la convention collective applicable, ainsi que les actions ou les omissions contraires aux droits des travailleurs reconnus à l'article 4 de la loi sur le statut des travailleurs, sauf si ces infractions peuvent être qualifiées de très graves conformément à l'article suivant » (art. 7.10)¹⁴ ;

En vertu de l'article 40 du texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social, ces conduites sont passibles d'une amende de 626 à 1 250 euros (sanction minimale), de 1 251 à 3 125 euros (sanction moyenne) ou de 3 126 à 6 250 euros (sanction maximale).

Sont considérées comme infractions très graves :

« les actions ou omissions empêchant l'exercice du droit de réunion des travailleurs, de leurs représentants et des sections syndicales, dans les termes établis dans la loi ou les conventions collectives » (art. 8.5) ;

« la violation du droit de participation ou d'accès à un lieu de travail, dans les termes établis à l'article 9.1.c) de la loi organique 11/1985 du 2 août 1985 sur la liberté syndicale, reconnu aux élus syndicaux à l'échelle provinciale, régionale ou nationale dans les organisations syndicales les plus représentatives » (art. 8.6.) ;

« le manquement aux devoirs matériels de collaboration imposés à l'employeur en vertu de la réglementation en matière de processus électoraux pour la désignation de représentants des travailleurs » (art. 8.7.) ;

¹⁴ Pour rappel, l'article 4.1.b) du décret royal législatif 2/2015 du 23 octobre 2015 portant approbation du texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs établit que le libre exercice du droit syndical est un droit fondamental des travailleurs.

« le manquement aux stipulations conventionnelles en matière syndicale » (art. 8.8.) ;

« les décisions unilatérales de l'entreprise impliquant, directement ou indirectement, des discriminations négatives en raison de l'âge ou d'un handicap ; des discriminations, positives ou négatives, concernant la rémunération, le temps de travail, la formation, l'avancement et toute autre condition de travail ; des discriminations fondées sur le sexe, l'origine, y compris raciale ou ethnique, l'état civil, le statut social, la religion ou les croyances, les idées politiques, l'orientation sexuelle, l'adhésion ou non à un syndicat et à ses accords, les liens de parenté avec d'autres travailleurs de l'entreprise, ou encore les langues de l'État espagnol, ainsi que les décisions de l'employeur impliquant un traitement défavorable des travailleurs en réaction à une réclamation effectuée au sein de l'entreprise ou à une action devant l'administration ou la justice visant à exiger le respect du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination » (art. 8.12.).

Ces infractions sont passibles d'une amende de 6 251 à 25 000 euros (sanction minimale), de 25 001 à 100 005 euros (sanction moyenne) ou de 100 006 à 187 515 euros (sanction maximale).

Les actions menées par le service de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale en lien avec la liberté syndicale figurent dans les statistiques du système d'information « *Integra* » sous trois codes : code 28T (droits des représentants des travailleurs et des syndicats) ; code 30T (droit de réunion) ; code 31T (processus électoraux). Il n'existe pas de code spécifique pour les cas de discrimination positive ou négative en raison de l'adhésion ou non à un syndicat. Ces cas sont comptabilisés avec tous les autres cas de discrimination, le seul cas à être traité séparément et ayant son propre code est celui de la discrimination fondée sur le sexe.

Les tableaux ci-dessous présentent les résultats des actions de l'Inspection du travail pendant la période du présent rapport (2013-2016). Il convient de préciser que les chiffres se rapportant à l'année 2016 sont provisoires.

ACTIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE EN MATIÈRE DE DROITS DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS ET DES SYNDICATS¹⁵ (TOTAL NATIONAL)

ANNÉE	ACTIONS	INFRACTIONS	MISES EN DEMEURE	MÉDIATIONS ET CONSULTATIONS
2013	4 275	271	1 527	15
2014	3 756	298	1 317	6
2015	3 569	307	1 465	12
2016	3 516	301	1 626	28

¹⁵ Source : années 2013 à 2015 : [rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale](#). Direction générale de l'Inspection du travail et de la Sécurité sociale. Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Année 2016 : résumé général des ordres de service (version provisoire du 10 avril 2017) relatifs au code d'action d'inspection « 28T ». Toutes les données relatives à 2016 sont provisoires.

ACTIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE EN MATIÈRE DE DROIT DE RÉUNION¹⁶ (TOTAL NATIONAL)

ANNÉE	ACTIONS	INFRACTIONS	MISES EN DEMEURE	MÉDIATIONS ET CONSULTATIONS
2013	22	3	9	0
2014	25	4	7	0
2015	26	1	3	0
2016	18	0	6	0

ACTIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE EN MATIÈRE DE PROCESSUS ÉLECTORAUX¹⁷ (TOTAL NATIONAL)

ANNÉE	ACTIONS	INFRACTIONS	MISES EN DEMEURE	MÉDIATIONS ET CONSULTATIONS
2013	129	4	18	1
2014	149	5	35	0
2015	206	27	51	1
2016	164	12	15	4

Article 6. Droit à la négociation collective

TEXTES DE DROIT ADOPTÉS ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2013 ET LE 31 DÉCEMBRE 2016

Il convient de rappeler le décret royal 731/2010 du 28 mai 2010 sur l'enregistrement et le dépôt de conventions collectives et d'accords collectifs de travail, ainsi que le décret royal 1362/2012 du 27 septembre 2012 portant réglementation de la Commission consultative nationale, auxquels il a été fait amplement référence dans le 26^e rapport sur l'application de la Charte.

¹⁶ Source: années 2013 à 2015 : [rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale](#). Direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Année 2016 : résumé général des ordres de service (version provisoire du 10 avril 2017) relatifs au code d'action d'inspection « 30T ». Toutes les données relatives à 2016 sont provisoires.

¹⁷ Source: années 2013 à 2015 : [rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale](#). Direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Année 2016 : résumé général des ordres de service (version provisoire du 10 avril 2017) relatifs au code d'action d'inspection « 31T ». Toutes les données relatives à 2016 sont provisoires.

En ce qui concerne les dispositions de la loi 3/2012 relatives à la négociation collective, de nombreuses modifications ont été introduites afin de favoriser la flexibilité interne des entreprises et de lutter contre la destruction de l'emploi. Ces modifications concernent les aspects suivants : efficacité des conventions, conflits entre conventions, priorité accordée à l'application de la convention d'entreprise, contenu minimal, validité et procédure d'adoption. Ces modifications, ainsi qu'une description de leur impact sur le droit à la négociation collective, ont fait l'objet d'une analyse exhaustive dans le 26^e rapport.

Pendant la période de référence du présent rapport, les textes suivants ont été adoptés :

- **La loi 1/2014 du 28 février 2014 portant adoption de mesures de protection des travailleurs à temps partiel et d'autres mesures urgentes d'ordre économique et social** (<http://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-2219>), dont l'article 9 porte sur la modification du texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs, approuvé par le décret royal législatif 1/1995 du 24 mars 1995 (concrètement, les articles 40.2, 41.4, 47.1, 51.2 et 82.3).

La modification de l'article 82.3 sur la négociation collective (Titre III du Statut des travailleurs) concerne les consultations préalables à l'accord sur une éventuelle non-application dans l'entreprise de certaines conditions de travail prévues dans la convention collective, de branche ou d'entreprise, pour des raisons économiques, techniques, d'organisation ou de production, et plus concrètement, lorsqu'il n'y a pas de représentants des travailleurs. Cet article renvoie, et renvoyait, à l'article 41.4 du Statut des travailleurs qui, comme nous l'avons signalé, est l'un des articles modifiés par la loi 1/2014.

En substance, les changements introduits à l'article 41.4 du Statut des travailleurs ont pour objet de réglementer la période de consultation entre l'entreprise et les représentants des travailleurs. Sont également considérés les cas où il n'y a pas de représentants des travailleurs et le déroulement des consultations dans de tels cas, des règles étant prévues à cet effet afin de garantir que les accords atteints soient dotés des garanties et de l'efficacité nécessaires.

- **L'arrêté ministériel HAP/1808/2014 du ministère des Finances et des Administrations publiques du 29 septembre 2014** (<http://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2014-10157>), qui établit les règles générales pour l'octroi de subventions aux organisations syndicales présentes au sein des comités généraux de négociation, prévues dans la loi 7/2007 du 14 avril 2007 portant approbation du statut général des employés publics, afin d'encourager la négociation collective et la participation syndicale au sein de l'administration générale de l'État, conformément à l'article 37 de la Constitution espagnole et à l'article 15 de la loi 7/2002 du 12 avril 2002 sur le statut général des employés publics.
- **L'arrêté ministériel HAP/535/2015 du 19 février 2015** sur l'organisation et le fonctionnement du registre des organes de représentation du personnel de l'administration générale de l'État.
(<http://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-3375>)

- Par ailleurs, le 8 juin 2015 a eu lieu la signature du **III^e Accord pour l'emploi et la négociation collective 2015-2017** par les représentants de la Confédération espagnole des organisations patronales, de la Confédération espagnole des petites et moyennes entreprises, de l'Union générale des travailleurs et des Confédérations syndicales de Commissions ouvrières.

