



30/10/2018

RAP/Cha/ESP/31(2019)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE DE 1961

31e rapport sur la mise en œuvre
de la Charte sociale européenne

soumis par

LE GOVERNMENT DE L'ESPAGNE

Articles 7, 8, 16, 17 et 19 pour la période 01/01/2014 –
31/12/2017)

Rapport enregistré par le Secrétariat le
30 octobre 2018

CYCLE XXI-4 (2019)

CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE

31^e RAPPORT DE L'ESPAGNE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE DISPOSITIONS RELATIVES AU GROUPE THÉMATIQUE « ENFANTS, FAMILLES ET MIGRANTS »

- Articles 7, 8, 16, 17 et 19 de Charte sociale européenne de 1961
(Période de référence : 1^{er} janvier 2014 – 31 décembre 2017)
- Conclusions XX – 4 (2015)

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 31^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 et des conclusions XX – 5 (2015) du Comité européen des droits sociaux (CEDS). Le Comité a demandé des informations supplémentaires au sujet de certains articles afin de pouvoir examiner la conformité de la législation et de la pratique en Espagne au regard de la Charte.

Question préalable relative à l'Inspection du travail et de la sécurité sociale

Préalablement à l'analyse des articles et des alinéas qui font l'objet du présent rapport, il convient de mentionner, en ce qui concerne les compétences de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, les modifications de la législation régissant l'Inspection du travail et de la sécurité sociale car, depuis la remise du rapport relatif aux articles 6, 8, 16, 17 et 19 de la Charte sociale européenne (CSE) portant sur la période 2010-2013, la **loi 23/2015 du 21 juillet 2015 portant aménagement du système d'inspection du travail et de la sécurité sociale** a été adoptée. La loi ci-dessus a pour effet, entre autres, d'abroger la loi 42/1997 du 14 novembre 1997 portant aménagement du système d'inspection du travail et de la sécurité sociale, qui était le texte de référence dans le cadre des rapports précédents.

Aux termes de l'article 1.2 de la nouvelle loi 23/2015, « *l'Inspection du travail et de la sécurité sociale est un service public chargé de veiller au respect du droit social, d'établir les responsabilités pertinentes et de fournir des services de conseil et, le cas échéant, de conciliation, de médiation et d'arbitrage dans le domaine du droit social. L'action du service de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale est régie par les principes de l'État social et démocratique de droit que la Constitution espagnole consacre, ainsi que par les Conventions n° 81 et 129 de l'Organisation internationale du travail* ».

Les fonctions de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale sont définies à l'article 12 et suivants de ladite loi 23/2015. Les domaines d'action du service de l'Inspection comprennent la réglementation en matière de relations de travail individuelles et collectives, la prévention des risques professionnels ou la réglementation relative aux migrations. Tous ces domaines se rapportent à l'un ou l'autre des articles de la CSE faisant l'objet du présent rapport.

Le nouveau cadre juridique du système d'inspection du travail et de la sécurité sociale, mis en place par la loi 23/2015, est le résultat des efforts réalisés par le Royaume d'Espagne en vue de rationaliser, de simplifier et de moderniser les administrations publiques, et a pour objectif la modernisation et le renforcement institutionnel du système d'inspection du travail et de la sécurité sociale ainsi qu'une meilleure adaptation de ses services aux nouveaux défis du marché du travail, grâce à une qualité et une efficacité accrues.

La planification de l'activité constitue l'un des éléments centraux de cette nouvelle réforme, notamment dans des domaines où les sollicitations émanant des citoyens sont nombreuses, comme le régime juridique des contrats de travail et l'accès à l'emploi et aux prestations prévues par la loi sur un pied d'égalité et sans discriminations. Il a également été jugé nécessaire de renforcer les fonctions de médiation, d'information et de conseil spécialisé pour les entreprises et les travailleurs.

La loi 23/2015 contribue en outre à l'adaptation de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale à l'organisation territoriale de l'État par la mise en place d'un système intégral unique d'inspection du travail et de la sécurité sociale, fondé sur les principes d'unicité de fonctions et d'action de l'Inspection dans tous les domaines du droit social, sans préjudice des critères de spécialisation, d'action programmée et de travail en équipe. La loi réaffirme le double rattachement de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale à l'administration générale de l'État ou aux communautés autonomes, en fonction de l'administration à laquelle incombent les compétences matérielles. Elle renforce également la participation institutionnelle des communautés autonomes aux instances de direction de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale.

La nouvelle loi 23/2015 contient une disposition qui constitue une nouveauté majeure : la création de l'**Organisme national de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale**, un organe autonome doté de la personnalité juridique et rattaché au ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Les services d'inspection relèvent ainsi d'un établissement public, ce qui permet, en vertu d'une décentralisation fonctionnelle, l'exécution de programmes spécifiques portant sur des matières relevant de la compétence de l'administration générale de l'État ou des communautés autonomes, et de programmes conjoints établis à partir d'une planification de l'action dans différents domaines.

La disposition ci-dessus de la loi 23/2015 a été mise en application par l'adoption du **décret royal 192/2018 du 6 avril 2018 portant adoption des statuts de l'organisme autonome appelé Organisme national de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale**.

Une autre nouveauté introduite par la loi 23/2015 du 21 juillet 2015 est la création d'un nouveau corps de fonctionnaires : le corps des sous-inspecteurs du travail, qui regroupe deux groupes spécialisés, celui des sous-inspecteurs de l'emploi et de la sécurité sociale, composé de fonctionnaires du corps (déjà existant) des sous-inspecteurs de l'emploi et de la sécurité sociale, et le groupe (récemment créé) des sous-inspecteurs de la sécurité sociale et de la santé au travail. La loi établit également le régime juridique du corps des sous-inspecteurs du travail et régit l'accès au corps, le pourvoi des postes, les droits, les obligations, l'organisation et les modalités d'action. Ces modifications ont considérablement renforcé le système d'inspection du travail et de la sécurité sociale.

Concrètement, les sous-inspecteurs du travail du groupe chargé de l'emploi et de la sécurité sociale (les anciens « sous-inspecteurs de l'Emploi et de la Sécurité sociale » de la loi 42/1997) ont également pour fonction, en vertu de la nouvelle loi, de contrôler le respect des règles interdisant l'accès des moins de seize ans à l'emploi (art. 14.2.b de la loi 23/2015) et de la réglementation relative aux contrats de travail. Les nouvelles compétences attribuées aux fonctionnaires du groupe des sous-inspecteurs renforcent

certainement les capacités du système d'inspection du travail et de la sécurité sociale en matière de contrôle du respect de plusieurs articles et alinéas de la CSE, comme l'interdiction de l'admission à l'emploi pour les personnes de moins de seize ans, un domaine en rapport direct avec le contenu de l'article 7 de la CSE.

En ce qui concerne le nouveau groupe des sous-inspecteurs de la sécurité sociale et de la santé au travail, leurs fonctions comprennent « *la vérification du respect de la réglementation en matière de prévention des risques professionnels et le contrôle de sa mise en œuvre, dans les aspects directement liés aux conditions matérielles de travail* » et « *la surveillance du respect des règles juridiques et techniques ayant un impact sur la prévention de risques professionnels* » (articles 14.3.a. et 14.3.b. de la loi 23/2015). Toutes ces fonctions sont étroitement liées à la protection des travailleurs, y compris ceux de moins de dix-huit ans et d'autres catégories spécifiques de travailleurs.

Enfin, la nouvelle loi 23/2015 mentionne explicitement les compétences dont disposait déjà l'Inspection du travail et de la sécurité sociale en matière de surveillance du respect de la réglementation relative à la protection et à la promotion de l'égalité de traitement et des chances et à la non-discrimination au travail (article 12.1.a.3°). Toutes ces dispositions concernent de manière transversale la mise en œuvre de plusieurs articles de la Charte sociale européenne et, dans le cadre du présent rapport, les articles 7, 8 et 19 de la CSE sont concernés.

Ces précisions ayant été apportées, les informations demandées au sujet des articles 7, 8, 16, 18 et 19 de la Charte sociale européenne, pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2017, sont présentées dans les pages qui suivent.

Article 7 – Droit des enfants et des adolescents à la protection

MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

En ce qui concerne **les modifications législatives dans le domaine du droit du travail** se rapportant à l'article 7, pendant la période allant du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2017, le seul point qu'il convient de relever est le fait que le texte refondu de la loi sur le Statut des travailleurs, approuvé par le décret royal législatif 1/1995 du 24 mars 1995, a été remplacé par un nouveau texte refondu de la loi sur le Statut des travailleurs, approuvé par le décret royal législatif 2/2015 du 23 octobre 2015. La numérotation des articles et le contenu substantiel de ces derniers ont été toutefois respectés.

Par conséquent, les dispositions de base concernant le travail des enfants sont toujours celles prévues aux articles 6 - « travail des enfants »-, 34.3 « temps de travail quotidien »- et 37.1 - « temps de repos hebdomadaire »- de la loi sur le Statut des travailleurs (lesdites dispositions étant à présent intégrées dans le texte refondu approuvé par le décret royal législatif 2/2015).

Les articles mentionnés n'ont pas été modifiés, à l'exception de l'article 6, dont le point 2 a été révisé afin de remplacer le renvoi à l'interdiction de réaliser des activités ou d'occuper des postes « *reconnus par le gouvernement, sur proposition du ministère du Travail et de la Sécurité sociale et après consultation des organisations syndicales les plus représentatives, comme insalubres, pénibles, nocifs ou dangereux pour leur santé [des enfants], et pouvant porter atteinte à leur formation professionnelle et humaine* » par un autre renvoi relatif aux activités et aux postes « *faisant l'objet de restrictions à l'embauche aux termes de la loi 31/1995 du 8 novembre 1995 sur la prévention des risques professionnels et de la réglementation applicable* ». La rédaction du Statut des travailleurs a été ainsi adaptée aux dispositions de l'article 27.2 de la loi 31/1995 rédigé comme suit : « *compte tenu des facteurs mentionnés plus haut, le gouvernement établit des restrictions à l'embauche des personnes de moins de dix-huit ans pour des emplois présentant des risques particuliers* ». Cet article contient une obligation pour le gouvernement de légiférer afin que soient établies lesdites restrictions, au moyen d'un texte de loi et en mettant en œuvre la procédure législative correspondante, qui requiert la consultation organisations syndicales et patronales les plus représentatives pour les matières relevant du droit du travail. Cette démarche permettrait de mettre en œuvre l'article 4.1 de la Convention.

Il s'agit par conséquent d'une amélioration de la loi qui ne concerne pas les dispositions réglementaires applicables en la matière (pleinement en vigueur quant aux emplois interdits aux enfants), qui sont celles établies dans le décret du 26 juillet 1957 sur les industries et les travaux interdits aux femmes et aux enfants, eu égard à leur caractère dangereux et insalubre.

Le nouveau texte refondu a par ailleurs modifié le point 4 de l'article 6, relatif à l'autorisation d'intervention des moins de 16 ans, à titre exceptionnel, dans des spectacles publics, en supprimant l'adjectif « *physique* » lorsqu'il est fait référence à la « *santé* » des enfants.

La teneur de l'article 6 du Statut des travailleurs est la suivante :

« Article 6 – Travail des enfants

1. *L'admission à l'emploi des travailleurs de moins de 16 ans est interdite.*
2. *L'emploi des travailleurs de moins de dix-huit ans à des travaux de nuit est interdit. Ces travailleurs ne peuvent pas non plus être employés aux occupations visées par des restrictions à l'embauche, conformément à la loi 31/1995 du 8 novembre 1995 sur la prévention des risques professionnels et aux dispositions réglementaires applicables.*
3. *La réalisation d'heures supplémentaires par des travailleurs de moins de dix-huit ans est interdite.*
4. *L'intervention d'enfants de moins de 16 ans dans des spectacles publics sera uniquement autorisée à titre exceptionnel par les autorités du travail, à condition que ladite intervention ne représente pas un danger pour leur santé, pour leur formation professionnelle ou pour leur développement personnel.*

L'autorisation doit être établie par écrit et sera valable uniquement pour des événements déterminés. »

En ce qui concerne spécifiquement le point 5 de l'article 7 de la Charte, et, plus précisément, à propos des informations relatives au droit des jeunes travailleurs et apprentis à une rémunération équitable ou à une allocation appropriée, il est à noter que l'article 11.2 du décret royal législatif 2/2015 du 23 octobre 2015 portant approbation du texte refondu de la loi sur le Statut des travailleurs établit ce qui suit :

« Le contrat de formation et d'apprentissage a pour objet de doter les travailleurs d'une qualification professionnelle, dans le cadre d'un dispositif en alternance permettant de concilier le travail rémunéré dans une entreprise et la formation dispensée par le système de formation professionnelle à l'emploi ou le système d'enseignement.

Le contrat de formation et d'apprentissage est soumis aux règles ci-dessous :

(...)

f) le temps de travail effectif, qui doit être compatible avec les activités de formation, ne peut pas être supérieur à 75%, pendant la première année, ou à 85%, pendant la deuxième et la troisième années, du temps de travail maximal prévu dans la convention collective correspondante ou, à défaut, du temps de travail établi par la loi. Les travailleurs ne peuvent pas accomplir des heures extraordinaires, sauf dans les cas prévus à l'article 35.3. Ils ne peuvent pas non plus être employés à des travaux de nuit ou postés.

g) la rémunération du travailleur embauché sous contrat de formation et d'apprentissage est fixée proportionnellement au temps de travail effectif, conformément aux stipulations de la convention collective correspondante.

La rémunération ne peut en aucun cas être inférieure au montant du salaire minimum interprofessionnel et est fixée au prorata du temps de travail effectif. »

Le salaire minimum interprofessionnel pour 2018 est de 24,53 euros par jour ou de 735,9 euros par mois.

Ces préceptes ont fait l'objet d'un règlement d'application, à savoir le décret royal législatif 1529/2012 du 8 novembre 2012 portant développement du contrat de formation et d'apprentissage et adoption des règles de base de la formation professionnelle en alternance.

En ce qui concerne le droit du travail, ce contrat présente les caractéristiques suivantes :

- il s'adresse à des travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 30 ans (de moins de 25 ans si le taux de chômage descend au-dessous de 15%), ne disposant pas des qualifications professionnelles reconnues leur permettant d'obtenir un contrat de stage ; **il n'y a pas d'âge maximal pour les personnes en situation de handicap ou d'exclusion sociale ni pour les élèves qui suivent une formation dans le cadre d'écoles-ateliers, d'écoles de métiers, d'ateliers pour l'emploi ou de programmes « emploi-formation » (Escuelas-Taller, Casas de Oficio Talleres de Empleo, Programas de Empleo-Formación) ;**

- sa durée est d'un an minimum et de 3 ans maximum. Elle peut être de 6 mois à 3 ans si une convention collective le stipule ainsi ;
- la rémunération est celle fixée dans la convention collective correspondante et ne peut en aucun cas être inférieure au montant du salaire minimum interprofessionnel. Elle est fixée au prorata du temps de travail effectif ;
- le temps de travail effectif, compatible avec les activités de formation, ne peut pas être supérieur à 75%, pendant la première année, ou à 85%, pendant la deuxième et la troisième années, du temps de travail maximal prévu dans la convention collective correspondante ou établi par la loi.
- le travailleur bénéficie d'une couverture pour tous les risques, de toutes les protections et de toutes les prestations, y compris celles de l'assurance chômage.

En ce qui concerne le point 6 de l'article 7 de la Charte sociale européenne, relatif à la formation professionnelle des jeunes :

CADRE JURIDIQUE GÉNÉRAL

- Article 11.2 du Statut des travailleurs, tel que modifié par le décret royal législatif 2/2015 du 23 octobre 2015 portant approbation du texte refondu de la loi sur le Statut des travailleurs et la loi 3/2012 du 6 juillet 2012.
- Arrêté ministériel ESS/41/2015 du 12 janvier 2015 du ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale portant modification de l'arrêté ministériel ESS/2518/2013 du 26 décembre 2013 portant réglementation du volet formation du contrat de formation et d'apprentissage.
- Décret-loi royal 4/2015 du 22 mars 2015 portant adoption de mesures urgentes pour la réforme du système de formation professionnelle pour l'emploi en milieu professionnel.
- Loi 30/2015 du 9 septembre 2015 portant réglementation du système de formation professionnelle pour l'emploi en milieu professionnel.

RÉFORME DE LA LOI 30/2015 PORTANT RÉGLEMENTATION DU SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOI EN MILIEU PROFESSIONNEL

Objectifs de la réforme

Les dispositions de l'actuelle loi 30/2015 du 9 septembre 2015 portant réglementation du système de formation professionnelle pour l'emploi en milieu professionnel sont à l'origine d'une réforme en profondeur du système, dont le but est de garantir l'intérêt général ainsi que la stabilité et la cohérence nécessaires à la pérennité dudit système. Aux termes de l'accord du 29 juillet 2014 conclu par le gouvernement et les partenaires sociaux, la réforme poursuit quatre objectifs stratégiques :

- 1) garantie de l'exercice du droit des travailleurs, employés ou au chômage et en particulier les plus vulnérables, à la formation ;
- 2) contribution effective de la formation à la compétitivité des entreprises ;
- 3) renforcement du rôle de la négociation collective dans l'adaptation de l'offre de formation aux exigences du système de production ;
- 4) efficacité et transparence dans la gestion des ressources publiques.

Il est question, en somme, d'implanter une culture de la formation professionnelle au sein du système de production et de favoriser ainsi la création d'emplois stables et de qualité.

Cadre de référence

La réforme proposée est certainement cohérente avec les politiques de fléxisécurité, prônées par l'Union européenne, qui se fondent sur la notion d'employabilité. Le nouveau modèle tient compte des lignes directrices pour les politiques des États membres en matière d'emploi. La réforme est en outre l'un des objectifs les plus souvent cités dans le Plan national de réformes et dans les recommandations du Conseil relatives au programme de stabilité de l'Espagne pour 2014. Elle doit contribuer à renforcer l'efficacité des politiques actives du marché du travail afin que des formations adaptées puissent être proposées et que l'adéquation entre la demande et l'offre d'emplois puisse être garantie.

Elle tient également compte de la doctrine constitutionnelle, selon laquelle le système de formation professionnelle pour l'emploi s'insère d'une manière générale dans la compétence exclusive de l'État en matière de « législation du travail » (article 149.1.7^e de la Constitution espagnole), sans qu'il soit toutefois exclu que, dans certains cas et eu égard à la nature de l'activité visée, l'action de formation relève d'une autre disposition de répartition des compétences, avec les conséquences éventuelles sur la délimitation de la portée des compétences de l'État. La réforme respecte également les dispositions de l'article 149.1.13^e de la Constitution espagnole relatives à compétence exclusive de l'État en matière de législation de base et de coordination de la planification générale de l'activité économique, dans la mesure où certains aspects de la formation professionnelle liés à la promotion de l'emploi pourraient relever dudit article à titre spécifique et complémentaire.

Le nouveau cadre constitue une nouvelle étape dans la transformation engagée avec l'entrée en vigueur de la loi 3/2012 du 6 juillet 2012 portant adoption de mesures urgentes pour la réforme du marché du travail. Cette loi reconnaît aux travailleurs un droit individuel à la formation, priorise les actions de formation liées aux nouvelles technologies ou à l'internationalisation des entreprises et permet, pour la première fois, l'accès direct des établissements de formation aux fonds disponibles pour la gestion des plans de formation des travailleurs, des fonds qui étaient uniquement accessibles pour les organisations patronales ou syndicales.

Contrats de formation et d'apprentissage

Le contrat de formation et d'apprentissage est une modalité de contrat conçue comme un outil destiné à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et la formation en

alternance, une formule qui permet de concilier le travail rémunéré dans une entreprise et la formation dispensée dans le cadre du système de formation professionnelle pour l'emploi ou du système d'enseignement.

À l'objectif principal de cette modalité de contrat qui permet de combiner l'emploi effectif du travailleur et la formation de celui-ci, s'ajoute un objectif social essentiel, à savoir la promotion du recrutement des jeunes par les entreprises en offrant la possibilité aux entreprises, si elles choisissent de recruter selon cette modalité, de bénéficier de réductions des cotisations à la sécurité sociale, qu'il s'agisse de celles versées par l'employeur ou de celles versées par le travailleur.

Ces incitations sont à l'origine d'une augmentation importante du nombre d'embauches selon cette modalité.

Afin de favoriser l'augmentation du nombre de recrutements, des prolongations ont été accordées jusqu'au 31 décembre 2015. Lorsqu'il n'existe pas, dans le Catalogue national des qualifications professionnelles, de diplôme de formation ou de brevet professionnel se rapportant au travail à réaliser ou, s'il existe mais qu'il n'y a pas d'établissement disponible pour une telle formation ou que la localisation de l'établissement n'est pas appropriée, lesdites prolongations peuvent aller jusqu'au 31 décembre 2018 afin que la formation liée à ces contrats puisse être remplacée par les contenus figurant dans le fichier de spécialités de formation liés au travail faisant l'objet du contrat, cette formation étant impartie par un établissement agréé par le Service public national pour l'emploi.

Les deux modalités de la formation, en présentiel et à distance, ont été autorisées afin de favoriser une plus grande flexibilité en ce qui concerne l'accomplissement des heures de travail et l'obligation de suivre la formation liée au poste de travail.

À compter du 1^{er} janvier 2016, conformément à l'article 4 de l'arrêté ministériel ESS/2518/2013 du 26 décembre 2013, le volet formation du contrat de formation et d'apprentissage doit correspondre à la formation nécessaire à l'obtention d'un diplôme de formation professionnelle de degré moyen ou supérieur, d'un certificat de qualification professionnelle ou, le cas échéant, d'une attestation académique ou d'une certification partielle cumulable. Ledit volet de formation doit être programmé en conformité avec les décrets royaux régissant les différents brevets professionnels ou les cycles de formation. La formation prévue dans le cadre du contrat de formation et d'apprentissage a pour objectif de doter les travailleurs de qualifications professionnelles et doit être orientée à l'obtention d'un diplôme de formation professionnelle, d'une certification de qualification professionnelle ou, en tout cas, d'une attestation académique ou d'une certification partielle cumulable.

Au cours des dernières années, le ministère de l'Emploi et le SEPE (service national public pour l'Emploi) se sont efforcés d'adapter l'offre de formation en ligne pour l'obtention de certifications de qualification professionnelle aux besoins liés aux contrats de formation ; à cette fin, ils ont mis en place les moyens techniques nécessaires à une telle formation, tout en instaurant une période de transition, qui a pris fin le 1^{er} janvier 2016.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la formation liée aux contrats de formation et d'apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme de formation professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle doit être dispensée en présentiel et à distance par voie télématique. Ce qui implique de nouvelles actions de suivi, d'évaluation et de contrôle, adaptées à la nouvelle réglementation.

Les établissements de formation et les administrations compétentes ont progressivement renforcé l'offre de formation professionnelle en rapport avec les emplois qui font l'objet des contrats et ont mis en place un réseau d'établissements agréés par lesdites administrations afin de pouvoir apporter une réponse suffisante au vu de la nouvelle situation.

À compter du 1^{er} janvier 2016, il incombe aux communautés autonomes d'autoriser le début de la formation préalablement à la signature du contrat. Ces mêmes communautés autonomes sont chargées de la gestion des activités de formation : délivrance d'autorisations et d'agrément pour les établissements de formation, suivi et évaluation des formations en présentiel ou en ligne.

Le SEPE est, quant à lui, responsable du contrôle des allègements sociaux auxquels les entreprises ont droit compte tenu des coûts liés à la formation ; si l'entrepreneur ne respecte pas les obligations qu'impose le contrat de formation, il est tenu de rembourser le montant des allègements dont il a bénéficié.

Le SEPE et le ministère de l'Emploi ont mis en place une application informatique permettant de réaliser les formalités en vue de l'autorisation des activités de formation liées au contrat de formation. Cette application permet d'accéder au registre électronique national en la matière. Ce registre contient également toutes les informations sur cette modalité de contrat que les administrations des Communautés autonomes sont tenues de remettre.

Enfin, le SEPE dispose d'une adresse de courriel qui permet de poser des questions sur le fonctionnement de l'application informatique des contrats de formation.

Conditions applicables aux établissements de formation intervenant dans le cadre des contrats de formation et d'apprentissage

Conformément à l'article 5 de l'arrêté ministériel ESS 2518/2013 du 26 décembre 2013, la formation liée au contrat de formation et d'apprentissage est dispensée directement par les établissements de formation suivants :

- a) établissements et organismes de formation, publics ou privés, agréés pour dispenser les formations liées aux certificats de qualification professionnelle, conformément à la réglementation régissant le sous-système de formation professionnelle pour l'emploi et les certificats de qualification professionnelle.
- b) établissements publics ou privés conventionnés, autorisés par l'administration éducative compétente, proposant des diplômes de formation professionnelle.
- c) établissements intégrés de formation professionnelle (établissements proposant l'ensemble de l'offre de formation professionnelle), publics ou privés.
- d) établissements de référence nationale, dans le respect des conditions et des finalités prévues au décret royal 229/2008 du 15 février 2008 portant réglementation

des établissements de référence nationale dans le domaine de la formation professionnelle.

e) entreprises disposant d'une autorisation, délivrée par l'administration de l'éducation compétente, pour dispenser des cycles de formation, et/ou d'un agrément délivré par l'administration du travail compétente pour dispenser la formation liée aux certificats de qualification professionnelle, dans les cas prévus aux alinéas c), d) et e) de l'article 3.1 du décret royal 1529/2012 du 8 novembre 2012 ; dans les cas prévus à la cinquième disposition additionnelle de ce décret royal, ladite formation est dispensée par les entreprises de moins de cinq employés souhaitant assurer la formation de leurs propres employés en vue de l'obtention de certificats de qualification professionnelle de niveau 1. Dans ce dernier cas, les exigences minimales applicables en termes d'espace, d'installations et d'équipements pour la formation sont celles prévues dans le décret royal correspondant régissant le certificat de qualification professionnelle objet de la formation. Ces exigences sont proportionnelles au nombre de travailleurs devant suivre la formation, conformément à l'article 34 de l'arrêté ministériel ESS/1897/2013 du 10 octobre 2013 portant adoption de mesures d'application du décret royal 34/2008 du 18 janvier 2008 réglementant les certificats de qualification professionnelle et aux décrets royaux portant création de certificats de qualification professionnelle en application dudit décret royal.

Temps de travail et heures de formation dans le cadre des contrats de formation et d'apprentissage. Cumul de la formation. Nombre d'élèves

Le contrat de formation et d'apprentissage est un contrat à temps complet. Une partie du temps est consacrée au travail rémunéré et l'autre à une formation se rapportant au poste de travail occupé par la personne concernée.

Le temps consacré à la formation ne peut pas être inférieur à 25% pendant la première année, ni à 15% pendant la deuxième et la troisième années, du temps de travail maximal prévu dans la convention collective correspondante ou, à défaut, du temps de travail maximal prévu par la loi. Le temps devant être consacré à la formation est calculé sur la base de la durée annuelle du travail, jours de congés de vacances exclus.

Lorsque les parties décident de concentrer la formation sur certaines périodes au cours de la durée du contrat, elles doivent le mentionner explicitement dans l'accord conclu en vue de la formation.

Les entreprises ne sont soumises à aucune restriction quant au nombre de contrats de formation et d'apprentissage conclus.

Financement des contrats de formation et d'apprentissage

Le coût de la formation du contrat de formation et d'apprentissage éligible au financement est calculé selon les critères financiers suivants :

- a) Coût de la formation en présentiel : 8 euros par heure/participant.
- b) Coût de la formation à distance ou par voie électronique : 5 euros par heure/participant.

Ces critères financiers peuvent être mis à jour par décision du responsable de la direction générale du Service national public pour l'emploi.

Le montant maximal des allègements dont peut bénéficier l'entreprise pour le financement des coûts de formation mentionnés précédemment est calculé en multipliant le critère financier correspondant par le nombre d'heures égal à 25% du temps de travail de la première année du contrat et à 15% du temps de travail de la deuxième et de la troisième années.

Afin de financer les coûts découlant du tutorat devant obligatoirement être assuré pour chaque employé sous contrat de formation et d'apprentissage, les entreprises peuvent bénéficier d'un allègement supplémentaire, pour un montant maximal de 1,5 euros par élève et par heure de tutorat, qui est plafonné à 40 heures par mois et par élève. Pour les entreprises de moins de cinq employés, l'allègement supplémentaire est de 2 euros par heure de tutorat par élève et est plafonné à 40 heures par mois et par élève.

Application des allègements sociaux par l'employeur

Les entreprises peuvent bénéficier d'un financement de la formation liée au contrat de formation et d'apprentissage dans les limites fixées à l'article 8.2 de l'arrêté ministériel

ESS/2518/2013. Ledit financement est accordé sous la forme de réductions applicables aux cotisations de la sécurité sociale, l'entreprise étant tenue de respecter au moins les conditions suivantes :

- a) qu'elle ait souscrit un accord en vue de la formation et qu'elle ait informé les représentants légaux des travailleurs de la conclusion dudit accord ;
- b) qu'elle ait introduit une demande de formation et qu'elle ait obtenu l'autorisation correspondante ;
- c) que l'employé concerné occupe un poste de travail se rapportant à la formation et que le travail soit compatible avec le temps consacré à la formation. Les services publics de l'emploi compétents vérifient que ces conditions sont réunies avant de délivrer l'autorisation de la formation ;
- d) qu'elle ait désigné une personne disposant des qualifications et de l'expérience professionnelle nécessaires en tant que tuteur au sein de l'entreprise ;
- e) qu'elle conserve les justificatifs des coûts et du paiement de la formation dispensée.

L'entreprise applique elle-même les réductions au titre de la formation effectivement dispensée sur les bulletins mensuels de cotisation à la sécurité sociale en respectant le nombre maximum d'heures éligibles au financement, soit 25% du temps de travail mensuel pendant la première année et 15% du temps de travail de la deuxième et de la troisième années.

De la même manière, lorsque la formation est concentrée sur une période concrète au cours de la validité du contrat, les réductions doivent être appliquées mensuellement et en respectant les proportions mentionnées, jusqu'à ce que l'entreprise ait appliqué le montant maximal de financement auquel elle a droit.

Lorsque l'application des réductions s'effectue de manière indue ou frauduleuse, les montants non versés au titre des cotisations de sécurité sociale feront l'objet d'une procédure administrative de recouvrement engagée par l'Inspection du travail et de la sécurité sociale.

Les montants à recouvrer sont majorés des intérêts de retard calculés à partir du moment auquel l'application indue des réductions sur les cotisations de la sécurité sociale se produit.

Suivi des contrats de formation et apprentissage par un tuteur

Le chef d'entreprise doit assurer le tutorat du travail effectué, soit en exerçant personnellement cette fonction s'il travaille dans l'entreprise, soit en désignant un tuteur parmi les effectifs de l'entreprise ; dans les deux cas, la personne doit disposer des qualifications professionnelles ou de l'expérience professionnelle nécessaires.

Lorsque le contrat de formation et d'apprentissage est conclu par une société de travail temporaire, le contrat de mise à disposition passé entre cette société et l'entreprise utilisatrice désigne un membre du personnel de cette dernière qui sera chargé d'assurer le tutorat du travail de l'employé et la communication avec la société de travail temporaire. Celle-ci doit assumer toutes les autres obligations en matière de

tutorat liées au contrat et à l'accord en vue de la formation, prévues dans les dispositions applicables correspondantes.

La personne exerçant les fonctions de tuteur au sein de l'entreprise est responsable du suivi de la mise en œuvre de l'accord en vue de la formation annexé au contrat, de la coordination entre travail et formation et de la communication avec l'établissement de formation ; lorsque le travailleur cesse son travail dans l'entreprise, elle doit en outre élaborer un compte-rendu sur la manière dont ledit travailleur s'est acquitté de ses fonctions.

L'établissement de formation désigne une personne, soit un professeur soit un formateur, en tant que tuteur responsable de la programmation et du suivi de la formation ainsi que de la coordination de l'évaluation avec les professeurs et/ou tuteurs intervenant dans la formation. La personne ainsi désignée assure la communication avec l'entreprise en vue de la mise en œuvre des activités liées à la formation et au travail prévues dans le contrat.

Le tuteur au sein de l'entreprise exerce les fonctions suivantes :

- a) communication avec l'établissement de formation par l'intermédiaire du tuteur désigné au sein de celui-ci ;
- b) coordination avec le tuteur de l'établissement de formation pour l'élaboration du programme de la formation prévue dans le contrat.
- c) définition dans ce programme, entre autres aspects, des acquis d'apprentissage qui doivent être obtenus dans l'établissement de formation et en entreprise, ainsi que des critères d'évaluation dans les deux cas ;
- d) suivi de la mise en œuvre de l'accord en vue de la formation, sur la base d'entretiens avec le travailleur, qui se tiendront avec la régularité qui aura été établie, au cours de la période de travail effectif dans l'entreprise, afin d'évaluer l'état de mise en œuvre du programme de formation et de fournir le soutien nécessaire à cette dernière ;
- e) collaboration avec le tuteur de l'établissement de formation pour l'évaluation de l'apprentissage au cours de la durée du contrat et à l'expiration de celui-ci ;
- f) contrôle du respect par le travailleur des protocoles de sécurité et de prévention des risques professionnels applicables aux différents postes de travail et à l'apprentissage, en fournissant les conseils nécessaires ;
- g) élaboration, après la cessation du travail, d'un compte-rendu sur la manière dont le travailleur s'est acquitté de ses fonctions et sur les acquis d'apprentissage obtenus dans l'entreprise.

Concernant **l'article 7§10** de la CSE, aux termes duquel [Les Parties s'engagent...] « **à assurer une protection spéciale contre les dangers physiques et moraux auxquels les enfants et les adolescents sont exposés, et notamment contre ceux qui résultent d'une façon directe ou indirecte de leur travail** », il convient d'exposer ce qui suit :

Premièrement, en ce qui concerne les **violences faites aux enfants**, la loi 26/2015 du 28 juillet 2015 portant modification du système de protection des enfants et des adolescents a introduit, à **l'article 11 de la loi organique 1/1996** sur la protection juridique des mineurs, en tant que principe régissant l'action de l'administration, la

protection des mineurs contre toutes les formes de violence, y compris en milieu familial : violences de genre, traite et trafic d'êtres humains, mutilation génitale féminine, entre autres. En vertu de ces dispositions, les pouvoirs publics doivent mener des actions en matière de maltraitance des enfants, quelle qu'elle soit, axées sur la sensibilisation, la prévention, l'assistance et la protection, en mettant en place les procédures permettant de garantir la coordination entre les administrations publiques compétentes.

La loi 26/2015 a également introduit un nouvel article 22 ter dans la loi organique 1/1996 sur la protection juridique des mineurs (LOPJM), relatif au système d'information sur la protection des enfants et des adolescents et, en particulier, à la mise en place du registre unique sur la maltraitance infantile. En 2016, les suspicions de maltraitance infantile ayant été communiquées à ce registre s'élevaient à 14 569 pour l'ensemble du pays.

La protection contre des délits tels que les abus sexuels a également été renforcée. Ainsi, pour pouvoir réaliser des activités, des fonctions ou un travail impliquant un contact régulier avec des enfants, il sera exigé que la personne concernée n'ait pas été condamnée pour délit contre la liberté et l'intégrité sexuelle ou pour traite, prostitution et exploitation sexuelle et corruption de mineur. La loi prévoit la création d'un registre central de délinquants sexuels et l'accès à des professions ou activités impliquant un contact régulier avec des enfants ne pourra être autorisé que sur présentation d'une attestation avec avis favorable émise par ledit registre, qui a été créé le 1^{er} mars 2016.

En février 2016, l'Observatoire de l'enfance a élaboré des recommandations en vue de l'application, dans le cadre des services sociaux, des mesures de protection des enfants prévues à l'article 13.5 de la loi organique 1/1996 du 15 janvier 1996 sur la protection juridique de l'enfant et portant modification du Code civil et de la loi de procédure civile, et à l'article 8.4 de la loi 45/2015 du 14 octobre 2015 sur le bénévolat.

En ce qui concerne les enfants victimes de violences sexistes, la troisième disposition finale de la loi organique 8/2015 du 22 juillet 2015 portant modification du système de protection des enfants et des adolescents a introduit, dans la loi organique 1/2004 du 28 décembre 2004 portant adoption de mesures de protection intégrale contre la violence de genre, les nouveautés suivantes :

Tout d'abord, les mineurs ayant subi des violences sexistes sont reconnus en tant que victimes à l'article 1^{er} de ladite loi, afin de rendre visible cette forme de violence qui peut être exercée à leur encontre. La reconnaissance des mineurs en tant que victimes de violences sexistes a entraîné une modification de l'article 61 destinée à lui donner une rédaction plus claire et à mettre l'accent sur l'obligation des juges de statuer sur les mesures conservatoires et de sûreté, en particulier sur les mesures civiles applicables aux enfants d'une femme soumise à des violences. L'article 65 a également fait l'objet d'une modification qui a pour but d'étendre la protection aux situations dans lesquelles il peut y avoir des enfants qui se trouvent à la charge de femmes victimes de violences sexistes.

Enfin, l'article 66, dans sa rédaction modifiée, entend le droit de visite dans un sens plus large, ce droit englobant désormais l'hébergement des enfants et la manière de communiquer ou de se mettre en rapport avec eux.

Il convient à cet égard de mentionner que le ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité travaille sur un avant-projet de **loi sur la protection intégrale contre les violences faites aux enfants** en réponse à la proposition non législative approuvée par le Congrès des députés le 12 septembre 2017. Des représentants de *Save the Children* et de *Cátedra Santander*, de l'Université de Comillas ont participé à des réunions de travail afin de définir le cadre le plus approprié pour un texte de loi de ce genre et d'élaborer un document de base.

En outre, lors de la réunion plénière du 21 juillet 2017, l'Observatoire a décidé de créer un nouveau groupe de travail chargé d'examiner la proposition de projet de loi intégrale contre les violences faites aux enfants. La première réunion du groupe s'est tenue le 14 décembre 2017.

Il existe actuellement plusieurs groupes de travail au sein de la DGSFI (Direction générale des services à la famille et à l'enfance), auxquels participent des experts en la matière et les entités mentionnées ci-dessus. Ils se réunissent régulièrement afin de pouvoir disposer d'un projet de texte dans les meilleurs délais.

En ce qui concerne la **traite des enfants**, il convient de signaler que l'Observatoire de l'enfance, qui est rattaché au ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité, a adopté lors de sa réunion plénière du 1^{er} décembre 2017 l'« annexe au protocole-cadre pour la protection des victimes de la traite des êtres humains relatif aux actions d'identification et de prise en charge de enfants victimes de la traite des êtres humains » qui s'applique à toutes les filles et à tous les garçons victimes de la traite, quelle que soit la finalité de cette dernière.

Enfin, il convient de signaler que le document de synthèse relatif à l'évaluation finale du II^e **PENIA** (Plan stratégique national pour les enfants et les adolescents) a été présenté à l'Observatoire, et adopté par celui-ci, lors de sa séance plénière du 21 juillet 2017. Ce document est disponible sur le site web de l'Observatoire de l'enfance. Le groupe de travail *ad hoc* chargé de la conception du III^e **PENIA** (2018-2022) a également été créé.

En outre, la **Délégation du gouvernement à la lutte contre les violences sexistes, rattachée au secrétariat d'État aux Services sociaux et à l'Égalité, du ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité**, est compétente pour proposer des mesures de lutte contre les différentes formes de violences sexistes faites aux femmes, pour coordonner la mise en œuvre desdites mesures et pour fournir des conseils en la matière. Dans le cadre de ces compétences et en ce qui concerne les enfants, elle met en œuvre des actions en faveur des enfants victimes de violences sexistes et de traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle.

Cette Délégation du gouvernement n'est donc pas compétente en matière de violence familiale telle que visée au 31^e rapport national sur la mise en œuvre des dispositions de la Charte sociale européenne.

Compte tenu de ce qui précède, la Délégation du gouvernement à la lutte contre les violences sexistes souhaite présenter ci-dessous les mesures de sensibilisation, de prise en charge et de protection contre les violences sexistes adoptées en faveur des

enfants et des adolescents, qu'il s'agisse d'enfants vivant dans une famille où se produisent des situations de violence sexiste ou d'adolescents victimes des violences sexistes.