(<http://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-6865>)

L'accord, signé pour trois ans, se compose d'une introduction et de cinq autres chapitres portant sur les sujets suivants : impulser l'emploi de qualité assorti de droits ; critères en matière salariale ; instruments de flexibilité négociée ; conditions de travail et négociation collective (avec un volet spécial consacré aux commissions paritaires et aux systèmes autonomes de règlement des conflits) ; et enfin, nature juridique et champ d'application de l'accord inter-confédéral.

- **La décision du 8 juillet 2016 sur la modification du V^e Accord sur le règlement autonome des conflits sociaux** (système extrajudiciaire) qui prolonge la validité de cet accord et vise à maintenir et développer un système autonome pour le règlement des conflits sociaux pouvant surgir entre les entreprises et les travailleurs ou entre leurs organisations représentatives respectives.

Comme nous l'avons déjà précisé dans le 26^e rapport sur l'application de la Charte, l'objectif poursuivi est « d'assurer une meilleure gestion et administration permanente des conventions durant leur période d'application, en renforçant les instruments de consultation, d'interprétation, de règlement des litiges, de proposition d'amélioration de la convention, entre autres, et de faire en sorte que les moyens extrajudiciaires de règlement des conflits soient utilisés activement ».

- **La décision du 30 mai 2013 de la direction générale de l'Emploi** relative à l'enregistrement et à la publication de l'accord de la commission de suivi du II^e Accord pour l'emploi et la négociation collective sur la « *ultraactividad* » (reconduction automatique des conventions pour une durée indéterminée). Ce type d'accord vise à éviter les effets de la perte de validité des conventions collectives négociées, arrivées à échéance ou dénoncées avant l'entrée en vigueur de la loi 3/2012. Ils prévoient également que les parties chargées de négocier les conventions futures se mettent d'accord expressément sur la validité de ces conventions une fois la période de validité prévue écoulee.

En ce qui concerne l'imposition d'un arbitrage obligatoire pour mettre fin à une grève, le Tribunal constitutionnel a précisé dans son **arrêt 119/2014 du 16 juillet 2014** ce qui suit :

« En ce qui concerne la finalité de la disposition attaquée, il y a lieu de signaler que, tel qu'il découle de l'exposé des motifs de la loi 3/2012, le législateur a voulu introduire un dispositif d'un arbitrage, objet du présent recours, dans un contexte de crise économique très grave, en tant que mécanisme qui permette de surmonter la situation qui se produit lorsqu'une modification des conditions de travail établies dans la convention collective est envisagée dans le but de faciliter l'adaptation desdites conditions de travail à la productivité et à la compétitivité de l'entreprise, quand l'une des raisons économiques, techniques, d'organisation ou de production citées dans la loi se vérifie, mais qu'elle se trouve bloquée faute d'accord avec les représentants des travailleurs ou parce que les

procédures extrajudiciaires mises en place par les représentants des travailleurs et des entreprises en vue de régler de tels désaccords n'ont pas abouti, et ce dans les termes sur lesquels nous reviendrons plus tard. L'objectif poursuivi par le législateur, en introduisant la mesure objet du présent recours pour que les conditions de travail puissent être adaptées à la situation adverse qui pourrait se présenter dans une entreprise après l'adoption d'une convention, est de faciliter la viabilité du projet d'entreprise et d'éviter que des décisions impliquant la résiliation de contrats de travail soient prises. Cet objectif est constitutionnellement légitime, eu égard au droit du travail (art. 35.1 CE) et aux devoirs des pouvoirs publics de protéger la défense de la productivité (art. 38 CE) et de mettre en œuvre une politique axée sur le plein emploi (art. 40.1 CE), étant donné la nécessité d'affronter le problème de la grave situation de chômage en Espagne déjà mentionnée ».

**CONVENTIONS, ENTREPRISES ET TRAVAILLEURS CONCERNÉS, PAR SECTEURS
ET NIVEAUX TERRITORIAUX**

Avec impact économique en 2013 (1)

	CONVENTIONS	ENTREPRISES	TRAVAILLEURS
TOTAL	4 589	1 312 906	10 265 402
SECTEUR			
CONVENTIONS D'ENTREPRISE	3 395	3 395	932 746
Secteur privé	2 860	2 860	674 373
Secteur public	342	342	158 799
Administration de l'État et de la Sécurité sociale	13	13	15 672
Administration régionale et locale	180	180	83 902
CONVENTIONS D'UN NIVEAU SUPÉRIEUR À CELUI DE L'ENTREPRISE (conventions de branche)	1 194	1 309 511	9 332 656
NIVEAU TERRITORIAL			
Provincial	3 186	642 936	3 947 744
Régional (2)	948	335 183	2 287 454
National	455	334 787	4 030 204

Avec impact économique en 2014 (1)

	CONVENTIONS	ENTREPRISES	TRAVAILLEURS
TOTAL	5 185	1 436 946	10 304 700
CONVENTIONS D'ENTREPRISE	4 004	4 004	867 243
Secteur privé	3 371	3 371	670 746
Secteur public	413	413	120 450
Administration de l'État et de la Sécurité sociale	11	11	15 504
Administration régionale et locale	209	209	60 543
CONVENTIONS D'UN NIVEAU SUPÉRIEUR À CELUI DE L'ENTREPRISE (conventions de branche)	1 181	1 432 942	9 437 457
NIVEAU TERRITORIAL			
Provincial	3 626	703 597	4 124 565
Régional	1 115	293 735	2 203 434
National	444	439 614	3 976 701

Avec impact économique en 2015 (1)

	CONVENTIONS	ENTREPRISES	TRAVAILLEURS
TOTAL	5 642	1 201 862	10 227 278
CONVENTIONS D'ENTREPRISE	4 493	4 493	846 930
Secteur privé	3 775	3 775	679 121
Secteur public	454	454	122 174
Administration de l'État et de la Sécurité sociale	12	12	3 426
Administration régionale et locale	252	252	42 209
CONVENTIONS D'UN NIVEAU SUPÉRIEUR À CELUI DE L'ENTREPRISE (conventions de branche)	1 149	1 197 369	9 380 348
NIVEAU TERRITORIAL			
Provincial	3 944	651 970	3 997 960
Régional (2)	1 250	262 354	2 362 191
National	448	287 538	3 867 127

(1) les données relatives au nombre de conventions et de travailleurs se réfèrent aux conventions pour lesquelles l'impact économique et les travailleurs concernés ont été communiqués. Par conséquent, les données fournies ne représentent pas la totalité des conventions applicables aux travailleurs couverts par une convention.

(2) Les conventions régionales comprennent les conventions enregistrées auprès des autorités du travail des communautés autonomes, y compris celles formées d'une seule province.

Source : statistiques des conventions collectives du travail. Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

EN CE QUI CONCERNE LA FONCTION PUBLIQUE

Paragraphe 2 : concertation paritaire

La négociation collective est un processus de fixation de règles et de prise de décisions qui se caractérise par l'intervention directe, conjointe et exclusive des représentants des travailleurs (délégués du personnel/membres du comité d'entreprise ou représentants syndicaux) et des entreprises et/ou de leurs représentants, en vue de la signature d'un accord (en général, une convention collective). Elle repose sur l'autonomie des parties et se déroule habituellement selon des règles légales (minimales) et des modalités ou critères fixés ou acceptés par les négociateurs.

La force obligatoire des conventions collectives, qui sont l'aboutissement optimal de la négociation, justifie que cette dernière soit assujettie aux dispositions de la loi, laquelle reconnaît la validité juridique des conventions collectives.

Contrairement aux normes d'État, la négociation collective se caractérise par sa dispersion, puisqu'elle intervient à des niveaux divers (unités de négociation), en vertu de critères fonctionnels (professions, secteurs d'activités, etc.) et territoriaux (État, communautés autonomes, régions, provinces ou communes). Elle permet de donner à des besoins concrets une réponse qui peut difficilement être apportée par des dispositions imposées par les pouvoirs publics. La dispersion (et parfois « atomisation ») de la négociation collective est à l'origine d'importants problèmes d'articulation en raison de l'abondance d'accords et de conventions collectives qui entendent régler les conditions de travail des employés, quels que soient le secteur d'activité, les fonctions exercées et le niveau territorial auquel ils s'appliquent.

L'objectif principal de la négociation collective est la définition de règles qui permettent de discipliner les conditions de travail, entendues au sens large. En outre, elle peut être utilisée, et est de fait habituellement utilisée, à d'autres fins. Elle permet notamment de créer un canal de communication et de participation pour les entreprises et les travailleurs, ou pour leurs représentants respectifs, et de faciliter le traitement des conflits collectifs.

Dans la suite logique de la reconnaissance de l'effet normatif des conventions collectives (pour rappel, l'article 37.1 de la Constitution espagnole charge les pouvoirs publics de garantir la force obligatoire des conventions), la législation du travail fixe un ensemble de règles qui doivent obligatoirement être respectées dans le processus de négociation.

La négociation est soumise à des conditions très strictes, tant en ce qui concerne les négociateurs (dont il est exigé un niveau minimum d'implantation ou de représentativité) que le processus de négociation (périodes minimales, bonne foi, etc.) ou la signature de la convention (celle-ci doit être écrite, enregistrée, déposée et publiée au journal officiel, etc.).

Le décret royal législatif 2/2015 du 23 octobre 2015 portant approbation du texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs établit au Titre III (article 82 sqq.) une série de règles à respecter dans tous les cas pour que les conventions aient la force obligatoire que leur reconnaît la Constitution.

Ces règles portent sur les aspects suivants : champ d'application des conventions collectives, nature juridique et effets de celles-ci, légitimité pour négocier, conditions à remplir par le groupe spécial de négociation, lancement et déroulement du processus de négociation, contenu et durée de celle-ci, exigences quant à la forme et formalités

officielles à remplir, mécanismes et causes de contestation, et enfin, application et interprétation des conventions.

L'établissement de règles n'est pas incompatible avec la tenue de négociations « informelles », puisque la négociation est un droit, indépendamment de la forme qu'elle puisse adopter. Néanmoins, les conditions générales prévues dans le code civil pour les obligations et les contrats doivent être respectées, de même que celles dont conviendraient les parties lors de la négociation.

En ce qui concerne la négociation collective au sein de l'Administration, conformément aux points 1 et 7 du TREBEP, les « *empleyés publics* » jouissent du droit à la négociation collective dans les termes établis dans ce texte.

S'il est vrai que l'expression « *empleyés publics* » s'applique à la fois aux fonctionnaires et aux agents contractuels, l'article 32 du TREBEP prévoit que, dans le cas de ces derniers, la négociation collective, la représentation et la participation « *sont soumises au droit du travail, sans préjudice des dispositions du présent chapitre qui leur sont expressément applicables* ».

La structure de la négociation collective est définie dans le TREBEP. Ce texte prévoit trois comités de négociation, dont la composition a été modifiée suite aux dernières élections syndicales de juin 2015 afin de refléter les changements en termes de représentativité.

- **1.- Comité général de négociation des administrations publiques,** au sein duquel sont représentées l'administration générale de l'État, les communautés autonomes et l'administration locale (art.36.1).
- **2.- Comité général de négociation** pour les matières **communes au personnel fonctionnaire, au personnel contractuel et au personnel régi par des statuts particuliers** de l'administration en question (art. 36.3).
- **3.- Comité général de négociation** pour la négociation collective qui concerne les **fonctionnaires publics** de l'administration en question (art. 34).

Pour déterminer quelles sont les organisations syndicales habilitées à siéger au sein de ces comités, les règles applicables sont celles établies dans le TREBEP et dans la loi organique 11/1985 du 2 août 1985 sur la liberté syndicale¹⁸.

Pour ce qui est de la jurisprudence constitutionnelle concernant l'exercice du droit à la négociation collective en tant que manifestation de la liberté syndicale, le Tribunal constitutionnel espagnol a délimité la portée du droit à la négociation collective en tant que « manifestation de la liberté syndicale », tout en précisant par ailleurs les cas dans lesquels il y aurait atteinte à ce droit fondamental : « *selon une jurisprudence constante, la liberté syndicale comprend le droit des syndicats à exercer les fonctions que l'on peut attendre d'eux, eu égard au caractère démocratique de l'État et aux attributions qui doivent être reconnues à ces institutions, fonctions que l'on peut aisément qualifier de "contenu essentiel" de ce droit. La négociation collective des conditions de travail est, sans nul doute, au cœur même de l'article 28.1 de la CE, puisqu'il est inimaginable que*

¹⁸ L'article 33 du TREBEP établit ce qui suit : « la négociation collective des conditions de travail des fonctionnaires publics [...] est fondée sur l'exercice de la représentativité reconnue aux organisations syndicales en vertu des articles 6.3.c), 7.1 et 7.2 de la loi organique 11/1985 du 2 août 1985 sur la liberté syndicale et des dispositions du présent chapitre ».

sans elle on puisse effectivement atteindre les objectifs visés à l'article 7 de la CE (arrêt STC 145/1999 du 22 juillet 1999) ».

Par ailleurs, il ressort de notre doctrine qu'une restriction de la capacité d'action d'un syndicat ne constitue pas nécessairement une atteinte à la liberté syndicale, et qu'il n'y aurait atteinte que si ladite restriction avait une incidence réelle sur le droit à l'activité syndicale et si elle se produisait de manière **arbitraire, anti-juridique et injustifiée** (arrêt STC 213/1991 du 11 novembre 1991, entre autres). Ainsi, la négociation collective ne jouit du caractère de droit fondamental que dans la mesure où elle ne peut pas être empêchée, annulée ou restreinte arbitrairement au niveau de l'entreprise, ce qui limiterait l'action syndicale. Par conséquent, **les conditions concrètes de son exercice et les domaines auxquels elle s'applique sont définis, comme prévu à l'article 37 de la Constitution espagnole, au moyen de lois ordinaires**, comme le TRET, le TREBEP, les lois sur le budget ou les lois portant adoption de mesures à caractère économique et budgétaire.

Il y a lieu d'ajouter qu'il ressort d'une jurisprudence constante que **la négociation collective est soumise à la loi en vertu du principe de la hiérarchie des normes**, ce critère étant applicable aux relations de travail au sein des administrations publiques. Ainsi, l'arrêt STS 18-01-2000 affirme que « *bien que la négociation collective s'appuie et se fonde sur la Constitution (article 37.1), c'est aussi de cette dernière que découle la primauté de la loi sur la convention, comme le reflète l'article 7, qui établit que les syndicats de travailleurs et les associations patronales, visés à cet article, sont soumis à la loi. Comme le précise l'arrêt 58/1985 (RTC 1985/58), déjà cité, « l'incorporation des conventions collectives dans le système formel des sources de droit, en application du principe d'unité du système juridique, implique [...] le respect, par la norme adoptée en vertu d'un accord, d'un droit nécessaire établi par la loi, cette dernière pouvant, du fait de son rang plus élevé dans la hiérarchie des normes, avoir pour effet de limiter la négociation collective et, à titre exceptionnel, se réserver certaines matières que seraient, par conséquent, exclues de la négociation collective ».*

Il ressort également de la jurisprudence que **l'intervention du législateur dans les contenus régis par la négociation collective n'implique pas une atteinte à l'autonomie collective consacrée à l'article 37.1 de la CE**, en particulier lorsque l'employeur est une administration publique, soumise au principe de légalité, ce principe prévalant sur ladite autonomie conformément aux dispositions de l'article 103.1 de la Constitution. À cet égard, l'arrêt STS du 9 mars 1992 considère qu'il n'est pas admissible que « *le droit à l'autonomie collective équivaille à la reconnaissance d'un capital d'autonomie absolue et totale* » tout en ajoutant que « *dans cette coexistence normative, parfois difficile, de la loi et de la convention, la jurisprudence confirme la primauté de la loi dans tous les aspects inabrogeables, inaltérables et indisponibles de celle-ci. Elle affirme également qu'au nom du principe de légalité consacré à l'article 9 de la Constitution, les normes promulguées par l'État portant sur un droit nécessaire, imprègnent, conformément au principe de la primauté de la loi, la norme établie en vertu d'un accord.*

Il convient de citer en outre l'**arrêt 119/2014 du 16 juillet 2014** du Tribunal constitutionnel, qui déclare que :

« [Le Tribunal a déjà rejeté l'idée que] *l'article 37.1 de la CE consacre le droit à la négociation collective en des termes tels qu'aucun autre instrument ne puisse se substituer à elle dans sa fonction normative en matière de droit du travail (arrêt STC 11/1981 du 8 avril 1981, FJ 24). Au contraire, comme nous l'avons déjà souligné (décision ATC 217/1984 du 4 avril 1984, FJ3), le fait que la Constitution reconnaisse le droit à la*

négociation collective – et sa corrélation, le cas échéant, avec le droit à la liberté syndicale – “ne signifie pas que la convention collective, découlant de l’exercice de ce droit, puisse s’ériger en source unique des conditions de travail ou exclure l’exercice légitime de l’activité des autres pouvoirs normatifs reconnus par la Constitution”, au nombre desquels figure bien entendu le législateur. En cas de conflit éventuel, la supériorité hiérarchique de la loi sur la convention collective est indiscutable (art. 9.3 CE), aussi “cette dernière doit accepter de se soumettre aux dispositions à caractère nécessaire de la première” (arrêt STC 210/1990 du 20 décembre 1990, FJ 2) ».

Il convient également de souligner que, selon la jurisprudence, **aucun droit fondamental n’est absolu**. Au contraire, les droits fondamentaux sont limités par la nécessité d’assurer leur compatibilité avec d’autres droits fondamentaux reconnus eux aussi dans la Constitution. Ainsi, toute restriction d’un droit fondamental répond à l’existence d’un conflit entre celui-ci et **un intérêt fondamental pour la communauté qui exige une protection particulière renforcée**. La jurisprudence constitutionnelle admet donc la validité spécifique de certaines lois même si elles impliquent des restrictions de droits, à condition qu’elles respectent le contenu essentiel de ces droits et qu’elles soient justifiées par des circonstances exceptionnelles.