MESURES ADOPTÉES EN APPLICATION DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE EN VUE DE PROTÉGER LES ENFANTS

MESURES LÉGISLATIVES

- **Loi 4/2015 du 27 avril 2015 sur le statut des victimes de délits**
 - Ce texte définit comme victimes les enfants vivant dans un environnement de violence de genre, afin de garantir l'adoption de mesures de protection et leur accès aux services d'aide et de prise en charge en vue de faciliter leur rétablissement complet (article 10). Il reconnaît ainsi aux enfants de femmes victimes de violences sexistes et aux enfants dont ces femmes ont la garde et la tutelle le droit aux mesures de prise en charge et de protection prévues au Titre I^{er} (droits élémentaires) et au Titre III (protection des victimes) de la loi.
 - Il renforce les mesures prises dans le cadre de l'ordonnance de protection pour protéger les enfants de femmes victimes de violences sexistes, en disposant que le juge devra toujours statuer, même d'office, sur la pertinence de l'adoption de mesures civiles (régime de la garde et de la tutelle, droit de visite, de communication et d'hébergement, etc.). À l'heure actuelle, le juge ne peut adopter les mesures civiles contenues dans la décision de protection que si la victime, son représentant légal ou le ministère public en font la demande (modification du paragraphe 7 de l'article 544 ter de la loi de procédure pénale).
- **Loi organique 7/2015 du 21 juillet 2015 portant modification de la loi organique 6/1985 du 1^{er} juillet relative au pouvoir judiciaire**
 - Ce texte prévoit que les instituts de médecine légale et de sciences criminelles doivent toujours disposer d'unités médico-judiciaires offrant un service global. Celles-ci peuvent donc compter parmi leur personnel des psychologues et des travailleurs sociaux chargés notamment d'assurer la prise en charge spécialisée des victimes de violences sexistes et de mettre en place des protocoles d'action complets et intégrés pour les affaires liées à la violence de genre. Des professionnels psychosociaux de l'administration de la justice, y compris le personnel technique spécialisé dans la prise en charge des enfants, peuvent également être détachés dans ces établissements.
 - Il prévoit également une formation spécialisée à l'intention des acteurs juridiques afin que ceux-ci puissent exercer de manière efficace les fonctions qui leur sont confiées :
 - avant leur prise de fonction, les professionnels obtenant une place dans un tribunal pour enfants doivent participer aux activités de spécialisation consacrées aux enfants

et à la violence de genre, tel que définies par le Conseil général du pouvoir judiciaire ;

- le personnel des équipes psychosociales de l'administration de la justice, y compris le personnel technique spécialisé dans la prise en charge des enfants, doit recevoir une formation spécialisée dans les domaines suivants : famille, enfants, personnes en situation de handicap, violence de genre et violence domestique. Cette formation est abordée sous l'angle de l'égalité hommes-femmes.
- **Loi organique 8/2015 du 22 juillet 2015 portant modification du système de protection de l'enfance et de l'adolescence (BOE* du 23 juillet 2015) ; loi 26/2015 du 28 juillet 2015 portant modification du système de protection de l'enfance et de l'adolescence (BOE du 29 juillet 2015)** : ces deux textes améliorent la prise en charge et la protection des enfants de femmes victimes de violences sexistes, ainsi que la prise en charge et la protection des mineurs victimes d'autres formes de violence, en particulier la traite des êtres humains.
- L'article 1^{er} de la loi organique 1/2004 du 28 décembre 2004 établissant des mesures de protection intégrale contre la violence faite aux femmes inclut désormais une référence aux enfants de femmes victimes de violences sexistes afin que soit rendue visible cette forme de violence à laquelle ils peuvent être soumis. En outre, l'éventail des situations dans lesquelles les enfants sont considérés à la charge d'une femme victime de violence de genre et peuvent, dans ce cadre, faire l'objet de protection, est élargi, puisque l'accueil, la tutelle, la curatelle ou la garde de fait en font désormais partie.
- Les juges sont dorénavant tenus de statuer sur les mesures préventives et de sûreté visées à la loi organique 1/2004. Les mesures civiles portant sur la relation avec l'enfant (suspension de l'autorité parentale ou de la garde et suspension du droit de visite, de communication et d'hébergement) font l'objet d'une mention spécifique, de même que leur durée, leur régime d'application et, le cas échéant, les mesures complémentaires s'avérant nécessaires (loi organique 1/2004, art. 61). Par ailleurs, si le juge ne prononce pas la suspension de l'autorité parentale, de la garde, de l'accueil, de la tutelle, de la curatelle ou de la garde de fait, ni, le cas échéant, celle du droit de visite, de communication et d'hébergement, il doit statuer sur la façon dont les droits et obligations y afférents seront exercés. Il doit adopter les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et l'intégrité des mineurs et de la femme battue, ainsi que leur rétablissement, et assurer un suivi périodique de leur évolution (loi organique 1/2004, art. 65 et 66).
- La protection des enfants contre toute forme de violence, y compris la violence de genre, la violence familiale, la traite des êtres humains et la mutilation génitale féminine, est intégrée aux principes devant guider l'action des pouvoirs publics. Les mesures que ceux-ci doivent adopter pour lutter contre ces différentes formes de violence et contre toute forme de violence exercée sur des enfants ou des adolescents sont également définies : mesures de sensibilisation, de prévention, de détection, de notification, d'assistance et de protection. Afin de garantir une action globale, des procédures visant à assurer la coordination et la collaboration entre les

* NDT : *Boletín Oficial del Estado* (Journal officiel de l'État espagnol).

différentes administrations, les institutions partenaires et les services compétents, publics et privés, doivent être élaborées.

- Lorsque des mineurs sont sous l'autorité parentale ou la tutelle d'une victime de violence de genre, que celle-ci en assume la garde ou qu'ils sont à sa charge en régime d'accueil familial, l'action des pouvoirs publics doit avoir pour objectif de fournir l'accompagnement nécessaire afin que ceux-ci, indépendamment de leur âge, puissent rester à ses côtés et que les mesures appropriées soient prises pour assurer leur protection, leur fournir une prise en charge spécialisée et faciliter leur rétablissement.
- Aux fins de son placement sous la tutelle de l'institution publique compétente, un mineur est réputé en situation d'abandon lorsqu'il est identifié comme victime de traite des êtres humains et qu'il existe un conflit d'intérêt avec ses parents, ses tuteurs ou les personnes en ayant la garde.
- L'accès à une profession, un métier ou une activité impliquant un contact habituel avec des enfants, et son exercice, sont subordonnés à la condition suivante : l'intéressé ne doit pas avoir fait l'objet d'une condamnation définitive pour une infraction contre la liberté et l'intégrité sexuelle, soit toute infraction liée aux agressions et abus sexuels, au harcèlement sexuel, à l'exhibitionnisme et à la provocation sexuelle, à la prostitution, à l'exploitation sexuelle et au détournement de mineurs. Il ne doit pas non plus avoir été condamné pour traite des êtres humains.

« STRATÉGIE NATIONALE POUR L'ÉRADICATION DE LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES » (2013 - 2016)

Dans la Stratégie nationale pour l'éradication de la violence faite aux femmes (2013 – 2016), adoptée en Conseil des ministres le 26 juillet 2013, il est établi que les enfants constituent un groupe de population particulièrement vulnérable à la violence de genre, et les mesures qui y sont préconisées ont pour but ultime de réduire l'impact de cette forme de violence sur ce groupe de population et de fournir aux enfants concernés un accompagnement adapté.

Le troisième objectif général de cette stratégie nationale concerne « la prise en charge des enfants et des femmes particulièrement vulnérables à la violence de genre ». Il comporte plusieurs objectifs spécifiques, dont l'un a pour groupe cible les enfants de femmes victimes de violences sexistes et prévoit différentes mesures à mettre en œuvre dans les domaines suivants : communication, services sociaux, santé, sécurité et justice.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE CONCERNANT LES ENFANTS EXPOSÉS À LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES

Les mesures mises en œuvre par le ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité à l'intention de ces enfants sont d'ordres divers : actions de sensibilisation, mesures de prévention en milieu scolaire et prise en charge spécialisée.

ACTIONS DE SENSIBILISATION

a) Campagnes de sensibilisation dans les médias

Dans le cadre de ses campagnes de sensibilisation contre les violences sexistes, la Délégation du gouvernement à la lutte contre les violences sexistes a mis l'accent ces dernières années sur les jeunes et les adolescents et sur l'utilisation des nouvelles technologies, avec notamment les campagnes suivantes :

- 2014 : Campagne *Cuéntalo, Hay Salida a la Violencia de Género* (« Dis-le. Il y a une issue à la violence de genre »), avec le slogan : *Si tu chico te controla el móvil cuéntalo* (« Si ton copain surveille ton portable, dis-le »).
- 2015 : *Si tu Chico Te da Miedo, Cuéntalo, Hay Salida a la violencia de género* (« Si ton copain te fait peur, dis-le, il y a une issue à la violence de genre »).
- 2017 : *Corta a tiempo. El maltrato no llega de repente* (« Quitte-le à temps. La maltraitance n'arrive jamais du jour au lendemain »).

b) Numéro vert de la fondation ANAR d'aide aux enfants et aux adolescents (900 20 20 10)

La Délégation du gouvernement pour la violence faite aux femmes signe tous les ans une convention spécifique avec la fondation ANAR en vue d'offrir une prise en charge adaptée, coordonnée et efficace des enfants victimes de ce type de violence.

En vertu de ces conventions annuelles, un transfert d'appel est établi entre le numéro vert 016 du ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité, et le numéro de téléphone ANAR. Afin que ces deux numéros et les services qui y sont associés soient connus par le plus grand nombre possible de personnes, la Délégation du gouvernement à la lutte contre les violences sexistes informe de leur existence dans toutes les activités de sensibilisation mises en œuvre à l'intention de chacun des groupes de population concernés.

c) Série TV *Amores que duelen* (« Des amours qui font mal »)

Le 16 septembre 2014, la chaîne de télévision Telecinco a commencé à diffuser la série *Amores que duelen*. Le ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité a collaboré à cette initiative du groupe Mediaset, en apportant des conseils sur la création de contenus liés à la violence de genre et sur le traitement approprié de cette question dans les médias. Plusieurs épisodes montrent la situation dans laquelle se trouvent les enfants qui évoluent dans un environnement marqué par ce type de violence : <http://www.telecinco.es/amoresqueduelen/>

d) Récompenses décernées aux bonnes pratiques des collectivités locales

La Délégation du gouvernement à la lutte contre les violences sexistes, en collaboration avec la Fédération espagnole de communes et de provinces (FEMP*), a

* NDT : *Federación Española de Municipios y Provincias.*

lancé en 2012 le concours de bonnes pratiques en milieu local, afin de connaître les actions mises en œuvre au niveau local pour lutter contre la violence de genre et de tirer parti des synergies mises en place.

Les quatre éditions du concours (2012, 2013, 2014 et 2015) ont récompensé des pratiques ayant pour destinataires les enfants de femmes victimes de violences sexistes :

2014 :

- Atelier d'art-thérapie *El Escondite* (« La cachette ») : initiative du gouvernement insulaire de Gran Canaria menée auprès des enfants de femmes victimes de violence hébergées dans des foyers d'accueil pour femmes battues.
- Projet « Foyer d'accueil et accompagnement global » : initiative de la Mairie de Barakaldo (Pays basque) visant à offrir un hébergement temporaire aux femmes qui se voient dans l'obligation ou la nécessité d'abandonner leur domicile, ainsi qu'aux enfants dont elles ont la charge.

2015 :

- L'édition 2015 du concours a récompensé neuf bonnes pratiques locales mises en œuvre dans les domaines suivants : sensibilisation, accompagnement et prise en charge, détection et coordination.
- Campagne virale *Slap Her* (« Fiche-lui une claque ») : cette campagne lancée début 2015 a rencontré un grand succès sur les réseaux sociaux. Elle met en scène des enfants de 7 à 11 ans.

Ces bonnes pratiques sont publiées sur le site web du ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité :

<http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/tratadeMujeres/Deteccion/home.htm>

MESURES DE PRÉVENTION EN MILIEU SCOLAIRE

L'égalité hommes-femmes est l'une des valeurs sur lesquelles le système éducatif doit particulièrement insister. Plusieurs actions ont donc été mises en œuvre en milieu scolaire, l'un des objectifs étant précisément l'accompagnement des enfants de femmes victimes de violences sexistes.

- Plan directeur pour le vivre-ensemble et pour une sécurité accrue dans les établissements éducatifs et dans leur environnement

Le ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité participe à la mise en œuvre de ce plan, dans le cadre duquel des activités de prévention de la violence faite aux femmes sont proposées dans les établissements éducatifs de tout le pays :

<http://www.interior.gob.es/es/web/servicios-al-ciudadano/planes-de-prevencion/plan-director-para-la-convivencia-y-mejora-escolar>

- Site internet pour les conseils d'établissement

Une subvention nominative a été accordée à la Fédération espagnole de communes et de provinces pour la création à l'intention des membres des conseils d'établissement d'un site web consacré à la sensibilisation, à la prévention, à la

détection et à la prise en charge des victimes dans les cas de violence faite aux femmes. Ce site contient des références aux enfants exposés à la violence de genre :

www.aulaviolenciadegeneroenlocal.es/consejoscolares

PRISE EN CHARGE SPÉCIALISÉE DES ENFANTS EXPOSÉS À LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES

Le ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité a lancé plusieurs actions visant à faciliter l'accompagnement des enfants et des adolescents et adolescentes victimes de la violence faite aux femmes.

▪ Accompagnement social global

En vertu de l'article 19 de la loi intégrale contre la violence faite aux femmes, le droit à un accompagnement social global est reconnu aux enfants dont la garde est assurée par une femme victime de violences sexistes ou placés sous son autorité parentale. L'organisation de ces services d'accompagnement social relève de la compétence des régions. Toutefois, l'État participe à leur mise en marche par le biais de transferts annuels aux communautés autonomes et aux villes de Ceuta et Melilla.

Dans l'enveloppe budgétaire annuelle consacrée à la réalisation de projets concernant l'accompagnement global des femmes victimes de violences sexistes, un budget spécifique est prévu pour garantir ce droit aux enfants exposés à ce type de violence :

Année	Montant
2014	1 200 000 €
2015	1 200 000 €
2016	1 750 000 €
2017	2 450 000 €

▪ Protocole général d'intervention dans les cas de maltraitance des enfants au sein de la famille

Le 9 juin 2014, l'Observatoire de l'enfance, organe rattaché au secrétariat d'État aux Services sociaux et à l'Égalité, a approuvé en séance plénière la mise à jour du « Protocole général d'intervention dans les cas de maltraitance des enfants au sein de la famille » du 22 novembre 2007. Plusieurs modifications significatives ont été adoptées, l'une d'entre elles étant que désormais la violence faite aux femmes est mentionnée dans ce texte comme une forme de maltraitance infantile.

http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/laDelegacionInforma/pdfs/Protocolo_Maltrato_Infantil_.pdf

http://www.observatoriodelainfancia.msssi.gob.es/productos/pdf/Protocolo_Maltrato_9_de_junio.pdf

▪ Subventions financées par l'impôt sur le revenu

La Direction générale des services à la famille et à l'enfance lance des appels à projets pour l'octroi de subventions d'État visant à financer par l'impôt sur le revenu des personnes physiques des programmes d'intérêt général relevant des domaines de compétence du secrétariat d'État aux Services sociaux et à l'Égalité. Ces appels à projets permettent de financer des programmes en rapport avec toutes les formes de violence faite aux femmes, y compris des programmes d'accompagnement destinés aux enfants victimes de ce type de violence.

II Plan stratégique national pour l'enfance et l'adolescence 2013 - 2016 (II PENIA*)

Le II PENIA, approuvé en Conseil des ministres le 5 avril 2013, contient plusieurs mesures concernant les enfants exposés à la violence faite aux femmes :

http://www.observatoriodelainfancia.msssi.gob.es/documentos/PENIA_2013-2016.pdf

ACTIONS MISES EN ŒUVRE PAR LES SERVICES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE RELATIVES AUX DROITS VISÉS À L'ARTICLE 7 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE : MESURES ADOPTÉES ET ACTIVITÉ EN CHIFFRES

Depuis la remise du dernier rapport, aucune nouvelle modification légale n'a été apportée concernant les compétences attribuées aux services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale pour veiller au respect de la réglementation portant sur les questions visées aux articles 7, 8 et 19 de la Charte sociale européenne (les services de l'Inspection du travail ne sont pas compétents pour les questions visées aux articles 16 et 17 de la CSE).

Le contrôle du respect de la réglementation portant sur les questions visées à l'article 7 de la CSE, relatives au droit des enfants et des adolescents à la protection, est une activité qui relève au départ du corps supérieur des inspecteurs du travail et de la sécurité sociale. Il convient de rappeler ici que des mesures ont été prises pour renforcer l'activité de contrôle des services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale dans deux domaines : l'éventuel emploi illicite d'enfants âgés de moins de 16 ans (avec la nouvelle compétence attribuée aux sous-inspecteurs du travail en matière d'emploi et de sécurité sociale, en vertu de l'article 14.2.b de la loi 23/2015 du 23 juillet 2015 portant aménagement du système d'inspection du travail et de la sécurité sociale) et les conditions matérielles de sécurité et de santé des travailleurs de moins de dix-huit ans (avec la création d'une nouvelle catégorie de sous-inspecteurs du travail, spécialisés dans les questions de sécurité et de santé, auxquels cette compétence est attribuée en vertu de l'article 14.3 de la loi 23/2015).

L'activité des services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale est réglementée par les textes suivants :

- Loi 23/2015 du 21 juillet 2015 portant aménagement du système d'inspection du travail et de la sécurité sociale.

* NDT : *Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia.*

- Décret royal 192/2018 du 6 avril 2018 portant adoption des statuts de l'organisme d'État autonome de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale.
- Décret royal 138/2000 du 4 février 2000 portant approbation du règlement relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale.
- Décret royal 928/1998 du 14 mai 1998 portant approbation du règlement général sur les procédures en matière de sanctions pour infraction au droit social et de rappels de cotisations à la sécurité sociale.

Ces deux derniers textes ont été récemment modifiés par le décret royal 1078/2017 du 29 décembre 2017 (BOE du 30 décembre 2017), afin d'adapter leur contenu aux changements introduits par la loi 23/2015 concernant la réorganisation du corps des sous-inspecteurs du travail, de son fonctionnement et des activités qui lui sont attribuées, et en particulier de la création de la nouvelle catégorie de sous-inspecteurs du travail pour le contrôle des questions liées à la santé et à la sécurité.

- Décret royal législatif 5/2000 du 4 août 2000 portant adoption du texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social.

Activités des services de l'Inspection du travail en matière de surveillance et de contrôle du respect des dispositions visées à l'article 7 de la Charte sociale européenne

Les services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale veillent de manière continue au respect de la réglementation concernant les mineurs dans tous les domaines relevant de leur compétence (sécurité sociale, emploi, relations de travail, sécurité et santé, etc.).

Ce rôle leur incombe car il découle en partie de la qualification attribuée par le législateur aux infractions concernant les mineurs, qui se fonde sur l'intérêt supérieur du mineur¹, mais aussi parce qu'il résulte du fait que, dans la plupart des domaines où ils exercent leur activité d'inspection, le facteur âge est un élément de contrôle récurrent (par exemple, lorsqu'il s'agit de vérifier les conditions des contrats de formation et d'apprentissage, de s'assurer que les réductions de cotisations sociales appliquées sont correctes ou que les travailleurs sont inscrits au régime de sécurité sociale qui leur correspond,...).

Dans le cadre de ce contrôle continu, les services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale mettent plus particulièrement l'accent sur le respect de l'interdiction du travail avant 16 ans². Autrement dit, dans la pratique, ils vérifient toujours que la

¹ Article 2 de la loi organique 1/1996 du 15 janvier 1996 relative à la protection juridique des enfants et modifiant partiellement le code civil et la loi de procédure civile.

² Il existe une dérogation à l'interdiction du travail avant 16 ans. Elle concerne la participation des mineurs à des spectacles publics, qui peut être autorisée. Concernant cette dérogation, l'article 2.1 du décret royal 1435/1985 du 1^{er} août 1985 portant réglementation de la relation de travail applicable aux artistes dans le cadre de spectacles publics, dispose ce qui suit :

« **Article 2.** Capacité de contracter.

1. L'autorité du travail peut exceptionnellement autoriser la participation d'enfants de moins de 16 ans à des spectacles publics, à condition que cette participation ne mette pas en péril leur santé physique ou leur

réglementation concernant l'interdiction d'admission à l'emploi des enfants de moins de 16 ans est respectée, et ce quelle que soit l'activité de contrôle réalisée.

Leur activité de surveillance et de contrôle du respect de la réglementation relative au travail des enfants et des adolescents s'exerce en particulier lors des visites d'inspection qu'ils réalisent dans les centres ou lieux de travail, où ils peuvent vérifier sur place que les employeurs ne font pas travailler des enfants de moins de 16 ans. Ces visites permettent également de vérifier que les employeurs n'enfreignent pas d'autres interdictions ou restrictions applicables aux travailleurs de moins de 18 ans, par exemple l'interdiction de faire des heures supplémentaires ou de travailler de nuit.

Pour évaluer les résultats de l'activité des services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale en matière de surveillance et de contrôle du respect de la réglementation concernant les enfants et les adolescents (nombre d'infractions constatées, montant des sanctions proposées dans les procès-verbaux d'infraction, nombre de mises en demeure adressées aux employeurs afin qu'ils remédient aux dysfonctionnements constatés), il est nécessaire de les replacer au sein de l'ensemble des activités de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, sans quoi il est impossible de se faire une idée correcte de l'application par le Royaume d'Espagne de l'article 7 de la CSE.

Activité de contrôle en chiffres et résultats concernant le travail des enfants et adolescents

Concernant les chiffres fournis dans les pages suivantes, il convient de rappeler que, comme nous l'avons annoncé dans notre rapport précédent, le traitement des données relatives au travail des enfants et des adolescents a été partiellement modifié à partir de 2015. Cette modification a permis d'établir une distinction entre les contrôles relatifs aux travailleurs mineurs de plus de 16 ans, et ceux qui portent sur le travail des enfants de moins de 16 ans. Il est donc utile de fournir certaines précisions au sujet des interdictions et restrictions applicables au travail des enfants et des adolescents, puisque les chiffres apportés concernent les contrôles effectués en la matière.

a. Interdictions et restrictions applicables au travail des enfants et des adolescents (interdiction du travail avant 16 ans, interdiction d'heures supplémentaires pour les jeunes de moins de 18 ans,...) :

Le non-respect des interdictions et restrictions applicables au travail des enfants et des adolescents constitue une infraction qualifiée de très grave à l'article 8.4 du décret royal législatif 5/2000 du 4 août 2000 portant adoption du texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social. La description

développement professionnel et personnel. La demande d'autorisation doit être déposée par les représentants légaux de l'enfant et être accompagnée du consentement de ce dernier, s'il est capable de discernement. L'octroi de l'autorisation doit figurer par écrit et le spectacle ou activité qui en fait l'objet doit être précisé. Une fois l'autorisation délivrée, il incombe au parent ou tuteur de l'enfant de passer le contrat, après consentement du mineur si celui-ci est capable de discernement ; il incombe également au parent ou au tuteur d'engager les actions découlant du contrat. »

de cette infraction est la suivante : « *La transgression des normes relatives au travail des mineurs telles que visées dans le droit du travail* ».

Cette infraction est sanctionnée par une amende dont le montant varie en fonction de la gravité de la transgression : de 6 251 à 25 000 euros (1^{er} degré) ; de 25 001 à 100 005 euros (2^e degré) ; et 100 006 à 187 515 euros (3^e degré).

Aux fins de l'analyse des chiffres concernant l'activité des services d'inspection et ses résultats en matière de contrôle du respect de la réglementation applicable au travail des enfants et des adolescents, disponibles pour la période objet du présent rapport (2014 – 2017), il est important d'établir une distinction entre l'année 2014 et les années suivantes :

- a. Année 2014 : tous les chiffres correspondant aux opérations effectuées par les services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale concernant le travail des enfants et des adolescents (qui comprennent, entre autres manquements, les infractions à l'interdiction du travail avant 16 ans ou à l'interdiction du travail de nuit ou des heures supplémentaires pour les jeunes de moins de 18 ans) sont regroupés.
- b. À partir de 2015, les chiffres sont ventilés comme suit : a) manquements à la réglementation sur le travail de nuit, les heures supplémentaires et le temps de repos (quotidien et hebdomadaire) des travailleurs de moins de 18 ans ; b) manquements à l'interdiction du travail avant 16 ans et infractions relatives à la demande obligatoire d'autorisation auprès de l'autorité du travail pour la participation d'enfants de moins de 16 ans à des spectacles publics, telle que visée à l'article 6.4 du Statut des travailleurs et à l'article 2.1 du décret royal 1435/198 du 1^{er} août 1985.

b. Réalisation de tâches interdites à des travailleurs de moins de 18 ans :

Tous les chiffres fournis dans cette rubrique correspondent à l'infraction qualifiée de très grave à l'article 13.2 du décret royal législatif 5/2000 portant adoption du texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social : « *Non-respect de la réglementation spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des mineurs.* »

Cette infraction est sanctionnée par une amende : de 40 986 à 163 955 euros (1^{er} degré) ; de 163 956 à 409 890 euros (2^e degré), de 409 891 à 819 780 euros (3^e degré).

Aux fins de l'analyse des chiffres concernant l'activité des services d'inspection et ses résultats en matière de prévention de risques professionnels applicable au travail des enfants et des adolescents, disponibles pour la période objet du présent rapport (2014 – 2017), il est important d'établir une distinction entre l'année 2014 et les années suivantes :

- a) Année 2014 : tous les chiffres correspondant aux opérations effectuées par les services d'inspection en matière de prévention de risques professionnels concernant les jeunes travailleurs (qu'ils aient moins de 18 ans ou moins de 16 ans) sont regroupés.

- b) À partir de 2015, les chiffres sont ventilés comme suit : a) manquements aux restrictions applicables aux travailleurs de moins de 18 ans mais ayant plus de 16 ans ; b) manquements constatés en matière de prévention de risques professionnels concernant les enfants de moins de 16 ans.

Par conséquent, et conformément aux modifications introduites, les chiffres sur l'activité des services d'inspection et ses résultats concernant le travail des enfants et des adolescents, sont regroupés sur deux périodes :

- a. période correspondant à l'année 2014 ;
- b. période comprenant les années 2015, 2016 et 2017, pour laquelle il est possible de fournir des données ventilées comme indiqué précédemment.

Il est important d'insister ici sur un point qui a déjà été soulevé au sujet des chiffres présentés dans ce rapport. En effet, étant donné que les services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale réalisent un contrôle continu du respect de la réglementation relative au travail des enfants et des adolescents, en particulier de l'interdiction du travail avant 16 ans, il apparaît opportun de replacer les résultats de cette activité d'inspection dans le contexte du nombre total de visites d'inspections réalisées chaque année par les services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Une telle approche permet en effet de se faire une meilleure idée du degré de non-respect de la réglementation sur le travail des enfants et des adolescents constaté dans notre pays.

Année 2014

SURVEILLANCE ET CONTRÔLE DU RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL (MINEURS)³

ANNÉE	NOMBRE DE VISITES D'INSPECTION	Infractions constatées	Montants des sanctions proposées (en euros)	Nb mineurs concernés	Mises en demeure
2014	324 289	14	78 761	28	22

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS (MINEURS)⁴

ANNÉE	NOMBRE DE VISITES D'INSPECTION	Infractions constatées	Montants des sanctions proposées (en euros)	Nb mineurs concernés	Mises en demeure
2014	324 289	2	81 972	2	4

³ Source : rapport annuel de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale pour l'année 2014. Disponible ici : http://www.empleo.gob.es/its/web/Que_hacemos/Estadisticas/index.html

⁴ Source : rapport annuel de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale pour l'année 2014. Disponible ici : http://www.empleo.gob.es/its/web/Que_hacemos/Estadisticas/index.html

Période 2015-2017

SURVEILLANCE ET CONTRÔLE DU RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL (MINEURS)⁵

Année	Nombre de visites d'inspection	MATIÈRE	Infractions constatées	Montants des sanctions proposées (en euros)	Nb mineurs concernés	Mises en demeure
2015	305 256	Restrictions au travail des mineurs	15	88 139	16	31
		Interdiction du travail avant 16 ans et autorisations	12	75 012	13	29
2016	279 048	Restrictions au travail des mineurs	29	195 403	34	75
		Interdiction du travail avant 16 ans et autorisations	15	100 016	20	48
2017	266 102	Restrictions au travail des mineurs	20	114 519	24	37
		Interdiction du travail avant 16 ans et autorisations	19	140 267	37	92

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS (MINEURS)⁶

Année	Nombre de visites d'inspection	ÂGE TRAVAILLEURS	Infractions constatées	Montants des sanctions proposées (en euros)	Nb mineurs concernés	Mises en demeure
2015	305 256	16-18 ans	17	35 644	25	56
		Moins de 16 ans	0	0	0	1
2016	279 048	16-18 ans	31	357 350	38	241
		Moins de 16 ans	0	0	0	2
2017	266 102	16-18 ans	13	154 236	18	191
		Moins de 16 ans	0	0	0	0

Enfin, pour conclure cette rubrique consacrée au respect de la réglementation relative au travail des enfants et des adolescents, il est important de signaler qu'une **campagne d'inspection du travail spécialement consacrée** aux conditions de travail de ce groupe de population est actuellement en cours. Elle a été lancée en

⁵ Source : rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Les chiffres de 2017 sont provisoires. Source 2017 : résumé général des instructions de service (données fournies au 26.02.2018). DG Inspection du travail et de la sécurité sociale. Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

⁶ Source : rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Les chiffres de 2017 sont provisoires. Source 2017 : résumé général des instructions de service (données fournies au 26.02.2018). DG Inspection du travail et de la sécurité sociale. Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

2015 en vertu de l'**Instruction 4/2015**, ce texte étant à l'origine des changements opérés dans l'enregistrement de l'activité des services d'inspection à partir de 2015.

Cette campagne répond à une approche intégrale, dans la mesure où les activités d'inspection concernent tous les domaines (sécurité sociale, droit du travail, emploi, sécurité et santé,...), et elle met l'accent sur certains secteurs spécifiques : agriculture, industries extractives et manufacturières, BTP.

Depuis 2015, les résultats détaillés de cette campagne sur les conditions de travail des enfants et des adolescents sont présentés chaque année dans les rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale.

QUESTIONS POSÉES PAR LE COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX SUR LE RESPECT DE L'ARTICLE 7 DE LA CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE

1. Paragraphe 1 de l'article 7 de la CSE (interdiction du travail avant 15 ans) :

Le Comité prend note des informations figurant dans les commentaires du syndicat UGT (Unión General de Trabajadores). Il note également qu'il ressort de la réponse du gouvernement que plusieurs modifications ont été apportées au système d'information des services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale afin d'améliorer le traitement des données relatives aux mineurs, de sorte qu'il est désormais possible de différencier les contrôles selon les obligations propres à chaque tranche d'âge.

Le Comité demande des informations à cet égard, ainsi que des données détaillées par secteur d'activité concernant les visites d'inspection visant à vérifier le respect de l'interdiction d'employer des enfants de moins de 16 ans.

Depuis 2015, les tableaux sur l'activité des services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale et les résultats obtenus présentent de manière séparée les infractions à l'interdiction d'employer des enfants de moins de 16 ans. Ce changement résulte précisément des modifications apportées au système d'information des services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale (système d'information *Integra*).

D'après ces données, 12 infractions ont été constatées en 2015, 15 en 2016 et 19 en 2017 (ce dernier chiffre étant provisoire).

Les données ventilées par secteur d'activité sont indiquées ci-dessous. Seuls sont fournis les chiffres de l'année 2016, au cours de laquelle 15 infractions à l'interdiction du travail avant 16 ans ont été constatées.

Étant donné le très petit nombre d'infractions constatées (15), il nous semble difficile de tirer de la ventilation par domaine de production une quelconque conclusion pour les secteurs d'activité concernés.

Les infractions sont réparties comme suit :

- a. Débits de boissons et restaurants : 6 infractions.
- b. Agriculture : 3 infractions
- c. Production cinématographique : 2 infractions.
- d. Publicité: 2 infractions.
- e. Arts du spectacle: 1 infraction.
- f. Gestion de salles de spectacles : 1 infraction.

2. Paragraphe 2 de l'article 7 (fixer un âge minimum d'admission à l'emploi plus élevé pour certaines occupations considérées comme dangereuses ou insalubres) :

Le Comité européen des droits sociaux demande des données détaillées sur le nombre et la nature des infractions relevées, ainsi que sur les sanctions infligées par les services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale pour infraction à la réglementation relative à l'interdiction de l'emploi des jeunes travailleurs de moins de 18 ans à des occupations dangereuses ou insalubres.

Concernant les occupations interdites aux jeunes travailleurs ayant plus de 16 ans mais moins de 18 ans, nous disposons de données détaillées depuis 2015, indiquées dans le tableau suivant :

Année	Actions	fractions constatées	Montants des sanctions proposées (€)
2015	23	-	-
2016	68	4	94 474
2017 (chiffres provisoires)	43	4	94 474

Le système d'information *Integra* ne permet pas de disposer de données statistiques ventilées en fonction de la nature du risque.

3. Paragraphe 3 de l'article 7 (interdire que les enfants encore soumis à l'instruction obligatoire soient employés à des travaux qui les privent du plein bénéfice de cette instruction) :

Le Comité demande si des cas d'emploi d'enfants encore soumis à l'obligation de scolarité au sein d'entreprises familiales ont été constatés.

Les services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale ne disposent pas d'informations à ce sujet.

Concernant **la réglementation régissant l'emploi des enfants encore soumis à l'instruction obligatoire (article 7.3 de la Charte)**, il convient de rappeler qu'en Espagne la scolarité est obligatoire **jusqu'à 16 ans**. Comme il a déjà été signalé à diverses reprises, le droit du travail espagnol (actuellement en vigueur et conforme aux dispositions de la Charte) interdit de travailler avant cet âge. L'article 6.1 du Statut des travailleurs est clair à cet égard :

« 1. L'admission à l'emploi des travailleurs de moins de 16 ans est interdite. »

La seule dérogation possible, prévue dans ce même article 6, précisément en son point 4, concerne l'éventuelle participation d'enfants de moins de 16 ans à des **spectacles publics**. Cette dérogation ne peut être qu'exceptionnelle et requiert l'autorisation préalable de l'autorité du travail. Or cette autorisation ne peut en aucun cas être accordée si ladite participation met en péril la santé physique de l'enfant ou

son développement professionnel et personnel. L'autorisation doit être délivrée par écrit et pour des prestations déterminées (article 6.4 du Statut des travailleurs).

Cette possibilité de dérogation est également réglementée par l'article 2 du décret royal 1435/1985 du 1^{er} août 1985 portant réglementation de la relation de travail applicable aux artistes dans le cadre de spectacles publics, qui ajoute en outre que la demande d'autorisation doit être présentée par les représentants légaux du mineur et qu'elle doit être accompagnée du consentement de celui-ci, s'il est capable de discernement :

« 1^o. L'autorité du travail peut exceptionnellement autoriser la participation d'enfants de moins de 16 ans à des spectacles publics, à condition que cette participation ne mette pas en péril leur santé physique ou leur développement professionnel et personnel. La demande d'autorisation doit être déposée par les représentants légaux de l'enfant et être accompagnée du consentement de ce dernier, s'il est capable de discernement. L'octroi de l'autorisation doit figurer par écrit et le spectacle ou l'activité qui en fait l'objet doit être précisé. Une fois l'autorisation délivrée, il incombe au parent ou tuteur de l'enfant de passer le contrat, après consentement du mineur si celui-ci est capable de discernement ; il incombe également au parent ou au tuteur d'engager les actions découlant du contrat. »

Autrement dit, en Espagne, **la question du chevauchement des périodes de repos et des vacances scolaires des enfants de moins de 16 ans** ne se pose que pour les activités concernant la participation de mineurs à des spectacles publics. Bien que le droit du travail espagnol ne prévoie aucune disposition concrète à cet égard, il est clairement entendu qu'il s'agit là d'un aspect dont **doit tenir compte l'autorité en matière d'emploi avant d'autoriser ou non cette participation**, ladite autorité devant juger si l'éventuel chevauchement porte ou non préjudice au repos nécessaire de l'enfant, à sa santé et/ou à son épanouissement.

Qui plus est, il est important de rappeler que, s'agissant de la participation d'enfants de moins de 16 ans à des spectacles publics, les règles relatives au temps de travail, aux périodes de repos et aux vacances sont les mêmes que celles applicables aux travailleurs de moins de 18 ans, à savoir :

1. il leur est interdit de travailler de nuit (entre 22 heures et 6 heures) et d'effectuer des heures supplémentaires (article 6.2 du Statut des travailleurs) ;
 2. leur temps de travail effectif ne peut être supérieur à 8 heures par jour, celui-ci comprenant, le cas échéant, le temps consacré à la formation et, dans le cas de plusieurs employeurs, les heures réalisées pour chacun d'eux (article 34.3) ;
 3. une période de repos d'au moins 30 minutes par jour doit être accordée aux jeunes de moins de 18 ans qui travaillent plus de quatre heures et demie par jour (article 34.4.2) ;
 4. ils doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire d'au moins deux jours consécutifs (article 37.1).
- 4. Paragraphe 9 de l'article 7 relatif au contrôle médical régulier des travailleurs de moins de 18 ans. Le Comité demande une description complète et à jour de la situation.**

Voir les informations fournies ci-dessus concernant l'ensemble des activités des services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, et plus précisément les infractions relatives à l'emploi des enfants et des adolescents constatées dans le domaine de la prévention des risques professionnels.

I. CADRE JURIDIQUE

Concernant l'application de l'article 8 de la Convention, les nouveautés législatives qui se sont produites au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2017 sont les suivantes :

- **Décret royal 625/2014 du 18 juillet 2014 portant réglementation de certains aspects de la gestion et du contrôle des dossiers d'incapacité temporaire pendant les premiers trois cents soixante-cinq jours de l'incapacité (BOE du 21 juillet 2014).**

La deuxième disposition finale de ce décret royal modifie le décret royal 295/2009 du 6 mars 2009 régissant les prestations en espèces du système de la sécurité sociale au titre de maternité, paternité, risque pendant la grossesse ou allaitement naturel, dans les termes suivants :

« Un. Deux nouveaux paragraphes (3^e et 4^e) sont ajoutés au point 8 de l'article 3. Leur teneur est la suivante :

«Aux fins de la reconnaissance du droit à la prestation [de maternité], les cotisations correspondant au mois au cours duquel s'est produit l'événement ouvrant droit à la prestation et aux deux mois antérieurs sont réputées versées, même si le versement n'apparaît pas encore sur le système d'information de la sécurité sociale. L'entité gestionnaire procédera ultérieurement aux vérifications nécessaires afin de s'assurer du versement effectif desdites cotisations en temps voulu. Si tel n'était pas le cas, le versement de la prestation serait immédiatement suspendu et le remboursement des sommes indûment versées serait exigé.

Les dispositions prévues au paragraphe précédent sont applicables à condition que le travailleur puisse prouver qu'il a versé les cotisations correspondant à la période minimale de cotisation requise, la période de jusqu'à trois mois prévue au paragraphe précédent n'entrant pas dans le calcul. Si le versement des cotisations pour la période minimale de cotisation requise n'est pas démontré, le versement des cotisations correspondantes n'apparaissant pas encore sur le système d'information de la sécurité sociale devra être justifié. »

Deux. Le point 1 de l'article 13 est modifié comme suit :

«1. Le médecin du service public de santé ayant pris en charge une travailleuse enceinte rédige un compte-rendu de maternité contenant, selon le cas, les éléments suivants :

a) date probable de l'accouchement, si la travailleuse prend son congé avant l'accouchement.

b) mort de l'enfant après une période de gestation d'au moins cent quatre-vingts jours.

Le compte-rendu de maternité n'est pas exigé dans les autres cas. »

Ce compte rendu n'est donc plus nécessaire dans le cas visé à l'alinéa b) tel que rédigé avant la modification, « *date de l'accouchement* », et un nouvel alinéa b) est ajouté, relatif au décès de l'enfant dans les conditions susmentionnées.

Trois. L'alinéa c) du point 2.1. de l'article 14 est supprimé et l'alinéa d) devient le nouvel alinéa c).

La demande de prestation de maternité ne doit plus être obligatoirement accompagnée de l'attestation du versement des cotisations de sécurité sociale par la (ou les) dernière(s) entreprise(s). Si le versement des cotisations incombe à la travailleuse, celle-ci n'est plus tenue de joindre à sa demande l'attestation du versement des cotisations, nécessaire à la justification de la période minimale de cotisation, à la fixation du montant de la prestation ou à la justification d'être à jour de paiement des cotisations.

Quatre. Un troisième paragraphe est ajouté au point 6 de l'article 23. Sa teneur est la suivante :

« Aux fins de la reconnaissance du droit à la prestation [de paternité], les dispositions du troisième et du quatrième paragraphes de l'article 3.8. sont applicables. »

Cinq. Un troisième paragraphe est ajouté au point 2 de l'article 41. Sa teneur est la suivante :

«Aux fins de la reconnaissance du droit à la prestation [de risques pendant la grossesse], les dispositions du troisième et du quatrième paragraphes de l'article 3.8. sont applicables.»

Six. Le troisième paragraphe de l'article 30.2 est supprimé. Les paragraphes quatrième à septième sont renumérotés troisième à sixième respectivement. »

Comme dans le cas visé au point 3 de la deuxième disposition finale susmentionnée, l'obligation de joindre à la demande de prestation de paternité l'attestation du versement des cotisations de la sécurité sociale par la (ou les) dernière(s) entreprise(s) est supprimée. Si le versement des cotisations incombe au travailleur, celui-ci n'est plus tenu de joindre à sa demande l'attestation du versement des cotisations nécessaire à la justification de la période minimale de cotisation, à la fixation du montant de la prestation ou à la justification d'être à jour de paiement des cotisations.

- **Loi 1/2014 du 28 février 2014 sur la protection des travailleurs à temps partiel et l'adoption d'autres mesures urgentes dans l'ordre économique et social (BOE du 14 mars 2014).**

(<http://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2014-2219>)

Cette loi découle du décret-loi royal 11/2013 du 2 août 2013 sur la protection des travailleurs à temps partiel et l'adoption d'autres mesures urgentes dans l'ordre économique et social (BOE du 3 août 2013), lequel modifie les conditions d'accès aux prestations de la sécurité sociale pour les contrats à temps partiel. En particulier, le nombre d'années ouvrant droit à une prestation a fait l'objet d'une révision afin de garantir à tout moment l'application du principe d'égalité entre les personnes travaillant à temps partiel et celles travaillant à temps complet. Ces mesures bénéficient tout particulièrement aux femmes puisque, comme il a été déjà souligné, elles constituent la catégorie principale de personnes ayant recours à ce type de contrats.

Une partie du contenu de ce texte de droit tient compte de la déclaration d'inconstitutionnalité et de nullité de la deuxième règle contenue au point 1 de la septième disposition additionnelle, relative au calcul des périodes de cotisation des travailleurs à temps partiel, du décret-loi royal 15/1998 du 27 novembre 1998 portant adoption de mesures urgentes pour l'amélioration du marché du travail en matière de travail à temps partiel et la promotion de la stabilité dudit marché. Dans son arrêt 61/2013, rendu le 14 mars 2013, le Tribunal constitutionnel réuni en assemblée plénière a conclu à la violation de l'article 14 de la Constitution après avoir constaté que ladite règle porte atteinte au droit à l'égalité et entraîne une discrimination indirecte fondée sur le sexe, dès lors qu'elle touche majoritairement les femmes. Le Tribunal constitutionnel a prononcé l'inconstitutionnalité et la nullité de ladite règle sans autres précisions sur les effets juridiques de cette dernière. Les arrêts 71/2013 et 72/2013, rendus le 8 avril 2013, et 116/2013 et 117/2013, du 20 mai 2013, s'ajoutent à l'arrêt 61/2013. Toutes ces décisions du Tribunal constitutionnel portent sur le calcul des périodes de cotisation ouvrant droit aux prestations en espèces correspondantes, lorsqu'il s'agit de périodes accomplies sous contrat de travail à temps partiel, y compris les contrats de travail intermittents à durée indéterminée à temps complet ou partiel, indépendamment du fait que la réduction du temps de travail soit journalière, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Le Tribunal considère que les différences de traitement en matière de calcul des délais de carence, selon qu'il s'agisse de travailleurs à temps partiel ou à temps complet, manque de justification raisonnable et ne respecte pas la proportionnalité nécessaire entre la mesure adoptée, le résultat produit et la finalité poursuivie.