Mesures adoptées :

La négociation collective avec les organisations syndicales a été plus fructueuse cette année qu’au cours de la crise.

À titre d’exemple, il convient de citer la signature de l’**Accord du 29 mars 2017 sur l’amélioration de l’emploi public**, souscrit entre le ministre des Finances et de la Fonction publique et les représentants des syndicats les plus représentatifs au sein des administrations publiques. L’objectif principal étant l’amélioration de l’emploi public, cet accord prévoit un processus de stabilisation de l’emploi temporaire afin de réduire le taux de travail temporaire à 8% en trois ans.

En ce qui concerne l’**allocation de ressources et la rationalisation des structures de négociation et participation, un accord a été signé le 27 avril 2017** avec les organisations syndicales. Cet accord modifie celui du 29 octobre 2012 en vigueur jusqu’à présent et doit encore être ratifié par le Comité général de négociation de l’administration générale de l’État.

MESURES ADOPTÉES EN VUE DE LA MISE EN ŒUVRE DE L’ARTICLE 6 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE. DONNÉES DU SERVICE DE L’INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE.

L’Inspection du travail et de la sécurité sociale est chargée de surveiller et d’exiger que les normes légales et réglementaires soient respectées, de même que le contenu des accords et des conventions collectives relevant du domaine des relations de travail (article 12.1.a) de la loi 23/2015). Ce domaine comprend le droit à la négociation collective entre employeurs et travailleurs, l’inspection du travail et de la sécurité sociale s’intéressant en l’occurrence à trois questions fondamentales : la grève¹⁹, le lock-out et le conflit collectif.

¹⁹ Il convient de rappeler à cet égard, le contenu de l’article 4.1.e) du Statut des travailleurs, qui établit que la grève est un droit fondamental des travailleurs. La protection de ce droit au niveau pénal est prévue à l’article 315 du code pénal, comme nous l’avons déjà signalé.

En ce qui concerne l'exercice du droit de grève, sans préjudice de la protection garantie à l'article 315 du code pénal, et les actions de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale au niveau administratif, il convient de faire référence tout d'abord à l'infraction à caractère général, déjà signalée au chapitre relatif à l'article 5 de la Charte sociale européenne, concernant les droits visés à l'article 4 du Statut des travailleurs. Sont considérées comme infractions graves, conformément au point 10 de l'article 7 du texte refondu de la loi 5/2000 sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social :

« l'établissement de conditions de travail moins avantageuses que celles prévues par la loi ou une convention collective, ainsi que les actions ou omissions contraires aux droits des travailleurs reconnus à l'article 4 de la loi sur le statut des travailleurs, sauf si ces infractions peuvent être considérées comme très graves conformément à l'article suivant ».

En plus de cette infraction à caractère général, l'exercice du droit de grève fait l'objet d'une protection spécifique en vertu du point 10 de l'article 8 du texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social, qui qualifie d'infraction très grave, passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 187 515 euros, les faits suivants :

« les actions d'un employeur portant atteinte au droit de grève des travailleurs et consistant à remplacer les travailleurs en grève par des personnes sans lien avec le lieu de travail pendant la durée de la grève, sauf dans les cas justifiés par la loi ».

Le tableau suivant présente les résultats de l'activité réalisée par l'Inspection du travail et de la sécurité sociale en relation avec le droit de grève des travailleurs pendant la période 2013-2016. Les données correspondent au code 32T (droit de grève) du système d'information *Integra*. Tous les chiffres se rapportant à l'année 2016 sont provisoires.

**ACTIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE EN MATIÈRE
DE DROIT DE GRÈVE²⁰ (TOTAL NATIONAL)**

ANNÉE	ACTIONS	INFRACTIONS	MISES EN DEMEURE	MÉDIATIONS ET CONSULTATIONS
2013	571	83	51	2
2014	321	178	26	0
2015	293	41	27	0
2016	230	44	15	4

En ce que concerne la fermeture temporaire de l'entreprise par l'employeur (*lock-out*), le texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans l'ordre social considère comme infractions très graves les faits suivants :

« le licenciement collectif de travailleurs ou l'application de mesures de suspension de contrats ou de réduction du temps de travail pour des motifs économiques, techniques, d'organisation ou de production, ou dans un cas de force majeure, sans recourir aux procédures établies aux articles 51 et 47 du Statut des travailleurs » (art. 8.3.) ;

« le refus d'un employeur de rouvrir un lieu de travail dans le délai imparti, lorsque la réouverture est demandée par l'autorité du travail compétente en cas de lock-out » (art. 8.9.).

En ce qui concerne ces deux infractions, le tableau ci-dessous présente les résultats des actions correspondant au code « 27T » (fermeture ou interruption des activités et non-réouverture du lieu de travail).

²⁰ Source: années 2013 à 2015 : [rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale](#). Direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Année 2016 : résumé général des ordres de service (version provisoire du 10 avril 2017) relatives au code d'action « 32T ». Tous les chiffres se rapportant à l'année 2016 sont provisoires.

ACTIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DANS LES CAS DE FERMETURE OU D'INTERRUPTION DES ACTIVITÉS ET DE NON-RÉOUVERTURE DU LIEU DE TRAVAIL²¹ (TOTAL NATIONAL)

ANNÉE	ACTIONS	INFRACTIONS	MISES EN DEMEURE	MÉDIATIONS ET CONSULTATIONS
2013	388	66	13	0
2014	330	68	9	0
2015	199	40	4	1
2016	84	7	1	0

Pour conclure ce chapitre, le tableau ci-dessous présente les résultats de la participation des services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale en tant que médiateurs dans des cas de grève et de conflits collectifs.

ACTIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE EN TANT QUE MÉDIATRICE DANS DES CAS DE GRÈVE ET DE CONFLITS COLLECTIFS²² (TOTAL NATIONAL)

ANNÉE	ACTIONS	MÉDIATIONS ET CONSULTATIONS
2013	226	48
2014	221	50
2015	169	48
2016	106	48

²¹ Source: années 2013 à 2015 : [rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale](#). Direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Année 2016 : résumé général des ordres de service (version provisoire du 10 avril 2017) relatifs au code d'action « 27T ». Toutes les données relatives à 2016 sont provisoires.

²² Source : années 2013 à 2015 : [rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale](#). Direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Année 2016 : résumé général des ordres de service (version provisoire du 10 avril 2017) relatifs au code d'action « 34T ». Toutes les données relatives à 2016 sont provisoires.

Article 2. Protocole additionnel. Droit à l'information et à la consultation.

CADRE JURIDIQUE GÉNÉRAL

Concernant le droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise ainsi que le droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail, il y a lieu de signaler que le cadre juridique n'a pas été modifié. Les informations et conclusions du présent rapport sont les mêmes que celles figurant dans le 26^e rapport.

Il convient cependant de mentionner les dispositions spécifiques de l'article 9 de la **loi 30/2015 du 9 septembre 2015** relatives au droit des représentants des travailleurs à être informés et consultés sur les formations programmées dans les entreprises, autrement dit la participation à la mise en œuvre des formations liées à l'activité de l'entreprise. Les « [formations] *doivent être souples en termes de contenu et de calendrier afin de répondre efficacement aux besoins de l'entreprise en matière de formation et d'adapter les compétences des travailleurs aux nouvelles exigences* ».

EN CE QUI CONCERNE LA FONCTION PUBLIQUE

« Droit des travailleurs du secteur public et/ou de leurs représentants à être informés sur toute question relative au milieu de travail et à être consultés en temps voulu sur des décisions prévues susceptibles d'avoir un impact substantiel sur les intérêts des travailleurs.

Les travailleurs doivent pouvoir disposer de moyens juridiques en cas de non-respect de ces droits. »

Conformément à l'article 8 de la Convention unique applicable au personnel contractuel de l'AGE :

« 1. L'organisation du travail relève de la compétence exclusive de l'administration, sans préjudice des droits des représentants des travailleurs à être entendus, consultés, informés et de participer aux négociations.

Lorsque, dans l'exercice de sa compétence en matière d'organisation du travail, l'administration prend des décisions ayant un impact sur les conditions de travail du personnel contractuel visé à la présente Convention, lesdites conditions font l'objet des négociations correspondantes conformément à la loi en vigueur ».

Concernant le personnel fonctionnaire, l'article 40 du Statut général des employés publics établit ce qui suit :

« Article 40. Mission et légitimation des organes représentatifs.

1. Les Comités du personnel et, le cas échéant, les délégués du personnel assurent les missions suivantes dans leurs domaines respectifs : "a) réception d'informations sur la politique de ressources humaines et de données relatives à l'évolution des rémunérations, à l'évolution probable de l'emploi dans le domaine concerné et à des programmes d'amélioration du rendement ».

Contrairement à la négociation collective, dont la finalité essentielle et ultime est la conclusion d'un accord ou d'une convention collective, la consultation a pour objectif avant tout de mettre en contact les parties afin d'échanger des points de vue, de transmettre des informations ou pour aborder en commun une question concrète. La

consultation est une forme de participation des travailleurs à l'entreprise qui n'implique pas nécessairement l'ouverture d'un processus de négociation ; elle peut cependant le favoriser et aboutir à l'adoption d'éventuels accords collectifs. Dans de nombreux cas la consultation n'est que le premier pas en vue du lancement de négociations. Elle est par conséquent une étape en amont de la négociation.

Même si les différences entre consultation et négociation ne sont pas toujours faciles à apprécier, le Statut des travailleurs de 2015 prévoit la consultation pour aborder des sujets ayant un impact particulier sur les employés, comme les transferts collectifs de personnel (art. 40), la modification substantielle des conditions de travail (art. 41), la suspension du contrat ou la réduction du temps de travail pour des motifs économiques, techniques, organisationnels, de production ou de force majeure (art. 47) ou les licenciements collectifs (art. 51). Dans tous ces cas, il est de l'intérêt de l'entreprise de pouvoir compter sur le soutien des employés et de leurs représentants afin de créer une bonne ambiance de travail dans l'entreprise qui permette d'éviter des tensions, des désaccords et, en dernière instance, des conflits.

Dans la sphère du droit communautaire, la consultation des travailleurs est prévue dans plusieurs directives, dont la directive 2002/14 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs et, notamment, la directive 94/45, qui concerne la participation des travailleurs dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire et la directive 2001/86 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

Dans le domaine des administrations publiques, il convient de rappeler que l'Espagne est signataire de l'« accord sur l'information et la consultation des fonctionnaires et des employés des administrations des gouvernements centraux en Europe ». Cet accord, conclu le 21 décembre 2015 dans le cadre de l'EUPAE (*European Public Administration Employers*) et sous l'égide de la Commission européenne, reprend toutes les questions traitées dans le présent chapitre.

La législation espagnole est très avancée quant à la définition et à l'organisation de la **négociation collective** dans les administrations publiques. Concrètement, les matières soumises à négociation collective et les instances compétentes sont les suivantes :

- le **Comité général de négociation des administrations publiques**, auquel participent des représentants de l'AGE, des Communautés autonomes et des administrations locales (art. 36.1) est compétent pour **la négociation des matières** qui concernent l'ensemble des employés publics de toutes les administrations du pays (fonctionnaires, contractuels et personnel régi par des statuts spéciaux). Le Comité examine des questions générales telles que : augmentation des rémunérations, conditions générales régissant l'accès aux carrières, couverture des postes, systèmes de classement des postes, plans de prévision sociale complémentaire, offre d'emploi public, droits syndicaux, droit de participation et autres questions prévues à l'article 37.1 du TRLEBEP.
- Les matières **communes aux fonctionnaires, aux contractuels et au personnel régi par des statuts spéciaux** de l'administration concernée (art. 36.3) **font l'objet de négociations** au sein du Comité général de négociation. Concrètement, l'article 37.1 du TRLEBEP établit

les matières et les conditions générales de travail communes aux employés publics (fonctionnaires, contractuels et personnel régi par des statuts spéciaux) : accès aux carrières, couverture des postes, fonds financier pour la modernisation des services publics et l'harmonisation des systèmes de rémunération, stabilité et qualité de l'emploi, carrière professionnelle et avancement, formation, plans pour l'égalité, mesures de conciliation des temps de vie, plans de retraite, aides sociales, etc.

- En ce qui concerne le Comité général de **négociation** collective relative aux **fonctionnaires publics** de l'administration concernée (art. 34), l'article 34.3 du TRLEBEP dispose que « les Comités généraux de négociation **sont compétents** pour négocier les matières liées aux conditions de travail communes aux fonctionnaires ».

Concernant les observations formulées par le CEDS sur la base des commentaires de la Confédération de syndicats espagnols il convient de souligner ce qui suit :

a) L'accord du 29 octobre 2012 relatif à l'aménagement des ressources attribuées aux organisations syndicales pour qu'elles puissent remplir leurs fonctions est actuellement en cours de modification, afin d'assouplir et d'améliorer les mesures qu'il contient. Après quatre ans de mise en œuvre de l'accord, celui-ci doit faire l'objet d'une révision et d'une modification afin de tenir compte des nouveaux besoins apparus dans un contexte économique et social en évolution et de mettre en œuvre les dispositions législatives sur les missions des organisations syndicales.

Ladite modification doit en outre permettre aux organisations syndicales de continuer d'avancer dans la mise en place d'un cadre stable doté de ressources et de garanties, incluant des améliorations pour permettre une plus grande efficacité dans la gestion et le contrôle de certaines ressources par l'administration. Ce cadre doit également permettre aux organisations syndicales une utilisation plus efficace des ressources qu'elles se voient attribuer, dans un contexte qui priorise l'austérité et la rationalité.

b) En ce qui concerne l'absence de réunions d'organes collégiaux comme l'Observatoire de l'emploi public (créé par le décret royal 868/2010 du 2 juillet 2010) ou la Commission pour l'égalité, il convient de signaler ce qui suit :

S'il est vrai que l'Observatoire n'a pas rempli la mission pour laquelle il a été créé, en vertu d'un accord conclu avec les syndicats le 29 mars 2017, un groupe de travail remplissant des fonctions similaires a toutefois été créé.

Concernant la prétendue inactivité de la Commission pour l'égalité, il convient de signaler que la Commission technique pour l'égalité, rattachée au Comité général de négociation (art. 36.3 du TREBEP) s'est réunie 12 fois de 2012 à 2016, ce qui est en contradiction avec les affirmations des organisations syndicales.

c) Les organisations syndicales affirment à tort que la réglementation relative à la protection des données les empêche de remplir correctement leurs missions. Il convient de rappeler que l'administration est chargée de veiller à la protection des données à caractère personnel de ses employés et qu'elle ne peut céder à des tiers des informations soumises à protection que dans les cas prévus dans la loi organique sur la protection des données à caractère personnel (LOPD).

Une procédure est actuellement en cours devant le Tribunal suprême (affaire 312/2016), relative à un conflit collectif sur l'interprétation de ladite loi au sujet de la cession de données figurant sur les tableaux des effectifs.

Concernant les **moyens juridiques auxquels elles peuvent avoir recours lorsque leurs droits ne sont pas respectés**, il convient de mentionner que, étant reconnue comme droit fondamental par la Constitution espagnole, la liberté syndicale fait l'objet d'une protection spéciale et bénéficie de garanties judiciaires particulières.

L'objectif est d'éviter les ingérences, les pressions ou les discriminations et les abus en termes de conditions de travail du fait de l'adhésion ou non des travailleurs à un syndicat. Les comportements contraires à la liberté syndicale doivent être examinés par un organe judiciaire. Si les faits sont avérés, celui-ci émet une déclaration de nullité assortie d'un ordre de les faire cesser immédiatement et de réparer les éventuelles conséquences.

Lorsqu'un travailleur ou un syndicat qui considère que ses droits syndicaux ont été lésés par l'employeur, par les administrations publiques ou par toute autre entité de droit public ou privé peut saisir la juridiction compétente afin d'obtenir la protection judiciaire. La loi organique relative à la liberté syndicale reconnaît au syndicat auquel est affilié le travailleur, ou au syndicat le plus représentatif, le droit de se porter partie intervenante.

La procédure de protection de la liberté syndicale est essentiellement la procédure spéciale de protection de la liberté syndicale et des droits fondamentaux et des libertés publiques prévue dans la loi 36/2011 du 10 octobre 2011 portant réglementation de la juridiction des affaires sociales. L'objet de la procédure est de protéger les droits fondamentaux et les libertés publiques et de garantir le respect de l'interdiction du traitement discriminatoire et du harcèlement « à condition que les moyens se fondent sur les relations juridiques relevant de la compétence du juge du travail » (art. 177.1). Il s'agit d'une procédure spéciale, conçue aux fins ci-dessus. Son instruction est urgente et prioritaire par rapport à toute autre procédure engagée devant un organe judiciaire.

Mesures adoptées :

La Direction générale de la fonction publique exerce, par l'intermédiaire de la sous-direction des relations de travail, les compétences suivantes :

*« c) relations avec les organisations syndicales au sein de l'administration générale de l'État ; direction, coordination, proposition et mise en œuvre d'accords en matière de négociation collective pour les employés publics de l'administration générale de l'État, dans le cadre des **Comités de négociation** prévus dans la loi 7/2007 du 12 avril 2007 portant statut général des employés publics, dans la Convention unique du personnel contractuel et dans le décret royal législatif 1/1995 du 24 mars 1995 portant adoption du texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs ; conseil en matière de négociation collective au sein de l'administration générale de l'État et coordination et soutien dans le cadre d'élections syndicales. »*

« j) coordination, promotion et dialogue avec les organisations syndicales en matière de prévention de risques professionnels dans l'administration générale de l'État, dans les termes prévus à l'article 11 du décret royal 67/2010 du 29 janvier 2010 relatif à l'adaptation à l'administration générale de l'État de la législation sur la prévention des risques professionnels ; coordination et promotion de la responsabilité sociale des entreprises, élaboration de rapports et de mémoires en cette matière et définition de critères communs en vue du développement et de l'application homogène des aides sociales au sein de l'administration générale de l'État. »

Par conséquent, la négociation s'effectue de manière permanente dans le cadre de la structure décrite ci-dessus.