Un texte de loi tenant compte des arrêts ci-dessus a ainsi dû être promulgué (décret-loi royal 11/2013 du 2 août 2013 sur la protection des travailleurs à temps partiel et l'adoption d'autres mesures urgentes dans l'ordre économique et social, un texte qui a été ultérieurement intégré dans la loi 1/2014, qui porte le même nom) afin de combler le vide laissé par l'annulation de ladite règle en matière de calcul des délais de carence ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale pour les travailleurs sous contrat à temps partiel.

Sur la base de cette nouvelle réglementation, le gouvernement considère qu'il est nécessaire, en cohérence avec la décision du TC et pour des raisons de justice sociale, de réviser le nombre d'années ouvrant droit à une prestation, l'objectif étant de garantir, dans tous les cas, que le principe d'égalité des travailleurs est respecté et que

le même effort est exigé de tous les travailleurs, qu'il s'agisse de travailleurs à temps complet ou à temps partiel.

- **Loi 36/2014 du 26 décembre 2014 sur le budget de l'État pour l'année 2015 (BOE du 30 décembre 2014).**

La dixième disposition finale de cette loi entérine le report à la date du 1^{er} janvier 2016 de l'entrée en vigueur de l'extension du congé de paternité à quatre semaines en cas de naissance, d'adoption ou d'accueil, établie dans la loi 9/2009 du 6 octobre 2009.

- **Loi 26/2015 du 28 juillet 2015 portant modification du système de protection de l'enfance et de l'adolescence (BOE du 29 juillet 2015) :** (<http://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-8470>):

La troisième disposition finale de cette loi porte modification du Statut des travailleurs, qui prévoit, à l'alinéa f) du point 3 de l'article 37, un congé pour les travailleuses « pour la durée nécessaire à la réalisation des examens prénataux et des séances de préparation à l'accouchement devant être suivies pendant le temps de travail ». Cet article vise la maternité biologique et, dans certains cas, l'accueil familial, la maternité ou la paternité adoptives étant exclues. Dans certaines communautés autonomes, les familles adoptives, d'accueil ou chargées de la garde d'un enfant en vue de son adoption, sont tenues de participer à des séances d'information et à une préparation et, dans le cas de l'adoption, elles doivent obtenir une attestation de capacité adoptive délivrée à l'issue d'une étude psychosociale nécessitant parfois plus de cinq entretiens. Ces exigences légales pourraient être considérées comme une préparation à l'adoption à proprement parler et la loi devrait, dès lors et à cette fin, prévoir des autorisations d'absence rémunérées puisque toutes les familles adoptantes sont tenues de suivre ladite préparation, contrairement à la préparation à l'accouchement, qui n'est pas obligatoire. En outre, en vue de l'adoption, les deux parents doivent participer à la préparation et aux entretiens, alors qu'en ce qui concerne les examens prénataux et les techniques de préparation à l'accouchement, seule la participation de la mère est strictement nécessaire. Pour tous ces motifs, cette modification entend mettre sur un pied d'égalité les familles adoptantes ou d'accueil et les familles biologiques.

L'alinéa f) du point 3 de l'article 37 relatif à l'autorisation d'absence des travailleuses « pour la durée nécessaire à la réalisation d'examens prénataux et aux séances de préparation à l'accouchement devant être suivies pendant le temps de travail » est donc désormais rédigé comme suit :

« f) Pour la durée nécessaire à la réalisation des examens prénataux et aux séances de préparation à l'accouchement et, en cas d'adoption, d'accueil ou de garde en vue d'une adoption, pour la participation aux séances obligatoires d'information et de préparation et pour la réalisation des comptes rendus psychologiques et sociaux préalables à l'obtention de l'attestation de capacité adoptive, à condition, dans tous les cas, que les formalités ci-dessus doivent être effectuées pendant le temps de travail. »

- **Loi 25/2015 du 28 juillet 2015 relative au dispositif de deuxième chance et à la réduction des charges financières et autres mesures dans l'ordre social**⁷.

Cette loi entérine le décret-loi royal 1/2015 du 27 février 2015. Aux fins de la conciliation de la vie professionnelle et familiale, les travailleurs relevant du régime spécial des **travailleurs indépendants** embauchant un autre travailleur en vertu de l'article 30 de la loi 20/2007 du 11 juillet 2007 sur le statut du travail indépendant bénéficient d'une **exonération de 100%** de la cotisation au titre des risques non professionnels (de 50% si le travailleur est engagé à temps partiel).

- **Loi 31/2015 du 9 septembre 2015** portant modification et mise à jour de la réglementation en matière d'auto-emploi et adoption de mesures pour la **promotion et la stimulation du travail indépendant et de l'économie sociale**⁸ : **modification de l'article 11.2.a) de la loi 20/2007 du 11 juillet 2007 sur le statut du travail indépendant.**

À titre exceptionnel, cette loi permet aux travailleurs indépendants dépendant économiquement d'une entreprise d'**embaucher un travailleur -un seul-** dans les cas suivants : risques pendant la grossesse et risques pendant l'allaitement naturel d'un enfant de moins de neuf mois ; périodes de repos pour maternité, paternité, adoption ou accueil ; pour s'occuper d'un enfant à charge âgé de moins de sept ans ; pour s'occuper d'un membre de la famille à charge jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou d'affinité en situation de dépendance ou de handicap (taux supérieur à 33% dûment reconnu).

La loi ajoute un **nouvel article 32** à la loi 20/2007 du 11 juillet 2007 sur le statut du travail indépendant, qui régleme les **réductions et les exonérations des cotisations** à la sécurité sociale pour les personnes en situation de handicap, les victimes de violences sexistes et les victimes du terrorisme souhaitant travailler en tant qu'indépendants. La limite d'âge (fixée auparavant à 30 ans pour les hommes et à 35 pour les femmes) a été supprimée et la prestation de chômage peut faire l'objet d'une capitalisation à hauteur de 100% pour le démarrage d'un travail indépendant, quels que soient le sexe ou l'âge de l'intéressé(e).

- **Décret royal législatif 2/2015 du 23 octobre 2015 portant approbation du texte refondu de la loi sur le Statut des travailleurs**⁹.

Ce texte refondu intègre, en les régularisant, en les précisant et en les harmonisant, la loi sur le Statut des travailleurs, approuvée par le décret royal législatif 1/1995 du 24 mars 1995, et toutes les dispositions légales connexes et les textes ayant force de loi qui ont introduit des modifications.

⁷ Loi 25/2015 du 28 juillet 2015 relative au dispositif de deuxième chance et à la réduction des charges financières et autres mesures dans l'ordre social, disponible sur : http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-8469.

⁸ Loi 31/2015 du 9 septembre 2015 portant modification et mise à jour de la réglementation en matière d'auto-emploi et adoption de mesures pour la promotion et la stimulation du travail indépendant et de l'économie sociale, disponible sur <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-9735>.

⁹ Décret royal législatif 2/2015 du 23 octobre 2015 portant approbation du texte refondu de la loi sur le Statut des travailleurs, disponible sur https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11430

L'alinéa f) du point 3 de l'article 37, précité, est rédigé comme suit :

« f) Pour la durée nécessaire à la réalisation des examens prénataux et aux séances de préparation à l'accouchement et, en cas d'adoption, d'accueil ou de garde à des fins d'adoption, pour la participation aux séances obligatoires d'information et de préparation et pour la réalisation des comptes rendus psychologiques et sociaux préalables à l'obtention de l'attestation de capacité adoptive, à condition, dans tous les cas, que les formalités ci-dessus doivent être effectuées pendant le temps de travail. »

- **Loi 48/2015 du 29 octobre 2015 sur le budget général de l'État pour l'année 2016**¹⁰.

- ✓ La onzième disposition finale modifie la loi 9/2009 du 6 octobre 2009 relative à l'**extension à quatre semaines de la durée du congé de paternité** en cas de naissance, d'adoption ou d'accueil. L'entrée en vigueur de cette disposition a été reportée au 1^{er} janvier 2017.

Cette modification figure également dans le *texte refondu de la loi sur le Statut des travailleurs*, concrètement à l'article 48.7 du décret royal législatif 1/1995 du 24 mars 1995, ainsi qu'à l'alinéa c) de l'article 49 du décret royal législatif 5/2015 du 30 octobre 2015 portant approbation du *texte refondu de la loi sur le Statut général des employés publics*.

- ✓ La deuxième disposition finale modifie le texte refondu de la loi générale sur la sécurité sociale, approuvé par le décret royal législatif 1/1994 du 20 juin 1994 : un complément de maternité est ajouté aux pensions contributives dans le but, d'une part, de reconnaître, au moyen d'une prestation sociale publique, la contribution démographique apportée au système de la sécurité sociale par les femmes ayant choisi de concilier leur carrière professionnelle et la maternité, et d'autre part, de mettre en valeur l'approche de genre dans le domaine des pensions, afin d'atténuer les conséquences des discriminations que subissent davantage les femmes que les hommes.

Aux fins ci-dessus, un nouvel article, numéroté 50 bis, a été ajouté au texte refondu de la loi générale sur la sécurité sociale, approuvé par le décret royal législatif 1/1994 du 20 juin 1994 (article 60 du texte refondu de la loi générale sur la sécurité sociale, actuellement en vigueur, approuvé par le décret royal législatif 8/2015 du 30 octobre 2015). La teneur dudit article est la suivante :

« Article 50 bis. Complément de maternité s'ajoutant aux pensions contributives du système de la sécurité sociale.

1. En raison de leur contribution démographique à la sécurité sociale, un complément de pension est accordé aux femmes ayant des enfants biologiques ou adoptés et bénéficiant, dans le cadre de l'un des régimes de

¹⁰ Loi 48/2015 du 29 octobre 2015 sur le budget général de l'État pour l'année 2016, disponible sur https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11644

sécurité sociale, de pensions contributives de retraite, de veuvage ou d'incapacité permanente.

Ce complément, dont la nature juridique est, à tous les effets, celle d'une pension publique contributive, correspond à un montant qui résulte de l'application au montant initial desdites pensions d'un pourcentage précis, déterminé en fonction du nombre d'enfants :

- Deux enfants : 5%*
- Trois enfants : 10%*
- 4 enfants ou plus : 15%*

Aux fins de la reconnaissance du droit au complément de pension et de la détermination du montant de celui-ci, seuls sont pris en compte les enfants nés ou adoptés avant l'évènement ayant ouvert droit à la pension correspondante.

2. Si le montant de la pension initiale est supérieur au plafond prévu à l'article 47 avant application du complément, la somme de la pension et du complément ne peut pas être supérieure audit plafond majoré de 50% du complément applicable.

De la même manière, si le montant de la pension accordée atteint le plafond prévu à l'article 47 après application partielle du complément, l'intéressée a le droit de percevoir en outre 50% de la partie du complément dépassant le plafond en vigueur à tout moment.

Lorsque, pour d'autres motifs, le dépassement du plafond est autorisé par la loi ou les règlements correspondants, le complément est calculé dans les termes indiqués au présent point 1 en considérant que le montant initial de la pension correspond au plafond en vigueur applicable.

Lorsque le droit à la pension, à laquelle doit s'ajouter le complément, découle du cumul de périodes d'assurance au prorata temporis en application d'une réglementation internationale, le complément est calculé sur la base de la pension théorique à laquelle l'intéressé aurait droit et en appliquant au résultat de ce calcul le prorata correspondant.

3. Si le montant de la pension initiale est inférieur au montant minimal des pensions annuellement fixé par la loi sur le budget général de l'État correspondante, ce dernier montant sera accordé en tenant compte des prévisions contenues à l'article 50 et majoré du complément pour enfant qui résulte de l'application du pourcentage correspondant sur la pension initiale.

4. Le complément de pension ne s'applique pas si l'intéressée bénéficie de manière volontaire de la retraite anticipée ou de la retraite partielle visées respectivement aux articles 161 bis 2.b) et 166.

Nonobstant ce qui précède, le complément de pension correspondant sera accordé lors du passage de la retraite partielle à la pleine retraite, une fois atteint l'âge de la retraite, variable en fonction des cas.

5. Si plusieurs pensions du système de la sécurité sociale sont versées simultanément, le complément pour enfant n'est accordé que pour l'une des pensions de la bénéficiaire, conformément à l'ordre de priorité suivant :

1° à la pension la plus favorable ;

2° à la pension de retraite, si une pension de retraite et une pension de veuvage sont versées simultanément.

Si le montant des pensions cumulées est supérieur au plafond prévu à l'article 47 avant application du complément, le montant résultant de l'addition des pensions et du complément ne peut pas être supérieur audit plafond, majoré de 50% du complément applicable.

De la même manière, si le montant des pensions cumulées est égal ou supérieur au plafond prévu à l'article 47 en appliquant le complément seulement de manière partielle, l'intéressée aura droit à percevoir en outre 50% de la partie du complément qui dépasse le plafond en vigueur à tout moment.

Dans les cas où la loi ou les règlements autorisent le dépassement du plafond, le complément est calculé dans les termes prévus au présent point, en prenant comme montant initial des pensions cumulées le plafond en vigueur à tout moment.

6. Le droit au complément est soumis au régime juridique de la pension en ce qui concerne l'ouverture du droit, la durée de validité, la suspension, l'extinction du droit et, le cas échéant, la revalorisation. »

- ✓ La troisième disposition finale de la loi sur le budget général de l'État pour 2016 établit que le complément de maternité visé à l'article 50 bis précité est applicable, lorsque les conditions prévues à ce même article sont réunies, aux femmes ayant ouvert droit, à compter du 1^{er} janvier 2016, à des pensions contributives de retraite, de veuvage ou d'incapacité.

- Enfin, **loi 9/2009 du 6 octobre 2009 relative à l'extension de la durée du congé de paternité en cas de naissance, d'adoption ou d'accueil.**

Cette loi prévoyait de porter le congé de paternité à 4 semaines. L'entrée en vigueur de cette disposition a été reportée chaque année en vertu des lois successives sur le budget de l'État. Elle est finalement entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017, en application de la onzième disposition finale de la loi 48/2015 du 29 octobre 2015 sur le budget général de l'État pour l'année 2016.

- ✓ Cette loi ajoute en outre une nouvelle disposition additionnelle, numérotée dix-huitième, au texte refondu de la loi sur les pensions de l'État, approuvé par le décret royal législatif 670/1987 du 30 avril 1987. Ladite disposition additionnelle met en place un « **complément de maternité pour les pensions du régime des pensions de l'État** » applicable aux femmes ayant eu ou adopté des enfants et qui bénéficient de pensions de retraite, de retraite forcée, d'incapacité permanente au service, d'inaptitude ou de veuvage.
- ✓ La loi introduit également deux modifications dans le *Statut général des employés publics*, approuvé par le *décret royal législatif 5/2015 du 30 octobre 2015*. Premièrement, le droit à prendre des jours de **congés de vacances** après la fin de l'année à laquelle ils correspondent s'il n'ont pas pu être pris en raison d'un congé de maternité, d'incapacité temporaire, de risque pendant l'allaitement ou de risque pendant la grossesse. Deuxièmement, la loi prévoit la possibilité pour les administrations publiques de mettre en place un congé rémunéré pour les femmes fonctionnaires à partir de la **37^e semaine de grossesse** et de la 35^e semaine en cas de grossesse multiple.
 - **2) Décret royal législatif 2/2015 du 23 octobre 2015 portant approbation du texte refondu de la loi sur le Statut des travailleurs** (<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>) :

Ce texte, qui remplace la loi sur le Statut des travailleurs, approuvé par le décret royal législatif 1/1995 du 24 mars 1995, intègre le contenu de cette loi, dûment régularisé, précisé et harmonisé, sans introduire de nouvelles dispositions.

- **Décret royal législatif 3/2015 du 23 octobre 2015 portant approbation du texte refondu de la loi sur l'emploi** (<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>) :

À l'instar du nouveau Statut des travailleurs, ce texte refondu abroge et remplace la loi 56/2003 sur l'emploi, sans introduire de nouvelles dispositions se rapportant à la matière objet de la Convention.

Concrètement, le contenu du chapitre I^{er} du Titre II de la loi 56/2003 sur l'emploi est intégré dans le chapitre I^{er} du Titre III du texte refondu de la loi sur l'emploi approuvé par le décret royal législatif 3/2015.

- **Décret royal législatif 5/2015 du 30 octobre 2015 portant approbation du texte refondu de la loi sur le statut général des employés publics**¹¹.

Ce texte refondu intègre, dûment régularisées, précisées et harmonisées, la loi 7/2007 du 12 avril 2007 sur le statut général des employés publics et les dispositions relatives

¹¹ Décret royal législatif 5/2015 du 30 octobre 2015 portant approbation du texte refondu de la loi sur le statut général des employés publics, disponible sur : https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11719

au régime juridique de l'emploi public contenues dans des textes ayant force de loi et qui ont introduit des modifications dans ladite loi 7/2007.

Parmi les dispositions ci-dessus figure l'article 49 e), qui prévoit un **congé pour s'occuper d'un enfant souffrant d'un cancer ou d'une autre maladie grave**. Ainsi, les fonctionnaires ont droit, à condition que les deux parents (ou les parents adoptifs, d'accueil en pré-adoption ou d'accueil permanent) travaillent, à une réduction du temps de travail d'au moins 50% sans perte de salaire, cette réduction pouvant être cumulée sur des jours de travail complets. Ce congé a été introduit par la *loi 27/2011 du 1^{er} août 2011, relative à l'actualisation, l'adaptation et la modernisation du système de sécurité sociale (voir note finale 1)*.

- **Décret royal législatif 8/2015 du 30 octobre 2015 portant approbation du texte refondu de la loi générale sur la sécurité sociale** (<http://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>) :

L'alinéa c) de l'article 1^{er} de la loi 20/2014 du 29 octobre 2014 portant délégation au gouvernement du pouvoir d'adopter différents textes refondus en vertu de l'article 82 et suivants de la Constitution espagnole, a autorisé le gouvernement à adopter un texte refondu intégrant, après régularisation, éclaircissement et harmonisation, le texte refondu de la loi générale sur la sécurité sociale, approuvé par le décret royal législatif 1/1994 du 20 juin 1994 et toutes les dispositions légales y afférentes énumérées à l'alinéa précité ainsi que les textes de droit ayant introduit des modifications dans ledit décret royal législatif.

À cet effet, le décret royal législatif 8/2015 a pour but de :

- intégrer dans un seul texte toutes les lois ayant été adoptées après la promulgation du texte refondu de la loi générale sur la sécurité sociale de 1994. Ces lois sont mentionnées à l'alinéa c) de l'article 1^{er} de la loi 20/2014 du 29 octobre 2014 et ont été harmonisées, régularisées et précisées au fil des articles de la nouvelle loi, ce qui constitue l'objectif de tout texte refondu.
- faire du nouveau texte refondu de la loi générale sur la sécurité sociale la référence juridique en la matière.
- doter l'ensemble des dispositions intégrées dans le texte refondu d'une structure systématique et cohérente au moyen d'une profonde restructuration de la norme précédente.
- réduire le nombre de dispositions additionnelles contenues dans le texte refondu de 1994. Le nombre élevé de dispositions additionnelles ne permettait pas d'avoir une vue d'ensemble cohérente de ce texte de 1994 et allait à l'encontre de la transparence, de l'accessibilité et de la proximité au citoyen que prônaient le rapport de la CORA (commission pour la réforme des administrations publiques) et la loi 19/2013 du 9 décembre sur la transparence, l'accès à l'information publique et la bonne gouvernance.

- Enfin, compte tenu du temps écoulé depuis l'adoption du texte refondu de la loi générale sur la sécurité sociale de 1994, qui était à son tour le résultat de la refonte d'un texte refondu précédent, les formulations obsolètes ou désuètes et les mentions faites à des ministères, des organismes ou des institutions qui n'existent plus ont été mises à jour, les autorisations ou prévisions n'ayant plus raison d'être ou ayant été réalisées ont été supprimées, la réglementation actuelle a été adaptée aux orientations en matière de technique législative adoptées en Conseil des ministres le 22 juillet 2005 ; et toutes les adaptations nécessaires sur un texte datant de 1994 ont été réalisées.

Ce décret royal législatif et le texte refondu qui constitue son objet sont entrés en vigueur le 2 janvier 2016.

Sans préjudice de ce qui précède, le complément de maternité visé à l'article 60 du texte refondu s'ajoute aux pensions contributives dont le droit a été ouvert à partir du 1^{er} janvier 2016, lorsque les circonstances prévues à cet effet sont réunies.

- Loi 6/2017 du 24 octobre 2017 portant adoption de mesures urgentes pour la réforme du travail indépendant (BOE du 25 octobre 2017).

Le point un de la quatrième disposition finale modifie l'alinéa a) de l'article 318 du texte refondu de la loi sur la sécurité sociale approuvé par le décret royal législatif 8/2015 du 30 octobre 2015, ledit alinéa étant désormais rédigé comme suit :

« a) en matière de maternité et de paternité, [sont modifiées] les dispositions des chapitres VI et VII du Titre II respectivement, à l'exception de celles contenues dans les articles 179.1 et 185.

Les prestations en espèces pour maternité et paternité sont accordées sous forme de prestations équivalant à 100% d'une assiette de base dont le montant par jour est calculé en divisant par 180 la somme des bases sur lesquelles le travailleur a effectivement cotisé à ce régime spécial [travail indépendant] au cours des six mois immédiatement antérieurs à l'ouverture du droit.

Si le travailleur n'a pas été inscrit au régime spécial pendant la totalité de ladite période de six mois, l'assiette de base est calculée en divisant la somme des bases sur lesquelles le travailleur a effectivement cotisé à ce régime spécial [travail indépendant] au cours des six mois immédiatement antérieurs à l'ouverture du droit par le nombre de jours d'inscription du travailleur à ce régime pendant ladite période.

Les périodes pendant lesquelles le travailleur indépendant a droit à percevoir la prestation de maternité ou de paternité coïncident, en ce qui concerne la durée et la répartition, avec les périodes de repos prévues pour les travailleurs salariés, le versement de l'allocation pouvant être effectué à compter de la naissance de l'enfant. Les travailleurs soumis à ce régime spécial ont également droit à percevoir les prestations de maternité ou de paternité au titre d'un temps partiel, dans les conditions prévues par la loi.

La prestation de paternité peut être rejetée, annulée ou suspendue pour les mêmes motifs applicables à la prestation de maternité. Les dispositions de l'article 179.2. sont applicables à la prestation de paternité. »

Cette quatrième disposition finale modifie l'assiette de calcul de la prestation de maternité ou de paternité, qui n'est plus celle prévue pour la prestation d'incapacité temporaire liée aux risques non professionnels. Ladite assiette est désormais calculée en divisant par 180 la somme des bases sur lesquelles le travailleur a effectivement cotisé au régime spécial des travailleurs indépendants au cours des six mois immédiatement antérieurs à l'ouverture du droit (compte tenu de l'exception prévue au troisième paragraphe qui a été ajouté à l'alinéa a) de l'article 318 du texte refondu de la loi générale sur la sécurité sociale).

L'article ci-dessus est entré en vigueur le premier jour du deuxième mois civil suivant l'entrée en vigueur de la deuxième disposition finale, soit le 1^{er} mars 2018.

En outre, en ce qui concerne les questions relatives à la conciliation de la vie professionnelle et familiale, il convient de mentionner les modifications introduites par la loi 20/2007 du 11 juillet 2007 portant adoption du statut du travail indépendant. L'article 5 modifie les points 1 et 3 de l'article 30 de la loi sur le statut du travail indépendant précitée et ajoute un nouveau point 8 à ce même article. La teneur de ces points est la suivante :

« 1. Tout travailleur inscrit au régime spécial de la sécurité sociale pour travailleurs indépendants a droit, dans les cas ci-dessous et pendant une période maximale de douze mois, à une exonération de 100% de la cotisation des travailleurs indépendants au titre des risques non professionnels [s'il embauche un travailleur], ladite cotisation résultant de l'application, à l'assiette moyenne du travailleur pendant les douze mois précédant la date à laquelle il demande à bénéficier de cette mesure, du taux minimal de cotisation applicable à tout moment audit régime spécial :

a) pour prendre soin d'un enfant de moins de douze ans étant à sa charge ;

b) pour prendre soin d'un membre de sa famille à charge, jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou d'affinité, lorsque ce dernier est en situation de dépendance dûment justifiée ;

c) pour prendre soin d'un membre de sa famille à charge, jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou d'affinité, lorsque ce dernier est en situation de paralysie cérébrale, de maladie mentale ou de handicap intellectuel, avec un degré reconnu de handicap égal ou supérieur à 33%, ou en situation de handicap physique ou sensoriel avec un degré reconnu de handicap égal ou supérieur à 65%, lorsque la situation de handicap a été dûment établie et à condition que le membre de la famille concerné n'exerce pas d'activité rémunérée.

Si le travailleur est inscrit depuis moins de douze mois au régime spécial de la sécurité sociale pour travailleurs indépendants, l'assiette moyenne de cotisation est calculée à compter de la date d'affiliation. »

« 3. En cas de manquement aux dispositions du point précédent, le travailleur indépendant est tenu de rembourser le montant de l'exonération dont il a bénéficié.

Il n'y a pas lieu de rembourser le montant de l'exonération lorsque celle-ci prend fin pour des motifs objectifs ou pour cause de licenciement disciplinaire reconnu comme légal, ou lorsqu'elle prend fin pour cause de démission, de décès, de retraite ou d'incapacité permanente totale ou de grande invalidité du travailleur, ou en raison de la résiliation du contrat pendant la période d'essai.

Lorsque le remboursement peut être exigé, celui-ci ne concerne que la partie de l'exonération liée au contrat dont l'extinction se produit pour des motifs autres que ceux prévus au paragraphe précédent.

Si le travailleur embauché n'est pas employé pendant au moins trois mois à compter de la date du début de l'application de l'exonération, le travailleur indépendant doit rembourser le montant de l'exonération dont il a bénéficié sauf si, en vertu des dispositions du point précédent, une nouvelle personne est embauchée dans un délai de 30 jours.

Si l'enfant qui est à l'origine de l'exonération prévue au présent article atteint l'âge de douze ans avant la fin de la période d'application de l'exonération, celle-ci peut continuer à s'appliquer jusqu'à la durée maximale prévue de 12 mois, à condition que les autres conditions soient réunies.

En tout état de cause, le travailleur indépendant bénéficiant de l'exonération prévue au présent article doit rester affilié à la sécurité sociale pendant les six mois suivant la fin de la période d'application de ladite exonération. Dans le cas contraire, le travailleur indépendant sera tenu de rembourser le montant de l'exonération dont il a bénéficié. »

« 8. Les dispositions des points précédents sont également applicables aux travailleurs indépendants inscrits au premier groupe de cotisation du régime spécial de la sécurité sociale pour les travailleurs de la mer. »

L'amélioration introduite consiste en une exonération de 100% de la cotisation des travailleurs indépendants au titre des risques non professionnels, laquelle est calculée en appliquant, à l'assiette moyenne de cotisation du travailleur pendant les 12 derniers mois précédant la date à laquelle il commence à bénéficier de l'exonération, le taux minimal de cotisation en vigueur à tout moment prévu dans le cadre de ce régime spécial. Cette exonération concerne les personnes inscrites à la sécurité sociale en tant que travailleurs indépendants et s'applique pendant une période maximale de douze mois, afin qu'elles puissent s'occuper d'un enfant de moins de douze ans à charge. Avant l'entrée en vigueur de la loi susvisée, pour pouvoir bénéficier de cette mesure, l'âge de l'enfant devait être au maximum de sept ans.

La loi portant adoption de mesures urgentes relatives au travail indépendant établit également à son article 6 une exonération de 100% de la cotisation des travailleurs indépendants pendant la période de congé de maternité, paternité, adoption, garde à des fins d'adoption, accueil, risque pendant la grossesse ou risque pendant

l'allaitement naturel (article 38 de la loi sur le travail indépendant). La teneur de l'article 38 de la loi 20/2007 du 11 juillet 2007 sur le statut du travail indépendant a donc été modifiée comme suit :

« Pendant les périodes de congé de maternité, paternité, adoption, garde à des fins d'adoption, accueil, risque pendant la grossesse ou risque pendant l'allaitement naturel, à condition que le congé ait une durée minimale d'un mois, le travailleur indépendant, qu'il soit inscrit au régime spécial de la Sécurité sociale pour les travailleurs indépendants ou au premier groupe de cotisation du régime spécial de la Sécurité sociale pour les travailleurs de la mer, a droit à une exonération de 100% de la cotisation au titre du travail indépendant résultant de l'application, à l'assiette moyenne du travailleur pendant les douze mois précédant la date à laquelle il commence à bénéficier de cette mesure, le taux de cotisation obligatoire pour les travailleurs inscrits au régime spécial de la Sécurité sociale qui leur revient en fonction de leur activité professionnelle indépendante.

Si le travailleur est inscrit depuis moins de douze mois au régime spécial de la sécurité sociale pour travailleurs indépendants ou au premier groupe de cotisation du régime spécial de la Sécurité sociale pour les travailleurs de la mer, l'assiette moyenne de cotisation est calculée à compter de la date d'affiliation.

Cette exonération est compatible avec celle prévue dans le décret-loi royal 11/1998 du 4 septembre 1998. »

Enfin, l'article 7 a ajouté un nouvel article à la loi sur le statut du travail indépendant, numéroté 38 bis, qui prévoit les exonérations applicables dans certains cas aux travailleuses indépendantes qui souhaitent reprendre le travail. La teneur de ce nouvel article est la suivante :

« Les femmes inscrites au régime spécial de la Sécurité sociale pour travailleurs indépendants ou au premier groupe de cotisation du régime spécial de la Sécurité sociale pour les travailleurs de la mer qui, ayant arrêté leur activité professionnelle pour cause de maternité, adoption, garde à des fins d'adoption, accueil ou tutelle dans les conditions prévues par la loi, reprennent le travail indépendant dans les deux ans suivant la date de l'arrêt du travail ont droit à une exonération sur leur cotisation au titre des risques non professionnels, y compris l'incapacité temporaire, leur cotisation étant fixée à 50 euros par mois pendant les 12 mois suivant la date de la reprise du travail, à condition qu'elles choisissent de verser la cotisation calculée sur l'assiette minimale établie d'une manière générale pour le régime spécial qui leur revient en fonction de l'activité professionnelle indépendante exercée.

Les travailleuses qui remplissent les conditions ci-dessus et choisissent de verser une cotisation calculée sur une assiette supérieure à l'assiette minimale mentionnée au paragraphe précédent, peuvent bénéficier pendant la période susvisée d'une exonération de 80% de la cotisation au titre des risques non professionnels, la cotisation objet de l'exonération étant celle résultant de l'application, à l'assiette minimale établie d'une manière générale pour le

régime spécial correspondant, du taux minimal de cotisation en vigueur à tout moment, incapacité temporaire comprise. »

De cette manière, dans les cas d'arrêt de travail pour maternité, adoption, garde à des fins d'adoption, accueil et tutelle, les femmes inscrites au régime spécial de la Sécurité sociale pour travailleurs indépendants ou au premier groupe de cotisation du régime spécial de la Sécurité sociale pour les travailleurs de la mer qui reprennent le travail indépendant, dans les deux ans suivant la date de l'arrêt du travail, ont droit à une exonération en vertu de laquelle leur cotisation pour risques non professionnels est fixée à 50 euros par mois pendant les 12 mois suivant la date de la reprise du travail.

REMARQUE GÉNÉRALE SUR L'ARTICLE 8.2. *(caractère illégal du licenciement par l'employeur d'une femme durant le congé de maternité ou à une date impliquant que le délai de préavis arrive à expiration pendant ledit congé).*

Depuis la date du dernier rapport, la réglementation en matière de licenciements n'a pas été modifiée suite à l'adoption de la réforme du droit du travail de 2012. La situation reste par conséquent la même en ce qui concerne la protection de la maternité des femmes contre le licenciement, prévue à l'article 55 du Statut des travailleurs.

D'un point de vue général, nos dispositions légales sont conformes au contenu de la Charte sociale européenne car elles interdisent explicitement le licenciement d'une travailleuse pendant la grossesse (article 53.4 du Statut des travailleurs). Cette interdiction n'est toutefois pas absolue, puisque le licenciement pour des motifs disciplinaires, non liés à la situation de grossesse, est autorisé.

La CJUE s'est également prononcé, dans son arrêt *Porras Guisado* contre Bankia, sur le caractère légal du licenciement d'une travailleuse enceinte, à condition que l'employeur expose par écrit les motifs à l'origine du licenciement collectif et que ces derniers ne soient pas inhérents à la situation de la personne.

EN CE QUI CONCERNE L'EMPLOI DANS LA **FONCTION PUBLIQUE** :

I. MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

- La **modification du 25 novembre 2015 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 au service de l'administration générale de l'État et de ses organismes publics**¹², porte sur la conciliation et la flexibilité horaire au sein de l'administration générale de l'État.

¹² 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 au service de l'administration générale de l'État et de ses organismes publics, disponible sur : https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-15703

À cet égard, il convient de souligner que les employé(e)s de la fonction publique ayant à leur charge des **personnes handicapées** peuvent disposer de deux heures de flexibilité horaire par jour par rapport à l'horaire établi. En outre, une **réduction du temps de travail**, avec perception de 75% de la rémunération, est autorisée lorsqu'elle est compatible avec la nature des fonctions exercées. D'autres mesures de flexibilité sont également prévues quant à la distribution des jours de vacances et autres congés. Il y a lieu de mentionner que la **dernière modification** prévoit que les employés publics ayant à leur charge des enfants de moins de 12 ans (enfants, descendants ou personnes en tutelle ou accueil) peuvent bénéficier, au motif de la conciliation entre vie personnelle, vie familiale et vie professionnelle, d'une **extension de l'horaire d'été**, à savoir du 1^{er} juin, soit quinze jours avant la date normale de début de l'horaire d'été, jusqu'au 30 septembre, soit quinze jours après la date normale de fin. Ce droit peut également être exercé l'année au cours de laquelle l'enfant atteint ses 12 ans.

- La **décision du 25 juillet 2013** de la Commission permanente de la Commission supérieure du personnel, du ministère des Finances et des Administrations publiques, portant approbation des critères d'interprétation de l'alinéa f) de l'article 48 de la loi 7/2007 du 12 avril 2007 sur le statut général des employés publics, **relatif au congé d'allaitement**.

Conformément à cette décision, le congé d'allaitement peut être pris indistinctement par l'un ou l'autre des parents, mais uniquement par l'un des deux lorsque les deux travaillent (un seul congé par enfant).

- Outre la refonte des deux textes de loi (texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs et texte refondu sur le statut général des employés publics, respectivement « TRLET » et « TREBEP » d'après leur sigle en espagnol) de 2015, qui n'a introduit aucune nouveauté substantielle par rapport aux versions précédentes, la loi 9/2009 du 6 octobre 2009 relative à l'extension de la durée du congé de paternité en cas de naissance, adoption ou accueil, modifie l'article 48 bis du TRLET et l'article 30.1.a) de la loi 30/84, intégrée ultérieurement dans le TREBEP (article 49 c), avec l'instauration d'un congé de paternité de quatre semaines. Cette disposition est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

La modification apportée à la loi 30/84 est rédigée dans les termes suivants :

« Article 30 – Congés

1. Un congé est octroyé pour les motifs justifiés suivants :

a) naissance, accueil ou adoption d'un enfant : congé de quatre semaines pour le père, à compter de la date de la naissance, de la décision administrative ou judiciaire d'accueil ou du jugement ayant prononcé l'adoption. »

L'une des nouveautés du projet de budget de la Sécurité sociale pour 2018 est l'**extension du congé de paternité** en cas de naissance, d'adoption ou d'accueil, la durée de celui-ci étant portée à **cinq semaines**, soit une semaine de plus que le congé de paternité actuel.

Par ailleurs, il convient d'ajouter que les décisions du secrétariat d'État aux Administrations publiques, portant instructions sur le temps de travail et les horaires de travail du personnel au service de l'administration générale de l'État et de ses organismes publics, adoptées au cours de la période de référence, ont introduit des améliorations en termes de flexibilité et de conciliation, des améliorations qui ne concernent pas exclusivement la maternité mais qui favorisent aussi les employés publics ayant un enfant à charge.

Ainsi, la décision du 12 juin 2017 contient les dispositions nécessaires en matière d'horaire pour que les personnes ayant à leur charge une personne handicapée puissent bénéficier, au motif de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, de l'extension de l'horaire intensif d'été (du 1^{er} juin au 30 septembre). Jusqu'à cette date, la réglementation en vigueur accordait le droit à bénéficier de cet horaire intensif étendu uniquement aux employés publics de l'administration générale de l'État ayant à leur charge des enfants de moins de 12 ans (leurs propres enfants, des descendants ou des personnes en tutelle ou accueil) afin de leur permettre d'adapter leur temps de travail à l'horaire d'été appliqué dans de nombreuses écoles. Cette décision élargit donc cette possibilité aux personnes ayant à leur charge une personne handicapée (minimum 33%), à condition que cette dernière vive sous le même toit et soit économiquement dépendante de l'intéressé(e).

II. MESURES ADOPTÉES

- **Plan stratégique pour l'égalité des chances 2014-2016**¹³

En application des dispositions de l'article 18 de la loi organique 3/2007 du 22 mars 2007 pour l'égalité effective des femmes et des hommes, le **Plan stratégique pour l'égalité des chances 2014-2016**¹⁴ (PEIO, d'après son signe en espagnol) a été approuvé le 7 mars 2014 par décision du Conseil des ministres. Dans ce plan, le gouvernement définit les objectifs et les mesures prioritaires à prendre dans les domaines relevant de la compétence de l'État afin d'éliminer toute discrimination fondée sur le sexe qui pourrait subsister et d'atteindre l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

La conciliation et la coresponsabilité sont des objectifs essentiels des politiques d'égalité et sont au cœur de l'axe 2 du PEIO « Conciliation entre vie personnelle, vie familiale et vie professionnelle et coresponsabilité dans l'exercice des responsabilités familiales ». Parmi les mesures mises en œuvre, il convient de signaler en particulier l'extension du congé de paternité, qui passe de deux à quatre semaines et auquel nous avons déjà fait référence au point I ci-dessus (modifications législatives).

Le PEIO 2014-2016 a été soumis pour avis au Conseil pour la participation des femmes. Cette instance se compose de représentants des administrations publiques,

¹³ Plan stratégique pour l'égalité des chances (2014-2016) disponible sur : <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

¹⁴ Plan stratégique pour l'égalité des chances (2014-2016) disponible sur : <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

des organisations de femmes, des organisations syndicales et patronales, ainsi que d'experts. Une évaluation du plan stratégique a été réalisée en 2017 et un nouveau projet de plan pour la période 2018-2021 a été rédigé.

- **II^e Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration générale de l'État et de ses organismes publics**

Ce plan, élaboré avec l'appui des organisations syndicales, a été approuvé en Conseil des ministres le 20 novembre 2015, en application des dispositions de l'article 64 de la loi organique 3/2007 du 22 mars 2007 pour l'égalité effective des femmes et des hommes.

Ses objectifs prioritaires sont : favoriser l'égalité en matière d'emploi ; promouvoir la conciliation des temps de vie et la coresponsabilité ; renforcer les mesures visant à lutter contre la violence de genre et toutes autres situations requérant une protection particulière. Un guide sur la conciliation entre vie personnelle, vie familiale et vie professionnelle au sein de l'administration générale de l'État¹⁵ a été élaboré dans le cadre de ce plan.

CHIFFRES, STATISTIQUES ET INFORMATIONS PERTINENTES

Les tableaux ci-dessous présentent des statistiques provenant du [site web de l'Institut de la femme et de l'égalité des chances](#) (élaborées à partir des données disponibles à ce jour).

CONGÉS ET PRESTATIONS DE PARTERNITÉ	
Total congés	
2014	35 678
2015	38 806
2016	44 468
2017	54 632

CONGÉS ET PRESTATIONS DE MATERNITÉ				
	des prestations	reçues par	reçues par le père	Total congés
	reçues par la mère	la mère	le père	
2014	3,25	76 239	912	31 151
2015	3,13	73 181	208	78 389
2016	7,96	72 821	688	78 509
2017	3,16	53 398	930	58 328

¹⁵ Guide sur la conciliation entre vie personnelle, vie familiale et vie professionnelle au sein de l'administration générale de l'État, disponible sur :

http://www.minhfp.gob.es/AreasTematicas/FuncionPublica/Relaciones_Laborales_y_Dialogo_Social/Conciliacion/Guia_conciliacion_accesible.pdf

PRESTATIONS EN ESPÈCES POUR RISQUE PENDANT LA GROSSESSE	
Nombre de prestations en cours en décembre de chaque année	
2014	9 778
2015	11 318
2016	11 097
2017	11 271

PRESTATIONS EN ESPÈCES POUR RISQUE PENDANT L'ALLAITEMENT NATUREL	
Nombre de prestations en cours en décembre de chaque année	
2014	30
2015	14
2016	35
2017	22

BENEFICIAIRE DU BÉNÉFICIAIRE PARENTAL				
	mères	des deux parents	pères	mères
2014	1,02	1 435	9 554	881
2015	3,33	5 195	3 779	416
2016	2,63	10 517	7 531	986

BENEFICIAIRE FAMILIAL POUR PRENDRE SOIN D'UN PROCHE				
	femmes	hommes	et femmes	hommes
2014	1,67	176	923	253
2015	1,58	369	924	445
2016	1,04	10 020	421	599

PERSONNES OCCUPANT UN EMPLOI À TEMPS PARTIEL FIN DE S'OCCUPER D'UN ENFANT OU D'UN ADULTE MALADE, HANDICAPÉ OU ÂGÉ				
	femmes	hommes	et femmes	hommes
		(1000)	(1000)	(1000)
2014	5,97	50,5	50,0	10,4
2015	5,33	51,4	49,2	12,2
2016	5,04	50,4	50,1	10,2
2017	5,21	51,7	58,2	13,6

Les tableaux ci-dessous présentent des statistiques depuis 2014, ainsi que d'autres informations disponibles sur les prestations de la sécurité sociale, en lien avec les dispositions de l'article 8 de la Charte sociale européenne. Pour en savoir plus :

http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social/Maternidad/index.htm http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social/Maternidad/index.htm

COMPLÉMENT DE MATERNITÉ S'AJOUTANT AUX PENSIONS

En 2017, deuxième année d'application de ce complément, 316 989 femmes en ont bénéficié. Les tableaux ci-dessous présentent les chiffres détaillés :

TYPES DE PENSIONS PERÇUES PAR LES FEMMES BÉNÉFICIAIRES DU COMPLÉMENT DE MATERNITÉ

(Au 31 décembre 2017)

	Incapacité permanente	Retraite	Veuvage	TOTAL
Nombre de pensions	29 009	129 081	158 899	316 989
Montant moyen mensuel du complément (en euros)	47,95	57,74	56,39	56,17

Il est à noter qu'en dépit de l'entrée en vigueur récente de cette mesure, une réduction de l'écart entre les nouvelles pensions de retraite perçues par les hommes et les femmes peut d'ores et déjà être appréciée. Comme le montrent les chiffres du tableau ci-dessous, l'écart hommes-femmes en 2017 est de l'ordre de 21,9%, contre 25,2% en 2015 et 33,6% en 2010.

ÉCART DE GENRE DANS LES NOUVELLES PENSIONS DE RETRAITE

Années	Écart de genre
2010	-33,6
2015	-25,2
2017	-21,9

Il convient également de souligner qu'en 2017 le montant moyen des nouvelles pensions de veuvage des femmes bénéficiant du complément de maternité est 16% plus élevé que celui des femmes n'en bénéficiant pas.

Selon les dernières données disponibles pour 2018, le nombre de bénéficiaires s'élève à 384 707.

PRESTATION DE MATERNITÉ CONTRIBUTIVE

Nombre de prestations et dépenses annuelles (en millions d'euros)

Nombre de prestations	2014	2015	2016	2017
Prestation perçue par la mère	276 239	273 181	272 821	263 398
Prestation perçue par le père	4.912	5.208	5.688	4.930
Total maternité	281 151	278 389	278 509	268 328
Total Dépenses	1.585,65	1.579,33	1560,66	1.519,14

En 2017, le nombre de prestations a baissé de 3,7%.

PRESTATION DE MATERNITÉ (non contributive)

Nombre de prestations*, durée moyenne et dépenses annuelles

	2014	2015	2016	2017
Nombre de prestations	392	359	299	295
Durée moyenne	43,09	43,08	42,45	42,55
Dépenses annuelles (en millions d'euros)	0,29	0,29	0,22	0,55**

(*) Femmes ne partageant pas la période de repos avec l'autre parent

(**) Budget 2017

Pendant la période 2013-2017 (qui suit celle couverte par le rapport précédent), le nombre de femmes bénéficiant de prestations de maternité non contributives a diminué de plus de moitié (295 en 2017), ce qui confirme le caractère « résiduel » de cette prestation, si l'on compare ce chiffre avec les 268 328 prestations de maternité contributives.

La durée de cette prestation de maternité non contributive passe de 42 à 56 jours civils dans un certain nombre de cas, notamment lorsqu'il s'agit de familles monoparentales. Pour ce qui est du caractère suffisant de la prestation, il doit être tenu compte, en plus du montant de celle-ci, de l'ensemble des ressources et des autres bénéfices sociaux de la famille. Il faudrait notamment prendre en compte, au minimum, les prestations familiales sous forme de paiement unique versées au titre d'une naissance ou d'une adoption et les prestations périodiques pour enfants. D'autres mécanismes sont également à prendre en compte :

- améliorations prévues dans les conventions collectives ou au niveau des entreprises ;
- prestations sociales du système public de services sociaux aux familles ;
- mesures adoptées par les communautés autonomes dans le cadre du Plan national d'inclusion, ou d'autres mesures plus spécifiques ;
- programmes d'appui social aux organisations du tiers-secteur (financés sur l'impôt sur le revenu).

Des informations plus détaillées sur ces mécanismes supplémentaires peuvent être fournies par le ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité.

PRESTATION DE PATERNITÉ

Nombre de prestations et dépenses annuelles

	14	15	16	2017
Nombre de prestations	15 678	18 806	14 468	264 632
Dépenses annuelles (en millions d'euros)	12,31	12,90	17,47	399,84*

Source : Comptes et bilans de la sécurité sociale 2007-2015. Prévision liquidation 2016 et budget 2017

* Augmentation due à l'extension du congé de paternité à quatre semaines

L'extension du congé de paternité de 2 à 4 semaines à partir du 1^{er} janvier 2017

a eu un impact significatif sur les dépenses annuelles au titre de cette prestation, celles-ci ayant pratiquement doublé par rapport à l'année précédente. Par ailleurs, le nombre de prestations reconnues a augmenté de 8,25% par rapport à 2016. Le montant moyen en 2017 s'élevait à 1520,56€.

Le projet de loi sur le budget 2018, actuellement en cours d'examen par le Parlement, prévoit une extension de cette prestation à cinq semaines, une enveloppe de 523 millions d'euros ayant été prévue à cette fin.

PRESTATION POUR RISQUE PENDANT LA GROSSESSE

Nombre de prestations, durée moyenne et dépenses annuelles :

	2014	2015	2016	2017
Nombre de prestations en cours	19 778	21 151	21 097	21 271
Durée moyenne (jours)	93,79	92,04	90,64	90,94
Dépenses annuelles (en millions d'euros)	318,82	341,41	356,57	372,37

Fin 2017, le nombre de prestations en cours, au titre de risque pendant la grossesse, s'élevait à 21 271 : 19 834 pour les travailleuses salariées et 1 437 pour les travailleuses indépendantes. La durée moyenne des prestations en 2017 était de l'ordre de 90 jours.

PRESTATION POUR RISQUE PENDANT L'ALLAITEMENT NATUREL

Nombre de prestations, durée moyenne et dépenses annuelles :

	2014	2015	2016	2017
Nombre de prestations en cours	380	400	435	422
Durée moyenne (jours)	146,69	134,4	134,76	135,59
Dépenses annuelles (en millions d'euros)*	5,82	6,41	6,72	8,58

*Ces dépenses concernent essentiellement les travailleuses indépendantes, la couverture des risques professionnels n'étant pas obligatoire dans leur régime.

Fin 2017, le nombre de prestations en cours était de 422. La durée moyenne des

prestations arrivées à terme est de l'ordre de 135 jours.

MESURES ADOPTÉES EN VUE DE LA MISE EN OEUVRE DE L'ARTICLE 8 DE LA CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE. DONNÉES DU SERVICE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les dispositions générales réglementant le système d'inspection du travail et de la sécurité sociale et les modifications législatives apportées depuis le dernier rapport ont déjà été signalées dans les pages précédentes.

En vertu de la nouvelle réglementation, l'Inspection du travail et de la sécurité sociale est chargée de surveiller et d'exiger que soient respectés les lois, les règlements, les accords et les conventions collectives, en ce qui concerne le système des relations de travail (par exemple : organisation du temps de travail et de repos, congés d'allaitement,...), la prévention des risques professionnels (en lien avec l'évaluation des risques professionnels pour les femmes enceintes, ayant accouché ou ayant des enfants à leur charge, ainsi que l'adoption des mesures pertinentes par l'entreprise), de même que la réglementation sur le système de sécurité sociale (article 12 de la loi 23/2015).

Pour ce qui est des actions de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale dans ce domaine, il convient de signaler que, suite à l'adoption de la loi organique 3/2007 du 22 mars 2007 pour l'égalité effective des femmes et des hommes, la direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale a estimé qu'il était nécessaire d'élaborer un Plan d'action afin de contrôler le respect par les entreprises des obligations prévues par ladite loi et par tous les autres textes établissant des droits pour les travailleuses et des obligations pour les employeurs concernant les principes de non-discrimination fondée sur le sexe et d'égalité effective entre les femmes et les hommes. Ce plan a pour titre : « **Plan d'action de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale 2008-2010 pour le contrôle de l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans les entreprises** ».

Ce plan contient divers objectifs dont certains se rapportent au contenu de l'article 8 de la Charte sociale européenne. Concrètement, l'un des objectifs de ce plan concerne le contrôle du respect de toute réglementation prévoyant des obligations pour les employeurs afin de réaliser l'objectif d'égalité effective entre les femmes et les hommes, d'empêcher toute discrimination fondée sur le sexe, de **garantir les droits des femmes et des hommes à concilier vie professionnelle et vie familiale, et de garantir la protection de la santé et de la sécurité des femmes en cas de maternité, grossesse ou allaitement.**

Lorsque ce « Plan d'action de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale 2008-2010 » est arrivé à son terme, il s'est avéré nécessaire d'établir de nouveaux critères afin de définir les actions d'inspection à mettre en œuvre à l'avenir dans ce domaine, en mettant à profit les enseignements tirés de l'exécution des programmes et des campagnes lancés au cours de cette période de trois ans. C'est dans ce but qu'a été publiée l' **Instruction 3/2011 sur les actions de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale pour le contrôle des entreprises en matière d'égalité effective**

entre les femmes et les hommes, adoptée par la Direction générale de l'Inspection du travail et de la Sécurité sociale en sa qualité d'autorité centrale.

Ce plan prévoit notamment les mesures suivantes :

- Les actions de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale en matière d'égalité et de non-discrimination fondée sur le sexe, **deviennent un « domaine d'action permanent », en matière de relations de travail.**
- L'activité d'inspection portera essentiellement sur les **programmes** déjà fixés dans le Plan d'action 2008-2010¹⁶ relatifs à : (les programmes plus étroitement liés à l'article 8 de la CSE sont soulignés)
 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 ;**
- La campagne spécifique en matière de discrimination salariale fondée sur le sexe est maintenue afin d'assurer la continuité des actions menées depuis 2009 et de remplir le mandat contenu 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.
- **Action prioritaire** : les inspections à effectuer en vue de vérifier la véracité de plaintes déposées pour d'éventuels manquements à la réglementation visée dans le plan, seront mises en œuvre dans un délai maximal de sept jours à dater du dépôt de la plainte ou de la demande auprès du service d'Inspection correspondant. Les actions concernant des plaintes portant sur un harcèlement sexuel ou un risque pour la maternité seront menées dans les 24 heures.

Les résultats de l'activité de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale concernant les mesures pour l'égalité effective des femmes et des hommes, y compris la protection de la sécurité et de la santé des travailleuses et les droits en matière de conciliation des temps de vie, font l'objet de rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, disponibles sur :

http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/index.html.

Des tableaux-résumés des résultats de cette activité sont présentés ci-dessous¹⁷.

¹⁶ Les chapitres soulignés sont ceux portant sur les droits liés à la conciliation entre vie familiale et professionnelle, ainsi que ceux liés à la protection de la maternité et de l'allaitement.

¹⁷ De plus amples informations sur la mise en œuvre du plan peuvent être obtenues dans les rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale disponibles sur le lien suivant : http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/index.html

2014

Relations de travail	Actions	Infractions	Montant infractions	Travailleurs concernés	Mises en demeure
Discrimination fondée sur le sexe	1373	14	106 885€	118	73
Harcèlement sexuel	686	8	12 392€	709	143
Plans sur l'égalité et autres obligations	1395	27	101 763€	19 292	495
Harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe	239	0	0€	0	74
Droits en matière de conciliation des temps de vie	725	7	21 130€	22	45
Discrimination en matière de négociation collective	821	0	0€	0	2
Prévention des risques professionnels	Actions	Infractions + mises en demeure adm.	Montant infractions	Travailleurs concernés	Mises en demeure
Protection de la maternité et de l'allaitement	1170	16	132 096€	7	328
Emploi	Actions	Infractions	Montant infractions	Travailleurs concernés	Mises en demeure
Discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à l'emploi	286	4	25 004€	4	76
Ensemble des matières	Actions	Infractions	Montant infractions	Travailleurs concernés	Mises en demeure
Total général	6698	76	399 270€	20 152	1236

2015

Relations de travail	Actions	Infractions	Montant infractions	Travailleurs concernés	Mises en demeure
Discrimination fondée sur le sexe	1357	25	227 390€	376	75
Harcèlement sexuel	976	7	26 255€	576	348
Plans sur l'égalité et autres obligations	769	19	75 233€	16 660	304
Harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe	247	6	98 752€	1445	60
Droits en matière de conciliation des temps de vie	653	9	14 383€	19	55
Discrimination en matière de négociation collective	623	0	0€	0	6
Prévention des risques professionnels	Actions	Infractions + mises en demeure adm.	Montant infractions	Travailleurs concernés	Mises en demeure
Protection de la maternité et de l'allaitement	1448	14	99 419€	27	590
Emploi	Actions	Infractions	Montant infractions	Travailleurs concernés	Mises en demeure
Discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à l'emploi	274	6	50 255€	24	112
Ensemble des matières	Actions	Infractions	Montant infractions	Travailleurs concernés	Mises en demeure
Total général	6347	86	591 687€	19 127	1550

2016

Relations de travail	Actions	Infractions	Montant infractions	Travailleurs concernés	Mises en demeure
Discrimination fondée sur le sexe	1533	15	443 774€	1804	117
Harcèlement sexuel	681	8	17 631€	100	160
Plans sur l'égalité et autres obligations	1397	42	151 893€	20 719	624
Harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe	294	2	16 251€	2	54
Droits en matière de conciliation des temps de vie	602	14	30 504€	16	42
Discrimination en matière de négociation collective	683	0	0€	0	10
Prévention des risques professionnels					
	Actions	Infractions + mises en demeure adm.	Montant infractions	Travailleurs concernés	Mises en demeure
Protection de la maternité et de l'allaitement	919	21	350 008€	19	460
Emploi					
	Actions	Infractions	Montant infractions	Travailleurs concernés	Mises en demeure
Discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à l'emploi	372	8	53 757€	8	112
Ensemble des matières					
	Actions	Infractions	Montant infractions	Travailleurs concernés	Mises en demeure
Total général	6481	110	1 063 818€	22 668	1579

2017¹⁸

Relations de travail	Actions	Infractions	Montant infractions	Travailleurs concernés	Mises en demeure
Discrimination fondée sur le sexe	1238	16	137 516€	237	112
Harcèlement sexuel	460	44	18 129€	150	168
Plans sur l'égalité et autres obligations	807	18	51 011€	20 319	344
Harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe	167	3	53 002€	103	106
Droits en matière de conciliation des temps de vie	598	9	6532€	1302	66
Discrimination en matière de négociation collective	750	0	0€	0	2
Prévention des risques professionnels					
	Actions	Infractions + mises en demeure adm.	Montant infractions	Travailleurs concernés	Mises en demeure
Protection de la maternité et de l'allaitement	1389	23	324 572€	18	556
Emploi					
	Actions	Infractions	Montant infractions	Travailleurs concernés	Mises en demeure
Discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à l'emploi	297	22	181 270€	47	138
TOTAL					
	Actions	Infractions	Montant infractions	Travailleurs concernés	Mises en demeure
	5706	135	772 032€	22 176	1492

¹⁸ Tous les tableaux-résumés relatifs aux mesures pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes sont tirés des rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, à l'exception du tableau-résumé pour 2017, dont les chiffres sont provisoires et pourraient donc varier. Source 2017 : Résumé général des ordres de service (au 19.01.2018). Organisme national de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

COMPLÉMENT D'INFORMATION DEMANDÉ PAR LE CEDS

Concernant le paragraphe 2 de l'article 8 de la Charte sociale européenne « sur le caractère illégal du licenciement pendant le congé de maternité », le Comité sollicite de plus amples informations sur les points suivants :

○ *“...As regards domestic workers, the Committee noted that, under the Equality Act, they cannot be dismissed for reasons pertaining to pregnancy or maternity (Conclusions XIX-4 (2011)). However, it notes from the comments submitted by UGT and CCOO that under Article 11(3) of the Royal Decree 1620/2011 on labour relations of family domestic service it remains possible to cancel a contract of a domestic worker during pregnancy or maternity leave by way of revocation during the trial period, as this is not covered by Article 55 of the Workers' Statute, according to the case-law of the Supreme Court and the Constitutional Court. In these cases, according to the trade unions, the worker's only possibility to contest the dismissal is to demonstrate that it constitutes gender-based discrimination, and present sufficient evidence to reverse the burden of proof. UGT and CCOO point out that the same situation applies to women working under the regulation of senior management staff (Royal Decree 1382/1985). According to the information provided by Spain in its addendum to the report, the termination of the contract of domestic workers and senior management staff by way of revocation is based on the loss of confidence in the worker, which makes it impossible to continue the employment relationship. The Committee asks the next report to clarify, in light of relevant case-law examples, how this revocation clause is interpreted by the domestic courts. It holds that if such information is not provided in the next report, there will be nothing to establish that the situation is in conformity with the Charter”.*

Conformément à la doctrine judiciaire, la déclaration de nullité objective prévue à l'article 55.5 du Statut des travailleurs ne peut pas être appliquée en cas de désistement de l'employeur pendant la **grossesse de l'intéressée**, eu égard à l'interprétation découlant de la pratique constitutionnelle et jurisprudentielle selon laquelle cette disposition légale s'applique uniquement en cas de licenciement pour raisons disciplinaires (article 54 du Statut des travailleurs) ou objectives (article 52 du Statut des travailleurs). L'arrêt du Tribunal supérieur de justice de Madrid du 14 février 2014, qui s'appuie sur l'arrêt du Tribunal constitutionnel du 10 octobre 2013 (<http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/List>), affirme que le « désistement de l'employeur ne bénéficie pas de la protection de nullité établie à l'art.55.5 b) du Statut des travailleurs, mais de celle découlant du droit fondamental à la non-discrimination fondée sur le sexe, un élément de preuve raisonnable sur l'existence d'une motivation discriminatoire devant donc être apporté pour que la nullité éventuelle du licenciement puisse être appréciée ».

En ce sens, d'autres arrêts peuvent être cités :

- Arrêt du Tribunal supérieur de justice de Catalogne du 7 octobre 2014 (<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&dat abasematch=AN&reference=7231628&links=&optimize=20141222&publicinteface=true>)

- Arrêt du tribunal supérieur de justice d'Estrémadure du 15 septembre 2016 (<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=7863981&links=&optimize=20161114&publicinterface=true>)
- Arrêt du Tribunal supérieur des Asturies du 12 septembre 2014 (<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=7185518&links=&optimize=20141007&publicinterface=true>)

Par ailleurs, il y a lieu de signaler qu'il existe de nombreux arrêts qui, bien que ne faisant pas jurisprudence, reconnaissent que toute extinction de contrat (y compris le désistement) fondée sur l'une des causes de discrimination prohibées par la Constitution ou la loi, ou se produisant en violation des droits fondamentaux et des libertés publiques de la personne employée, doit être déclarée nulle.

À titre d'exemple, nous pouvons citer les arrêts suivants :

- Arrêt du Tribunal supérieur de justice de Madrid du 2 mars 2016 (<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=7663944&links=&optimize=20160509&publicinterface=true>)
 - Arrêt du Tribunal supérieur de justice de Catalogne du 2 novembre 2015 (<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=7557217&links=%226497%2F2015%22&optimize=20151218&publicinterface=true>)
- *“...The Committee recalls that, according to its case law, dismissal during the maternity leave could be allowed, as an exception, in certain cases, to be interpreted strictly, such as misconduct which justifies breaking off the employment relationship, if the undertaking ceases to operate or if the period prescribed in the employment contract expires. It notes that discriminatory dismissal for reasons related to maternity leave is clearly prohibited under Spanish law, however it understands from the Workers' Statute that the dismissal of an employee during maternity leave remains possible on other grounds, such as collective redundancy, even when the undertaking has not ceased to operate (Section 51 of the Workers' Statute) and asks whether this interpretation is correct. It furthermore asks the next report to clarify under what circumstances the termination of contract of a worker during her maternity leave is possible under the "objective reasons" listed in Section 52 of the Workers' Statute, according to which dismissal appears to be possible in case of the employee's inaptitude to perform her duties; if the worker fails to adapt to work technical changes despite training offered by the employer; in case of recurrent absenteeism, other than for health reasons, representing 20% of the working days in any two consecutive months or 25% of the working days in any four non-consecutive months during the course of a year; in case of redundancy concerning a smaller number of workers than was established for collective redundancy; in case of state-funded activities of non-profit*

entities if the funding ceases to be available. The Committee reserves in the meantime its position on this issue”.

En vertu des articles 53.4 et 55.5 du Statut des travailleurs, et des articles 108.2 et 122.2 de la loi 36/2011 du 10 octobre 2011 portant réglementation de la juridiction prud’homale, **le licenciement de travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes**, entre autres, **est nul, sauf si le licenciement est déclaré légal parce qu’il répond à des motifs n’étant pas liés à la grossesse ou au droit à l’exercice des congés correspondants.**

À cet égard, il importe de citer l’arrêt de la Cour de justice de l’Union européenne (troisième chambre) du 22 février 2018 tribunal (<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=199568&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1013536>) qui, après avoir examiné la législation espagnole en la matière, considère que les motifs économiques, techniques, relatifs à l’organisation ou à la production qui **permettent à un employeur de procéder légitimement à un licenciement collectif peuvent être assimilés aux motifs exceptionnels non liés à la personne de la travailleuse qui constituent l’exception à la prohibition de licencier une travailleuse enceinte.**

Ainsi, la CJUE considère conforme au droit européen toute réglementation nationale, en l’occurrence celle de l’Espagne, permettant à un employeur de licencier une travailleuse enceinte dans le cadre d’un licenciement collectif, à condition toutefois que l’employeur communique à la travailleuse par écrit les motifs du licenciement collectif en les justifiant et en indiquant les critères objectifs sur lesquels se fonde le choix des travailleurs à licencier.

○ “... the Committee notes that under Section 286 of Act No. 36/2011 regulating the labour jurisdiction, when the worker’s reinstatement is not possible, due to the closure of the enterprise or other legal or factual reasons, the judge can declare the end of the employment relationship and award the worker compensation in conformity with Section 281§2 of the Act. In this case, the compensation corresponds to the payment of the equivalent of a month salary for each year of employment (a prorata being calculated for periods shorter than one year), up to 24 months of salary as well as the payment of the salary accrued from the notification of the dismissal until the end of the employment relationship. Taking into account the reasons making the reinstatement impossible, the judge can grant an additional compensation of up to fifteen days salary per year of service (with a prorata calculated for shorter periods) up to a maximum of twelve months. The law does not seem to provide for the payment of a compensation in case the reinstatement is possible but the worker chooses not to avail herself of this possibility, unless the dismissal is qualified as unlawful for reasons related to harassment, including sexual and gender harassment. The Committee asks the next report to indicate whether this interpretation is correct. It furthermore reiterates its request for clarifications on the compensation that might be awarded for unlawful dismissal on the basis of the Equality Act, which prohibits discrimination based on pregnancy and maternity. It asks in particular whether the amount of such compensation is limited or not.(...)”

L'article 55.6 du Statut des travailleurs établit que « le licenciement déclaré nul entraîne la réintégration immédiate du travailleur et le paiement des salaires non perçus », cette disposition s'appliquant tant dans le cas d'un licenciement objectif que disciplinaire. L'article 113 de la loi 36/2011 du 10 octobre 2011 portant réglementation de la juridiction sociale dispose, en des termes similaires, que « si le licenciement est déclaré nul, l'employeur est condamné à réintégrer le travailleur immédiatement et à lui payer les salaires non perçus. L'arrêt doit être exécuté à titre provisoire dans les termes établis à l'article 297, qu'un recours soit formé par l'employeur ou par le travailleur ».

Néanmoins, la législation espagnole prévoit également des exceptions à cette réintégration, lorsque celle-ci est impossible, tel qu'établi à l'article 286 de la loi 36/2011 :

Article 286. Impossibilité de réintégrer un travailleur

« 1. Sans préjudice des dispositions des articles précédents, lorsque l'impossibilité de réintégrer un travailleur est avérée en raison de la cessation d'activité ou de la fermeture de l'entreprise obligée, ou pour tout autre cause matérielle ou légale, le juge rend une ordonnance par laquelle il déclare la rupture de la relation de travail à la date de l'ordonnance et l'obligation de verser au travailleur les indemnisations et les salaires non perçus visés au point 2 de l'article 281. »

2. Dans les cas de déclaration de nullité du licenciement pour harcèlement au travail, sexuel ou fondé sur le sexe ou pour violence de genre au travail, la victime du harcèlement peut choisir de mettre fin à la relation de travail avec versement de l'indemnisation correspondante et des salaires couvrant la période de la procédure judiciaire, le cas échéant, conformément au point de l'article 281. »

Ainsi, la législation espagnole prévoit que, lorsque le licenciement d'un travailleur ou d'une travailleuse pour une raison liée à la maternité est frappé de nullité et qu'il est impossible matériellement ou légalement de le/la réintégrer, la relation de travail est déclarée terminée et l'indemnisation correspondante doit être versée. En revanche, la législation espagnole ne permet pas que, si un licenciement est déclaré nul, le travailleur puisse opter librement soit pour la réintégration, soit pour la rupture de la relation de travail avec paiement de l'indemnisation correspondante. Ce qu'elle établit c'est que la conséquence légale de la nullité du licenciement doit toujours être la réintégration immédiate du travailleur, sauf dans le cas susvisé d'impossibilité légale ou matérielle.

Comme signalé précédemment, « le licenciement déclaré nul a pour effet la réintégration immédiate du travailleur avec versement des salaires non perçus », sans que celui-ci ait donc droit à percevoir l'indemnisation prévue dans le cas de rupture du contrat.

L'indemnisation pour rupture de la relation de travail est uniquement applicable, comme nous l'avons déjà dit, lorsqu'il y a impossibilité matérielle ou légale de réintégration, tel qu'établi à l'article 286 de la loi 36/2011. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser, en plus des salaires non perçus, l'indemnisation prévue à l'article 56.1 du Statut des travailleurs pour licenciement injustifié, soit une indemnisation

« équivalente à trente-trois jours de salaire par année de service, les périodes de service inférieures à une année donnant lieu à un calcul au prorata des mois accomplis, et ce jusqu'à 24 mensualités maximum ». En outre, l'article 286.2.b) de la loi 36/2011 prévoit la possibilité pour un juge de fixer une indemnisation supplémentaire équivalente à 15 jours de salaire par année de service jusqu'à un maximum de 12 mensualités « en raison des circonstances particulières et des dommages causés en raison de la non-réintégration ou de la réintégration irrégulière ».

Néanmoins, la jurisprudence reconnaît la possibilité que, en cas de discrimination ou de violation des droits fondamentaux et des libertés publiques, ce qui inclut la discrimination pour des raisons liées à la maternité, le travailleur puisse avoir droit à des dommages-intérêts, autrement dit à une indemnisation autre que celle prévue en cas d'extinction du contrat.

DÉCISIONS DES TRIBUNAUX DE JUSTICE

Nous énumérons ci-dessous quelques exemples de décisions rendues par les tribunaux en la matière, pendant la période de référence.

- **Arrêt du Tribunal constitutionnel du 10 octobre 2013 validant le licenciement d'une femme enceinte pendant la période d'essai.** Cet arrêt établit que « la protection spéciale des femmes enceintes s'applique uniquement en cas de contrat définitif. [Le licenciement] n'aurait pu être déclaré nul que s'il y avait eu discrimination, mais en l'espèce il n'existe aucun élément de preuve permettant de conclure qu'elle a été licenciée parce qu'elle était enceinte. Elle a été licenciée, tout comme un collègue masculin, parce qu'elle n'avait pas atteint les objectifs de vente ».

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-11684

- **Arrêt du Tribunal constitutionnel 2/2017 du 16 janvier 2017. Discrimination fondée sur le sexe.** Il est discriminatoire qu'une femme en situation de congé pour grossesse à risque se voie refuser son droit préférentiel en tant que travailleuse à temps partiel à améliorer ses conditions de travail, en augmentant la durée de son temps de travail et en changeant de lieu de travail, lorsque l'employeur doit procéder à de nouvelles embauches avec des horaires de travail plus longs. La discrimination fondée sur le sexe est évidente, puisque seule une femme peut se trouver dans cette situation.
- **Arrêt du Tribunal constitutionnel 162/2016 du 3 octobre 2016. Recours en garantie des droits (Recurso de amparo) 5281-2014.** Violation du droit à ne pas subir de discrimination fondée sur le sexe : décisions administratives et judiciaires refusant d'accorder à une femme les droits économiques et professionnels inhérents à sa nomination en tant que magistrate. Cette femme n'avait pas pu prendre possession de son poste parce qu'elle était en congé pour risque pendant la grossesse (arrêt STC 66/2014).
- **Arrêt du Tribunal constitutionnel 66/2014 du 5 mai 2014. Recours en garantie des droits 3256-2012.** Violation du droit à ne pas subir de

discrimination fondée sur le sexe : décisions administrative et judiciaire conduisant à un grief, du fait de la maternité, à l'encontre d'une travailleuse qui avait demandé la reconnaissance rétroactive des droits économiques et administratifs en sa qualité de fonctionnaire judiciaire à partir de la date de prise de fonction de ses collègues de promotion, cette reconnaissance lui ayant été refusée.

- **Arrêt du Tribunal suprême 4405/2017 du 10 novembre 2017.** Cet arrêt déclare que le fait qu'une entreprise ne sache pas qu'une travailleuse est enceinte n'empêche pas de considérer que le licenciement puisse être déclaré nul car injustifié, comme cela a été établi.
- **Arrêt du Tribunal suprême 43/2017 du 24 janvier 2017.** Droit à percevoir la prime liée aux gardes dans les centres organisés en service continu pour une interne n'ayant pas pu assurer lesdites gardes en raison de son état de grossesse. Droit des travailleuses enceintes ou allaitantes au maintien de leurs conditions de travail et à ne subir aucun préjudice impliquant une atteinte au principe d'égalité et au droit à la non-discrimination.
- **Arrêt du Tribunal suprême 10/2017 du 10 janvier 2017.** Est considéré illégal le fait qu'une entreprise assimile le congé de maternité, ou en tout cas les six premières semaines à caractère obligatoire, à une absence, de même que le congé pour risque pendant la grossesse, aux fins du calcul des jours dits « productifs » donnant droit au paiement de primes. Il est évident que cette forme de suspension ne peut toucher que les femmes.
- **Arrêt du Tribunal suprême 2628/2015 du 27 mai 2015.** Le fait pour une entreprise de considérer les six semaines de repos obligatoire de maternité comme « jours d'absence » ou « congés rémunérés », aux fins du paiement de primes ou de rémunérations variables, est déclaré contraire au droit. Cet arrêt reconnaît le droit des travailleuses à percevoir les différences de rémunération éventuelles dont elles pâtiraient et qui découleraient de la décision de l'entreprise de considérer comme jours d'absence ou congés rémunérés lesdites périodes.
- **Arrêt de l'Audiencia Nacional 102/2016 du 8 juin 2016.** La réduction des primes versées par une entreprise aux travailleurs est déclarée illégale lorsque ces derniers bénéficient de congés rémunérés conformes à la réglementation en matière d'égalité ; ceci ne s'applique pas aux congés non rémunérés de par leur propre nature juridique.
- **Arrêt du Tribunal supérieur de Galice 6871/2017 du 8 novembre 2017.** Cet arrêt reconnaît le droit d'une travailleuse à percevoir la prestation pour risque pendant l'allaitement naturel, son employeur ayant refusé d'appliquer les dispositions prévues à cet égard dans la loi sur la prévention des risques professionnels.
- **Arrêt du Tribunal supérieur de justice de Madrid 11643/2017 du 27 octobre 2017.** Cet arrêt reconnaît la priorité de maintien en cas de licenciement collectif en faveur de la travailleuse en situation de réduction du temps de travail.

- **Arrêt du Tribunal de justice de Castille-La Manche 2058/2017 du 13 septembre 2017.** Cet arrêt reconnaît le droit d'une travailleuse à bénéficier d'autorisations d'absence rémunérée lorsqu'elle est engagée dans un parcours de procréation médicalement assistée. En l'occurrence, le conjoint est du même sexe que l'intéressée et aucune cause physiologique ou maladie empêchant la grossesse ne sont connues.
- **Arrêt du Tribunal supérieur de justice de Catalogne 7966/2017 du 6 juillet 2017.** Cet arrêt établit qu'il y a eu discrimination fondée sur le sexe à l'égard d'une travailleuse enceinte licenciée pendant sa période d'essai.
- **Arrêt du Tribunal supérieur de justice de Catalogne 5996/2016 du 20 octobre 2016.** Prestation de maternité. Travailleurs indépendants. La notion de « situation assimilée à celle de l'inscription » s'applique à une travailleuse indépendante ne pouvant exercer son activité en raison d'un risque pendant la grossesse. Situation assimilée à celle de l'inscription. Une travailleuse indépendante d'une coopérative se désinscrit du régime spécial des travailleurs indépendants (RSTI), sa période d'essai n'ayant pas été concluante, et 3 jours avant elle se retrouve en arrêt maladie en raison d'une lésion à la hanche impliquant un risque pour sa grossesse. L'arrêt maladie ne prend fin qu'après l'accouchement et bien qu'elle ait largement dépassé la période de 90 jours civils depuis sa désinscription du RSTI, il est entendu qu'elle se trouvait dans une situation pouvant être assimilée à celle de l'inscription aux fins de la perception de la prestation. En effet, une travailleuse indépendante se trouvant en arrêt pour maladie, et donc dans l'impossibilité de réintégrer le marché du travail, ne peut être laissée dans une situation de non-protection. Situation atypique devant bénéficier d'une protection en vertu du courant humanisant du droit.
- **Arrêt du Tribunal supérieur de justice de Barcelone 5872/2016 du 14 octobre 2016.** Modification substantielle des conditions de travail et indemnisation pour préjudice moral. La travailleuse requérante avait bénéficié d'un congé de maternité et à son retour elle est affectée à un autre poste. La travailleuse bénéficie d'une réduction du temps de travail pour s'occuper d'un enfant à charge et l'autre travailleuse travaille à plein temps. C'est pour cette raison que les conditions de travail de la requérante sont modifiées. Cette modification est frappée de nullité au motif d'une discrimination directe.
- **Arrêt du Tribunal supérieur de justice de Madrid 313/2016 du 11 mai 2016.** Discrimination fondée sur le sexe. Il est établi que l'entreprise a privé une travailleuse d'une partie de ses fonctions comme conséquence directe de sa maternité récente, un autre travailleur, de sexe masculin, se voyant confier la partie des fonctions soustraite à la travailleuse. L'entreprise invoque que ce dernier est plus disponible, sans aucune justification, témoignant ainsi d'un manque de considération envers la travailleuse du fait de sa maternité. La discrimination fondée sur le sexe dont est victime la travailleuse est évidente et contraire aux droits découlant du principe d'égalité de traitement et de l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe, établis dans la loi organique 3/2007 du 22 mars 2007 pour l'égalité effective des femmes et des hommes, ce qui porte atteinte à sa dignité de femme et justifie sa décision de mettre fin à son contrat en application de l'article 50 du Statut des travailleurs.

- **Arrêt du Tribunal supérieur de justice de Madrid 702/2015 du 5 octobre 2015.** Congé d'allaitement : reconnaissance à un père du droit à ce congé, le refus de le lui accorder au motif que sa femme n'exerce aucune activité et n'est donc affiliée à aucun régime de la sécurité sociale étant déclaré discriminatoire.
- **Arrêt du Tribunal supérieur de justice de Galice 5167/2015 du 29 septembre 2015.** Résiliation de contrat pour raisons objectives frappée de nullité. Après un congé de maternité suivi d'un congé d'allaitement, une travailleuse demande à pouvoir prendre ses congés annuels à la suite et sollicite un congé parental d'éducation à temps partiel. La lettre adressée par l'entreprise à la travailleuse ne mentionne pas les raisons invoquées pour mettre fin à la relation de travail ; elle ne justifie ni l'existence des motifs économiques invoqués pour justifier le licenciement ni les critères en vertu desquels l'entreprise a désigné la travailleuse.
- **Arrêt du Tribunal supérieur de justice de Madrid du 26 septembre 2016 (rec. 352/2016), relatif au licenciement d'une employée domestique enceinte (la décision de mettre fin au contrat est communiquée à la travailleuse oralement quelques jours avant la date à laquelle la résiliation prend effet).** Alors qu'en première instance l'employeuse est acquittée, la décision dictée en appel annule le jugement d'instance. Le TSJ de Madrid, s'appuyant sur l'arrêt rendu par cette même chambre le 24 novembre 2008 (rec. 4192/2008), déclare la nullité objective du licenciement, étant entendu qu'en l'espèce la réintégration n'est pas possible. Une indemnisation est versée comme s'il s'agissait d'un licenciement injustifié.

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datamatch=AN&reference=7876521&links=empleada%20hogar%20embarazo%20despido&optimize=20161128&publicinterface=true>

- **Arrêt du Tribunal de justice (troisième chambre) du 22 février 2018. Affaire Porras Guisado contre Bankia**

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=199568&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=243335>

La directive 92/85/CEE interdit de manière effective le licenciement des travailleuses pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité, sauf dans les cas d'exception non liés à leur état, admis par les législations et/ou pratiques nationales.

Le TJUE entend néanmoins que la loi européenne ne s'oppose pas à une réglementation qui permet le licenciement d'une travailleuse dans de tels cas, et que celui-ci est donc légal.

Reste que, pour que le licenciement soit légal, l'employeur doit exposer par écrit les motifs justifiant le licenciement collectif, ces motifs ne pouvant en aucun cas être liés à l'état des travailleurs concernés. En outre, l'employeur doit **indiquer à la travailleuse les critères objectifs pris en compte** pour désigner les travailleurs à licencier.

En l'espèce, **le TJUE entend que la décision de licenciement répond à des faits objectifs**, non liés à la grossesse, et considère donc que le licenciement est légal. Il rappelle toutefois que lorsque la décision de licenciement est prise pour des motifs essentiellement liés à l'état de grossesse d'une travailleuse, elle est incompatible avec l'interdiction de licenciement.

Article 16 – Droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique

PROTECTION SOCIALE ET ÉCONOMIQUE

Les **modifications de la législation** relative à la protection sociale et économique qui se sont produites pendant la période de référence sont les suivantes :

- **Loi 36/2014 du 26 décembre 2014 sur le budget général de l'État pour l'année 2015 (BOE du 30 décembre 2014, rectificatif publié au BOE du 24 mars 2015).**

Cette loi a établi les critères de revalorisation des pensions versées par le système de sécurité sociale, lesquelles, conformément auxdits critères, ont été augmentées en 2015 de 0,25%, le montant de référence étant celui fixé par la loi au 31 décembre 2014.

Ce texte a également établi les montants des prestations familiales non contributives de sécurité sociale et a déterminé le plafond de ressources ouvrant droit à ces prestations.

- **Décret royal 1107/2014, du 26 décembre 2008, relatif à la revalorisation des pensions du système de sécurité sociale et d'autres prestations sociales publiques pour l'exercice 2015 (BOE du 31 décembre 2014).**

Conformément à la vingt-sixième disposition additionnelle de la loi 36/2014 du 26 décembre 2014, le montant des prestations familiales non contributives de sécurité sociale ainsi que le plafond de ressources y ouvrant droit sont, à compter du 1^{er} janvier 2015, établis comme suit :

1. Le montant de l'allocation versée pour un enfant né, adopté ou accueilli à charge est de 291,00 euros/an, à l'exception des cas prévus au point suivant.
2. Lorsque l'enfant né, adopté ou accueilli à charge se trouve en situation de handicap, les montants de l'allocation sont établis comme suit :
 - a) 1 000,00 euros lorsqu'il s'agit d'un enfant ou d'un mineur accueilli à charge avec un taux de handicap égal ou supérieur à 33 %.
 - b) 4 402,80 euros lorsqu'il s'agit d'un enfant à charge âgé de plus de 18 ans avec un taux de handicap égal ou supérieur à 65 %.
 - c) 6 604,80 euros lorsqu'il s'agit d'un enfant à charge âgé de plus de 18 ans avec un taux de handicap égal ou supérieur à 75 %, et qui, du fait de déficits fonctionnels ou anatomo-physiologiques, dépend d'une autre personne pour les actes essentiels de la vie quotidienne, tels que s'habiller, se déplacer, s'alimenter ou d'autres actes analogues.

3. Le montant de la prestation de naissance ou d'adoption dans le cas de familles nombreuses, monoparentales ou lorsque la mère est en situation de handicap est de 1 000,00 euros.
4. Les plafonds de ressources ouvrant droit à l'allocation pour enfant né, adopté ou accueilli à charge sont fixés à 11 547,96 euros annuels et, dans le cas des familles nombreuses, à 17 380,39 euros, ce montant étant majoré de 2 815,14 euros par enfant à charge à partir du quatrième enfant inclus.

À compter du 1^{er} janvier 2015, la prestation de mobilité et de compensation des frais de déplacement visée à l'article 8.1.b) du texte refondu de la loi générale sur les droits des personnes en situation de handicap et leur inclusion sociale est fixée à 63,10 euros/mois.

- **Loi 48/2015 du 29 octobre 2015 sur le budget général de l'État pour l'année 2016 (BOE du 30 octobre 2015, rectificatif publié au BOE du 19 janvier 2016).**

D'une manière générale, les pensions ont été augmentées en 2016 de 0,25%, hormis celles qui dépassent le plafond maximal, fixé à 2 567,28 euros/mois pour 2016, et qui, partant, ne sont pas concernées par cette augmentation.

Les montants des prestations familiales non contributives de sécurité sociale et le plafond de ressources y ouvrant droit sont également fixés dans ladite loi.

- **Décret royal 1170/2015 du 29 décembre 2015 relatif à la revalorisation des pensions du système de sécurité sociale et d'autres prestations sociales publiques pour l'exercice 2016 (BOE du 30 décembre 2015).**

Conformément à la vingt-sixième disposition additionnelle de la loi 48/2015 du 29 octobre 2015, le montant des prestations familiales non contributives de sécurité sociale ainsi que le plafond de ressources y ouvrant droit sont, à compter du 1^{er} janvier 2016, établis comme suit :

1. Le montant de l'allocation pour enfant né, adopté ou accueilli à charge est de 291,00 euros/an, à l'exception des cas prévus au point suivant.
2. Lorsque l'enfant né, adopté ou accueilli à charge se trouve en situation de handicap, les montants de l'allocation sont établis comme suit :
 - a) 1 000,00 euros lorsqu'il s'agit d'un enfant né, adopté ou accueilli à charge avec un taux de handicap égal ou supérieur à 33 %.
 - b) 4 414,80 euros lorsqu'il s'agit d'un enfant à charge âgé de plus de 18 ans avec un taux de handicap égal ou supérieur à 65 %.
 - c) 6 622,80 euros lorsqu'il s'agit d'un enfant à charge âgé de plus de 18 ans avec un taux de handicap égal ou supérieur à 75 %, et qui, du fait de déficits fonctionnels ou anatomo-physiologiques, dépend d'une autre personne pour les actes essentiels de la

vie quotidienne, tels que s'habiller, se déplacer, s'alimenter ou d'autres actes analogues.

3. Le montant de la prestation de naissance ou d'adoption dans le cas des familles nombreuses, monoparentales ou lorsque la mère est en situation de handicap est de 1 000,00 euros.
4. Les plafonds de ressources ouvrant droit à l'allocation pour enfant né, adopté ou accueilli à charge sont fixés à 11 576,83 euros annuels et, dans le cas des familles nombreuses, à 17 423,84 euros, ce montant étant majoré de 2 822,18 euros par enfant à charge à partir du quatrième enfant inclus.