MESURES ADOPTÉES EN VUE DE LA MISE EN OEUVRE DE L'ARTICLE 2 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE. DONNÉES DU SERVICE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE.

Comme il a déjà été indiqué, le droit à l'information, à la consultation et à la participation au sein de l'entreprise constitue un droit fondamental dans le domaine du travail, conformément à l'article 4, alinéa g) du [décret royal législatif 2/2015 du 23 octobre 2015 portant approbation du texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs](#). Ce droit est reconnu au Titre II de ladite loi. Concrètement, l'article 61 établit ce qui suit : « conformément à l'article 4 de la présente loi et sans préjudice des autres formes de participation, les travailleurs ont le droit de participer aux décisions de l'entreprise par l'intermédiaire des organes représentatifs prévus dans le présent Titre ». Ces organes sont les comités d'entreprise et les délégués du personnel.

Concernant les actions de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale en matière de surveillance et de contrôle du bon exercice des compétences attribuées aux organes représentatifs des travailleurs, il convient de mentionner les sanctions prévues dans le texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social. Aux termes de ladite loi, les faits ci-dessous constituent une infraction grave, passible d'une sanction de 626 à 6 250 euros :

« les atteintes au droit des représentants des travailleurs et des délégués syndicaux à être informés, entendus et consultés, dans les termes établis par la loi ou par voie conventionnelle » (art.7.7.) ;

« les atteintes aux droits des représentants des travailleurs et des sections syndicales à bénéficier d'un crédit d'heures rémunérées et à disposer de locaux appropriés pour la réalisation de leurs activités, ainsi que de tableaux d'affichage, dans les termes établis par la loi ou par voie conventionnelle ». (art. 7.8) ;

« les atteintes aux droits reconnus aux sections syndicales en matière de recouvrement de cotisations et de distribution et obtention d'informations syndicales, dans les termes établis par la loi ou par voie conventionnelle » (art. 7.9).

Il convient également de mentionner l'infraction suivante, qualifiée de très grave à l'article 8.6 du texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social :

« la violation du droit de participation ou d'accès à un lieu de travail, dans les termes établis à l'article 9.1.c) de la loi organique 11/1985 du 2 août 1985 sur la liberté syndicale, reconnu aux élus syndicaux à l'échelle provinciale, régionale ou nationale dans les organisations syndicales les plus représentatives » (art. 8.6.).

Les actions de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale relatives aux infractions ci-dessus sont enregistrées dans le système *Integra* sous le code « 28T » (droits des représentants des travailleurs et des syndicats).

La section du présent rapport consacrée à l'article 5 de la Charte sociale européenne contient un tableau qui présente les actions d'inspection effectuées pendant la période allant du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2012, et les résultats obtenus. Ces actions sont enregistrées sous le code « 28T ».

En matière de prévention des risques professionnels, les articles 12.11 et 12.19 du décret royal législatif 5/2000 disposent que les faits ci-dessous constituent une infraction :

« les atteintes aux droits des travailleurs à être informés, à être consultés et à participer aux décisions de l'entreprise reconnus par la réglementation sur la prévention des risques professionnels » (art. 12.11) ;

« le fait de ne pas permettre aux travailleurs désignés à cet effet ou au service de prévention l'accès aux informations et aux documents visés au point 1 de l'article 18 et au point 1 de l'article 23 de la loi sur la prévention des risques professionnels » (article 12.19).

Les résultats des actions d'inspection en matière de droits à l'information et à la consultation sont enregistrés sous le code d'activité d'inspection « 24H ». Le tableau ci-dessous présente les actions effectuées au cours de la période 2013-2016 et les résultats obtenus.

**ACTIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
RELATIVES AUX DROITS À L'INFORMATION ET À LA CONSULTATION EN MATIÈRE
DE PRÉVENTIONS DES RISQUES PROFESSIONNELS²³
(TOTAL NATIONAL)**

ANNÉE	ACTIONS	INFRACTIONS	MISES EN DEMEURE
2013	1 255	71	617
2014	1 223	120	562
2015	1 575	113	904
2016	1 607	62	1 053

²³ Source: années 2013 à 2015 : [rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale](#). Direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Année 2016 : Résumé général des ordres de service (version provisoire du 26.04.2017 avril 2017) relatifs au code d'action d'inspection « 24H ». Toutes les données relatives à 2016 sont provisoires.

Article 3 du Protocole additionnel. Droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

CADRE JURIDIQUE GÉNÉRAL

Le **décret royal 1084/2014 du 19 décembre 2014** portant modification du décret royal 67/2010 du 29 janvier 2010 sur l'adaptation à l'administration générale de l'État de la législation relative à la prévention de risques professionnels est venu modifier la législation sur la participation des travailleurs à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail.

Cette modification obéit essentiellement à la décision du Comité général de négociation de l'administration générale de l'État, adoptée le 29 octobre 2012, relative à l'affectation de ressources aux structures de négociation et de participation et à la rationalisation de ces dernières. La décision concerne d'une part l'élection des délégués à la prévention et aux crédits d'heures dont ils bénéficient et, d'autre part, les Comités de sécurité et de santé au travail, qui doivent s'adapter, sauf dans les cas prévus dans ledit décret royal, à la nouvelle définition de « lieu de travail » selon laquelle celui-ci constitue la nouvelle unité électorale. Ledit accord du Comité général de négociation de l'administration générale de l'État est également à l'origine des dispositions contenues dans le décret-loi royal 20/2012 du 23 juillet 2012 portant adoption de mesures visant à garantir la stabilité budgétaire et à encourager la compétitivité. Concrètement, l'article 10 de ce texte désigne les Comités généraux de négociation en tant qu'instances responsables des accords en cette matière, en particulier en ce qui concerne l'exercice des fonctions de représentation et de négociation.

Concernant l'affirmation selon laquelle la modification du décret royal 67/2010 n'a bénéficié d'aucun appui de la part des syndicats, il convient également de signaler que les partenaires syndicaux ont pris une part importante à l'élaboration dudit décret royal, par l'intermédiaire de la Commission technique pour la prévention des risques professionnels et du groupe créé au sein de cette dernière aux fins de cette participation ; par conséquent, les exigences en matière de négociation ont été respectées, comme le prouvent l'approbation exprimée par la Commission nationale pour la sécurité et la santé au travail, le 17 juillet 2014, et le rapport favorable émis par le Conseil d'État le 17 novembre 2014.

AUTRES INFORMATIONS

L'Institut national de la santé et de l'hygiène au travail (INSHT), par l'intermédiaire de l'Observatoire national des conditions de travail, a publié l'Enquête nationale sur les conditions de travail 2015, 6^e EECT (mars 2017), dont le point 6, consacré à l'« activité de prévention et à la participation », contient une analyse du niveau de participation formelle et d'implication des travailleurs et de l'évolution par rapport à 2010.

<http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>

MESURES ADOPTÉES EN VUE DE LA MISE EN OEUVRE DE L'ARTICLE 3 DU PROTOCOLE ADDITIONNEL DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE. DONNÉES DU SERVICE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE.

La participation des travailleurs à la détermination et à l'amélioration de leurs conditions de travail se fait essentiellement par le biais de la négociation collective, qui permet aux

travailleurs et aux employeurs de définir les conditions de travail et de déterminer la productivité.

Concernant le droit des travailleurs à participer à la protection de la santé et à la sécurité dans l'entreprise, la loi 31/1995 du 8 novembre 1995 sur la prévention de risques professionnels dispose que le droit des travailleurs à une protection efficace face aux risques professionnels englobe les droits suivants : droit à l'information, à la consultation et à la participation, droit à la formation en matière de prévention, droit à l'arrêt du travail en cas de risque grave et imminent et droit à la surveillance de la santé. L'employeur doit donc consulter les travailleurs et autoriser leur participation, dans toutes les matières liées à la sécurité et à la santé au travail. Les travailleurs ont le droit de formuler des propositions à l'employeur et aux instances de participation et de représentation prévues dans ladite loi, afin d'améliorer la protection de la sécurité et de la santé au travail.

Le chapitre V de ladite loi 31/1995 régit la consultation et la participation des travailleurs en matière de prévention des risques professionnels. Il est établi que l'employeur doit consulter suffisamment à l'avance les travailleurs (ou leurs représentants lorsque ceux-ci existent au sein de l'entreprise) sur l'adoption de décisions portant sur l'organisation et la mise en œuvre de la protection de la santé et de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise, sur la désignation des employés chargés de l'application de mesures d'urgence ou sur les conséquences éventuelles de l'introduction de nouvelles technologies ou de nouveaux équipements pour la santé et la sécurité des travailleurs, entre autres matières.