À compter du 1^{er} janvier 2016, la prestation de mobilité et de compensation des frais de déplacement visée à l'article 8.1.b) du texte refondu de la loi générale sur les droits des personnes en situation de handicap et leur inclusion sociale est fixée à 63,30 euros/mois.

- **Décret royal 746/2016 du 30 décembre 2016 sur la revalorisation et les compléments des pensions de l'État et sur la revalorisation des pensions du système de sécurité sociale et d'autres prestations sociales publiques pour l'exercice 2017 (BOE du 31 décembre 2016. Rectificatifs publiés au BOE le 16 février 2017 et le 8 mars 2017),**

Ce décret royal de loi prolonge la durée de validité de la loi 48/2015 du 29 octobre 2015 sur le budget général de l'État pour l'année 2016, qui prévoyait une revalorisation de 0,25%. En vertu dudit décret royal, les montants des pensions minimales du système de sécurité sociale, des pensions non contributives et des prestations familiales de sécurité sociale ont donc été majorés à hauteur de ce même pourcentage, soit 0,25%.

Prestations familiales de sécurité sociale :

1. Allocation pour enfant né, adopté ou accueilli à charge sans handicap : 291,00 euros/an.
2. Allocation pour enfant né, adopté ou accueilli à charge avec un taux de handicap égal ou supérieur à 33% : 1 000,00 euros/an.
3. Allocation pour enfant à charge âgé de plus de 18 ans en situation de handicap :
 - taux de handicap égal ou supérieur à 65% : 4 426,80 euros/an ;
 - taux de handicap égal ou supérieur à 75% et dépendance d'une autre personne pour les actes essentiels de la vie quotidienne : 6 640,80 euros/an.
4. Prestation de naissance ou d'adoption d'un enfant, dans le cas des familles nombreuses, monoparentales ou lorsque la mère est en situation de handicap : 1 000,00 euros.

5. Plafond de ressources ouvrant droit aux prestations familiales de sécurité sociale pour enfant né, adopté ou accueilli à charge :

- enfant né, adopté ou accueilli à charge, sans handicap : 11 576,83 euros/an ;
- membres d'une famille nombreuse : 17 423,84 euros/an, majorés de 2 822,18 euros pour chaque enfant à charge à partir du quatrième enfant inclus.

Prestation de mobilité et de compensation des frais de déplacement : 63,30 euros/mois.

- **Loi 3/2017 du 27 juin 2017 sur le budget général de l'État pour l'année 2017 (BOE du 28 juin 2010. Rectificatifs publiés au BOE le 12 juillet 2017, le 11 novembre 2017 et le 11 avril 2018).**

D'une manière générale, les pensions ont été augmentées de 0,25% en 2017, le montant de référence étant celui applicable au 31 décembre 2016 conformément à la loi.

Les montants des prestations familiales non contributives de sécurité sociale et le plafond de ressources y ouvrant droit sont également fixés dans ladite loi 3/2017.

- **Décret royal 1079/2017 du 29 décembre 2017 sur la revalorisation et les compléments des pensions de l'État et sur la revalorisation des pensions du système de sécurité sociale et d'autres prestations sociales publiques pour l'année 2018 (BOE du 30 décembre 2017).**

Ce décret royal prolonge la durée de validité de la loi 3/2017 du 27 juin 2017 sur le budget général de l'État pour l'année 2017, qui prévoyait une revalorisation de 0,25%. En vertu dudit décret royal, les montants des pensions minimales du système de sécurité sociale, des pensions non contributives et des prestations familiales de sécurité sociale sont donc majorés à hauteur de ce même pourcentage, soit 0,25%, à compter du 1^{er} janvier 2018.

Prestations familiales de sécurité sociale :

1. Allocation pour enfant né, adopté ou accueilli à charge, sans handicap : 291,00 euros/an.
2. Allocation pour enfant né, adopté ou accueilli à charge, avec un taux de handicap égal ou supérieur à 33% : 1 000,00 euros/an.
3. Allocation pour enfant à charge âgé de plus de 18 ans en situation de handicap :
 - taux de handicap égal ou supérieur à 65% : 4 438,80 euros/an ;
 - taux de handicap égal ou supérieur à 75% et dépendance d'une autre personne pour les actes essentiels de la vie quotidienne : 6 658,80 euros/an.

4. Prestation de naissance ou d'adoption d'un enfant, dans le cas des familles nombreuses, monoparentales ou lorsque la mère est en situation de handicap : 1 000,00 euros.
5. Plafond de revenus ouvrant droit aux prestations familiales de sécurité sociale pour enfant né, adopté ou accueilli à charge :
 - enfant né, adopté ou accueilli à charge, sans handicap : 11 605,77 euros/an ;
 - membres d'une famille nombreuse : 17 467,40 euros/an, majorés de 2 829,24 euros par enfant à charge à partir du quatrième enfant inclus.

Prestation de mobilité et de compensation des frais de déplacement : 63,50 euros/mois.

FAMILLES NOMBREUSES :

- **La loi 40/2003 du 18 novembre 2013 sur la protection des familles nombreuses a été modifiée par la loi 26/2015 du 28 juillet 2015** portant modification du système de protection de l'enfance et de l'adolescence. Les améliorations introduites sont les suivantes :

- a) Les personnes qui, pendant leur minorité, ont été soumises à la tutelle d'une famille nombreuse ou accueillies par une famille nombreuse, conservent la considération d'enfant de la famille si elles continuent de vivre en son sein ou si elles en dépendent d'un point de vue économique.

Le point 4 de l'article 2, tel que modifié par la cinquième disposition finale de ladite loi, établit ce qui suit :

« 4. Une personne soumise à la tutelle d'une famille ou bénéficiant d'un accueil familial permanent ou d'un placement en pré-adoption légalement prononcé a la considération d'enfant de la famille. L'enfant se trouvant dans l'une des situations ci-dessus qui arrive à sa majorité et continue de vivre au sein de l'unité familiale, garde sa condition d'enfant de la famille aux termes de l'article 3 de la présente loi. »

- b) Une famille conserve son titre de famille nombreuse aussi longtemps que l'un des enfants continue de réunir les conditions prévues par la loi à cette fin.

La nouvelle rédaction de l'article 6 de la loi 40/2003 du 18 novembre 2003 sur la protection des familles nombreuses est la suivante :

« Article 6. Renouvellement, modification ou perte du titre de famille nombreuse. Le titre de famille nombreuse est renouvelé ou laissé sans effet en cas de modification du nombre de membres de l'unité familiale ou de la situation ayant justifié la délivrance du titre, si ladite modification entraîne un changement de catégorie ou la perte de la qualité de famille nombreuse.

Le titre reste en vigueur même si le nombre d'enfants remplissant les critères permettant de bénéficier dudit titre est inférieur au nombre prévu à l'article 2, à condition que l'un d'entre eux au moins remplisse les critères établis à l'article 3. Il est toutefois entendu que, dans un tel cas, le titre est uniquement valable pour les membres de l'unité familiale qui continuent de remplir les critères permettant de bénéficier dudit titre et qu'il ne l'est pas pour les enfants qui ne les remplissent plus. »

- c) Réalisation d'une étude de l'impact de la législation du point de vue de la famille :

« Dixième disposition additionnelle. Impact de la législation sur la famille.

Les mémoires relatifs à l'analyse de l'impact de la législation, qui sont à joindre aux avant-projets de loi et aux projets de règlement, doivent comprendre un examen de l'impact de la législation sur la famille. »

- d) Élaboration d'une nouvelle loi sur la protection des familles nombreuses.

La loi 26/2015 introduit la prévision suivante en ce qui concerne la révision de la loi 40/2003 :

« Le gouvernement soumettra aux Cortès Générales, dans le délai le plus bref possible, un projet de loi portant révision de la loi 40/2003 du 18 novembre 2003 sur la protection des familles nombreuses, afin de garantir l'égalité des chances et l'accès aux biens et aux services publics et de contribuer à la redistribution des revenus et de la richesse des familles. »

- e) Maintien provisoire des avantages en matière d'éducation : la cinquième disposition transitoire étend les avantages portant sur les droits d'inscription et d'examen aux titres de famille nombreuse en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015.
- Concernant les **plans stratégiques**, l'action la plus remarquable au cours de la période de référence dans le domaine de la protection des familles est l'adoption du Plan intégral d'aide aux familles 2015-2017 par le Conseil des ministres dans sa séance du 14 mai 2015.

a) Aperçu historique

Dans le cadre de l'action du gouvernement, les politiques de soutien aux familles revêtent un caractère transversal car elles concernent des domaines qui relèvent de la compétence de plusieurs ministères et administrations. Elles englobent en outre une large diversité de mesures : prestations en espèces, avantages fiscaux, services d'aide aux familles, mesures en matière de conciliation, etc.

La plupart des compétences directes en matière d'aide sociale pour les familles sont exercées par les communautés autonomes (services sociaux, éducation, santé, logement, etc.). L'administration générale de l'État dispose toutefois d'un vaste domaine de compétence lui permettant d'agir, de manière directe ou indirecte, dans le domaine du soutien aux familles : fiscalité, sécurité sociale, droit du travail, bourses, plans nationaux pour le logement, justice, etc. ; elle offre en outre un appui technique et financier aux autres administrations et aux organisations du tiers secteur.

Le Plan intégral d'aide aux familles (PIAF) 2015-2017 a contribué à structurer la politique familiale et à faire de cette dernière un ensemble cohérent d'actions homogènes en faveur des familles.

b) Élaboration du PIAF

Compte tenu du caractère transversal des politiques de soutien aux familles, le Conseil des ministres a décidé de mettre en place une Commission technique interministérielle de la famille (CTIF), chargée d'élaborer le Plan intégral d'aide aux familles. La CTIF a également été chargée du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre du plan.

Les ministères représentés au sein de la CTIF étaient les suivants : ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité ; ministère de la Justice ; ministère des Finances et des Administrations publiques ; ministère de l'Économie et de la Compétitivité ; ministère de l'Équipement ; ministère de l'Éducation, de la Culture et

des Sports ; ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale ; ministère de l'Industrie de l'Énergie et du Tourisme ; ministère de la Présidence. La CTIF, rattachée au ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité, se composait de 24 membres ayant le rang de directeur général.

L'élaboration du PIAF s'est fondée sur un état des lieux précis décrivant la situation des familles en Espagne, leurs besoins et leurs attentes. Cette étude a donné lieu à un document, présenté en octobre 2013, intitulé : « *Analyse des comportements socio-économiques des familles en Espagne* ».

Les organisations les plus représentatives du mouvement associatif intervenant dans le domaine du soutien aux familles ont été consultées tant pendant la phase préalable de formulation des objectifs et des lignes stratégiques que pendant celle consacrée à la définition finale des mesures concrètes prévues dans le plan.

c) Structure

Le PIAF comprend 228 mesures et s'articule autour de sept lignes stratégiques :

- protection sociale et économique des familles ;
- conciliation et coresponsabilité ;
- appui à la maternité et milieu favorable à la vie familiale ;
- parentalité positive ;
- soutien aux familles présentant des besoins particuliers.
- politiques de la famille : coordination, coopération et transversalité ;
- évaluation par les résultats.

Liens :

En espagnol :

<http://www.msssi.es/ssi/familiasInfancia/ayudas/docs2013-14/PIAF20152017.pdf>

En anglais :

<http://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/ayudas/docs2013-14/PIAF2015-2017ENGLISH.pdf>

d) Suivi de la première année de mise en œuvre du PIAF (2016)

En 2016, un suivi à mi-parcours de la mise en œuvre du Plan intégral d'aide aux familles 2015-2017 a été effectué. Au vu des résultats, l'on est en mesure d'affirmer que le degré de réalisation du plan était élevé, à hauteur d'environ 72% : un pourcentage significatif des mesures était en cours d'exécution (51%) et une bonne partie d'entre elles avaient été exécutées (21%).

Il convient de signaler qu'un grand nombre des mesures qui étaient en cours d'exécution ont un caractère périodique ou annuel et que, même si elles ne peuvent pas être considérées à proprement parler comme ayant été complètement exécutées dans le cadre du plan, elles peuvent être considérées terminées pour 2015 et 2016.

Les mesures restant à exécuter représentent à peine 12% du total.

En ce qui concerne le degré d'exécution des mesures de la ligne stratégique n°1 (protection sociale et économique des familles), il était estimé à 80%, dont 31,43% de mesures exécutées et 48,57% en cours d'exécution. Il reste à exécuter 5,71% des mesures (2 mesures sur les 35 prévues). Quant aux mesures de la ligne n°2 (conciliation et coresponsabilité), leur degré d'exécution s'élevait à un peu plus de 76%.

En revanche, les mesures de la ligne n°6, de nature plutôt organisationnelle ou administrative, présentaient un degré d'exécution plus faible (58%). Cela s'explique par le fait que, depuis fin 2015 et jusqu'à une date assez récente, le gouvernement a exercé ses fonctions par intérim. Le degré d'exécution des mesures de la ligne stratégique n°3 (appui à la maternité et milieu favorable à la vie familiale) s'en est également trouvé affecté.

e) Évaluation du Plan intégral d'aide aux familles 2015-2017

Le Plan intégral d'aide aux familles est arrivé à expiration le 31 décembre 2017. Son exécution et les résultats atteints font actuellement l'objet d'une évaluation finale, effectuée par la Commission technique interministérielle du plan en collaboration avec tous les ministères.

- En ce qui concerne les **programmes sociaux**, il convient de souligner que pendant la période couverte par le présent rapport, des projets sociaux d'aide à la famille et à l'enfance ont été lancés en 2015 - 2017 dans les communautés autonomes et les villes autonomes, leur financement ayant été assuré au moyen d'un crédit inscrit au budget général de l'État.

Ce crédit a été inscrit pour la première fois au budget général de l'État en 2015, afin de pouvoir apporter une réponse aux familles en situation de privation matérielle sévère ou de risque de pauvreté et ayant des enfants à charge, et d'améliorer la situation sociale et en matière d'emploi de ces familles. Il avait pour objectif d'assurer la continuité du fonds extraordinaire de 17 millions d'euros mis en place en 2014 pour lutter contre la pauvreté des enfants.

Le montant de ce crédit a été augmenté au fil des ans : 32 millions d'euros en 2015, 48 millions en 2016 et 60 millions en 2017.

Les communautés autonomes, les villes de Ceuta et de Melilla, les collectivités locales et/ou les établissements publics locaux ont été chargés de promouvoir, dans le cadre du système public de services sociaux, les projets financés par ces fonds.

Les projets d'aide à la famille et à l'enfance, sélectionnés sur la base d'un commun accord par le ministère de la Santé et de l'Égalité, les communautés autonomes et les villes de Ceuta et de Melilla, correspondent à trois catégories :

1. Projets visant à atténuer et à corriger la situation de vulnérabilité sociale des familles : réponse aux besoins essentiels en termes d'alimentation, d'hygiène, d'habillement, entre autres ; meilleur accès aux soins de santé, à l'éducation (fournitures scolaires, aides pour la cantine), au logement (loyers, amélioration des conditions d'habitabilité, eau, gaz, électricité, etc.) et à l'emploi ; accompagnement et travail social auprès des familles.
2. Projets de soutien à la conciliation de la vie familiale et professionnelle pour les familles en situation d'insertion socioprofessionnelle avec enfants à charge : frais de scolarité des enfants, prise en charge des enfants en cas de besoins ponctuels liés à la conciliation, services de soutien scolaire en complément des services ordinaires d'éducation et tous autres services garantissant le droit des enfants à une prise en charge et à un développement personnel appropriés.
3. Services d'intervention et d'appui à la famille : parmi ces services figurent ceux définis au chapitre 1.3 du Catalogue de référence des services sociaux, approuvé le 16 janvier 2013 par le Conseil territorial des services sociaux, et ceux relevant du système pour l'autonomie et l'aide à la dépendance (intervention et orientation

socio-familiale, médiation familiale, points de rencontre familiale, accompagnement socio-éducatif des enfants).

Il n'a pas été demandé aux communautés autonomes ni aux villes de Ceuta et de Melilla ou aux collectivités locales de s'engager à participer au financement de ces projets.

Des tableaux présentant des informations relatives aux projets financés sur ces fonds figurent ci-après en annexe.

STATISTIQUES

Le présent rapport est accompagné de statistiques établies dans les domaines suivants :

1. protection des familles nombreuses (cartes officielles reconnues et en vigueur durant la période de référence du présent rapport).
2. projets mis en œuvre et bénéficiaires des programmes sociaux d'aide à la famille et à l'enfance, en collaboration avec les communautés autonomes.

INFORMATIONS STATISTIQUES ET BUDGÉTAIRES

Pendant la période 2013-2017, qui suit celle couverte par le rapport précédent, le nombre de femmes bénéficiant de prestations de maternité non contributives a diminué de plus de moitié (95 en 2017), ce qui confirme le caractère « résiduel » de cette prestation si l'on compare avec les 268 328 prestations contributives de maternité reconnues.

La durée de la prestation non contributive de maternité passe de 42 à 56 jours civils dans certains cas, notamment pour les familles monoparentales. Il est important de préciser que le montant de cette allocation est complété par l'ensemble des revenus et autres prestations sociales dont bénéficie le ménage, notamment les primes à la naissance ou à l'adoption versées une seule fois et les prestations versées périodiquement pour chaque enfant. D'autres mécanismes supplémentaires sont également à prendre en compte :

- améliorations prévues dans les conventions collectives et dans les entreprises ;
- prestations sociales du système public des services sociaux aux familles ;
- mesures adoptées par les communautés autonomes dans le cadre du Plan national pour l'inclusion, ou mesures plus spécifiques ;
- programmes d'appui social aux organisations du tiers secteur (financés sur l'impôt sur le revenu).

Ces informations plus détaillées sur ces mécanismes supplémentaires peuvent être fournies par

ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité.

PRESTATION DE PATERNITÉ

Nombre de prestations et dépenses annuelles :

	2014	2015	2016	2017
Nombre de prestations	15 678	18 806	14 468	14 632
Dépenses annuelles (en millions d'euros)	12,31	12,90	17,47	19,84*

Source : comptes et bilans de la Sécurité sociale 2007-2015. Prévision liquidation 2016 et budget 2017
Augmentation due à l'extension du congé de paternité à quatre semaines.

L'extension du congé de paternité de 2 à 4 semaines à partir du 1^{er} janvier 2017 a eu un impact significatif sur les dépenses annuelles au titre de cette prestation, celles-ci ayant pratiquement doublé par rapport à l'année précédente. Par ailleurs, le nombre de prestations accordées a augmenté de 8,25%, par rapport à 2016. Le montant moyen en 2017 était de 1520,56€.

Le projet de loi sur le budget 2018, actuellement en cours d'examen parlementaire, prévoit une extension de la durée de cette prestation à cinq semaines, avec une enveloppe de 523 millions d'euros.

PRESTATION POUR RISQUE PENDANT LA GROSSESSE

Nombre de prestations, durée moyenne et dépenses annuelles :

	2014	2015	2016	2017
Nombre de prestations	17 778	18 151	18 097	18 271
Durée moyenne (jours)	107,79	107,04	106,64	106,94
Dépenses annuelles (en millions d'euros)*	18,82	19,41	19,657	19,237

À la fin de l'année 2017, 21 271 femmes continuaient de bénéficier de cette prestation : 19 834 salariées et 1 437 non-salariées. La durée moyenne des prestations en 2017 était d'environ 90 jours.

PRESTATION POUR RISQUE PENDANT L'ALLAITEMENT NATUREL

Nombre de prestations, durée moyenne et dépenses annuelles :

	2014	2015	2016	2017
Nombre de prestations	1	10	15	12

durée moyenne (jours)	16,6	14,4	14,76	15,59
épenses annuelles (en millions d'euros)*	82	41	72	58

Montant correspondant essentiellement aux non-salariées, la couverture des risques professionnels étant pas obligatoire dans le régime des travailleurs indépendants.

la fin de l'année 2017, 422 femmes continuaient de bénéficier de cette prestation. La durée moyenne des prestations était d'environ 135 jours.

PROTECTION ÉCONOMIQUE DE LA FAMILLE : FAMILLES VULNÉRABLES

Dans le cadre du système public de services sociaux, les programmes de revenus minimaux d'insertion relèvent de la compétence exclusive des communautés autonomes et des villes de Ceuta et de Melilla, conformément à leurs statuts d'autonomie respectifs et en vertu des dispositions de la Constitution espagnole. Les prestations prévues dans ces programmes ont pour but de protéger les citoyens et/ou les familles du risque d'exclusion sociale.

L'objectif commun à tous ces programmes est de garantir aux personnes et/ou aux familles ne disposant pas de ressources suffisantes pour subvenir à leurs besoins essentiels un revenu minimal et de les accompagner tout au long des processus d'inclusion sociale, lesquels sont dans certains cas liés aux programmes d'insertion professionnelle.

Au cours des quatre dernières années, des progrès remarquables ont été accomplis dans le domaine de la législation relative à ce type de prestations. L'accès à ces allocations est désormais reconnu comme un droit subjectif et celles-ci sont conçues à la fois comme une garantie de revenu minimal et un outil d'inclusion sociale. Elles constituent une aide sociale de base, reconnue comme telle sous différentes appellations dans les nouveaux statuts d'autonomie de certaines communautés autonomes (« *renta básica* » ou revenu de base, « *renta garantizada de ciudadanía* » ou revenu citoyen garanti, entre autres).

Les programmes de revenus minimaux d'insertion relèvent de la compétence des communautés autonomes. Ils sont soumis à différents critères d'accès (par exemple, conditions d'âge ou de résidence), et leur durée ainsi que le montant de l'allocation sont également variables.

Même si les communautés autonomes prévoient dans leurs réglementations des critères différents pour l'accès à ce type de prestations, elles ont toutes, ou presque, élargi progressivement le champ d'application personnel du droit à l'allocation, les possibilités d'en bénéficier étant désormais plus nombreuses.

Le ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité publie tous les ans les principales informations sur ces programmes de minima sociaux dans le Rapport sur les revenus minimaux d'insertion. Les rapports des années 2012, 2013, 2014 et 2015 (le rapport 2016 est en cours d'élaboration) sont disponibles au lien suivant :

<http://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/serviciosSociales/RentasMinimas/home.htm>

Le tableau ci-dessous présente les principaux chiffres (années 2014 à 2016) concernant l'évolution des montants, le nombre de bénéficiaires de revenus minimaux d'insertion et la dépense totale au niveau national :

Années	Montant de base	Nombre de bénéficiaires à titre principal	Nombre de bénéficiaires (total)	Dépense exécutée
2014	420,63€	264.279	616.885	1 167 033 742€
2015	435,80€	323 406	789 672	1 359 577 190€
2016	434,04€	314 562	782 806	1 483 675 029€

Les chiffres se rapportant à l'année 2016 sont provisoires.

L'exigence d'une période minimale de résidence pour pouvoir bénéficier de cette prestation est une condition prévue dans toutes les communautés autonomes. Fixée à 12 mois dans la plupart des régions, certaines d'entre elles ont conclu des accords de réciprocité qui permettent aux personnes qui perçoivent un revenu minimal dans une communauté de le percevoir dans une autre communauté sans qu'il leur soit demandé de respecter la condition de la période minimale de résidence dans cette dernière.

Concernant l'âge minimal, il est fixé à 25 ans dans la plupart des communautés autonomes. Cette affirmation peut toutefois être nuancée car toutes les communautés autonomes et les villes autonomes de Ceuta et de Melilla ont établi des exceptions à la règle de l'âge minimal, qui permettent de bénéficier de la prestation dès l'âge de 18 ans (l'âge de la majorité légale en Espagne). D'une manière générale, l'exception s'applique si certaines conditions sont réunies : par exemple, que le bénéficiaire principal ait des enfants ou des personnes en situation de handicap à charge.

Toujours en règle générale, une personne peut également bénéficier de la prestation dès l'âge de 18 ans si : 1) elle atteint la majorité légale (18 ans) après avoir été sous la tutelle de la communauté autonome ; 2) elle est orpheline de père et de mère et constitue une unité économique familiale indépendante ; 3) elle est victime de violence familiale ou de violences sexistes ; 4) elle a à sa charge des personnes en situation de dépendance reconnue ; 5) elle est majeure et a bénéficié auparavant de programmes visant les enfants ou similaires ; 6) elle est majeure, se trouvant en situation reconnue d'exclusion sociale et a une unité familiale à charge.

La plupart des communautés autonomes ont établi différentes limites à la durée de la prestation, laquelle est fixée, en règle générale, à 12 mois. Comme pour l'âge minimal, il convient de nuancer ce qui précède, puisque les communautés autonomes prévoient la possibilité de prolonger la période de perception du revenu minimal si les motifs qui justifient l'octroi de cette aide subsistent. La prolongation peut aller de 24 à 60 mois supplémentaires en fonction de la région, certaines communautés autonomes n'ayant pas établi de durée maximale (la Galice et la région de Murcie). Quatre autres régions (Asturies, Baléares, Castille-et-León et Madrid) n'ont pas non plus établi de durée maximale mais procèdent à une révision annuelle de la prestation.

En ce qui concerne la mise en rapport des prestations avec l'insertion sur le marché du travail – inclusion active –, des avancées se sont produites et, dans certaines

communautés autonomes, un lien direct avec les services de l'emploi est prévu. Par exemple, au Pays basque, les services sociaux de base et le « *Lambide* » (Service basque de l'emploi) travaillent en coordination et en collaboration en vue de l'élaboration, la conclusion et le suivi des conventions pour l'inclusion, afin de garantir la continuité de la prise en charge et la cohérence des parcours d'inclusion.

Il convient également de souligner la participation du ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité au financement de projets dans le cadre du **Plan concerté de prestations de base des services sociaux des collectivités locales**.

Toutes les communautés autonomes participent à la mise en œuvre de ce plan, à l'exception du Pays basque et de la Navarre, en raison du système économique propre à ces deux régions. Le plan est l'une des principales sources d'information permettant de connaître la situation du réseau public de services sociaux de base, financé par l'administration générale de l'État, les communautés autonomes et les collectivités locales.

Les établissements de services sociaux, les centres d'hébergement, les centres d'accueil pour les femmes et les centres d'accueil polyvalents sont financés par le biais du plan concerté.

Le tableau suivant présente les chiffres du plan concerté pour les dernières années. Les rapports d'évaluation sont disponibles sur le site web indiqué sous le tableau.

ANNÉE	ÉTABLISSEMENTS DE SERVICES SOCIAUX	CENTRES D'HÉBERGEMENT	CENTRES D'ACCUEIL	PROJETS	POPULATION COUVERTE	FINANCEMENT TOTAL (milliers d'euros)	BÉNÉFICIAIRES
2013	1238	9	6	1253	94,58%	1 388 124	5 519 959
2014	1242	9	6	1257	94,68%	1 434 149	5 466 140
2015	1243	9	6	1258	94,72%	1 517 940	5 306 538

Les chiffres de 2016 sont en cours d'élaboration.

Les informations sur les différentes évaluations dont le plan a fait l'objet sont disponibles au lien suivant :

<https://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/ServiciosSociales/MemoriasPlanConcertado.htm>

PROTECTION EN MATIÈRE DE LOGEMENT (voir le chapitre consacré à l'article 19)

PROTECTION JURIDIQUE

En 2015, de nombreuses réformes ou modifications portant sur plusieurs textes de droit ont abouti à une amélioration de la protection juridique des différents membres de la famille. Les réformes ou modifications les plus significatives sont les suivantes :

- **Réforme du Code civil par la loi 15/2015 du 2 juillet 2015 relative à la juridiction gracieuse :**
 - Interdiction de mariage pour la personne ayant été condamnée pour participation à la mort intentionnelle du conjoint ou de la personne à laquelle elle était rattachée par une relation affective équivalente au mariage (article 47).
 - Les personnes condamnées pour d'autres délits de violence familiale et sexiste sont désormais frappées d'indignité successorale (article 756).

- **Réforme de la loi organique 1/2015 du 30 mars 2015 portant modification de la loi organique 10/1995 relative au Code pénal, en ce qui concerne les infractions en matière de violence sexiste contenues dans le Code pénal :**
 - Introduction du délit de contrainte au mariage (article 172 bis).
 - Introduction du délit de harcèlement où la victime est le conjoint de l'auteur du délit, un ascendant ou un descendant de celui-ci ou une personne liée à lui dans le cadre d'une relation affective (article 172 ter).
 - Durcissement des peines encourues par les auteurs des délits de violences faites aux femmes.
 - Introduction de conditions explicites applicables à la suspension des peines des condamnés pour violences faites aux femmes : interdiction d'approcher la victime, de résider dans un endroit déterminé et obligation de participer à des formations en matière d'éducation sexuelle, d'égalité de traitement et de non-discrimination (article 83.2).
 - Peines d'amende applicables uniquement lorsqu'il n'existe pas un lien financier entre la femme et l'auteur (article 84.4).
 - Introduction de la peine de prison à perpétuité révisable pour les délits d'assassinat précédés d'un délit contre la liberté sexuelle de la victime (article 140).
 - Élargissement du domaine d'application de la liberté surveillée (article 156 ter).
 - Criminalisation explicite de l'« arrachage » des dispositifs techniques – ou des actes provoquant leur dysfonctionnement – ayant été placés pour le contrôle de l'exécution de peines, de mesures de sûreté ou de mesures

provisoires en vue de la protection des victimes de violences sexistes (article 468.3).

- **Réforme de la loi 1/1996 du 10 janvier 1996 sur l'aide juridictionnelle gratuite suite à l'adoption de la loi 42/2015 du 5 octobre 2015 portant réforme de la loi 1/2000 du 7 janvier 2000 sur la procédure civile :**
 - Octroi du bénéfice de l'aide juridictionnelle gratuite aux victimes de la traite des êtres humains ou de violences sexistes et aux mineurs victimes d'abus. Ces victimes ont le droit de bénéficier de l'aide juridictionnelle gratuite, qu'elles disposent ou non des ressources nécessaires pour pouvoir agir en justice, dans le cadre de procédures liées à leur qualité de victime (article 2 g).
 - Révision des seuils d'accès à l'aide juridictionnelle gratuite afin de permettre à une population plus nombreuse de bénéficier de celle-ci. Le nombre de membres et la structure de la famille du demandeur sont également pris en compte : les seuils d'accès à la prestation sont multipliés par 2,5 pour les demandeurs dont les revenus sont intégrés dans une unité familiale, par 3 pour les unités familiales dont le nombre de membres est égal ou supérieur à quatre et, exceptionnellement, par 5 lorsque la situation de la famille du demandeur le justifie.

- **Adoption de la loi 4/2015 du 27 avril 2015 sur le statut des victimes de délits :**
 - Définition de victime au sens large : victime directe ayant subi le préjudice et, en particulier, des lésions physiques ou psychiques, des préjudices émotionnels ou économiques ; victime indirecte dans les cas de décès ou de disparition, à savoir le conjoint ou la personne qui, jusqu'au moment du décès ou la disparition de la victime aurait été liée à celle-ci par une relation affective équivalente à la relation conjugale, les enfants, les parents en ligne directe ou collatérale jusqu'au troisième degré se trouvant sous la garde de la victime, les personnes placées sous tutelle ou curatelle ou se trouvant sous l'accueil familial de la victime (article 2).
 - Mise en place d'un catalogue général de droits en matière procédurale et extra-procédurale.
 - Attention particulière pour les victimes les plus vulnérables, dont les femmes et les enfants. Les mesures de protection prononcées doivent être adaptées aux caractéristiques et aux besoins de chaque victime ; à cette fin, une évaluation individualisée est effectuée, dans laquelle il sera particulièrement pris en compte s'il existe une « relation de dépendance entre la victime et l'auteur présumé du délit » ou « s'il s'agit d'enfants ou de victimes nécessitant une protection spéciale ou présentant un risque accru de vulnérabilité ». En outre, une attention particulière est également portée aux victimes de la traite des êtres humains, de délits contre la liberté et l'intégrité sexuelles ou de

délits de haine liés à l'orientation ou l'identité sexuelle ou au genre (article 23).

- Prévision de mise en place de bureaux d'assistance aux victimes (article 27), chargés de fournir des informations générales aux victimes sur leurs droits, notamment sur les aspects suivants (article 28) :
- Possibilité de bénéficier d'un système public de dédommagement.
- Services spécialisés pouvant apporter une aide à la victime compte tenu de sa situation personnelle et de la nature du délit dont elle a pu faire l'objet.
- Appui émotionnel en faveur des victimes ; conseils en matière de droits économiques liés à la procédure, en particulier sur la marche à suivre pour obtenir le dédommagement correspondant au préjudice subi et sur le droit de bénéficier de l'aide juridictionnelle gratuite.
- Orientation des victimes sur le risque de victimisation secondaire ou répétée et sur la manière de prévenir ce risque ainsi que les intimidations ou les représailles.
- Coordination entre les différents organes, institutions et entités compétentes et entre les juges, les tribunaux et le ministère public, en matière de prestation de services d'assistance aux victimes.
- L'organisation et les missions des bureaux d'assistance aux victimes sont prévues dans le décret royal 1109/2015 du 11 décembre 2015.

Quant à la **médiation familiale**, en Espagne elle relève des domaines judiciaire et extrajudiciaire.

En ce qui concerne la médiation familiale judiciaire, il convient de signaler que le Conseil général du pouvoir judiciaire a créé le bureau du délégué à la Coordination et à la Promotion de la médiation en matière pénale et civile, afin de promouvoir une « culture de la médiation » auprès des juges. Les missions qui incombent à ce bureau sont, entre autres, l'organisation de séances de formation pour les membres de la magistrature, la conclusion de conventions, de protocoles et d'accords de collaboration avec des institutions et des organismes publics (communautés autonomes, municipalités et ordres des avocats), dans le but de promouvoir la médiation et l'élaboration et l'analyse de statistiques à partir des données transmises par les tribunaux disposant de services de médiation. Le Conseil a élaboré en outre un « Guide pratique de la médiation judiciaire », qui contient un protocole spécifique pour le renvoi d'une affaire à la médiation familiale (sélection de cas susceptibles de faire l'objet d'une médiation, procédure, prise en compte du résultat de la médiation dans le cadre de la procédure judiciaire, suivi).

Les parties à la procédure doivent dans tous les cas être informées, par le juge compétent, de la possibilité dont elles disposent de recourir à la négociation, notamment à la médiation, pour tenter de régler le conflit, avant la comparution préliminaire dans le cadre d'une procédure ordinaire ou avant l'audience de plaidoirie,

tel que prévu aux articles 414.1 et 440 de la loi 1/2000 du 7 janvier 2000 sur la procédure civile.

À ce jour, des services de médiation familiale judiciaire sont disponibles dans les provinces espagnoles suivantes : Álava, Albacete, Alicante, Asturies, Badajoz, Barcelone, Biscaye, Cáceres, Guipúzcoa, Gérone, Grenade, Huelva, Huesca, Jaén, La Corogne, La Rioja, Las Palmas, León, Lérida, Lugo, Madrid, Málaga, Murcie, Navarre, Orense, Palencia, Pontevedra, Santa Cruz de Tenerife, Saragosse, Séville, Tarragone, Teruel, Tolède, Valence et Valladolid.

En 2016, d'après les chiffres disponibles, 4274 dossiers ont été renvoyés à la médiation. En 2017, le nombre de dossiers soumis à la médiation a fortement progressé : bien que toutes les données correspondant aux provinces comprises dans les statistiques de 2016 ne soient pas encore disponibles, ce nombre s'élève déjà à 5210. Deux tableaux présentant les données ventilées par provinces et communautés autonomes sont joints en annexe.

En ce qui concerne la médiation extrajudiciaire, il convient de souligner la progression qu'elle a connue depuis l'adoption de la loi 5/2012 du 6 juillet 2012 sur la médiation dans le cadre d'affaires civiles et commerciales. Au niveau national, le décret royal 980/2013 du 13 décembre 2013 portant application de certains aspects de ladite loi établit les critères en matière de formation et d'assurance de responsabilité civile applicables aux médiateurs et aux institutions de médiation et la mise en place d'un registre de médiateurs et d'institutions de médiation, public et gratuit, dont le but est de faciliter l'accès des citoyens à ce moyen de règlement de différends. Les citoyens peuvent s'informer sur le site web du ministère de la Justice des médiateurs et des institutions de médiation œuvrant dans le domaine de la médiation familiale inscrits au registre et travaillant dans la province où ils habitent.

De nombreuses communautés autonomes ont en outre adopté des lois spécifiques dans le domaine de la médiation familiale afin d'inciter les citoyens à recourir à ce mécanisme : Andalousie (loi 1/2009 du 27 février 2009 portant réglementation de la médiation familiale dans la communauté autonome de l'Andalousie et décret 37/2012 du 21 février 2012 portant approbation du règlement d'application de la loi 1/2009 du 27 février 2009 portant réglementation de la médiation familiale dans la communauté autonome de l'Andalousie), Aragon (loi 9/2011 d'Aragon du 24 mars 2011 relative à la médiation familiale en Aragon), Asturies (loi 3/2007 de la Principauté des Asturies du 23 mars 2007 relative à la médiation familiale), îles Canaries (loi 15/2003 du 8 avril 2003 sur la médiation familiale et loi 3/2005 du 23 juin 2005 portant modification de la loi 15/2003 du 8 avril 2003 sur la médiation familiale), Cantabrie (loi 1/2011 du 28 mars 2011 de la communauté autonome de Cantabrie sur la médiation), Castille-La Manche (loi 4/2005 du 24 mai 2005 relative au service social spécialisé de médiation familiale), Castille-et-León (loi 1/2006 du 6 avril 2006 de Castille-et-León sur la médiation familiale), Catalogne (loi 15/2009 du 22 juillet 2009 sur la médiation dans le domaine du droit privé et décret 135/2012 du 23 octobre 2012 portant approbation du règlement d'application de la loi 15/2009 du 22 juillet 2009 sur la médiation dans le domaine du droit privé), communauté de Valence (loi 7/2001 du 26 novembre 2001 portant réglementation de la médiation dans la communauté autonome de Valence et loi de la Généralité valencienne 5/2011 du 1^{er} avril 2011 sur les relations familiales des enfants dont les parents ne vivent pas ensemble), Galice (loi 4/2001 du 31 mai 2001 portant

réglementation de la médiation familiale), îles Baléares (loi 14/2010 des îles Baléares du 9 décembre 2010 relative à la médiation familiale), Madrid (loi 1/2007 du 21 février 2007 de la communauté de Madrid relative à la médiation familiale) et Pays basque (loi 1/2008 du 8 février 2008 sur la médiation familiale).

Les communautés autonomes disposent également de leurs propres registres auprès desquels peuvent s'inscrire les médiateurs familiaux travaillant dans la communauté autonome concernée.

VIOLENCE SEXISTE ET VIOLENCE FAMILIALE. MESURES ADOPTÉES EN MATIÈRE DE RELEVÉS ET DE STATISTIQUES CONCERNANT LES ARTICLES 16 ET 17

La Délégation du gouvernement à la lutte contre les violences sexistes a jeté les bases pour élaborer et divulguer, d'une manière systématique et périodique (annuellement et mensuellement), des bulletins et des publications contenant toutes les informations en matière de violence sexiste pour la période 2013-2017.

Concernant le travail effectué en matière de statistiques, il convient de souligner l'importance de ce genre de données puisqu'elles permettent de mieux connaître ce type de violence et de tirer des conclusions sur différentes questions, relatives à la violence sexiste et aux conséquences de celle-ci, qui ont un impact indéniable sur la société.

- Au cours de la période 2013-2017, la Délégation du gouvernement à la lutte contre les violences sexistes a publié des bulletins statistiques mensuels et annuels contenant des informations sur ce type de violence. L'éventail des données qui y sont compilées s'est progressivement élargi.
- Le « Rapport de l'Observatoire national de la violence sexiste » est une publication annuelle. Il convient de souligner les efforts déployés pour collecter des informations fondées sur des statistiques élaborées par d'autres organismes, la collaboration entre les différentes unités chargées de la collecte s'avérant essentielle à cet égard.
- Les bulletins statistiques présentent les informations suivantes :
 1. évolution mensuelle et annuelle du nombre de femmes victimes de violences sexistes ayant entraîné la mort ;
 2. évolution mensuelle et annuelle du nombre d'enfants victimes de violences sexistes ayant entraîné la mort ;
 3. évolution mensuelle du nombre d'appels au 016, téléphone d'information et de conseil juridique en matière de violence faite aux femmes ;
 4. évolution mensuelle du nombre de femmes ayant recours au téléphone de prise en charge et de protection pour les victimes de violences sexistes (ATENPRO) : femmes inscrites, nouvelles inscriptions, désinscriptions ;
 5. évolution mensuelle du nombre d'appareils de suivi mis en place ou désinstallés et du nombre d'appareils en service ;

6. évolution mensuelle du nombre de visites du site web consacré à la prise en charge des victimes de violences sexistes et à la prévention ;
7. nombre de dossiers soumis au système de suivi intégral des violences sexistes (système VioGén) : en prenant comme référence le dernier jour de chaque mois, les informations précisent l'état du dossier et le niveau de risque pour les dossiers ouverts ;
8. nombre d'enfants orphelins pour cause de violence sexiste ;
9. fiches statistiques par communautés, villes autonomes et provinces, contenant le résumé des statistiques mensuelles les plus pertinentes : population totale et population de femmes de 15 ans ou plus au 1^{er} janvier de l'année en cours ; nombre de plaintes pour violences sexistes, ordres de protection, système de suivi intégral des violences sexistes (système VioGén) ; nombre de détenus, placés dans des établissements pénitentiaires rattachés à l'administration générale de l'État en fonction du domicile déclaré ; dispositifs électroniques de suivi dans le cadre de violences sexistes ; appels justifiés au 016, téléphone d'information et de conseil juridique en matière de violences sexistes ; nombre de femmes ayant eu recours au téléphone de prise en charge et de protection pour les victimes des violences sexistes (ATENPRO) ; contrats de travail aidés pour les femmes victimes de violences sexistes ; nombre de femmes victimes de violence sexiste percevant le revenu actif d'insertion ; nombre de femmes victimes de violence sexiste bénéficiant d'aides au changement de lieu de résidence ; nombre de femmes victimes de violence de genre percevant des aides en vertu de l'article 27 de la loi intégrale ; octroi de permis de résidence temporaire et de travail compte tenu de la situation exceptionnelle de femmes étrangères victimes de violences sexistes et de celle de leurs enfants, mineurs ou handicapés ; nombre de femmes décédées pour cause de violences sexistes.

Les informations contenues dans les différents bulletins statistiques mensuels et annuels sont disponibles à l'adresse suivante :

<http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/portalEstadistico/home.htm>

Quant à la violence familiale, elle fait l'objet du chapitre 14 du « Rapport de l'Observatoire national de la violence sexiste ».