En matière de prévention, les droits de participation et de représentation des travailleurs s'exercent par l'intermédiaire des représentants des employés dans l'entreprise ou des délégués à la prévention. Ces derniers sont des représentants des travailleurs chargés d'une mission spécifique en matière de prévention des risques professionnels. Leur nombre varie en fonction du nombre d'employés de l'entreprise. Dans les entreprises de 50 employés ou plus, un comité de sécurité et de santé doit également être constitué. Organe paritaire et collégial, il permet de consulter de manière régulière et périodique les travailleurs sur les mesures de l'entreprise en matière de prévention des risques professionnels.

L'Inspection du travail et de la sécurité sociale est chargée, en vertu de la loi portant aménagement de ce service, de la surveillance et du contrôle du respect de la réglementation sur la prévention de risques professionnels, y compris le respect du droit de consultation et de participation des travailleurs dans ce domaine.

Les statistiques sur les actions d'inspection relatives aux droits des représentants des travailleurs en matière de prévention de risques professionnels sont enregistrées sous le code d'inspection « 24H ». La section précédente du présent rapport, consacrée à l'article 2 du protocole additionnel contient un tableau résumant les actions d'inspection pour la période 2013-2016 et les résultats obtenus.

Le tableau ci-dessous présente les actions d'inspection et les résultats obtenus dans le domaine du droit des représentants des travailleurs à être informés et formés en matière de prévention des risques professionnels.

**ACTIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
RELATIVES AU CONTRÔLE DU RESPECT DU DROIT DES TRAVAILLEURS À ÊTRE
INFORMÉS ET FORMÉS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES
PROFESSIONNELS²⁴ (TOTAL NATIONAL)**

ANNÉE	ACTIONS	INFRACTIONS	MISES EN DEMEURE
2013	29 323	1 325	7 675
2014	25 811	1 349	6 784
2015	26 163	1 411	7 670
2016	23 792	1 441	7 290

²⁴ Source: années 2013 à 2015 : [rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale](#). Direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Année 2016 : résumé général des ordres de service (version provisoire du 26 avril 2017) relatifs au code d'action d'inspection « 21H ». Toutes les données relatives à 2016 sont provisoires.

II. COMPLÉMENT D'INFORMATION. CONCLUSIONS DE NON CONFORMITÉ XXI-1 (2016)

ESPAGNE, ARTICLES 10§1 et 18§1 de la CSE

Article 10 – Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 1 – Soutien de la formation technique et professionnelle ; accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire

Enseignement secondaire et enseignement supérieur

En vertu de l'article 2 de la loi 30/2015 du 9 septembre 2015 portant réglementation du système de formation professionnelle pour l'emploi en milieu professionnel (Journal officiel espagnol du 10 septembre 2015), la formation professionnelle pour l'emploi a pour objectif, entre autres, la reconnaissance des compétences professionnelles acquises par les travailleurs, que ce soit au moyen de formations (formelles ou informelles) ou de l'expérience professionnelle. En outre, la Stratégie pour l'entrepreneuriat et l'emploi des jeunes, récemment adoptée prévoit, entre autres mesures ayant un grand impact à court terme, l'extension des programmes de formation pour l'obtention de brevets professionnels. Pour cette raison, le Service public national pour l'emploi accorde une priorité particulière, dans ses appels à subventions, aux formations permettant d'obtenir des brevets professionnels.

Les brevets professionnels ont pour objectif de promouvoir auprès des entreprises, des employés et des chômeurs des formations propres à contribuer à l'acquisition, à l'amélioration et à la mise à niveau permanentes des compétences et des qualifications professionnelles, tout en assurant, pour la population active, un apprentissage tout au long de la vie et en combinant les besoins des personnes, des entreprises, des territoires et des secteurs de production. Les formations permettant d'obtenir lesdits brevets sont un outil majeur de la mise en œuvre des politiques actives pour l'emploi.

La loi établit que toute formation permettant d'obtenir un brevet professionnel doit respecter les critères de qualité définis par le Sous-système de formation professionnelle pour l'emploi.

Le décret royal 1224/2009 du 17 juillet 2009 relatif à la reconnaissance des compétences professionnelles acquises par le biais de l'expérience professionnelle établit, en outre, la procédure et les conditions pour l'évaluation et la certification des compétences professionnelles acquises par le biais de l'expérience ou de formations informelles, ainsi que les effets de l'évaluation et de la certification des compétences.

La procédure et les conditions établies dans ledit décret royal, ainsi que les effets de l'évaluation et de la certification des compétences, sont applicables et valables sur l'ensemble du territoire national.

La procédure d'évaluation et de certification des compétences professionnelles consiste en un ensemble d'actions visant à évaluer et à certifier les compétences acquises par l'expérience professionnelle ou par des formations informelles.

Les finalités de la procédure définie dans ledit décret royal sont :

a) l'évaluation des compétences professionnelles des personnes, acquises par l'expérience professionnelle ou par d'autres voies informelles de formation. Cette évaluation s'effectue au moyen de procédures et de méthodologies communes permettant de garantir la validité, la fiabilité, l'objectivité et la rigueur technique de l'évaluation ;

- b) la certification officielle des compétences professionnelles, afin de les mettre en valeur et de favoriser l'insertion et l'intégration dans le marché du travail, la libre circulation au sein de celui-ci et la progression personnelle et professionnelle ;
- c) la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie et le renforcement des qualifications professionnelles des personnes, en leur offrant la possibilité d'obtenir une qualification partielle cumulable qui leur permette de compléter une formation conduisant à un diplôme de formation professionnelle ou à un brevet professionnel.

A ces fins il est entendu par :

- a) compétences professionnelles : l'ensemble des connaissances et des capacités qui permettent d'exercer une activité professionnelle en conformité avec les exigences de la production et du poste.
Les compétences professionnelles sont regroupées dans des unités de compétence liées aux qualifications professionnelles ;
- b) qualifications professionnelles : l'ensemble des compétences professionnelles pertinentes pour l'emploi pouvant être acquises par une formation modulaire, par d'autres types de formation ou par l'expérience professionnelle.
Les qualifications professionnelles, répertoriées dans le Catalogue national des qualifications professionnelles, permettent d'obtenir les diplômes ou brevets professionnels correspondants.
- c) formation formelle : les formations spécialement structurées dans un programme conduisant à une certification officielle ;
- d) formations informelles : formations conduisant à une certification non officielle.

Au sens du décret royal cité plus haut, l'évaluation est le processus permettant de vérifier si les compétences professionnelles d'une personne répondent ou non aux critères requis dans les unités de compétence du Catalogue national des qualifications professionnelles.

L'évaluation est régie par les **principes** suivants :

- a) respect des droits individuels : l'égalité des chances dans l'accès au processus d'évaluation et la transparence de celui-ci doivent offrir aux personnes l'opportunité de démontrer leurs compétences professionnelles dans les domaines faisant l'objet des unités de compétence correspondantes. L'accès au processus d'évaluation se fait à titre volontaire. Les résultats sont confidentiels. Le traitement des données à caractère personnel nécessaires à l'évaluation doit respecter les dispositions de la loi organique 15/1999 du 13 décembre 1999 sur la protection des données à caractère personnel.
- b) fiabilité : les critères, les méthodes et les outils mis en œuvre doivent garantir l'obtention de résultats comparables pour toutes les personnes, indépendamment du lieu ou du moment de l'évaluation des compétences professionnelles.
- c) validité : les méthodes d'évaluation utilisées et les éventuelles épreuves doivent permettre d'apprécier correctement les compétences des personnes faisant l'objet de l'évaluation.
- d) objectivité : l'évaluation et la reconnaissance des compétences professionnelles doivent être guidées par la rigueur technique et par l'impartialité au sein des commissions d'évaluation. Le résultat de l'évaluation peut faire l'objet d'une révision.
- e) participation : les partenaires sociaux les plus représentatifs participent à la définition, à la planification et au suivi de l'évaluation.
- f) qualité : un mécanisme de vérification interne et externe doit permettre de garantir la qualité, la rigueur technique et la validité de l'évaluation.
- g) coordination : les actions de toutes les parties impliquées dans l'évaluation doivent être coordonnées et complémentaires afin d'assurer le niveau le plus élevé possible d'efficacité et d'efficience.

L'évaluation et la certification sont basées sur les unités de compétence du Catalogue national des qualifications professionnelles associées aux diplômes de formation professionnelle ou aux brevets professionnels.

L'évaluation des compétences professionnelles dans le domaine visé par une unité de compétence tient compte des réalisations professionnelles, des critères appliqués à ces dernières et du contexte professionnel dans lequel elles s'insèrent, conformément aux conditions établies dans les guides pour l'évaluation de chaque unité de compétence (*Guía de evidencias*).

Chaque unité de compétence constitue une unité minimale aux fins de la certification.

Mesures favorisant l'accès à l'enseignement et efficacité de ces mesures

Concernant la conclusion selon laquelle « il n'est pas établi que l'égalité de traitement des ressortissants d'autres États parties résidant légalement en Espagne soit garantie en ce qui concerne l'accès à l'enseignement professionnel supérieur », il convient de noter ce qui suit :

1. La législation en vigueur en matière de formation professionnelle permet l'accès à cette dernière dans des conditions d'égalité. Les mêmes critères et les mêmes conditions s'appliquent aux résidents en Espagne et aux citoyens espagnols.
2. Selon les statistiques officielles sur les enseignements non universitaires du ministère de l'Éducation, de la Culture et des Sports pour l'année académique 2013-2014, le pourcentage d'étudiants étrangers inscrits dans la formation professionnelle de niveau supérieur s'élevait à 5%, soit plus de 17 000 étudiants étrangers dans la formation professionnelle supérieure.

Article 18 – Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes
--

Paragraphe 1 – Application des règlements existants dans un esprit libéral

Le CEDS conclut que la situation en Espagne n'est pas conforme à l'article 18§1 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que les règlements qui encadrent le droit des étrangers à exercer une activité lucrative soient appliqués dans un esprit libéral. Concrètement, il formule à l'Espagne les demandes suivantes à propos de l'article 18§1 :

En premier lieu, qu'il soit précisé quels sont les États parties dont les ressortissants ne sont pas soumis à une autorisation administrative pour travailler en Espagne en vertu des traités correspondants.

Il convient de signaler, à cet égard, que seuls les ressortissants des États membres du Conseil de l'Europe qui sont en même temps membres de l'Union européenne (UE) sont exonérés de l'obligation d'obtenir une autorisation préalable de travail pour pouvoir travailler dans notre pays, étant donné que ni l'Espagne ni l'Union européenne n'ont conclu de traités avec d'autres États membres du Conseil de l'Europe en vue d'établir une dérogation à ladite obligation.

En deuxième lieu, le Comité demande que le prochain rapport détaille les types de permis de travail existants, ainsi que les catégories d'activités pour lesquelles l'examen préalable de la situation nationale de l'emploi, en vertu des règles de préférence communautaire, ne s'applique pas.

Concernant cette demande du CEDS, les deux sites web ci-dessous permettent de consulter les informations sur les différents permis de travail délivrés en Espagne et le catalogue par provinces des emplois difficiles à pourvoir, élaboré tous les trois mois.

Permis de travail :

Catalogue des emplois difficiles à pourvoir :

https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/profesiones_mas_demandadas.htm

En troisième lieu, le CEDS rappelle que l'évaluation du degré de libéralisme dans l'application de la réglementation existante se fonde sur les statistiques relatives au taux de refus des permis de travail, tant pour les premières demandes que pour les demandes de renouvellement. Il demande que ces informations figurent systématiquement dans les prochains rapports.

Le tableau suivant présente les informations demandées.

PREMIÈRES DEMANDES DE PERMIS DE TRAVAIL

PAYS	2011		2012		2013		2014	
	DEMANDES	REFUS ²⁵ % SUR LE NOMBRE DE DEMANDES	DEMANDES	REFUS % SUR LE NOMBRE DE DEMANDES	DEMANDES	REFUS % SUR LE NOMBRE DE DEMANDES	DEMANDES	REFUS % SUR LE NOMBRE DE DEMANDES
ALBANIE	16	0 0%	21	6 28,57%	24	6 25%	25	3 12%
ANDORRE	11	1 9,09%	17	3 17,64%	17	0 0%	25	7 28%
ARMÉNIE	299	2 0,66%	367	23 6,26%	295	0 0%	211	10 4,73%
AZERBAÏDJAN	15	7 46,66%	17	0 0%	15	0 0%	10	1 10%
BOSNIE-HERZÉGOVINE	28	23 82,14%	24	17 70,83%	18	13 72,22%	46	36 78,26%
GÉORGIE	442	16 3,61%	710	21 2,95%	524	0 0%	466	17 3,64%
MACÉDOINE	4	0 0%	8	3 37,5%	5	0 0%	7	0 0%
MOLDAVIE	303	30 9,90%	347	0 0%	210	0 0%	170	8 4,70%
RUSSIE	1 109	120 10,82%	1 261	68 5,39%	1 003	32 3,19%	988	116 11,74%
TURQUIE	130	25 19,23%	155	10 6,45%	132	0 0%	81	10 12,34%
UKRAINE	1 399	0 0%	1 719	56 3,25%	1 406	0 0%	1 436	71 4,94%
TOTAL	3 756	224 5,96%	4 646	207 4,45%	3 649	51 1,39%	3 465	279 8,05%

²⁵ Le pourcentage de demandes refusées est le ratio entre le nombre de demandes introduites et le nombre de demandes refusées. Parmi ces dernières peuvent figurer des demandes dont le dossier a été clos en raison du désistement de l'intéressé ou pour d'autres motifs.

DEMANDE DE RENOUVELLEMENT DE PERMIS DE TRAVAIL

PAYS	2011		2012		2013		2014	
	DEMANDES	REFUS % SUR LE NOMBRE DE DEMANDES						
ALBANIE	28	0 0%	28	0 0%	11	0 0%	16	3 18,75%
ANDORRE	0		0		1	1 100%	0	
ARMÉNIE	439	0 0%	467	0 0%	303	9 2,97%	345	29 8,40%
AZERBAÏDJAN	12	0 0%	14	2 14,28%	13	2 15,38%	16	0 0%
BOSNIE-HERZÉGOVINE	61	0 0%	16	0 0%	6	1 16,66%	9	0 0%
GÉORGIE	499	0 0%	455	0 0%	408	18 4,41%	682	41 6,01%
MACÉDOINE	13	3 23,07%	8	0 0%	3	1 33,33%	9	1 11,11%
MOLDAVIE	999	0 0%	462	0 0%	280	12 4,28%	309	0 0%
RUSSIE	1 053	0 0%	1 227	21 1,71%	906	18 1,98%	1 078	61 5,65%
TURQUIE	128	0 0%	126	11 8,73%	88	0 0%	114	11 9,64%
UKRAINE	2 732	0 0%	1 936	0 0%	1 312	9 0,68%	1 601	64 3,99%
TOTAL	5 964	3 0,05%	4 739	34 0,71%	3 331	71 2,13%	4 179	210 5,02%

Permis de travail

Statistiques pertinentes

Le Comité prend note des données chiffrées fournies dans le rapport et déclare qu'elles ne sont cependant pas pertinentes aux fins de son évaluation, dans la mesure où elles n'indiquent pas à quelle période elles se réfèrent, ne concernent pas l'octroi de permis de travail et ne donnent pas d'indications sur le nombre de demandes (premières et de renouvellement) et leur taux de refus respectif.

Concrètement, le Comité demande que lui soient fournies des données chiffrées relatives aux taux de refus de permis de travail, aussi bien pour les premières demandes que pour les demandes de renouvellement, et que lesdites données figurent systématiquement dans les

prochains rapports. Ces données font l'objet du tableau PTE-2, publié dans le chapitre de l'Annuaire statistique du ministère consacré aux données sur les autorisations de travail délivrées à des étrangers. Le tableau est présenté ci-dessous, ainsi que le lien vers le site web de l'Observatoire permanent de l'immigration (OPI).

<http://extranjeros.empleo.gob.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/>

<http://extranjeros.empleo.gob.es/es/Estadisticas/index.html>

PTE-2.**Permis de travail : nombre de dossiers traités,
classés selon la décision adoptée et par type de permis (1)**

	TOTAL		OCTROYÉS		REFUSÉS	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
TOTAL (2)	162 227	138 352	141 315	120 890	20 912	17 462
PERMIS DE SÉJOUR TEMPORAIRE ET DE TRAVAIL SALARIÉ	109 579	84 958	102 846	80 404	6 733	4 554
Première demande	41 781	36 361	39 452	34 508	2 329	1 853
1 ^{er} renouvellement	61 168	43 773	57 242	41 401	3 926	2 372
2 ^e renouvellement	4 815	3 096	4 378	2 839	437	257
Autres permis	1 815	1 728	1 774	1 656	41	72
PERMIS DE SÉJOUR TEMPORAIRE ET DE TRAVAIL INDÉPENDANT	5 164	5 563	4 460	4 773	704	790
Première demande	3 433	3 589	2 874	3 047	559	542
1 ^{er} renouvellement	1 562	1 779	1 432	1 559	130	220
2 ^e renouvellement	169	195	154	167	15	28
PERMIS SUR LA BASE DE L'ANCRAGE LOCAL ET D'AUTRES CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES	41 191	38 732	28 073	27 130	13 118	11 602
PERMIS DE TRAVAIL	1 907	1 829	1 763	1 672	144	157
PERMIS EN VERTU DE LA LOI 14/2013 (PERMIS UNIQUE)	3 333	6 071	3 255	5 901	78	170
Première demande	3 270	5 498	3 192	5 335	78	163
Demande de renouvellement	63	573	63	566	-	7

Les dossiers traités selon la procédure de recrutement dans le pays d'origine, qui font l'objet des tableaux PTE-22 et PTE-23, ne figurent pas dans le présent tableau. Voyez la note relative au tableau ci-dessus sous « SOURCES » et dans les « NOTES EXPLICATIVES ». Ce tableau contient les autorisations de séjour temporaire et de travail qui permettant d'exercer une activité salariée ou une activité indépendante.