En ce qui concerne les statistiques relatives aux enfants placés dans des familles d'accueil ou des institutions, au nombre d'enfants par unité dans les centres d'accueil et au nombre et à l'âge des enfants en détention provisoire, en prison ou dans un établissement disciplinaire, le bulletin statistique annuel présente, au chapitre relatif aux dispositifs régionaux, les chiffres correspondant aux communautés qui disposent de ce genre d'information sur les enfants.

Les actions en faveur de l'amélioration du traitement des statistiques se sont également traduites par l'introduction de calculs statistiques liés aux violences sexistes dans le Plan national de statistiques pour les périodes 2013–2016 et 2017–2020 et par l'adaptation de celui-ci au Code de bonnes pratiques de la statistique européenne. Lesdits Plans comprennent ainsi les six calculs statistiques liés aux violences sexistes

qui relèvent de la compétence de la Délégation du gouvernement à la lutte contre les violences sexistes.

L'éradication des violences faites aux femmes exige une approche intégrale, pluridisciplinaire et transversale et requiert, par conséquent, l'intervention de tous les acteurs travaillant dans la collecte de données et le traitement et la divulgation de ces dernières. Pendant la période de référence, la coordination nécessaire à l'élaboration et la divulgation des statistiques a été assurée.

RÉPONSES AUX CONCLUSIONS XX-4 (2015) DU COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX DU CONSEIL DE L'EUROPE SUR LE RAPPORT N° 27 DE L'ESPAGNE RELATIVES À LA MISE EN OEUVRE DE L'ARTICLE 16 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE DE 1961 EN ESPAGNE

En ce qui concerne les remarques effectuées par le Comité des droits sociaux du Conseil de l'Europe sur le 27^e rapport de mise en œuvre de la Charte sociale européenne par l'Espagne, en particulier celles relatives à l'article 16 (« droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique »), dans le cadre des compétences et de la gestion qui lui incombent, la Direction générale des services à la famille et à l'enfance souhaite apporter les précisions suivantes :

Une grande partie des questions posées par le Comité des droits sociaux en lien avec l'article 16 ne relèvent pas des compétences de cette Direction générale mais d'autres directions du ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité (DG Violence de genre) ou d'autres ministères (Emploi et Sécurité sociale ; Équipement ; Éducation, Culture et Sports).

Les précisions apportées dans les pages qui suivent se réfèrent aux questions relevant du domaine de gestion de la sous-direction générale des Familles ou étant en lien étroit avec celui-ci. Elles couvrent donc uniquement certains aspects de l'article 16 de la charte :

- structures de garde d'enfants
- participation d'associations représentant les familles
- services de conseil familial et/ou de médiation familiale
- familles vulnérables

Structures de garde d'enfants

Le Comité conclut que la situation en Espagne n'est pas conforme à l'article 16 de la Charte de 1961 aux motifs qu'il n'est pas établi qu'il existe une structure adéquate de garde des enfants, étant donné que le rapport remis par notre pays ne contient pas les informations déjà demandées précédemment à ce sujet.

Les soins et l'assistance apportés aux enfants en Espagne en dehors de la sphère familiale s'articulent autour de divers services relevant tant du domaine éducatif que social.

D'une part, il y a lieu de tenir compte du fait que la législation en vigueur prévoit la prise en charge socio-éducative des enfants n'ayant pas atteint l'âge de la scolarisation obligatoire en tant que partie intégrante du système éducatif espagnol, dans l'éducation préscolaire (*Educación Infantil*), laquelle est divisée en deux cycles : 0-2 ans et 3-5 ans. Aucun de ces deux cycles n'est obligatoire et le deuxième est gratuit.

Les écoles maternelles, appelées *Escuelas infantiles* ou *Centros de Educación infantil*, relèvent de la compétence des communautés autonomes et sont soumises au cadre réglementaire général établi par la législation nationale en matière d'éducation et par la législation en portant application, adoptée à l'échelle régionale.

Le taux de couverture de l'éducation préscolaire dans notre pays, d'après les données disponibles, est le suivant :

Éducation préscolaire	Enfants	Commune	Taux de couverture
Premier cycle (0-2)*	445	1 273	34,96%
Second cycle (3-5)	1 363	1 413	96,45%
Total (0-5)	1 808	2 686	67,30%

*Inscrits dans des centres agréés de l'administration chargée de l'éducation

Source : Statistiques relatives aux enseignements non universitaires. Année scolaire 2015-2016. Sous-direction générale des Statistiques et des Études, ministère de l'Éducation, de la Culture et des Sports.

Ainsi, l'Espagne présente l'un des taux de scolarisation les plus élevés de l'Union européenne, en particulier dans le second cycle. Pour rappel, l'Union européenne avait fixé comme objectifs pour les États membres des taux de scolarisation pour l'année 2010 de 90% pour les enfants de 3 ans à l'âge de la scolarisation obligatoire, et d'au moins 33% pour les enfants de moins de trois ans. Par la suite, ces pourcentages ont été portés, pour l'année 2020, à 95% pour les enfants de 4 ans à l'âge de la scolarisation obligatoire (6 ans en Espagne).

Les données d'Eurostat pour l'année 2012 (dernière année pour laquelle des données complètes sont disponibles) montrent que l'Espagne présente un taux de couverture de 97,4% pour les enfants de 4 à 6 ans, contre une moyenne UE-28 de 93,9% et une moyenne UE-27 de 94,2%.

Si l'on considère la prise en charge socio-éducative des enfants de moins de trois ans, que ce soit dans des centres agréés par les administrations chargées de l'éducation ou dans des centres indépendants de celles-ci, sans faire de distinction entre les heures de programmation éducative ou d'accueil, entre la prise en charge à temps complet ou partiel, ainsi que la prise en charge à domicile par des professionnels ou des membres de la famille non rémunérés, sur la base des données provenant de l'enquête sur les conditions de vie effectuée en mai 2017 par l'Institut national de la statistique, le pourcentage des enfants de moins de 3 ans inscrits dans des centres préscolaires est de 43,7%.

Participation des associations représentant les familles

Le comité sollicite des informations sur la participation des associations représentant les familles dans l'élaboration des politiques familiales et demande si elles sont dûment consultées.

La participation des entités représentant le mouvement associatif familial à la définition des politiques qui les concernent fonctionne selon différentes formules.

D'une part, les associations familiales sont représentées au sein du Conseil national des ONG d'action sociale. Cet organe consultatif, rattaché à l'administration générale de l'État par le biais du ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité, est

un espace de rencontre, de dialogue et de participation du mouvement associatif en vue de l'élaboration des politiques sociales.

Le décret royal 235/2005 du 4 mars 2005 établit sa nature, sa finalité, sa composition et son fonctionnement. La composition actuelle a été établie à l'issue d'une procédure de sélection fondée sur le principe de mise en concurrence publique, en vertu de la décision du 18 novembre 2011 du secrétariat général de Politique sociale et de Consommation. Son règlement interne a été approuvé par le Conseil, réuni en séance plénière, le 10 avril 2012.

Parmi les associations représentées en son sein figurent des entités œuvrant en faveur de l'enfance et de la famille : la Plateforme des organisations pour l'enfance (POI) et l'Union des associations familiales (UNAF).

D'autre part, le Plan intégral d'aide aux familles 2015-2017 (PIAF) a été approuvé par le Conseil des ministres le 14 mai 2015. Cet instrument, auquel ont contribué l'ensemble des ministères et le mouvement associatif familial, regroupe toutes les politiques et actions axées sur les familles qui doivent être mises en œuvre durant cette période.

Pour l'élaboration de ce plan, 45 entités ont été consultées, dont celles faisant partie du Conseil national des ONG d'action sociale, ainsi que d'autres structures jugées pertinentes. Ces entités sont intervenues dans le projet à deux moments précis : lors de la définition des objectifs généraux, des principes et des lignes stratégiques (avril-mai 2014), et lors de la définition des mesures concrètes établies pour chaque ligne stratégique (octobre-novembre 2014).

Les entités sociales représentant le mouvement associatif au niveau national ont participé à ce processus de la manière suivante :

- deux représentants de fédérations, plateformes ou autres types de structures à l'échelle nationale regroupant des associations familiales en général : Union des associations familiales (UNAF) et Forum espagnol de la famille ;
- deux représentants de structures d'action sociale en général, parmi celles faisant partie du Conseil national des organisations non gouvernementales d'action sociale et œuvrant dans le domaine de la famille : la Croix-Rouge espagnole et Caritas Espagne ;
- des représentants des structures de familles nombreuses (Fédération espagnole des familles nombreuses) ;
- deux représentants des associations de parents d'élèves : Confédération nationale catholique des parents d'élèves (CONCAPA) et Confédération nationale des associations de parents d'élèves (CEAPA) ;
- un représentant d'entités spécialisées dans l'accompagnement en cas de conflits familiaux (Fédération nationale des points de rencontre familiale, FEDEPE) ;

- un représentant des structures de mères célibataires (Fédération des associations de mères célibataires, FAMS) ;
- un représentant des structures de personnes séparées ou divorcées (Fédération espagnole de femmes séparées et divorcées) ;
- un représentant des structures de personnes veuves (Association *Viudas Hispania*) ;
- un représentant des associations de personnes ou de membres de la famille de personnes en situation de handicap faisant partie du Conseil national du handicap (Comité espagnol de personnes en situation de handicap, CERMI) ;
- un représentant des structures représentant les familles du monde rural (Fédération des femmes du monde rural, FEMUR) ;
- un représentant des structures représentant les familles homoparentales (Fédération nationale des personnes lesbiennes, gays, transgenres et bisexuelles, FELGTB) ;
- un représentant des associations de familles d'accueil (Association espagnole de l'accueil familial, ASEAF) ;
- un représentant des associations de familles adoptives (Coordinatrice des associations de défense de l'adoption et de l'accueil, CORA) ;
- un représentant des structures de promotion et de protection des droits des enfants (Plateforme des organisations pour l'enfance, POI) ;
- un représentant des structures spécialisées dans la conciliation des temps de vie (*Fundación Más Familia*) ;

En outre, la réglementation relative à la procédure d'élaboration des projets législatifs et réglementaires prévoit la participation sociale à deux moments précis :

D'abord, lors de la consultation préalable à la rédaction des articles du texte de loi (conformément à l'article 26.2 de la loi 50/1997 du 27 novembre 1997, dans la version entrée en vigueur le 2 octobre 2016) :

« *L'élaboration des avant-projets de loi, des projets de décret royal législatif et des cadres réglementaires se fait selon la procédure suivante :*

1. La rédaction est précédée de toutes les études et consultations jugées opportunes pour garantir la justesse et la légalité de la norme.

2. À cette fin, une consultation du public est organisée préalablement à la rédaction du texte, à travers le site web du ministère compétent, afin de recueillir les observations des sujets potentiellement concernés par la future norme ainsi que celles des organisations les plus représentatives, concernant :

- a) les problèmes que l'on entend résoudre avec la nouvelle norme ;*
- b) la nécessité et la pertinence de son adoption ;*
- c) les objectifs de la norme ;*

d) les solutions alternatives possibles, réglementaires et non réglementaires.

La consultation du public doit se faire de telle manière que tous les destinataires potentiels de la norme aient la possibilité d'émettre leur avis ; un délai suffisant doit donc être prévu, celui-ci ne pouvant en aucun cas être inférieur à quinze jours civils. »

Ensuite, lors de la phase d'information du public (une fois que les articles du texte de loi ont été rédigés et qu'ils ont été soumis à l'avis des organes compétents), conformément aux dispositions de l'article 26.6 de la loi 50/1997 :

« 6. Sans préjudice de la consultation préalable à la rédaction du texte du projet, lorsqu'une norme touche aux droits et intérêts légitimes des personnes, l'organe directeur compétent publie le texte sur le site web correspondant, pour que les citoyens concernés aient la possibilité de se faire entendre et que toutes les personnes ou les structures qui le désirent puissent apporter des contributions supplémentaires. De même, les organisations ou associations légales regroupant ou représentant les personnes dont les droits ou les intérêts légitimes pourraient se voir affectés par la norme, et dont l'activité est en lien direct avec l'objet de la norme, peuvent également être consultées directement.

La période minimale d'information du public est de 15 jours ouvrables ; elle peut être réduite jusqu'à sept jours ouvrables pour des raisons dûment motivées justifiant la réduction. »

Ainsi, la réglementation espagnole prévoit une procédure formelle de participation sociale à l'élaboration des politiques familiales pour les structures du mouvement associatif souhaitant y participer.

Services de conseil familial et/ou de médiation familiale

Le Comité demande des informations sur l'accès aux services de conseil familial et/ou de médiation familiale, sur leur gratuité, sur leur distribution sur l'ensemble du territoire et sur leur efficacité.

En Espagne, la compétence en matière d'assistance sociale et de services sociaux spécialisés dans l'appui aux familles incombe exclusivement aux communautés autonomes. Les services de conseil familial et/ou de médiation familiale font partie de la palette de services offerts dans toutes les communautés autonomes, que ce soit en tant que services à part entière et indépendants, ou comme composante d'autres services d'appui aux familles (normalement en combinaison avec des services de conseil familial et/ou d'éducation familiale).

A. Médiation familiale

La médiation familiale est offerte en Espagne à travers un vaste réseau de services, publics et privés, qui s'est fortement développé au cours des quinze dernières années.

Ce développement a été accompagné d'une importante activité normative et d'un soutien financier de la part des administrations publiques.

Bien que la médiation familiale puisse être rattachée à la médiation civile en général, les caractéristiques qui lui sont inhérentes, et qui sont particulièrement significatives, justifient l'adoption d'un cadre réglementaire qui lui soit propre et le déploiement d'efforts afin de promouvoir ce service, en particulier de la part des administrations compétentes en matière de politiques sociales d'appui aux familles, dans la mesure où il s'agit d'un instrument de tout premier ordre pour traiter les situations de conflit familial.

Réglementation régionale

À ce jour, 13 communautés autonomes ont adopté une réglementation spécifique en la matière :

- Andalousie : loi 1/2009 du 27 février 2009 portant réglementation de la médiation familiale dans la communauté autonome d'Andalousie, modifiée par la loi 3/2014 du 1^{er} octobre 2014 portant adoption de mesures normatives visant à réduire les contraintes administratives pour les entreprises ; décret-loi 5/2014 du 22 avril 2014 portant adoption de mesures normatives visant à réduire les contraintes administratives pour les entreprises et son règlement d'application (« règlement de la médiation familiale en Andalousie ») approuvé par le décret 37/2012 du 21 février 2012.
- Aragon : loi 9/2011 du 24 mars 2011 d'Aragon relative à la médiation familiale, modifiée par la loi 3/2012 du 8 mars 2012 de la communauté autonome d'Aragon portant adoption de mesures budgétaires et administratives.
- Asturies : loi de la Principauté des Asturies 3/2007 du 23 mars 2007 relative à la médiation familiale.
- Îles Canaries : loi 15/2003 du 8 avril 2003 sur la médiation familiale, modifiée par la loi 3/2005 du 23 juin 2005 sur la médiation familiale et son décret d'application (décret 144/2007 du 24 mai 2007 portant approbation du règlement de la loi sur la médiation familiale).
- Cantabrie : loi 1/2011, du 28 mars 2011 de la communauté autonome de Cantabrie sur la médiation, modifiée par la loi 4/2017 du 19 avril 2017 portant modification de la loi 1/2011 du 28 mars 2011 de Cantabrie sur la médiation.
- Castille-La Manche : loi 1/2015 du 12 février 2015 de Castille-La Manche sur le service régional de médiation sociale et familiale.
- Castille-et-León : loi 1/2006 du 6 avril 2006 de Castille-et-León sur la médiation familiale et son décret d'application (décret 61/2011 du

13 octobre 2011 portant approbation du règlement d'application de la loi 1/2006 du 6 avril 2006 de Castille-et-León sur la médiation familiale).

- Catalogne : loi 15/2009 du 22 juillet 2009 sur la médiation dans le domaine du droit privé et son décret application (décret 135/2012 du 23 octobre 2012 portant approbation du règlement de la loi 15/2009 du 22 juillet 2009 sur la médiation dans le domaine du droit privé).
- Communauté de Valence : loi 7/2001 du 26 novembre 2001 portant réglementation de la médiation familiale dans la communauté autonome de Valence.
- Galice : loi 4/2001 du 31 mai 2001 portant réglementation de la médiation familiale, modifiée par la loi 11/2007 du 27 juillet 2007 de Galice sur la violence de genre et son décret d'application (décret 159/2003 du 31 janvier 2003 relatif à la fonction du médiateur familial, au registre des médiateurs familiaux de Galice et à la reconnaissance de la gratuité de la médiation).
- Îles Baléares : loi 14/2010 du 9 décembre 2010 des îles Baléares relative à la médiation familiale.
- Madrid : loi 1/2007 du 21 février 2007 de la communauté de Madrid relative à la médiation familiale.
- Pays basque : loi 1/2008 du 8 février 2008 sur la médiation familiale, modifiée par la loi 7/2012 du 23 avril 2012 portant modification de diverses lois en vue de les adapter à la directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre relative aux services dans le marché intérieur, et son décret d'application (décret 246/2012 du 21 novembre 2012 sur le registre des médiateurs et la préparation requise en matière de médiation aux fins de l'inscription sur ledit registre).

Ces lois spécifiques couvrent notamment les aspects suivants : typologie des situations pouvant faire l'objet d'une médiation, principes directeurs de la médiation, gestion des professionnels de la médiation et des structures de médiation (conditions requises, formation spécialisée, création de registres), organisation de la procédure (séances, procès-verbaux), accès et coût, cas dans lesquels la communauté autonome garantit la gratuité de la médiation (soit parce que la médiation est assurée directement par l'administration, soit parce que les communautés autonomes prennent en charge le coût du service fourni par un professionnel inscrit au registre correspondant).

B. Services de conseil familial

En Espagne, les services de conseil familial s'inscrivent dans le cadre des services sociaux spécialisés et relèvent de la compétence des communautés autonomes et de certaines collectivités locales.

Ces services peuvent être fournis directement par les administrations publiques ou, moyennant signature d'un accord ou d'une convention, par des structures sociales.

Sont considérés comme services d'intervention familiale et de conseil familial toutes les actions mises en œuvre par des professionnels afin d'apporter une aide psychologique, éducative et sociale permettant de traiter et de satisfaire les besoins sociaux et familiaux des personnes, des familles, des groupes de population et de la communauté dont ils font partie et, en particulier, les actions visant à promouvoir l'exercice de la parentalité positive, ainsi que d'autres mesures d'orientation et d'appui spécifiques face à des situations de conflit familial, de difficulté psychosociale, de risque d'exclusion sociale ou de maltraitance familiale.

Toutes les communautés autonomes disposent de services et de programmes offrant ce type de prestations, même si leurs dénomination et typologie varie d'une communauté à l'autre. Exemples :

- Andalousie : programmes d'accompagnement, de conseil et d'intervention auprès de familles avec des enfants en situation de conflit ou de difficulté sociale. Ces programmes s'articulent autour de deux axes : la parentalité positive et les compétences sociales. Ils sont mis en œuvre dans cinq des huit provinces de la région (Almería, Cordoue, Grenade, Huelva et Jaén).
- Aragon : service de conseil et de médiation familiale, avec 4 centres (Huesca, Teruel, Alcañiz et Saragosse).
- Asturies : services de conseil et de médiation familiale offerts à travers le réseau des services sociaux spécialisés des communes, en particulier à Gijón, Oviedo, Arriendas et Mieres.
- Îles Baléares : unités d'appui et d'aide aux familles à travers le réseau des services sociaux des communes et des *consells*.
- Cantabrie : services de conseil et d'intervention familiale, garantis par la loi et gratuits, visant à apporter un appui socio-éducatif aux familles ayant des difficultés pour s'occuper correctement de leurs enfants. Ces services sont fournis par le biais du réseau des services sociaux de base et spécialisés.
- Castille-La Manche : service de conseil et d'intervention familiale dans les cinq capitales provinciales (Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara et Tolède). Il existe également un service itinérant d'appui aux professionnels et aux familles. Ce service s'adresse en priorité aux couples en situation de rupture (en particulier à ceux ayant des enfants, mais pas uniquement) et son principal objectif est de les aider à parvenir à un accord de telle sorte que leur séparation ou leur divorce produise le moins de

conflits possibles et qu'ils puissent continuer de s'occuper de leurs enfants même s'ils ne vivent plus ensemble.

- Castille-et-León : la loi de Castille-et-León portant adoption de mesures d'appui aux familles prévoit la mise en œuvre de programmes et de services de formation et de conseil à l'intention des couples, mères, pères, tuteurs ou accueillants afin de garantir le bon exercice des responsabilités familiales. Plusieurs guides ont ainsi été rédigés à l'intention des couples en situation de rupture et divers services ont été mis en place dans le sillage de cette loi : des services de conseil familial en vue de favoriser une dynamique positive dans les relations familiales, de développer les capacités des membres de la famille à gérer des situations de conflits graves et d'optimiser les moyens dont disposent les membres de la famille pour prendre des décisions ; des services de médiation familiale sur tout le territoire de la région en vue d'offrir aux familles la possibilité d'arriver à un accord, en les aidant à mieux appréhender les émotions inhérentes à une situation de conflit, les intérêts et les besoins de toutes les personnes impliquées.
- Catalogne : programmes et activités de formation organisés à l'intention des parents, afin de les conseiller de manière positive sur différents aspects tels que les soins, l'éducation et l'épanouissement des enfants. Programmes *Creceer en familia* (grandir en famille), *Comidas en familia* (repas en famille) ; Service d'accueil des familles (*Servicios de Atención a Familias* – SAF).
- Estrémadure : réseau de programmes d'aide aux familles (PAF) englobant l'ensemble des actions destinées à appuyer et aider les familles en situation de crise ou de vulnérabilité sociale et/ou familiale, en favorisant la mise en place des meilleures conditions possibles pour améliorer les relations et assurer une évolution positive des familles. Ces programmes sont mis en œuvre à l'échelle des communes et groupements de communes, sous la forme d'actions visant à promouvoir l'exercice de la parentalité positive et de mesures d'orientation et d'appui spécifiques face à des situations de conflits familiaux, de difficultés psycho-sociales, de risque d'exclusion sociale et de dynamiques familiales contraires à la « bienveillance ».
- Galice : cabinets d'orientation familiale (*Gabinetes de Orientación Familiar*, GOF) fournissant des services d'information, de formation, de prévention, d'accompagnement émotionnel et personnel, de conseil, de thérapie et de traitement. Ces cabinets dépendent de l'administration régionale. Les villes de La Corogne, Lugo, Ourense et Vigo disposent d'un cabinet d'orientation familiale. Il existe également un GOF en ligne.
- Madrid : centres d'appui et de rencontre familiale (*Centros de Apoyo y Encuentro Familiar*, CAEF). Ces centres offrent un appui

aux familles sous la forme de services gratuits, personnalisés et confidentiels fournis par des équipes multidisciplinaires formées de psychologues, d'avocats, de travailleurs et d'éducateurs sociaux. Ces services, qui dépendent de la Communauté de Madrid, sont disponibles à Majadahonda-Las Rozas, Alcorcón-Mostoles et Madrid.

- Murcie : programme d'appui et de conseil familial destiné aux familles en situation de crise et de difficultés, présentant des signes de dysfonctionnement familial. Cet outil, axé sur la prévention et la restauration, vise à améliorer la qualité de vie des personnes affectées et à faciliter leur intégration sociale et familiale, l'objectif étant de d'améliorer et de normaliser la situation. Les familles sont dirigées vers ces programmes à partir d'autres services sociaux.
- Navarre : service d'orientation et de thérapie familiale. Les familles sont dirigées vers ce service gratuit à partir d'autres services sociaux. Un accompagnement psychologique et pédagogique est offert aux familles avec enfants afin d'aborder des questions liées à la communication, à la fracture générationnelle et à la communication parents-enfants. Ce service entend contribuer à résoudre les conflits familiaux et à restructurer les rapports entre les membres de la famille.
- Pays basque : de nombreux programmes d'appui aux familles sont promus et soutenus par le gouvernement régional du Pays basque et l'ensemble des institutions de la communauté autonome, en particulier ceux portant sur l'exercice positif de la parentalité (programmes Gurasoak, Egokitzen (pour parents séparés), et service d'intervention socio-éducative et psycho-sociale).

C. Réglementation et actions à l'échelle nationale en matière de conseil familial et/ou de médiation familiale

À l'échelle nationale, il convient de mentionner l'adoption de la loi 5/2012 du 6 juillet 2012 relative à la médiation en matière civile et commerciale, modifiée par la loi 29/2015 du 30 juillet 2015 relative à la coopération juridique internationale en matière civile et par la loi 7/2017 du 2 novembre 2017, portant transposition dans la législation nationale espagnole de la directive 2013/11/UE du Parlement européen et du Conseil du 21 mai 2013 relative au règlement extrajudiciaire des litiges de consommation. Certains aspects de cette loi ont été développés dans le décret royal 980/2013 du 13 décembre 2013 portant transposition de la directive 2008/52/CE sur ces matières et, notamment, sur la médiation familiale. Il est à noter qu'il est spécifiquement mentionné dans le texte de la loi que celle-ci est rédigée dans le respect des lois régionales en la matière et en coordination avec celles-ci. Cette loi nationale constitue un cadre de normes minimales pour l'exercice de la médiation en Espagne et peut s'appliquer à titre supplétif dans les communautés autonomes ne disposant pas d'une réglementation spécifique en la matière. Elle prévoit la création d'un registre national des structures de médiation et des médiateurs en coordination avec les registres régionaux.

En ce qui concerne le ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité, de nombreuses initiatives ont été mises en œuvre au cours des dernières années pour appuyer le développement du conseil familial et de la médiation familiale en Espagne sur la base de critères de qualité :

- Approbation le 16 janvier 2013 du Catalogue de référence des services sociaux par accord du Conseil territorial des services sociaux (au sein duquel sont représentés le ministère et les communautés autonomes). Au nombre des prestations et des services d'intervention et d'appui familial répertoriés figurent notamment le conseil familial et la médiation.
- Subventions aux entités à but non lucratif assurant des services de médiation et de conseil familial, financées sur la part de l'impôt sur les personnes physiques réservée à des fins sociales d'intérêt général (les bénéficiaires de ces subventions doivent garantir un accès gratuit aux services pour les usagers ayant des revenus dont le montant est inférieur à celui donnant droit à l'aide juridictionnelle gratuite.)

ENTITÉS IRPF 2010-2015 CONSEIL ET MÉDIATION

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	TOTAL 2010-2016
Nbre entités	9	8	8	10	17	18	11	81
Nbre projets	12	11	11	13	21	22	11	101
Montant total subventions	651 864,14	648 014,64	619 464,14	750 244,14	1 129 223,33	1 228 575,33	2 183 379,77	7 210 765,49

- Crédits en faveur des communautés autonomes pour financer les services de médiation familiale. Pour l'exercice 2015, le ministère a prévu une enveloppe spécifique de 32 millions d'euros pour des programmes d'appui aux familles et à l'enfance. Cette enveloppe est destinée à couvrir les besoins premiers des familles vulnérables et à financer des projets d'intervention et d'appui aux familles, notamment les services de médiation familiale. Au cours de ce premier exercice, six communautés autonomes ont présenté au ministère des projets de médiation et de conseil familial pour un montant de 0,72 millions d'euros, mettant ainsi à profit la possibilité qui leur était offerte de bénéficier d'un crédit spécial. Pour l'exercice 2016, le montant total des crédits prévus a été porté à 48 millions d'euros, soit une augmentation de 50% par rapport à l'année précédente.

En outre, pour l'exercice 2017, le montant des postes budgétaires destinés à la protection de la famille et à la lutte contre la pauvreté des enfants dans le budget général de l'État a été augmenté de 32,6% par rapport l'année précédente, franchissant ainsi la barre des 100 millions d'euros. Soixante de ces cent millions sont destinés de manière spécifique aux programmes d'appui aux familles.

- Le 14 mai 2015, le Conseil des ministres a approuvé le Plan intégral d'aide aux familles 2015-2017, dont l'un des axes prioritaires concerne les familles ayant des besoins particuliers, notamment celles en situation de conflit familial. Parmi les 227 mesures que contient le Plan figurent les actions suivantes :

204. Réaliser des actions d'information et de sensibilisation pour promouvoir la médiation familiale et la coresponsabilité des parents dans les cas de conflit familial sans maltraitance.

205. Promouvoir à l'échelle régionale et locale le développement de services de conseil familial et/ou de médiation familiale et de points de rencontre familiale.

206. Appuyer la réalisation de programmes de promotion de relations familiales saines par le biais de la prévention et de la gestion des conflits familiaux (programmes et services de conseil, de médiation, de promotion des points de rencontre ou de thérapie familiale) par des entités sans but lucratif.

La période couverte par le Plan s'est achevée le 31 décembre 2017 et à l'heure actuelle une évaluation finale est en cours. Un mémoire sur la mise en œuvre et l'évaluation du plan doit être présenté et soumis pour approbation à la Commission technique interministérielle dans le courant du premier semestre 2018.

Toutes ces actions sont mises en œuvre indépendamment du développement plus récent de la médiation judiciaire réalisée sous la tutelle des autorités judiciaires.

Familles vulnérables (monoparentales)

Le Comité note que, selon un rapport publié en 2014 par Human Rights Watch, les femmes sont davantage affectées par la crise des prêts hypothécaires en raison de leurs revenus plus instables, de leur niveau salarial inférieur et de leurs plus grandes responsabilités quant à la garde des enfants. Il souligne que dans 90% des familles monoparentales, le chef de famille est une femme. Au vu de ces données, le Comité demande que le prochain rapport fasse état des mesures adoptées afin de remédier à cette situation.

Les mesures adoptées au cours de la période de référence concernant les familles en situation de vulnérabilité socio-économique sont pleinement applicables aux familles monoparentales, celles-ci présentant un taux de pauvreté relative supérieur à la moyenne.

Concernant la crise des prêts hypothécaires, les familles monoparentales sont expressément considérées comme bénéficiaires potentiels des mesures d'appui en faveur des débiteurs hypothécaires.

Ces mesures sont les suivantes :

1. Création du Fonds social de logements propriété des établissements de crédits. Les logements apportés à ce fonds sont utilisés comme logements sociaux et proposés aux personnes qui ont été expulsées de leur logement habituel pour non-paiement de leur prêt hypothécaire, ne disposent pas de revenus suffisants et se trouvent dans une situation de grande vulnérabilité.

Ce fonds social de logements (*Fondo Social de Viviendas, FSV*) a été institué par une convention souscrite par le ministère de l'Économie et de la Compétitivité, le ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité, le ministère de l'Équipement, la Banque d'Espagne, la Fédération espagnole de communes et de provinces, la Plateforme du tiers secteur, les organisations patronales bancaires et divers établissements de crédit.

Ce fonds dispose d'un certain nombre de logements, apportés par des établissements financiers, qui sont mis à disposition, en tant que logements sociaux, des personnes et de familles qui ont perdu leur logement habituel ou qui ne peuvent pas faire face au paiement de leur hypothèque.

Toute personne ayant été privée de son logement habituel après le 31 décembre 2007 par l'un des établissements de crédit signataires de la convention, peut bénéficier de l'un de ces logements sociaux, dans les cas suivants :

- lorsque leur expulsion est le résultat d'une demande d'exécution pour défaut de paiement d'un prêt hypothécaire, ou non hypothécaire, si les conditions requises sont remplies ;
- lorsque la procédure d'exécution hypothécaire se termine par l'adjudication du bien immobilier à la banque mais qu'il n'y a pas eu expulsion effective ;
- lorsque le logement a fait l'objet d'une dation en paiement, dans le cas d'un prêt hypothécaire, même si l'intéressé n'a pas, effectivement, quitté le logement.

Lors de la présentation de la demande, les conditions suivantes doivent être remplies :

- L'ensemble des revenus du demandeur et, le cas échéant, des membres de sa famille ne dépasse pas le plafond fixé à trois fois la valeur de l'IPREM (Indicateur public de revenus à effets multiples), soit 1 613 € en 2018.
- Ni le demandeur ni, le cas échéant, aucun membre de sa famille ne dispose d'un logement en propriété ou d'un droit d'usufruit sur un logement.
- Le demandeur se trouve dans une situation de grande vulnérabilité, ce qui est le cas notamment des familles monoparentales ayant au moins deux enfants à charge et, en général, de toute famille (monoparentale ou non) ayant des enfants à charge.

Mesures d'appui aux familles ayant des difficultés pour payer leur dette hypothécaire et se trouvant dans une situation de grande vulnérabilité, notamment par le biais de l'application du code de bonnes pratiques visant une restructuration viable des dettes assorties d'une garantie hypothécaire sur la résidence principale ou de l'extension jusqu'en 2017 de la période de suspension des expulsions forcées du lieu de résidence habituel.

Le décret royal 106/2018 du 9 mars 2018 portant réglementation du plan national pour le logement 2018-2021, publié au BOE le 10 mars 2018, prévoit au chapitre IV un programme d'aide aux personnes en situation d'expulsion ou d'expulsion forcée pour que les personnes en situation de grande vulnérabilité sous le coup d'une procédure d'expulsion de leur logement habituel puissent se voir offrir un logement, lorsque l'expulsion forcée est le résultat d'une procédure d'exécution hypothécaire ou d'une demande d'expulsion pour non-paiement du loyer, et que ces personnes ne disposent pas de moyens économiques suffisants pour avoir accès à un nouveau logement. Ce programme concerne également les personnes qui, en cas d'expulsion forcée dans le cadre d'une procédure d'exécution non hypothécaire, ne peuvent pas, ou ne vont pas pouvoir, disposer du logement qui a constitué leur résidence principale et ne disposent pas de moyens économiques pour acquérir un nouveau logement.

Cette mesure vise les personnes qui ont fait ou vont faire l'objet d'une expulsion forcée dans le cadre d'une procédure d'exécution hypothécaire ou non hypothécaire ou suite à une demande d'expulsion pour non-paiement du loyer, même s'il s'agit de personnes ou d'unités familiales bénéficiant déjà d'autres programmes, nationaux, régionaux ou locaux, de logements sociaux ou d'accueil.

Le décret royal réglemente la constitution, le fonctionnement et les organes de gestion des fonds de logements sociaux en location que nous avons mentionnés et sur lesquels repose le programme d'aide.

Droit de l'enfant à connaître ses origines

La loi 26/2015 du 28 juillet 2015 portant modification du système de protection de l'enfance et de l'adolescence modifie l'article 180 du Code civil et renforce le droit des personnes adoptées à avoir accès à leurs origines. En vertu de cette disposition, les institutions publiques sont tenues de garantir ce droit et de conserver les informations pendant le délai fixé par la Convention européenne en matière d'adoption, les autres institutions concernées étant tenues quant à elles de collaborer avec lesdites institutions publiques et avec le ministère public.

Article 180. « 5. Les institutions publiques s'assurent de la conservation des informations dont elles disposent concernant les origines de l'enfant, en particulier les informations portant sur l'identité de ses parents biologiques ainsi que son dossier médical et celui de sa famille, lesdites informations devant être conservées pendant au moins cinquante ans à compter du moment où l'adoption devient définitive. Elles sont conservées à la seule fin que la personne adoptée puisse exercer le droit visé au paragraphe ci-dessous.

6. Une fois atteint l'âge de la majorité ou, si elles sont encore mineures, par l'intermédiaire de leurs représentants légaux, les personnes adoptées ont le droit de prendre connaissance des informations relatives à leurs origines biologiques. Les institutions publiques, après notification aux personnes concernées, fournissent à travers leurs services spécialisés les conseils et l'aide nécessaires à l'exercice effectif de ce droit.

À cet effet, toute institution privée ou publique est tenue de fournir aux institutions publiques et au ministère public, à leur demande, les rapports et autres informations nécessaires concernant l'enfant et sa famille d'origine. »

L'article 12 de la loi 54/2007 du 28 décembre 2007 sur l'adoption internationale est également modifié. Il est désormais rédigé comme suit : « *Droit de connaître ses origines biologiques.*

Une fois atteint l'âge de la majorité ou, si elles sont encore mineures, par l'intermédiaire de leurs représentants légaux, les personnes adoptées ont le droit de prendre connaissance des informations relatives à leurs origines dont disposent les institutions publiques, sous réserve des éventuelles limitations imposées par la législation du pays d'origine de l'enfant. L'exercice effectif de ce droit est assuré avec les conseils, l'aide et la médiation des services spécialisés desdites institutions publiques et des organismes agréés ou institutions autorisées à cette fin.

Les institutions publiques compétentes s'assurent de la conservation des informations dont elles disposent concernant les origines de l'enfant, en particulier les informations portant sur l'identité de ses parents biologiques ainsi que son dossier médical et celui de sa famille.

Les organismes agréés étant intervenus dans l'adoption doivent informer les institutions publiques des renseignements dont ils disposent sur les origines de l'enfant. »

Placement de longue durée en famille d'accueil et, exceptionnellement, en institution

La loi 26/2015 modifie également l'article 12 de la LOPJM, qui définit les principes directeurs de la réforme des institutions de protection de l'enfance et de l'adolescence. Il y est désormais précisé que les mesures de protection stables et les mesures agréées entre les intéressés doivent être privilégiées par rapport aux mesures temporaires et aux mesures imposées, et que le placement en famille doit avoir la priorité sur le placement en institution. Des délais sont en outre fixés pour la révision par les institutions publiques des mesures de protection adoptées, celles-ci étant ainsi tenues d'assurer un suivi personnel de chaque enfant, adolescent ou adolescente, et de revoir régulièrement les mesures de protection.

Par ailleurs, l'article 21.3 de la LOPJM dispose que : « Afin de faire en sorte que l'enfant évolue au sein d'un environnement familial, le placement en famille d'accueil prévaut sur le placement en institution pour tous les enfants, et en particulier pour les enfants de moins de six ans. Une décision de placement en institution ne saurait être prise pour un enfant de moins de trois ans sauf si, au moment où la décision doit être rendue, il est impossible d'adopter une mesure de placement familial et que cette impossibilité est dûment justifiée, ou si une telle mesure va à l'encontre de l'intérêt supérieur de l'enfant. Cette disposition concernant le placement en institution est également applicable aux enfants de moins de six ans, ledit placement devant être le plus court possible. Dans tous les cas, et de manière générale, le placement en institution de ces enfants ne peut avoir une durée supérieure à trois mois ».

La priorité accordée à l'accueil familial par rapport au placement en institution est également visée à l'article 172 ter du Code civil depuis sa modification par la loi 26/2015.

Conditions favorables à l'épanouissement global des enfants et garantie du respect des libertés et droits fondamentaux des enfants placés en institution. Mise en place d'une procédure en cas de plainte concernant la façon dont l'enfant est traité dans l'institution.

En plus de privilégier l'accueil familial par rapport au placement institutionnel, la loi 26/2015 a introduit de nombreuses nouveautés concernant cette dernière modalité.

L'article 21.1 de la LOPJM prévoit désormais que les établissements publics et les centres ou services où les enfants sont placés doivent agir conformément à un ensemble de principes directeurs, dans le strict respect des droits des enfants placés, et qu'ils sont soumis à des obligations élémentaires, notamment celle d'adopter toutes les décisions relatives à leur placement dans l'intérêt des enfants.

Aux points 4 et 5, l'article 21 dispose en outre ce qui suit : « 4. Afin de garantir la protection des droits des enfants, l'institution publique doit effectuer des missions

d'inspection et de supervision dans les centres et les services concernés une fois par semestre et à chaque fois que les circonstances l'exigent.

5. De même, le ministère public a pour mission de contrôler les décisions de placement institutionnel et d'assurer l'inspection de toutes les structures d'accueil, notamment en analysant les projets éducatifs individualisés ainsi que le projet éducatif et le règlement interne desdites structures. »

Enfin, un article 21 bis est ajouté, en vertu duquel sont définis les droits des enfants placés :

1. L'enfant placé, quelle que soit la modalité de placement, a droit à :

- a) Être entendu dans les termes de l'article 9 et, s'il y a lieu, être partie à la procédure d'opposition aux mesures de protection et de déclaration d'abandon conformément à la réglementation applicable, en fonction de son âge et de sa maturité. À cet effet, il a droit à être informé de toutes les décisions concernant le moment où le placement devient effectif et celui où il prend fin, et à recevoir toutes les notifications y afférentes.*
- b) Être reconnu bénéficiaire du droit à l'aide juridictionnelle gratuite lorsqu'il se trouve en situation d'abandon.*
- c) S'adresser directement à l'institution publique et être informé de tout fait important concernant son placement.*
- d) Être en relation avec sa famille d'origine dans le cadre du droit de visite et de communication défini par l'institution publique.*
- e) Connaître progressivement sa réalité socio-familiale et sa situation afin de pouvoir les assumer plus facilement.*
- f) Pour les enfants handicapés, recevoir suffisamment à l'avance les informations, le soutien et l'accompagnement nécessaires au respect des droits qui leur sont reconnus.*
- g) Porter à la connaissance du ministère public les plaintes ou réclamations qu'il juge pertinentes concernant les conditions de son placement.*
- h) Recevoir de la part des pouvoirs publics l'accompagnement éducatif et psychothérapeutique dont il a besoin pour surmonter ses troubles psychosociaux, cette mesure étant applicable au placement institutionnel et au placement familial.*
- i) Bénéficier de l'accompagnement éducatif et psychothérapeutique nécessaire.*
- j) Avoir accès à son dossier et connaître les informations relatives à ses origines et à ses parents biologiques, une fois sa majorité atteinte.*

3. En cas de placement en institution, les droits suivants sont également reconnus à l'enfant :

- a) Respect de son intimité et droit de conserver ses effets personnels, à condition qu'ils n'entrent pas en contradiction avec le contexte éducatif.*
- b) Participer à l'élaboration de la programmation des activités du centre et à leur mise en œuvre.*

c) Être entendu en cas de plainte et être informé de tous les mécanismes d'accueil et de réclamation à sa disposition, y compris le droit d'être entendu par l'institution publique.

Statistiques

Les chiffres présentés sont ceux qui sont publiés dans le Bulletin des statistiques relatives aux mesures de protection de l'enfance*, disponible sur le site web de l'Observatoire de l'enfance, organe rattaché au ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité. Les derniers chiffres publiés apparaissent au numéro 19 et portent sur l'année 2016. Les chiffres indiqués dans le tableau ci-dessous concernent les placements d'enfants en institution ou en famille d'accueil en 2016.

Modalités de placement :

	Total au 31 décembre		placements réalisés dans l'année	
	Chiffres absolus	Taux 1/100 000	Chiffres absolus	Taux 1/100 000
placements en institution	14 104	169,1	11 381	136,5
placement en famille d'accueil	19 641	235,5	4 269	51,2
Total	33 745	404,6	15 650	187,7

Taux 1/100 000 enfants de moins de 18 ans

* NDT : *Boletín de datos estadísticos de medidas de protección de la infancia.*

Article 19 – Droit des travailleurs migrants et de leur famille à la protection et à l'assistance

I. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Avant de procéder à l'analyse des différentes sections de l'article 19 concernant le droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance, il convient de prendre en considération les considérations suivantes:

- Tout d'abord, selon la déclaration faite par le Comité européen des droits sociaux dans ses conclusions XX-4 (2015), celui-ci estime que l'Espagne ne respecte pas les dispositions des paragraphes 1, 3, 6 et 10 de l'article 19 Charte sociale européenne de 1961, et a demandé des informations supplémentaires sur les articles 2, 4, 8 et 9.

- Deuxièmement, il convient de noter que l'Espagne a signé, le 23 octobre 2000, la Charte sociale européenne révisée de 1996, bien que sa ratification ne soit pas encore décidée.

Cela signifie que, même en considérant que la législation espagnole pourrait, de l'avis du Comité européen des droits sociaux, non pas être conforme prévue à l'annexe à la Charte sociale européenne de 1961, selon laquelle, aux fins de l'application de l'article 19.6, « le terme » famille d'un travailleur étranger « est interprétée comme se référant à l'épouse du travailleur et de leurs enfants de moins de vingt et un vivant en charge », cette difficulté n'existe pas dans la Charte sociale européenne révisée de 1996, puisqu'il établit, dans son annexe à l'article 19.6, ce qui suit:

Aux fins de l'application du présent paragraphe, l'expression " famille du travailleur étranger "s'entend du conjoint du travailleur et de ses enfants non mariés tant qu'ils sont considérés comme mineurs par la législation applicable de l'Etat d'accueil et qu'ils sont au détriment du travailleur. "

Il convient donc de noter que la réglementation espagnole serait conforme à la Charte sociale européenne révisée de 1996.

II

OBSERVATIONS CONCERNANT L'ARTICLE 19 DE LA CHARTE

En ce qui concerne l'analyse de la conformité par l'Espagne avec les dispositions des différents paragraphes de l'article 19 de la Charte sociale européenne de 1961 sur les droits des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance, il est considéré comme essentiel d'informer au CEDS que la Loi organique 4/2000 du 11 janvier sur les droits et libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale (ci-après LOEX) a été modifiée au cours de la période par:

- La Loi organique 4/2015 du 30 mars relative à la protection de la sécurité des citoyens.

- L'arrêt du 10 Février, 2015, de l'Assemblée plénière de la troisième chambre de la Cour suprême, en déclarant inapplicable la clause « existence dans les centres des modules qui garantissent l'unité familiale et la vie privée » Article 62a 1.i) de la Loi organique 4/2000 du 11 janvier; et divers paragraphes sont annulés, à savoir : de l'article 7.3, deuxième alinéa, 16.2.k), 21.3 et au paragraphe 2 de l'article 55 du décret royal 162/2014, de date du 14 Mars, approuvant le règlement de fonctionnement et régime interne des Centres de Détention des Étrangers.

- La Loi organique 8/2015 du 22 juillet relative à la modification du système de protection des enfants et des adolescents.

Pour sa part, le règlement LOEX, approuvé par le décret royal 557/2011 du 20 avril, a été modifié par le décret royal 987/2015 du 30 octobre, qui abroge la disposition supplémentaire 23 et par le décret royal 162. / 2014, du 14 mars, approuvant la réglementation du fonctionnement et du régime interne des centres de rétention pour étrangers et abrogeant l'article 258 du règlement LOEX.

Pendant la période couverte par le présent rapport, plusieurs textes ont été adoptés, introduisant des nouveautés concernant le monde du travail. Ces textes sont les suivants :

1) Loi 26/2015 du 28 juillet 2015 portant modification du système de protection de l'enfance et de l'adolescence (<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-8470>)

Afin de répondre à la nécessité de protection des personnes ayant été victimes de traite des êtres humains, la huitième disposition finale de la loi 26/2015 ajoute un paragraphe 4 ter à l'article 2 de la loi 43/2006 du 29 décembre 2006 pour l'amélioration de la croissance et de l'emploi. Ce paragraphe est rédigé comme suit :

« 4 ter. Le recrutement sous contrat à durée indéterminée de victimes de traite des êtres humains, identifiées comme telles en vertu de l'article 59 bis de la loi organique 4/2000 du 11 janvier 2000 sur les droits et les libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale, et ayant obtenu, le cas échéant, un permis de résidence et de travail en raison de circonstances exceptionnelles sans avoir à remplir la condition d'être en recherche d'emploi, donne droit, à compter de la date de la signature du contrat, à une réduction mensuelle des cotisations patronales de sécurité sociale ou, s'il y a lieu, à son équivalent journalier, de 125 euros/mois par travailleur embauché (1 500 euros/an) pendant 2 ans.

Le recrutement de ces personnes sous contrat à durée déterminée donne droit à une réduction mensuelle des cotisations patronales de sécurité sociale ou, s'il y a lieu, à son équivalent journalier, de 50 euros/mois par travailleur embauché (600 euros/an) pendant toute la durée du contrat. »

2) Décret royal législatif 2/2015 du 23 octobre 2015 portant approbation du texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

3) Décret royal législatif 3/2015 du 23 octobre 2015 portant approbation du texte refondu de la loi sur l'emploi

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11431>

4) Décret royal législatif 8/2015 du 30 octobre 2015 portant approbation du texte refondu de la loi générale sur la sécurité sociale

<http://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

Article 19, paragraphe 1.

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie contractante, les Parties contractantes s'engagent:

1. Á maintenir ou à s'assurer qu'il existe des services gratuits appropriés chargés d'aider ces travailleurs et, notamment, de leur fournir des informations exactes, et à prendre toutes mesures utiles, pour autant que la législation et la réglementation nationales le permettent, contre toute propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration;

a) Selon les données provisoires du recensement au 1-1-2018, le 13,6% de la population résidant en Espagne est étrangère. Les principaux pays d'origine sont, dans cet ordre: la Roumanie, le Maroc, le Royaume-Uni, l'Italie, la Chine, la Bulgarie, l'Allemagne et l'Équateur.

Bien que l'immigration ait diminué à la suite de la crise économique, depuis 2012, la tendance du nombre d'immigrants arrivant en Espagne est à la hausse.

b) Le site Web du gouvernement <http://extranjeros.empleo.gob.es/es/index.html> offre des informations en espagnol, anglais et français sur les conditions de travail, d'étude ou de résidence en Espagne et facilite l'accès à des formulaires de demande pour les différents types d'autorisation. Il convient de noter qu'un bon nombre des procédures peut être effectué par voie électronique.

De même, des informations essentielles sont proposées dans les locaux du Secrétariat général de l'immigration et l'émigration et dans le réseau des bureaux d'immigration répartis sur tout le territoire national.

Par ailleurs, les Communautés Autonomes, les conseils municipaux et les organisations à but non lucratif qui travaillent dans le domaine de l'immigration offrent également des services d'information gratuits.

c) le décret royal n ° 703/2017 du 7 juillet, qui développe la structure organique de base du ministère de l'emploi et de la sécurité sociale et modifie le décret royal n ° 424/2016 du 11 novembre, qui établit la structure organisationnelle de base des départements ministériels, détache au Secrétariat général de l'immigration et de l'émigration (SEGIE) le centre de contrôle espagnol sur le racisme et la xénophobie (OBERAXE), auquel les suivantes fonctions lui sont attribuées :

- Collecte et analyse d'informations sur le racisme et la xénophobie pour la connaissance de la situation et de ses perspectives d'évolution, à travers la mise en place d'un réseau d'information;
- Promotion du principe de l'égalité de traitement et de la non-discrimination et de la lutte contre le racisme et la xénophobie;
- Collaboration et coordination avec les différents agents publics et privés, nationaux et internationaux liés à la prévention et à la lutte contre le racisme et la xénophobie.

Pour développer les fonctions d'OBERAXE, l'on part de la Stratégie Intégrale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance et d'autres formes connexes d'intolérance (ci-après la Stratégie), approuvée par le Conseil des ministres le 4 Novembre 2011. Cela constitue le cadre d'action des organismes publics et de la société civile dans la lutte contre le racisme, la xénophobie et les autres formes d'intolérance. La stratégie est donc le principal instrument qui guide l'action dans le cadre des actions assignées à l'Observatoire, sous la compétence de la SGIE.

Les actions menées par OBERAXE dans le cadre de la Stratégie ne visent pas des groupes de population spécifiques. Au contraire, la protection des Droits de l'Homme dans ces domaines doit impliquer et faire participer l'ensemble des citoyens. Cependant, les données disponibles et l'expérience acquise dans ces domaines montrent que les personnes appartenant à des minorités ethniques et raciales sont particulièrement exposées à la discrimination. Pour cette raison, les mesures établies dans la stratégie tiennent compte de la situation de la population migrante et gitane et des personnes les plus vulnérables, telles que les demandeurs et les bénéficiaires d'une protection internationale, les mineurs non accompagnés ou ceux qui peuvent être victimes de discrimination multiple par sexe, croyances, convictions religieuses, etc.

La Stratégie, dont la rédaction a été coordonnée par l'OBERAXE, est un engagement international de l'Etat espagnol, fondé sur les recommandations du Plan d'action de la Conférence mondiale de Durban et des organisations européennes et internationales, de l'UE, le Conseil de l'Europe, et d'autres organisations, telles que l'OSCE-ODHIR.

La Stratégie repose sur un diagnostic de la situation et propose des actions dans divers domaines: analyse des systèmes d'information et poursuites judiciaires en matière de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et d'autres formes d'intolérance; promotion de la coordination et de la coopération institutionnelles et avec la société civile; prévention et protection complètes des victimes du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée;

mesures éducatives; d'emploi; de la santé; logement; moyens de communication; Internet; sport et sensibilisation. Dans ce document sont recueillies des informations sur les principaux domaines de travail de l'OBERAXE, ainsi que des actions de collaboration et de coordination institutionnelle, des rapports requis par des organisations nationales, européennes et internationales, ainsi que la préparation et la participation à des fora, conférences, séminaires et ateliers

i) Rapport d'Évaluation et de suivi de la Stratégie Intégrale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et d'autres formes connexes d'intolérance

En 2014, l'évaluation de la mise en œuvre des politiques de la Stratégie Intégrale développées par les administrations publiques ainsi que par la société civile de 2012 à 2014, a été réalisée. L'évaluation comprend également des événements d'une importance singulière qui se sont produits en 2015, en particulier des modifications et réformes législatives.

Le rapport d'évaluation de la Stratégie a été publié en septembre 2015, a été coordonné par l'OBERAXE et constitue la première évaluation de la Stratégie depuis son approbation en 2011.

L'évaluation montre comment l'État, les Communautés autonomes (CCAA) et les administrations locales, ainsi que la société civile et d'autres organisations, font des progrès pour atteindre les objectifs proposés dans la Stratégie, ce qui ne peut être réalisé que par des politiques actives. L'évaluation souligne également le degré d'implication des administrations publiques et leurs efforts en faveur de l'égalité et de la lutte contre la discrimination, comme l'exige constamment la société. D'autre part, elle indique la voie à suivre: approfondir les objectifs atteints et quels sont ceux qui continuent à être surmontés, et où les efforts doivent être redoublés.

Depuis la publication de la Stratégie, des actions ont été menées concernant 35 objectifs et 69 mesures. Parmi tous les domaines évalués, des progrès significatifs ont été réalisés dans des domaines très importants, tels que l'éducation, dans lesquels le plus grand nombre d'actions ont été notifiées, en particulier par les communautés autonomes. Également dans le domaine de la prévention et de la protection intégrale des victimes; dans le domaine de l'analyse, des systèmes d'information et des actions juridico-criminelles et des actions de sensibilisation, des progrès notables ont été enregistrés.

Pour mener à bien l'évaluation on a compté sur la coopération d'un certain nombre d'organisations de l'administration civile de l'État et de toutes les CCAA, en fournissant des données pour évaluer le degré de conformité avec la Stratégie.

Malgré les réalisations, ce rapport a permis de définir les lignes de travail à renforcer, entre autres:

- Combattre le discours de haine.
- Promouvoir des mécanismes de contrôle qui empêchent les contenus racistes ou xénophobes dans les fora Internet ou dans les sports.

- Continuer à progresser dans l'identification et l'enregistrement des incidents racistes, xénophobes et intolérants en général.
- Promouvoir la formation des opérateurs juridiques et mettre en place la collecte des données relatives aux incidents et aux crimes liés au racisme, à la xénophobie et d'autres formes d'intolérance dans le système judiciaire.
- Poursuivre la sensibilisation et la collaboration interinstitutionnelle avec la société civile pour lutter contre la discrimination, en particulier contre le racisme et la xénophobie, en accordant une attention particulière aux victimes.

ii) Centre de ressources contre la discrimination - CREADI –

En ce qui concerne les services gratuits, il convient de noter que l'OBERAXE a mis à jour en 2017 le Centre Virtuel de Ressources Anti-discrimination sur son site Web. C'est un outil qui fournit des informations sur les services liés à la discrimination, disponibles sur tout le territoire national. Les types de services proposés: attention juridique; attention psychologique information et assistance ; médiation, et d'autres.

iii) Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour la mise en œuvre du cadre juridique.

La promotion du principe d'égalité de traitement et non-discrimination et la lutte contre le racisme et la xénophobie est un axe de travail fondamental pour OBERAXE. Par conséquent, une grande partie de leur activité est de mener des actions dans ce domaine. Ces actions sont menées en collaboration avec les organismes qui ont compétence en la matière et sont insérés dans les objectifs de la Stratégie. Dans ce cadre, il existe plusieurs programmes réalisés dans différents secteurs à la fois au niveau international et au niveau national et régional.

Le centre des actions menées par le Secrétariat général de l'immigration et de l'émigration, par l'Observatoire Espagnol du Racisme et de la Xénophobie, se reflètent dans l'élaboration de programmes spécifiques visant à promouvoir le principe de l'égalité de traitement et la non-discrimination l'origine raciale ou ethnique, dans des domaines clés tels que l'éducation, la lutte contre les discours de haine, et la formation et la sensibilisation des professionnels (des juristes, responsables de l'application de la loi, les professionnels de la santé, communauté éducative, etc.) origine.

- Domaine de l'éducation: projet FRIDA « Formation pour la prévention et la détection du racisme, de la xénophobie et de l'intolérance dans la classe ».

En 2017 nous avons continué à conduire ce projet, lancé en 2015, en collaboration avec le Ministère de l'Éducation, de la Culture et du Sport (CNIIE) et les ministères de l'éducation des communautés autonomes et les villes autonomes, à travers des séminaires de sensibilisation et la formation dans lesquels plus de 1400 enseignants, directeurs d'écoles, des associations et des agents de la communauté éducative pour la prévention et la détection du racisme, de la xénophobie et d'autres formes d'intolérance et droits de l'homme ont participé. Il a

été réalisé et publié le Manuel de soutien pour la prévention et la détection du racisme, de la xénophobie et d'autres formes d'intolérance dans les classes comme un outil pour les formateurs, les centres d'enseignement, des organisations sociales et des milieux universitaires en général. Le Manuel a été diffusé très largement aux agents d'éducation dans les communautés autonomes, les associations d'immigrés et les ONG, les universités, les syndicats et administrations publiques, entre d'autres. De 2015-2017, des séminaires de sensibilisation et de formation ont été organisés à Valence, Valladolid, Siguënza, Ceuta, Madrid et Séville.

- *Domaine de la santé: formation et sensibilisation sur incidents / crimes de haine dirigés aux professionnels de la santé (projet PANDORA).*

Le secteur de la santé est aussi une pierre angulaire dans la lutte contre le racisme et la xénophobie, comme l'affirme la Stratégie globale de lutte contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance. Avec ce projet, il est proposé de se joindre à la lutte contre les incidents de discrimination et de haine un secteur professionnel qui se trouve dans une situation privilégiée pour les identifier: les professionnels de la santé. Lorsque les victimes d'agressions liées à un crime ou à un incident de haine se présentent à un service de santé, ce sont ces professionnels les premiers à les accueillir et, par conséquent, ils sont les premiers à identifier l'existence d'une motivation haineuse à la suite d'une agression.

Tout au long de 2016 et 2017, il y a eu 162 séminaires « sensibilisation pour détecter les incidents de racisme, de xénophobie et d'intolérance dans le secteur de la santé » organisés par l'Organisation Mouvement contre l'Intolérance dans 78 centres de santé, 10 hôpitaux et 14 centres socio-sanitaires dans les provinces de Madrid, Tolède, Valladolid, Valence, Malaga, Séville et Saragosse. 1 200 professionnels de la médecine, des soins infirmiers, du travail social et d'autres professions dans le domaine de la santé ont participé. Cette ligne d'action a été cofinancée par le secrétaire général de l'immigration et de l'émigration et par le Fonds «Asile, migration et intégration» (FAMI). Des brochures de diffusion ont été produites et publiées sur la « Prévention et détection du racisme, de la xénophobie et d'autres formes d'intolérance dans le domaine de la santé » dans les différentes langues officielles et l'anglais.

Impact du projet FIRIR: "Formation pour l'Identification et à l'Enregistrement des Incidents Racistes":

Ce projet a été mis en place en 2012 dans le but d'améliorer la formation des formateurs dans l'égalité de traitement et de non-discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique des membres des Forces et Corps de Sécurité en fournissant des outils pour détecter et enregistrer les incidents relatifs à plusieurs articles du Code pénal concernant le racisme, la xénophobie et l'intolérance. Cette formation spécifique a permis recueillir de manière plus adéquate incidents^o de la haine et de sa motivation, de mieux les classer et ainsi fournir des informations plus précises, qui permettrait une approche aux faits et chiffres des faits qui se produisent dans notre pays, comme demandé par Stratégie Intégrale.

Cette meilleure collecte, classification et publication de ces données met en évidence la menace qui souffrent certains groupes vulnérables, la société est

sensibilisée, en général, et les médias en particulier, et surtout, commence la façon d'encourager les victimes à signaler.

En outre, compte tenu de la bonne réception du projet FIRIR en 2017, le Projet Proximity, dirigé par le Secrétariat Général de l'immigration et de l'émigration, a été lancé. Il s'agit d'un projet transnational approuvé en 2016 par la Direction Générale de la Justice de l'Union Européenne JUST / 2015 / RRAC / AG, dans le but d'identifier et de partager des outils pour accroître la capacité des autorités municipales et de la police de proximité, par l'identification des bonnes pratiques au niveau local (expériences novatrices dans les quartiers, programmes de sensibilisation de police locale / municipale, etc.) liées au racisme et à la xénophobie et l'intolérance qui y est associée; préparation de recommandations et de directives pour la sensibilisation et la prévention du racisme et de la xénophobie. Le projet dure 2 ans et a commencé à être mis en œuvre en 2017.

Dans ce projet, coordonné par le Secrétariat Général de l'Immigration et de l'Émigration, à travers OBERAXE, participent: la Ville de Madrid (Police municipale de Madrid); Policia de Segurança Publica de Portugal (Police municipale de Lisbonne); Police municipale de Riga; Police estonienne et police des frontières; Ministère de la justice de Finlande; Université de Milan; Association TRABE d'Espagne; Fondation pour l'accès aux droits de la Bulgarie; Bradford Hate Crime Alliance du Royaume-Uni, ainsi que le ministère de l'Intérieur de l'Espagne; ECCAR (Coalition européenne des villes contre le racisme) et ENP (Réseau européen des femmes policières)

- *Domaine du travail: Projet GESDIMEP 2013-2014*

Le Secrétariat général de l'immigration et de l'émigration, à travers l'Observatoire espagnol du racisme et de la xénophobie, a développé le projet « gestion de la diversité culturelle dans les petites et moyennes entreprises » cofinancé, dans le cadre du programme Progress Anti-discrimination par la Commission européenne, avec les suivants objectifs principaux:

- Sensibiliser la communauté des entreprises espagnoles et d'autres institutions clés, de la nécessité d'une bonne gestion de la diversité au milieu de travail, comme la clé de la compétitivité et le développement des entreprises dans un espace européen interconnecté, et d'améliorer l'égalité de traitement et la gestion de la diversité sur le lieu de travail, renforçant l'image positive de l'intégration des immigrés et des minorités ethniques dans le domaine des petites et moyennes entreprises.
- Travailler avec les entreprises locales, petites et moyennes entreprises, des associations professionnelles, les syndicats, les ONG, associations d'immigrés, les universités, les écoles de commerce, les pépinières d'entreprises (Business Incubation Centres), afin d'obtenir une mesure de la diversité dans l'environnement des petites et moyennes entreprises, dans les noyaux municipaux ayant l'indice de population d'immigrants le plus élevé et la plus grande diversité raciale ou ethnique.
- Développer une publication, dans laquelle recueillir des protocoles accordés sur les mesures et outils pour la promotion de l'égalité des

chances et la non-discrimination dans le domaine des petites et moyennes entreprises, ainsi comme pour une bonne gestion de la diversité au milieu de travail, comme stratégie clé de compétitivité et de développement des entreprises dans un espace européen interconnecté.

Des séminaires ont eu lieu dans les villes de Barcelone et de Séville et Valence (en 2013) et une conférence finale à Madrid le 13 mars 2014.

En tant que produit final du projet, le Guide de gestion de la diversité dans les petites et moyennes entreprises (Guide de gestion de la diversité culturelle dans les petites et moyennes entreprises), a été présenté en 2014. Ce guide est adressé au domaine des entreprises, le troisième secteur et les acteurs clés dans la promotion et le soutien de la gestion de la diversité culturelle dans les PME, dans le but de promouvoir l'égalité des chances et la non-discrimination pour les immigrés et les minorités ethniques. Dans la publication, les résultats du projet, les expériences réussies, les mesures et les outils pour la promotion de l'égalité des chances et la non-discrimination dans le domaine des affaires sont rassemblés. Une version Web a également été réalisée en espagnol et en anglais - en ligne - et des versions en format papier et en format Web en espagnol, en basque, en catalan, en galicien et en anglais.

Domaine de collaboration et de coordination avec les différents agents publics et privés, nationaux et internationaux liés à la prévention et à la lutte contre le racisme et la xénophobie.

La Stratégie intégrale établit que l'une de ses pierres angulaires de la lutte contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et d'autres formes d'intolérance exige une révision constante des efforts de coordination et de coopération institutionnelle et intergouvernementale, le renforcement des réseaux de coopération entre entités et institutions qui luttent contre ce fléau social, faisant de la société civile un acteur de cette lutte. Dans ce cadre, il convient de souligner: la Convention-Cadre de collaboration interinstitutionnelle

Le Secrétariat général de l'immigration et de l'émigration a promu en Septembre 2015 la signature de la Convention-cadre de collaboration interinstitutionnelle pour la lutte contre le racisme, la xénophobie et d'autres formes d'intolérance, entre le Conseil général du pouvoir judiciaire, le procureur général, la centre d'études juridiques, le ministère de la Justice, Ministère de la Santé, des services sociaux et de l'égalité et le ministère de l'intérieur et le ministère de l'emploi et de la sécurité sociale. Cet accord inter vise à articuler la collaboration dans la conception et la mise en œuvre des politiques actives et des mesures de prévention et de détection du racisme, de la xénophobie et de l'intolérance, et de lutter contre ses causes et de prévenir ses effets. Dans le cadre de la Stratégie Intégrale de lutte contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et d'autres formes d'intolérance.

Depuis 2015, 2016 et 2017 l'activité prévue par le Comité de Suivi de la Convention interinstitutionnelle a continué, basée sur les Groupes de Travail établis sur: « Collecte de statistiques sur les crimes haineux » et sur le « Discours de haine en ligne » et » Formation « dont les objectifs sont d'améliorer les statistiques des incidents et des crimes motivés par la haine à travers la voie judiciaire, la formation des groupes professionnels (opérateurs juridiques, la police,

d'autres organes de l'administration) et la lutte contre le discours de haine sur internet.

En tant que produit du groupe de travail sur le discours de haine en ligne, des rapports ont été faits:

- « Analyse des cas et suivi des jugements sur le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée ».
- "Rapport sur la délimitation conceptuelle des crimes de haine".

Le discours de haine joue un rôle clé dans la perpétuation des stéréotypes discriminatoires, la stigmatisation de certains groupes et de contribuer à leur marginalisation. Par le discours de haine l'on cherche la déshumanisation et l'exclusion sociale des minorités vulnérables, les privant ainsi de dignité et du droit à l'égalité.

A cet égard, et afin de diffuser et de promouvoir la sensibilisation des acteurs clés dans ces domaines: bureaux juridiques, des associations juridiques, judiciaires et les procureurs, etc., en 2017 il a été publié et distribué la traduction espagnole: La législation sur les crimes de haine; Guide Pratique et Outils de collecte de données et de surveillance des crimes motivés par la haine du Bureau des Institutions Démocratiques et des Droits de l'Homme (BIDDH) de l'Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe (OSCE) et la Recommandation Générale n ° 15 sur la lutte contre les discours de haine et son Memorandum explicatif des motifs de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), du Conseil de l'Europe.

Aussi il a été promu l'achèvement des rapports:

- « Rapport Evolution sur le racisme, la xénophobie et d'autres formes d'intolérance en Espagne-enquête Rapport-2016 » à paraître.
- "La voix des immigrés: leur expérience du racisme et de la solidarité" à paraître.
- "L'intégration des jeunes enfants d'immigrés sur le marché du travail" à paraître.

Également, en 2017, le Secrétariat général de l'immigration et de l'émigration, par l'Observatoire espagnol du racisme et de la xénophobie, en collaboration avec l'Université de Saragosse, a organisé le séminaire « Analyse Recommandation n ° 15 sur la lutte contre les discours de haine » de la Commission contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe (ECRI).

Le rôle de la sensibilisation et de la prévention (avec la persécution) de ce discours de haine est un axe stratégique pour combattre et générer des contre récits et contre la propagande trompeuse, en particulier dans les réseaux sociaux et dans le débat public, pour continuer à progresser la cohésion sociale et la réponse à apporter aux défis posés par les attitudes d'intolérance, les manifestations racistes et xénophobes et, par conséquent, la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Dans ce contexte, il faut noter que dès 2016 on travaille avec la Commission européenne dans le suivi du Code de Conduite signé par l'UE avec les plateformes Internet (Twitter, Facebook et Google / Youtube) pour la suppression des contenus des discours de haine dans la web. La SIEG, a participé aux suivis du respect de ce Code de Conduite, et l'on note que les résultats de l'Espagne, en ce qui concerne la suppression du contenu dans Internet des discours de haine se sont nettement améliorés les deux dernières années (Juin 2017 et novembre 2017), de sorte que les sociétés Internet ont retiré du matériel de discours haineux signalé dans 73,8% des cas en novembre 2017, contre 17,2% en juin 2017.

Dès 2017, les mêmes départements ministériels qui participent à l'Accord-Cadre susmentionné collaborent avec Google dans la campagne "Nous sommes plus, contre la haine et la radicalisation" (<http://www.somos-mas.es/>). Cette initiative vise à sensibiliser et à prévenir la radicalisation violente et le discours de haine aux écoliers de 14 à 20 ans dans 9 régions (28.000 étudiants) en les formant dans le respect, la tolérance et la diversité et la contre narration.

iv) Données numériques, statistiques ou toute autre information pertinente, y compris celles concernant les caractéristiques des flux d'émigration et d'immigration entre les États parties à des fins d'emploi.

Connaissance de la situation du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et d'autres formes d'intolérance en Espagne: ENQUÊTES ET RAPPORTS sur les Attitudes de la population espagnole à l'égard de l'immigration

Un diagnostic annuel a été établi sur la situation et l'évolution du racisme et de la xénophobie et d'autres formes d'intolérance en Espagne, au moyen d'enquêtes nationales et des rapports correspondants. Il s'agit d'instruments fondamentaux pour décrire la progression de la société espagnole, leurs perceptions et attitudes à l'égard de l'immigration et pour orienter les politiques publiques dans le domaine de l'intégration des immigrés et la lutte contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance en général.

Le Secrétariat général de l'immigration et de l'émigration favorise, par l'Observatoire espagnol du racisme et de la xénophobie, faire des enquêtes et des rapports pour comprendre la situation du racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée en Espagne.

Dans le cadre temporel de référence du présent rapport, il faut noter qu'en 2014, 2015 et 2016 ont a mené des rapports annuels sur l'évolution du racisme, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée en Espagne dans lesquels est menée une étude longitudinale et comparatif des résultats des enquêtes annuelles menées par le Centre de Recherches sociologiques «Attitudes à l'égard de l'immigration, » en analysant les indicateurs de mesure du racisme et de la xénophobie en Espagne et sa comparaison avec les pays de l'UE

La méthodologie appliquée fait référence à l'enquête menée en 2016, et le travail sur le terrain de la dernière enquête a été effectué du 19 novembre au 22 décembre 2016.

Cette enquête a été réalisée par le biais d'un entretien personnel (face à face) dans les domiciles des personnes interrogées. Elle s'adresse à la population de nationalité espagnole âgée de 18 ans et plus, résidant dans le pays. L'échantillon est intégré par 2460 personnes, qui ont été choisies au hasard dans 45 provinces et 248 municipalités, en appliquant un dessin d'échantillonnage biépatique, stratifié par des conglomérats, avec sélection des unités primaires d'échantillonnage (sections censées) de forme aléatoire non proportionnelle, et des dernières unités (individus) par des routes aléatoires et des quotas de sexe et d'âge.

Les strates ont été formées par l'intersection des 17 communautés autonomes, ainsi que les villes autonomes de Ceuta et Melilla, la taille de l'habitat (répartis en 4 catégories: municipalités de moins de ou égale à 5000 habitants, de 5001 à 20 000, de 20 001 à 100 000 et de plus de 100 000 habitants) et le pourcentage de résidents nés à l'étranger dans les sections (5% ou moins, entre 5 et 10% et plus de 10%).

L'analyse des données obtenues dans ces rapports fournit des informations et des indicateurs de mesure du racisme et de la xénophobie en Espagne et de leur comparaison avec les pays de l'UE pour la conception de mesures visant à l'intégration des immigrés dans notre pays, afin de guider la prévention contre une éventuelle hausse des comportements racistes et xénophobes contre les groupes de migrants suite aux engagements pris par l'Espagne avec l'UE et les organismes internationales.

Le dernier rapport-Enquête 2016-, à paraître, montre que la société espagnole continue de progresser vers une plus grande tolérance ou acceptation de l'immigration.

En 2016, les meilleurs résultats de la série ont été obtenus en ce qui concerne la reconnaissance des droits fondamentaux des immigrés sur un pied d'égalité avec les Espagnols. 88% des Espagnols approuvent l'octroi de la nationalité aux immigrants établis; 90% considèrent qu'ils devraient pouvoir amener leurs familles; 94% sont d'accord pour dire qu'ils bénéficient de l'allocation de chômage; qu'ils votent aux élections municipales (plus de 65%), qu'ils votent aux élections générales (plus de 58%) et qu'ils obtiennent la nationalité (plus de 75%). En effet, en 2016, les pourcentages de répondants en faveur ont augmenté dans tous les points de cette question, atteignant le maximum de la série, ce qu'implique une évolution positive de leur attitude.

En ce qui concerne l'attitude des répondants au sujet de que les Espagnols devraient avoir la priorité sur les immigrés en matière d'accès aux soins de santé, de choisir l'école de leurs enfants ou d'obtenir un emploi, en 2016 ont atteint les meilleures valeurs de toute la période étudiée, atteignant la valeur minimale dans l'avis de préférence sur l'accès aux soins de santé (41%); dans la priorité du choix de l'école, le minimum est également obtenu en 2016 (49,1%); et la priorité dans l'accès à l'emploi atteint 55,3%, ce qui constitue également la valeur minimale de la série.

Les insultes de rejet ou d'un comportement raciste a révélé en 2016 que seulement le 5% des répondants ont estimé que, dans aucun cas on doit pénaliser ces attitudes, contre 4,8% en 2015. Ce sont les deux valeurs les plus faibles de la

série. Enfin, la non-acceptation des partis politiques ayant une idéologie raciste atteint 76% contre 66,9% en 2015.

De même, une acceptation positive de la diversité est remarquable en Espagne. La valorisation de la diversité en termes de cultures, religions et la couleur de la peau présente en 2016 la meilleure évaluation positive de la période de l'étude (sur une échelle de 1 à 10, 10 étant les meilleurs, les scores de valeur sont: 6,98 cultures, 6,96 couleurs de peau, 6,92 pays d'origine, 6,02 religions). L'aspect de la diversité le moins valorisé est celui de la diversité des religions, même si en 2016 il atteint le meilleur score de l'ensemble de la période considérée.

En tout état de cause, le rapport indique que la société espagnole progresse vers une plus grande sensibilité et est contraire aux différentes manifestations du racisme, de la xénophobie et de l'intolérance.

Article 19, paragraphe 2.

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie contractante, les Parties contractantes s'engagent:

2 à adopter, dans les limites de leur juridiction, des mesures appropriées pour faciliter le départ, le voyage et l'accueil de ces travailleurs et de leurs familles, et à leur assurer, dans les limites de leur juridiction, pendant le voyage, les services sanitaires et médicaux nécessaires, ainsi que de bonnes conditions d'hygiène;

Il faudrait noter que les programmes de migration circulaire (gestion collective de l'embauche d'origine) avec les pays avec lesquels il existe des accords de gestion des flux migratoires comprennent des actions d'information et d'accompagnement, tant pendant le voyage qu'au moment de l'arrivée, adressées à des travailleurs saisonniers qui se rendent en Espagne.

Ces programmes de migration circulaire garantissent également des soins de santé aux travailleurs lors de leur voyage en Espagne et garantissent que le voyage se déroule dans les conditions appropriées

Article 19, paragraphe 3

"(...), les parties s'engagent:

3. à promouvoir la collaboration, suivant les cas, entre les services sociaux, publics ou privés, des pays d'émigration et d'immigration;

Il faudrait remarquer qu'aucune variation ne s'est produite par rapport au rapport antérieur. Par conséquent le contenu du rapport antérieur est en vigueur.

Selon l'article 148.1 de la Constitution espagnole, les communautés autonomes peuvent, entre d'autres, assumer une série de compétences en matière d'assistance sociale. En ce sens, un processus temporaire a été initié après l'approbation de la même, tout au long de laquelle toutes ces communautés ont assumé dans leurs statuts d'autonomie cette compétence référée aux services sociaux.

D'autre part, la Loi des Bases du Régime Local établit dans son art. 25 que la municipalité doit exercer en tout état de cause comme leurs propres compétences - dans les termes des lois de l'Etat et les Communautés Autonomes-, une série de matières, parmi lesquelles se trouve *« l'évaluation et l'information des situations de besoin social et l'attention immédiate aux personnes en situation ou à risque d'exclusion sociale »*.

Par conséquent, les administrations territoriales susmentionnées sont compétentes pour fournir une assistance sociale par le biais de leurs services publics avec l'autonomie qui leur correspond. Dans ce cadre d'action, il peut y avoir des initiatives de collaboration particulières entre les services sociaux des municipalités ou des communautés autonomes espagnoles et les pays d'origine de l'immigration en Espagne.

Article 19, paragraphe 4.

"(...), les parties s'engagent:

à garantir à ces travailleurs se trouvant légalement sur leur territoire, pour autant que ces matières sont régies par la législation ou la réglementation ou sont soumises au contrôle des autorités administratives, un traitement non moins favorable qu'à leurs nationaux en ce qui concerne les matières suivantes:

a la rémunération et les autres conditions d'emploi et de travail;

b l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives;

c le logement

En ce qui concerne le paragraphe c) "logement", il est indiqué que:

1.- Tout d'abord, il est possible d'affirmer que, comme il ressort des déclarations de la Cour constitutionnelle, il existe des droits qui, inhérents à la dignité humaine, correspondent à la fois aux Espagnols et aux étrangers; il existe également des droits, tels que ceux reconnus dans l'art. 23 CE par rapport à 13.2 CE, qui n'appartiennent en aucune manière à des étrangers et, enfin, un troisième groupe serait celui des droits qui appartiendraient ou non aux étrangers tels que prévus par les traités et les lois, étant alors admissible la différence de traitement avec les espagnols concernant leur exercice. Le droit au logement appartient à ce troisième groupe.

De même, dans la réglementation communautaire, par exemple dans la directive 2011/98 / UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011, qui établit une procédure unique pour demander un permis unique autorisant les ressortissants de Pays tiers résidant et travaillant sur le territoire d'un État membre et instituant un ensemble commun de droits pour les travailleurs de pays tiers résidant légalement dans un État membre, la possibilité d'un traitement différent entre nationaux et étrangers est envisagée .

Ainsi, son article 12, consacré au "Droit à l'égalité de traitement", dispose:

1. Les travailleurs des pays tiers visés à l'article 3, paragraphe 1, points b) et c), bénéficient de l'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux dans l'État membre où ils résident en ce qui concerne:...

g) l'accès aux biens et services et l'acquisition de biens et services offerts au public, y compris les procédures d'accès au logement prévues par la législation nationale, sans préjudice de la liberté de contracter conformément au droit de l'Union et au droit national ;

2. Les États membres peuvent restreindre l'égalité de traitement:

a)

d) en ce qui concerne le paragraphe 1, lettre g):

i) ...

ii) en restreignant l'accès au logement. "

Il semble donc possible d'établir des différences entre les Espagnols et les étrangers en matière de logement.

2.- Cependant, en second lieu - et en dehors de ce qui précède, et en se concentrant déjà sur la législation espagnole - notons que l'article 13 de la LOEX dispose que les **étrangers résidents ont le droit d'accéder aux systèmes d'aide publique de logement dans les termes établis par les lois et les administrations compétentes**. En tout état de cause, les étrangers résidents de longue durée ont droit à de telles aides dans les mêmes conditions que les espagnols.

À ce propos, il convient de rappeler, d'autre part, que cet article doit être analysé en tenant compte des dispositions de l'article 23 de la LOEX sur l'interdiction de discrimination dans l'accès des étrangers au logement.

L'article 23 dispose:

"1. Aux fins de la présente loi, la discrimination est un acte qui, directement ou indirectement, implique une distinction, exclusion, restriction ou préférence contre un étranger fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, les croyances et les pratiques religieuses et ayant pour but ou pour effet de détruire ou de limiter la reconnaissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des

droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social ou culturel.

2. En tout état de cause, constituent des actes de discrimination:

a)...

c) Tous ceux qui imposent illégalement des conditions plus strictes qu'aux espagnols ou qui restreignent ou limitent l'accès au travail, le logement, l'éducation, la formation professionnelle et les services sociaux et de soins de la santé, ainsi que tous les autres droits reconnus dans la présente Loi Organique, à l'étranger qui est régulièrement en Espagne, seulement en raison de leur statut ou leur appartenance à une race, une religion, l'origine ethnique ou nationalité ".

Nous ne devons pas oublier les dispositions de l'article 42 du LOEX, et ses règlements d'application en ce qui concerne les travailleurs saisonniers étrangers, pour lesquels il prévoit expressément que l'employeur doit veiller à ce qu'ils soient logés dans des conditions de dignité et d'hygiène appropriées.

3.- Enfin, il semble nécessaire de mettre en évidence le contenu du décret royal 106/2018 du 9 mars, qui règle le Plan de Logement de l'État 2018-2021.

L'article 7, qui s'occupe des "bénéficiaires", prévoit:

"1. Dans chacun des chapitres correspondants de ce décret royal sont établis les activités encadrées dans chaque programme et les bénéficiaires potentiels de subventions, sous réserve des exigences supplémentaires établies par les communautés autonomes et les villes de Ceuta et Melilla pour les bénéficiaires.

2. Les règles générales suivantes s'appliqueront:

a) Lorsque les bénéficiaires soient des personnes physiques, ils doivent avoir la nationalité espagnole. Dans le cas des étrangers, ils doivent avoir leur résidence légale en Espagne. Lorsqu'elles sont des personnes juridiques, elles doivent accréditer ou déclarer expressément dans leur demande qu'elles sont dûment constituées, conformément aux règles qui leur sont applicables. Dans le cas des entités sans personnalité juridique, ces entités devraient constater expressément les engagements pris par chacun des membres du groupe, et le montant de la subvention à appliquer par chacun d'eux ».

En résumé, selon cette réglementation, il suffit d'avoir une résidence légale en Espagne et il n'est pas nécessaire d'avoir la condition de résident de longue durée pour être bénéficiaire de ces aides au logement.

LOGEMENT

La politique de l'Espagne en matière de logement pour la période de référence du présent rapport s'appuie principalement sur le Plan national de promotion de la location, de la réhabilitation des immeubles et de la régénération et rénovation urbaines, établi pour la période 2013-2016 et prolongé jusqu'en 2017. Ce plan prévoit de nombreuses mesures visant à favoriser la protection sociale et économique des familles.

En matière de logement, les principaux objectifs sont les suivants :

1. Assurer la coordination entre les différentes administrations afin de faciliter l'accès aux différentes aides des programmes définis dans le plan, conformément aux dispositions prévues par l'ordre constitutionnel espagnol en matière de logement, en prêtant une attention particulière aux besoins des familles nombreuses, des femmes victimes de violence, des familles ayant des personnes handicapées à leur charge, des victimes du terrorisme et des familles frappées par une expulsion ou soumises à des mesures de flexibilisation des exécutions hypothécaires.
2. Faciliter l'accès aux aides au logement pour les familles les plus vulnérables en prévoyant la possibilité de fournir une déclaration sur l'honneur en remplacement de la déclaration sur le revenu, lorsque cette dernière ne peut être présentée.
3. Promouvoir des programmes de médiation et d'accompagnement social, d'information et de conseil pour l'accès au logement ainsi que des programmes prévoyant la médiation avec le secteur privé pour que les familles en situation d'exclusion sociale puissent avoir accès à un logement en location, et ce en collaboration avec le tiers secteur d'action sociale.
4. Maintenir et renforcer le programme de subventions pour les prêts conventionnés régulés dans les plans nationaux sur le logement, dans le but de contribuer à ce que les débiteurs hypothécaires puissent faire face aux obligations inhérentes aux prêts hypothécaires lors de l'acquisition d'un logement protégé.
5. Accorder une aide financière de jusqu'à 40% du revenu annuel, plafonnée à 2400€ par an par logement, afin de garantir l'accès à un logement en location et la permanence dans celui-ci pour les personnes ayant peu de moyens et les familles particulièrement nombreuses. Cette aide est octroyée en fonction des revenus des familles, avec des plafonds de revenus variant selon la taille et la composition de la famille.
6. Maintenir le suivi et l'élargissement du fonds social de logements propriété d'établissements de crédit, destinés aux personnes ayant été expulsées de leur logement habituel pour non-paiement du prêt hypothécaire ou possédant des revenus insuffisants et se trouvant en situation de grande vulnérabilité : familles nombreuses, familles avec des enfants de moins de trois ans, familles monoparentales avec au moins deux enfants à charge, familles dont l'un des membres est en situation de handicap (avec un taux supérieur à 33%), chômeurs en fin de droit, etc.
7. Aider les familles ayant des difficultés pour payer leur dette hypothécaire et se trouvant en situation de grande vulnérabilité – familles nombreuses, familles avec

des enfants de moins de trois ans, familles monoparentales avec au moins deux enfants à charge, familles dont au moins un membre est en situation de handicap (avec un taux supérieur à 33%), chômeurs en fin de droit, victimes de violence familiale –, moyennant l'application, entre autres, du Code de bonnes pratiques pour la restructuration viable des dettes avec garantie hypothécaire sur le logement habituel, entre autres mesures.

8. Encourager l'utilisation du parc public de logements sociaux afin d'améliorer l'offre des habitations à loyer modéré à l'intention des familles en situation de risque ou de plus grande vulnérabilité.
9. Faciliter le financement des interventions en matière de logement dans le cadre d'une approche intégrée en faveur des groupes de personnes vulnérables, afin d'éradiquer le phénomène des logements insalubres, dans le cadre des programmes opérationnels financés par le Fonds européen de développement régional (FEDER).

Article 19, paragraphe 5

"(...), les parties s'engagent:

5. à assurer à ces travailleurs se trouvant légalement sur leur territoire un traitement non moins favorable qu'à leurs propres nationaux en ce qui concerne les impôts, taxes et contributions afférents au travail, perçus au titre du travailleur; "

En ce sens, l'article 15.1 de la LOEX dispose que, nonobstant les dispositions des conventions internationales applicables en matière de double imposition, les étrangers seront généralement soumis aux mêmes taxes que les Espagnols.

Article 19, paragraphe 6.

"(...), les parties s'engagent:

6. à faciliter autant que possible le regroupement de la famille du travailleur migrant autorisé à s'établir lui-même sur le territoire;

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme au paragraphe 6 de l'article 19 de la Charte de 1961 pour les raisons suivantes:

- Ni la législation ni la pratique ne prévoient le regroupement familial des enfants des travailleurs migrants âgés de 18 à 21 ans qui ne sont pas handicapés et qui n'ont pas besoin de l'aide d'un tiers en raison de leur état de santé;

- Il n'a pas été établi que les prestations d'assistance sociale ne sont pas exclues du calcul du revenu du travailleur aux fins du regroupement familial.

a) Sur le premier motif de non-conformité, l'article 17 de la loi organique 4/2000 du 11 Janvier sur les droits et libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale (LOEX) donne le droit au résident étranger de regrouper avec lui en Espagne aux mineurs de dix-huit ans et les plus de cet âge qui ne peuvent

objectivement pas subvenir à leurs besoins, en raison de leur état de santé. Par conséquent, ce droit ne s'applique pas aux personnes de plus de 18 ans dans la législation espagnole, sauf en cas d'incapacité.

Sans oublier que l'Espagne n'a ratifié que la Charte de 1961:

Dans l'annexe à la Charte sociale européenne de 1961, il apparaît que, aux fins de l'application de l'article 19.6: "l'expression" famille du travailleur étranger "doit être interprétée comme désignant l'épouse du travailleur et ses enfants mineurs de vingt et un ans vivant à sa charge. "

Toutefois, la Charte sociale européenne révisée de 1996 (qui, bien que signée, n'a pas encore été ratifiée par l'Espagne), contrairement aux dispositions du texte de 1961, établit dans son annexe à l'article 19.6 de son annexe: En ce qui concerne l'application du présent paragraphe, l'expression "famille du travailleur étranger" s'entend au conjoint du travailleur et de ses enfants non mariés tant qu'ils sont considérés comme mineurs par la législation applicable de l'Etat d'accueil et travailleur. "

Par conséquent, il semble clair que le critère d'interprétation de cet article a évolué en fonction du concept de minorité.

D'autre coté, la réglementation espagnole est conforme aux dispositions de la réglementation de l'Union européenne sur le regroupement familial, en particulier les dispositions de la directive 2003/86 / CE du 22 septembre 2003 sur le droit de regroupement familial. Cependant, le CEDS rappelle que l'article 3.4.b) de la directive 2003/86 permet de comprendre le contenu de la directive sans préjudice des dispositions plus favorables de la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961.

À cet égard, rappelons qu'il ne semble pas logique que la législation de l'UE n'ait pas établi l'âge de la minorité jusqu'à 21 ans, à moins que, sur la base de ce qui précède, le législateur communautaire ne considère que le critère interprétatif de la Charte. Révisé en 1996

Le fait que l'article 4.1 de la directive stipule que: "Les enfants mineurs mentionnés dans cet article doivent avoir un âge inférieur à la majorité légale de l'État membre en question et ne pas être mariés" contribue à ce qui précède avec l'interprétation qui est faite dans la lettre révisée de 1996: "alors que ceux-ci sont considérés comme mineurs par la législation applicable de l'Etat d'accueil et sont à la charge du travailleur" et très loin de l'interprétation de la Charte de 1961 les moins de 21 ans.

b) En ce qui concerne la deuxième raison de non-conformité, et en dehors de tout déjà exprimé par l'Espagne, il faudrait ajouter que le critère du CEDS n'est pas partagée. On considère raisonnable de faire la distinction entre la reconnaissance du droit au regroupement familial pour la première fois, du maintien ultérieur du regroupement, parce que même s'il ne semble pas logique que le droit au regroupement familial soit accordé à une personne ayant besoin d'assistance sociale pour que sa famille reste réunie, il ne semble pas logique non plus qu'une

fois le droit acquis, celui-ci ne puisse pas être maintenu avec des moyens financiers, d'origine, en tout ou en partie, des prestations d'assistance sociale.

Par conséquent, le règlement LOEX, approuvé par le décret royal 557/2011 du 20 Avril, prévoit dans son article 54, consacré aux moyens financiers nécessaires pour un étranger à fin d'obtenir un permis de séjour pour regroupement à faveur de leurs familiers:

"1. L'étranger qui demande l'autorisation de séjour pour le regroupement familial doit joindre au moment de la demande d'autorisation la documentation prouvant qu'il dispose des moyens financiers suffisants pour répondre aux besoins de la famille, y compris des soins de santé dans le cas de ne pas être couvert par la Sécurité Sociale dans le montant minimum et référé au moment de la demande d'autorisation, exprimé en euros, ou son équivalent légal en monnaie étrangère, en fonction du nombre de personnes objet de la demande de regroupement, en tenant compte également du nombre de familiers qui vivent déjà avec lui en Espagne à ses frais:

....

4. Les revenus du système d'assistance sociale ne seront pas calculables à cette fin, mais si ceux du conjoint ou du partenaire de l'étranger regroupant, ainsi que ceux d'un autre membre de la famille en première ligne avec un statut de résident en Espagne et demeurant avec celui-ci. "

I faut souligner que la cotisation de la prestation au chômage serait tenue en compte parce que celle-ci n'est pas considérée comme assistance sociale.

Les données suivantes concernent les demandes de regroupement familial rejetées par des moyens économiques insuffisants ou des logements inadéquats. (Comparaison avec "autres causes").

Demandes Autorisation initiale de résidence par regroupement familial. Fichiers rejetés				
Raison du rejet	Année			
	2014	2015	2016	2017
Moyens économiques ou logement	2.210	2.309	2.660	2.889
Autres causes de rejet de la demande	5.222	5.429	6.626	7.760

Toutefois, l'article 61 du règlement précité, consacré aux exigences en matière de renouvellement des autorisations de séjour en vertu du regroupement familial, prévoit au point 3, section b):

"2° Que l'on dispose d'un emploi et / ou de ressources économiques suffisantes pour répondre aux besoins de la famille, y compris les soins de santé, s'ils ne sont pas couverts par la sécurité sociale, dans un montant représentant le 100% de l'IPREM mensuel.

A ces fins, les revenus provenant du système d'assistance sociale seront calculables et les dispositions de l'article 54.3 du présent règlement seront appliquées.

c) Le CEDS demande des informations sur les données statistiques, les exigences et la procédure auxquelles il convient de répondre:

i) Données statistiques:

Les demandes initiales de résidence pour regroupement familial ont été rejetées pour les enfants âgés de 18 à 20 ans.

Demandes Autorisation initiale de résidence par regroupement familial. Fichiers rejetés correspondant aux enfants entre 18 et 20 ans				
Raison du rejet	Année			
	2014	2015	2016	2017
Enfant âgé (18-20 ans)	2	1	1	3

ii) Conditions:

- Ne pas être citoyen d'un État de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Suisse, ou membre de la famille d'un citoyen de ces pays auquel s'applique le régime de citoyen de l'Union.
- Ne pas être trouvé irrégulièrement sur le territoire espagnol.
- Absence de casier judiciaire en Espagne et dans leur pays de résidence précédents pour les crimes existants dans le système juridique espagnol.
- Ne pas être banni d'entrer en Espagne et ne pas apparaître comme rejeté dans l'espace territorial dans les pays avec lesquels l'Espagne a signé un accord en ce sens.
- Avoir des soins de santé pour être couverts par la sécurité sociale ou compter sur une assurance privée de maladie.
- Ne pas souffrir d'aucune des maladies pouvant avoir des graves répercussions sur la santé publique, conformément aux dispositions du Règlement sanitaire international de 2005.
- Ne pas se trouver, selon le cas, dans le délai d'engagement de non-retour en Espagne pris par l'étranger en acceptant un programme de retour volontaire.
- Avoir payé les frais pour le traitement de la procédure.
- Avoir des moyens financiers suffisants pour répondre aux besoins de la famille. Le revenu apporté par le conjoint ou le partenaire ou un autre

parent en ligne directe et au premier degré, résidant en Espagne et résidant chez le regroupant, peut être tenu en compte. Les revenus du système d'assistance sociale ne seront pas calculables. Les montants minimums sont les suivants:

Pour les unités familiales dont deux membres (regroupant et regroupé) un montant mensuel de 150% de l'IPREM. Pour chaque membre supplémentaire un 50% de l'IPREM devrait être ajoutée

- Avoir un logement adéquat.

- Le regroupant doit avoir résidé en Espagne pendant au moins un an et avoir obtenu l'autorisation de résider au moins un an de plus. Pour regrouper les ascendants, le regroupant doit détenir une autorisation européenne à long terme ou à long terme-UE.

- Le membre de la famille regroupé peut être:

- Conjoint ou personne avec qui le regroupant entretient une relation d'affection analogue au conjugal. En aucun cas, plus d'un conjoint ou partenaire ne peut être regroupé. Les situations de mariage et une relation d'affectivité analogue sont incompatibles. En cas d'être marié pour la deuxième fois ou plus, il faut prouver la dissolution et la situation de l'ex-conjoint ou partenaire ainsi que la famille en ce qui concerne le logement commun, pension au conjoint ou partenaire, et les enfants.

Il est considéré comme analogue à la relation conjugale:

Lorsqu'elle est enregistrée dans un registre public et que l'enregistrement n'a pas été annulé, ou lorsque par tout moyen de preuve admis par la loi, la validité d'une relation non enregistrée, établie avant le début de la résidence du regroupant en Espagne, est prouvée.

- les enfants du demandeur et de son conjoint ou partenaire, y compris les enfants adoptés (à condition que l'adoption produise des effets en Espagne), moins de dix-huit ans ou handicapés qui ne peuvent pas objectivement subvenir à leurs propres besoins en raison de leur santé. S'il s'agit de l'enfant de l'un des conjoints ou des membres du couple, celui-ci doit exercer seul l'autorité parentale ou être effectivement à sa charge.

- Légalement représentés par le regroupant, les enfants de moins de dix-huit ans ou handicapés, et ne pouvant objectivement pas subvenir à leurs propres besoins en raison de leur état de santé.

- L'ascendant du premier degré du regroupant résident à long terme ou à long terme de l'UE, ou son conjoint ou partenaire, quand ils sont en charge, soient âgés de plus de soixante-cinq ans et il y ait des raisons qui justifient la nécessité d'autoriser la résidence en Espagne. On considère comme « en charge » lorsqu'il est établi qu'au cours de l'année dernière, le regroupant a transféré des fonds ou supporté des coûts de son ascendant

d'au moins 51% du produit intérieur brut par habitant, calculé chaque année, du pays de résidence de ce dernier.

- Exceptionnellement, lorsqu'il existe des raisons d'ordre humanitaire, l'ascendant mineur de soixante-cinq ans peut être regroupé. On considère des raisons humanitaires, entre autres, lorsque l'ascendant vivant avec le demandeur dans le pays d'origine, ou lorsqu'il est incapable et soit gardé par le regroupant ou son conjoint ou partenaire, ou lorsqu'ils ne soient pas en mesure de subvenir à leurs propres besoins. Il y a aussi des raisons humanitaires si les demandes des conjoints ascendants sont présentées conjointement et que l'un d'eux a plus de soixante-cinq ans.

Documentation requise

- Formulaire de candidature sous forme officielle (EX-02) en deux exemplaires dûment rempli et signé par le regroupant. Ce formulaire peut être obtenu à l'adresse http://extranjeros.empleo.gob.es/es/ModelosSolicitudes/Mod_solicitudes2/

- Copie du passeport complet, titre de voyage ou carte d'enregistrement en vigueur du regroupant.

- Copie certifiée de la documentation prouvant qu'un compte sur un emploi et / ou des ressources financières suffisantes pour répondre aux besoins de la famille. Pour cela, il faut soumettre:

*En cas d'activité lucrative pour d'autres:

Copie du contrat de travail.

Le cas échéant, la dernière déclaration IRPF.

*En cas d'activité lucrative pour son propre compte:

Accréditation de l'activité développée.

Le cas échéant, la dernière déclaration IRPF.

*Dans le cas de défaut d'effectuer une activité lucrative en Espagne: les chèques certifiés, chèques de voyage ou des cartes de paiement ou les cartes de crédit, accompagnés d'un certificat bancaire du montant de crédit disponible sur la carte ou ladite banque certification.

- Documentation accréditant un logement adéquat. Pour ce faire, il faut joindre un rapport établi par l'organe compétent de la communauté autonome du lieu de résidence du regroupant. Le rapport peut être émis par la corporation locale lorsqu'elle a été établie par la communauté autonome.

Cette exigence peut être justifiée par tout moyen de preuve admis par la loi dans le cas où la Communauté Autonome ou la Corporation locale n'a pas émis et notifié le rapport dans les trente jours à compter de la date de la demande. Dans ce cas, la

documentation fournie doit faire référence à: titre qui qualifie l'occupation de la maison, nombre de pièces, utilisation de chacune des dépendances, nombre de personnes qui y vivent et conditions d'habitabilité et équipement. Il faut également fournir une copie de la preuve de la demande de rapport à la Communauté Autonome ou à la Corporation locale.

-Copie du passeport complet et valide ou titre de voyage du regroupé.

-Copie de la documentation prouvant les liens familiales ou de parenté ou l'existence de l'union ou la représentation de facto, et en outre:

* En cas de regroupement du conjoint ou du partenaire:

Affidavit du regroupant de ne pas résider avec lui en Espagne un autre conjoint ou partenaire.

Si l'on est marié (e) lors de la deuxième ou de la suite des noces, une décision judiciaire fixant la situation du conjoint précédent et de ses enfants.

*Dans le cas des enfants:

S'ils sont regroupés par un seul parent: la documentation attestant l'exercice de l'autorité parentale seule, la garde accordée ou que l'autre parent autorise leur résidence en Espagne.

S'ils ont plus de dix-huit ans et ne sont pas objectivement capables de répondre à leurs propres besoins, des pièces justificatives.

S'ils sont des enfants adoptifs, résolution par laquelle l'adoption a été acceptée.

*Dans le cas des représentés par le regroupant :

S'ils ont plus de dix-huit ans et ne sont pas objectivement capables de répondre à leurs propres besoins, des pièces justificatives.

*Dans le cas du regroupement des ascendants:

Preuve que le sponsor au cours de la dernière année de résidence en Espagne a transféré des fonds ou supporté les frais de l'ascendant.

Documentation attestant les raisons qui justifient la nécessité d'autoriser la résidence en Espagne.

Le cas échéant, des documents prouvant que des raisons humanitaires concourent à justifier l'autorisation.

Documentation accréditant des soins de santé garantis.

iii) Procédure

- Sujet légitimé à présenter la demande: le regroupant, personnellement.

- Lieu de présentation: bureau d'immigration de la province où réside le regroupant.

- Taux de résidence temporaire pour le regroupement familial: sera dû au moment de l'admission pour traiter la demande, et doit être payé dans les dix jours ouvrables. Le formulaire de souscription peut être téléchargé sur le portail Internet du Département d'administration publique.

- Durée de la résolution de la demande: quarante-cinq jours à compter du lendemain de la date d'inscription au registre de l'organe compétent pour le traitement. Une fois ce délai écoulé sans que l'Administration ait fait la notification, pourra être considéré que la demande a été rejetée pour cause de silence administratif. (Quand on n'aura pas pu notifier la résolution, la décision sera annoncée dans le Tableau de l'Edit Unique (TEU) https://boe.es/tablon_edictal_unico).

Si l'on avait choisi une notification électronique ou normativement ont aurait été contraints d'utiliser ce support, la résolution sera notifiée par publication dans le bureau électronique. Si la résolution n'est pas acceptée dans les 10 jours ouvrables suivant sa publication, elle sera considérée comme notifiée).

Dans le cas de concession, la famille regroupée a deux mois à compter de la notification de l'attribution, à la demande en personne pour un visa à la mission diplomatique ou un poste consulaire dans la circonscription duquel elle réside (dans le cas des mineurs le représentant dûment accrédité doit soumettre la demande de visa).

La demande de visa doit accompagner:

i) Passeport ordinaire ou titre de voyage reconnu valide en Espagne avec une validité minimale de quatre mois.

Personnes ayant l'âge légal: certificat de casier judiciaire délivré par les autorités du pays d'origine ou du ou des pays dans lesquels elles ont résidé au cours des cinq dernières années.

ii) certificat médical.

iii) Documents originaux attestant des liens familiaux et, le cas échéant, dépendance juridique.

La mission diplomatique ou le bureau consulaire notifiera la concession, le cas échéant, du visa dans un délai maximum de deux mois.

Notifié la délivrance du visa, le cas échéant, le regroupé doit le récupérer personnellement dans les deux mois à compter de la date de notification (dans le cas de mineurs, le visa pourra être récupéré par son représentant).

Une fois le visa collecté, les regroupés doivent entrer sur le territoire espagnol pendant la période de validité du visa, qui ne dépassera pas trois mois.

- Le regroupé, dans le mois de son entrée en Espagne, doit demander personnellement (dans le cas de mineurs, le représentant, accompagné du mineur) la carte d'identité des étrangers au bureau de l'immigration ou au commissariat de police de la province où l'autorisation a été traitée.

Le regroupé et, le cas échéant, son représentant, présenteront au moment du traitement des empreintes digitales son passeport ou titre de voyage pour prouver son identité et fournira:

Pour la demande de carte d'identité étrangère:

- i) Preuve de paiement des frais de la carte.
- ii) Trois photographies récentes en couleur, sur fond blanc, format carte.
- iii) Dans le cas où le regroupé est mineur, documents prouvant la représentation.
- iv) Le permis de séjour pour regroupement familial dont sont titulaires le conjoint, le partenaire et les enfants en âge de travailler: qualification pour exercer toute activité professionnelle indépendante ou salariée sur tout le territoire national et dans tout secteur d'activité, sans nécessité d'aucune formalité administrative

La validité de l'autorisation du regroupé sera prolongée jusqu'à la même date que l'autorisation du regroupant au moment de l'arrivée du membre de la famille en Espagne.

- En cas de refus, la loi 39/2015 du 1^{er} octobre de la procédure administrative commune des administrations publiques établit dans son article 123:

"1. Les actes administratifs qui mettent fin à la procédure administrative peuvent faire l'objet d'un recours facultatif en repositionnement devant le même organe qui les aurait délivrés ou être contestés directement devant l'ordonnance juridictionnelle contentieuse-administrative.

2. Un recours contentieux administratif ne peut être formé que s'il est expressément résolu ou si le rejet présumé du recours en révision a été déposé.

Article 19, paragraphe 8

"(...), les parties s'engagent:

8. à garantir à ces travailleurs résidant régulièrement sur leur territoire qu'ils ne pourront être expulsés que s'ils menacent la sécurité de l'Etat ou contreviennent à l'ordre public ou aux bonnes mœurs;

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations précises sur les circonstances dans lesquelles les étrangers qui ont dépassé la date de leur permis de séjour peuvent être expulsés et dans quelle mesure les circonstances individuelles peuvent être prises en compte.

Il est à noter à cet égard que l'article 57 du LOEX, au paragraphe 5, comprend un certain nombre de situations où la mesure d'expulsion ne peut pas être considérée à moins que l'infraction est que visée à l'article 54.1.a) (« se livrer à des activités contraires à la sécurité nationale ou qui pourraient nuire aux relations de l'Espagne avec d'autres pays ou être impliqué dans des activités contraires à l'ordre public prévues comme très graves ... ». Ainsi, dans les autres cas où l'expulsion est applicable, y compris ceux où l'autorisation de résidence des personnes est expirée depuis plus de trois mois, il est obligatoire tenir compte des circonstances particulières suivantes qu'impliquent que la sanction d'expulsion ne peut être imposée à :

a) Ceux qui sont nés en Espagne et qui ont résidé légalement au cours des cinq dernières années.

b) Résidents de longue durée. Avant de prendre une décision d'expulser un résident de longue durée, il faut prendre en considération le temps de résidence en Espagne et les liens créés, leur âge, les conséquences pour l'individu et pour les membres de la famille et les liens avec le pays vers lequel la personne va être expulsée.

c) Ceux qui ont été d'origine espagnole et qui ont perdu la nationalité espagnole.

d) Les personnes qui sont bénéficiaires d'une prestation d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie qui a eu lieu en Espagne, ainsi que les prestations de chômage contributif ou bénéficiaires d'une prestation de sécurité sociale d'un caractère public destinés à réaliser leur insertion ou leur réinsertion sociale ou professionnelle.

La sanction d'expulsion ne pourra pas être imposée ou, le cas échéant, d'exécutée au conjoint étranger qui se trouve dans l'une des situations mentionnées ci-dessus et qui ont résidé légalement en Espagne depuis plus de deux ans, ni ses ancêtres et ses enfants mineurs, ou les personnes âgées handicapées qui ne sont pas objectivement capables de répondre à leurs propres besoins en raison de leur état de santé, qui sont à leur charge.

D'autre part, et dans tous les cas de résolution d'expulsion, celle-ci ne peut pas être exécutée si elle porte atteinte au principe de non-refoulement ou si elle

affecte les femmes enceintes lorsque cette mesure pourrait présenter un risque pour la grossesse ou la santé de la mère, selon l'article de LOEX 57, point 6.

De même, en tout cas, l'ordre d'expulsion est suspendue lorsque l'étranger formule une demande de protection internationale (jusqu'à ce qu'elle soit acceptée pour le traitement ou résolue) et dans le cas des malades lorsque la mesure pourrait poser un risque pour la santé, selon détermine le règlement de la LOEX dans son article 246 point 7.

En revanche, rappelons que, en ce qui concerne l'expulsion des étrangers pour lesquels la validité de leurs autorisations a expiré, l'arrêt de la CJUE du 23 avril 2015 est favorable à l'expulsion comme seule réponse à la situation de irrégularité de l'étranger et détermine que la législation espagnole sur les étrangers, qui permet le remplacement de l'expulsion de l'étranger qui reste illégale sur le territoire espagnol par la mesure de l'amende, n'est pas conforme à la directive 2008/115 / CE du Parlement et Conseil, ce qui signifie que les tribunaux espagnols ne peuvent pas s'entendre sur la substitution de la peine d'expulsion à l'amende.

Article 19, paragraphe 9.

"(...), les parties s'engagent:

9. à permettre, dans le cadre des limites fixées par la législation, le transfert de toute partie des gains et des économies des travailleurs migrants que ceux-ci désirent transférer;. "

L'article 15.2 de la LOEX dispose que les étrangers auront le droit de transférer leurs revenus et leurs économies en Espagne dans leur pays ou à tout autre pays, conformément aux procédures établies par la législation espagnole et conformément aux accords internationaux applicables.

Article 19, paragraphe 10.

" (...), les parties s'engagent:

10. à étendre la protection et l'assistance prévues par le présent article aux travailleurs migrants travaillant pour leur propre compte, pour autant que les mesures en question sont applicables à cette catégorie. "

La législation espagnole actuelle sur les étrangers assimile les travailleurs indépendants et employés aux fins du régime de droits et de mesures de protection qu'elle régleme. Les différences entre travailleurs indépendants et travailleurs ne se réfèrent qu'aux exigences nécessaires à l'octroi des autorisations de travail correspondantes et sont déterminées par la nature même de l'activité lucrative à développer.

On peut donc en conclure que la LOEX ne fait aucune différence par rapport aux travailleurs indépendants en termes de mesures de protection et d'assistance.

Le Comité considère que la situation en Espagne n'est "pas conforme" aux dispositions de l'article 19.6 de la Charte sociale européenne et que, dans le même traitement des travailleurs salariés que des travailleurs indépendants, le Comité en

déduit qu'il n'est pas non plus conforme aux dispositions de l'article 19.10 de la Charte sociale pour les mêmes raisons que celles exposées dans la section précédente.

Pour les mêmes raisons, nous nous renvoyons au contenu des commentaires faits à l'article 19.6 susmentionné.

APPLICATION DE L'ARTICLE 19 ET OBSERVATIONS RELATIVES AU CONSEIL POUR L'ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION RACIALE OU ETHNIQUE ET AUX ÉTUDES SUR LA DISCRIMINATION : CONTRIBUTION DE L'INSTITUT DE LA FEMME ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Désormais, en vertu de la loi 15/2014 du 16 septembre 2014 portant rationalisation du secteur public et mesures diverses de réforme administrative, l'organisme chargé de la promotion de l'égalité de traitement et de la non-discrimination en raison de l'origine raciale ou ethnique est le Conseil pour l'élimination de la discrimination raciale ou ethnique.

Le Conseil pour l'élimination de la discrimination raciale ou ethnique est un organe collégial de l'administration générale de l'État, rattaché à l'Institut de la femme et de l'égalité des chances (IMIO*), au sein duquel sont représentées les administrations publiques compétentes en matière de lutte contre la discrimination et différentes organisations impliquées dans ce domaine. Le Conseil est assisté dans ses travaux par le personnel de l'IMIO, son secrétariat étant assuré par la sous-direction générale pour l'égalité de traitement et la non-discrimination de l'Institut. Les ressources humaines et financières du Conseil sont donc garanties par son rattachement à l'IMIO.

Le Conseil exerce les fonctions suivantes :

- conseiller les victimes de discrimination en toute indépendance ;
- réaliser et publier des études, des recherches, des rapports (sur des projets de textes de lois, des plans, des programmes, etc.) de manière autonome et indépendante ;
- promouvoir des mesures favorables à l'égalité de traitement et à l'élimination de la discrimination en formulant des propositions et des recommandations.

Entre janvier 2014 et décembre 2017, l'une des activités les plus importantes du Conseil a été l'aide aux victimes, assurée par le service d'assistance et de conseil aux victimes de discrimination raciale ou ethnique. La mise en place de ce dispositif a fait l'objet d'un appel d'offres public, qui a été remporté par une ONG spécialisée dans le domaine, la fondation *Fundación Secretariado Gitano*. Celle-ci sous-traite la prestation directe des services offerts aux victimes auprès de plusieurs autres ONG spécialisées dans la prise en charge des migrants et la lutte contre le racisme, la xénophobie et l'intolérance (Accem, CEAR, Croix-Rouge espagnole, Fondation CEPAIM, MPDL, *Movimiento contra la intolerancia* et *Red ACOGE*), qui forment un réseau d'agences d'aide aux victimes présent sur l'ensemble du territoire espagnol.

* NDT : *Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades*.

Le 15 mars 2013, le service d'assistance et de conseil aux victimes de discrimination raciale ou ethnique a commencé son activité dans le cadre de l'exécution du premier marché public, celui-ci ayant pris fin le 15 mars 2015. Étant donné la nécessité de poursuivre la prestation, la sous-direction générale pour l'égalité de traitement et la non-discrimination de l'IMIO a publié un nouvel avis d'appel d'offres ouvert, la durée de validité de ce deuxième marché allant jusqu'à octobre 2018. Dernièrement, une prolongation a été signée pour une période de 12 mois supplémentaires, soit jusqu'en octobre 2019, pour un montant de 482 369,53 €. La continuité et la stabilité de ce service sont donc parfaitement garanties.

Le travail auprès des victimes peut se faire par téléphone ou par voie télématique, mais aussi de manière présente, dans les agences qui ont été ouvertes dans chaque communauté autonome et dans la ville autonome de Melilla. En 2013 le réseau comptait 73 agences. Il en compte aujourd'hui 87, l'ensemble du territoire national étant ainsi couvert.

Le service d'assistance et de conseil aux victimes de discrimination raciale ou ethnique dispose d'un site web, où les victimes potentielles peuvent trouver toutes les informations nécessaires :

<https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/consejo.htm>

Dans le cadre de l'exécution du marché, des activités d'information, de sensibilisation et de formation sont régulièrement proposées aux professionnels des organisations partenaires ainsi qu'à d'autres acteurs essentiels de la lutte contre la discrimination.

Il convient de signaler que le rôle du service d'assistance et de conseil aux victimes de discrimination raciale ou ethnique ne se limite pas à fournir aux victimes de discrimination raciale l'aide dont ils ont besoin, une fonction qui englobe des activités de conseil et d'investigation des cas de discrimination, mais aussi, le cas échéant, de négociation et de médiation auprès des auteurs de discriminations. Il participe par ailleurs à l'enregistrement et à la production de données sur les actes de discrimination et favorise par conséquent une meilleure connaissance de la réalité discriminatoire en Espagne.

Ainsi, il publie chaque année des rapports dans lesquels sont recensés les cas qu'il a traités et enregistrés pendant la période de référence. Ces rapports annuels permettent de suivre l'évolution de la discrimination liée à l'origine ethnique ou sociale en Espagne.

D'après ces rapports, entre le 15 mars 2013 et le 12 octobre 2017, le service d'assistance et de conseil aux victimes de discrimination raciale ou ethnique a traité **2 257 cas**, dont 1 304 individuels et 953 collectifs.

Dans le rapport de 2017¹⁹, les données collectées auprès des 87 agences ouvertes au public recensent un total de 646 actes de discrimination (370 individuels et 276 collectifs). Concernant les actes individuels, le plus grand nombre s'est produit dans le domaine de l'accès aux biens et aux services (81 actes de discrimination), suivi des

¹⁹ <https://asistenciavictimasdiscriminacion.org/wp-content/uploads/2013/05/MEMORIA-2017-DEL-SERVICIO.pdf>

médias (60) et de l'emploi (52). Les actes collectifs sont plus nombreux dans les médias (90), suivis de l'emploi (37). L'objet de la discrimination a été, dans 193 cas, la dignité des personnes, et dans 121 cas, le droit à l'emploi ou à l'exercice d'une profession. Il est également intéressant de souligner que sur l'ensemble des actes de discrimination (individuels et collectifs), 227 avaient pour victimes des femmes, 174 des hommes et 245 des personnes des deux sexes.

Toujours en 2017, pour accroître la visibilité du service, 240 actions d'information, de sensibilisation et de formation ont été mises en œuvre. 62 d'entre elles étaient adressées à des destinataires concrets ou à des professionnels jouant un rôle clé dans ce domaine, et 178 à des victimes potentielles et à des personnes bénéficiaires des différents programmes. Au total, 10 760 personnes ont participé à ces actions.

Le Conseil pour l'élimination de la discrimination raciale ou ethnique publie également des recommandations et des déclarations. À l'occasion des élections municipales de mai 2015, il a ainsi publié une recommandation dans laquelle il demandait aux partis politiques d'éviter le recours à des discours discriminatoires, racistes ou xénophobes pendant la campagne électorale.

Un document de recommandations a été également élaboré concernant le traitement de la population gitane dans les médias. Ce document a été officiellement présenté en 2017²⁰.

À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale 2018, le service d'assistance et de conseil aux victimes de discrimination raciale ou ethnique a émis un communiqué, avec le slogan « Face à la discrimination, ne te tais pas » (*Ante la discriminación, no te calles*), invitant les citoyens à participer à différentes actions organisées pour célébrer le 21 mars dans ses différentes agences réparties sur l'ensemble du territoire. Les activités programmées ont été diffusées sur les réseaux sociaux avec le hashtag #21deMarzoNotecalles.

Pour ce qui est de la collecte de données sur la discrimination raciale ou ethnique, le Conseil va poursuivre en 2018 son étude sur la perception par les victimes potentielles de la discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique. Les rapports correspondant aux études réalisées en 2010, 2011 et 2013 ont déjà été publiés.

Les travaux déjà engagés en matière de gestion des connaissances ont considérablement avancé, en particulier en ce qui concerne l'élaboration de statistiques et la collecte de données. En 2016, l'IMIO a conduit en collaboration avec le Centre de recherches sociologiques (CIS*) une deuxième « Enquête sur la perception et les comportements de la population espagnole dans les domaines en lien avec la discrimination ». Il y a quelques mois, un document offrant une analyse comparative des résultats des deux enquêtes réalisées par le CIS et l'IMIO a été publié sous le titre : « Évaluation de la discrimination en Espagne. Rapport des enquêtes IMIO-CIS de 2013 et 2016 »²¹.

²⁰ <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1691.pdf>

* NDT : *Centro de Investigaciones Sociológicas*.

²¹ <http://www.inmujer.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2018/EvolucionDiscrimEsp2018-0159.pdf>

La dernière enquête du CIS montre que la population espagnole perçoit le motif **racial ou ethnique** comme étant la source de discrimination la plus fréquente. Les réponses à la question « En Espagne, sont très fréquents ou assez fréquents les cas de discrimination ou de traitement défavorable pour des raisons liées à... » indiquent que la population espagnole perçoit l'origine raciale ou ethnique comme étant la première cause de discrimination (64% des personnes interrogées en 2016), devant le handicap mental, l'âge et l'aspect physique.

L'étude comparative reflète également d'autres tendances. En 2016, la discrimination au travail reste stable, 43% des personnes interrogées disant avoir subi des discriminations en raison de leur origine raciale ou ethnique. Concernant l'accès aux services publics et l'accès aux établissements de loisirs, etc., il n'y a pas eu non plus de changements significatifs. En revanche, les chiffres révèlent des améliorations dans des domaines tels que **l'attitude de la police** et **l'accès au logement**. En 2016, 14% des personnes interrogées disaient s'être senties discriminées par les forces de police (6% de moins qu'en 2013) et 9% disaient avoir subi des discriminations pour accéder à un logement, contre 17% en 2013, soit une nette amélioration.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE PAR LES SERVICES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE RELATIVES À L'ARTICLE 19 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE EN COMBINAISON AVEC LES DROITS VISÉS À L'ARTICLE 8 : MESURES ADOPTÉES ET ACTIVITÉ EN CHIFFRES

Comme signalé dans les rapports précédents, les actions de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale en ce qui concerne les travailleurs étrangers portent fondamentalement sur le contrôle du travail illégal (autrement dit, ces actions visent à vérifier que les travailleurs étrangers sont en possession de l'autorisation nécessaire pour pouvoir travailler comme salarié ou comme indépendant en Espagne), cet aspect ne correspondant pas exactement au contenu de l'article de la Charte sociale européenne.

Néanmoins, vu le caractère général de cet article, il convient de signaler que l'activité de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale porte notamment sur le contrôle de la non-discrimination des travailleurs migrants en matière de conditions de travail et d'emploi (article 19§4 de la charte sociale européenne).

À cet égard, il convient de rappeler que, d'un point de vue normatif, le Royaume d'Espagne est contraint de garantir les critères d'égalité consacrés dans le droit international (pleinement applicables au Royaume d'Espagne conformément aux dispositions du titre préliminaire du Code civil – article 1.5 du Code civil et article 96 de la Constitution espagnole de 1978) et dans le droit de l'Union européenne (essentiellement la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et la directive 2000/43/CE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique). Ces principes sont également reconnus dans le droit espagnol (Constitution espagnole de 1978 ; loi organique 4/2000 du 11 janvier 2000 sur les droits et les libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale ; décret royal 865/2001 du 20 juillet 2001 portant approbation du règlement relatif à la reconnaissance du statut d'apatride ; loi 12/2009 du 30 octobre 2009 portant

réglementation du droit d'asile et de la protection subsidiaire ; Statut des travailleurs, article 4.2).

L'article 8.12 du décret royal législatif 5/2000 qualifie d'infraction très grave au droit du travail le non-respect du principe d'égalité et de non-discrimination :

« 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 l'utilisation de l'une des langues de l'État espagnol ; les décisions de l'employeur impliquant un traitement défavorable envers un travailleur suite à une réclamation effectuée au sein de l'entreprise ou à un recours présenté devant l'administration ou la justice afin d'exiger le respect du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination ».

Cette infraction est sanctionnée par une amende : de 6 251 à 25 000 euros (1^{er} degré) ; de 25 001 à 100 005 euros (2^e degré) ; et de 100 006 euros à 187 515 euros (3^e degré), conformément à l'article 40 du décret royal législatif 5/2000.

En outre, lorsque l'infraction est motivée par l'origine du travailleur, notamment raciale ou ethnique, sans préjudice des sanctions administratives indiquées ci-dessus, les employeurs responsables peuvent se voir imposer les **sanctions accessoires** suivantes²² :

« a) [Le responsable de l'infraction] perd, automatiquement et proportionnellement au nombre de travailleurs concernés par l'infraction, les aides, les allègements sociaux 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 sociaux 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 nécessairement figurer de manière dûment motivée dans le procès-verbal d'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 prononcée. »

Et cela, indépendamment du fait que de tels comportements discriminatoires puissent être constitutifs d'infraction au regard de l'article 314 de la loi organique 10/1995 du 23 novembre 1995 sur le Code pénal :

²² Conformément aux dispositions de la sous-section 3 bis « Responsabilité en matière d'égalité » (article 46 bis) du décret royal législatif 5/2000 portant adoption du texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social.

« Les auteurs d'une grave discrimination au travail, qu'il s'agisse d'un emploi public ou privé, lorsque celle-ci est fondée sur l'idéologie, la religion ou les croyances, l'appartenance à une ethnie, à une race ou à une nation, l'orientation sexuelle, la situation familiale, la maladie ou le handicap, l'exercice de la fonction de représentant légal ou syndical des travailleurs, l'existence d'un lien de parenté avec d'autres travailleurs de l'entreprise, ou l'utilisation de l'une des langues officielles en Espagne, qui ne rétablissent pas la situation d'égalité devant la loi après une mise en demeure ou une sanction administrative et ne réparent pas le préjudice économique ainsi causé, sont passibles d'une peine de prison comprise entre six mois et deux ans, ou d'une amende de 12 à 24 mois. »

Au regard de ce qui précède, nous présentons ci-dessous les actions menées par l'Inspection du travail et de la sécurité sociale dans le cadre de la campagne d'inspection sur les conditions de travail discriminatoires des travailleurs migrants concernant le principe de non-discrimination à l'égard des travailleurs étrangers titulaires d'une autorisation administrative leur permettant de travailler en Espagne.

Il convient de rappeler que la nouvelle loi sur l'aménagement du système d'inspection du travail et de la sécurité sociale mentionne expressément la compétence en matière de contrôle et d'exigence du respect de la réglementation sur la protection et la promotion de l'égalité de traitement, de l'égalité des chances et de la non-discrimination au travail (art. 12.1.a.3).

Actions liées à la situation des travailleurs migrants

Chaque année, une campagne spécifique d'inspection, appelée « Campagne sur les conditions de travail discriminatoires des travailleurs migrants », est mise en œuvre.²³

Cette campagne, qui est menée sans interruption depuis plusieurs années, trouve son origine dans le 2^e Plan stratégique sur la citoyenneté et l'intégration 2011-2014, approuvé par le gouvernement. Ce plan prévoyait notamment des actions que l'Inspection du travail et de la sécurité sociale devait mettre en œuvre afin de contrôler les situations de discrimination raciale ou xénophobe et de poursuivre les entreprises concernées.

Aux fins de la mise en œuvre de cette campagne, la direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, en sa qualité d'autorité centrale de l'inspection du travail et de la sécurité sociale, a émis l'instruction 7/2011 relative à la réalisation d'inspections en vue de détecter des situations discriminatoires à l'égard des travailleurs migrants.

L'objectif de cette campagne est de vérifier les conditions de travail et d'emploi, non pas des citoyens étrangers sans autorisation de travail, mais celles des travailleurs migrants en possession de ladite autorisation administrative. Néanmoins, le fait que cette campagne ait pour but de vérifier l'existence d'éventuelles situations de discrimination à l'encontre de travailleurs dûment autorisés à travailler en Espagne, n'empêche pas que, dans le cadre de cette activité d'inspection, l'on vérifie la situation

²³ De plus amples informations sur la mise en œuvre de ce Plan, tirées des rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, sont disponibles sur le lien suivant : http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/index.html

des travailleurs en situation irrégulière présents sur les lieux de travail contrôlés par les fonctionnaires de l'inspection, en particulier leurs conditions de travail, étant donné le caractère intégral des inspections.

Par ailleurs, étant donné que la discrimination peut porter sur divers aspects (salaire, horaires de travail, avancement, formation professionnelle, situation au regard de la sécurité sociale), il a été décidé que les inspections auraient un caractère intégral et qu'elles ne viseraient pas un domaine déterminé, de telle sorte que ce sont les fonctionnaires qui, au cours de leurs inspections, déterminent s'il existe des situations de discrimination.

Lors de la préparation de la campagne, les entreprises sont sélectionnées à partir des informations contenues dans la base de données de la sécurité sociale. Le fait que, dans une même entreprise, tous les contrats à durée déterminée ou à temps partiel se concentrent sur les travailleurs étrangers alors que les travailleurs espagnols ont de contrats à durée indéterminée et à temps complet, peut constituer un indice de traitement discriminatoire.

Nous indiquons ci-dessous les résultats les plus significatifs de cette « *campagne sur les conditions de travail discriminatoires des travailleurs migrants* » pour la période 2014-2016²⁴.

Année 2014

Le nombre d'ordres de service émis sur l'ensemble du territoire espagnol s'élève à 371. À la suite des inspections effectuées, 48 infractions ont été relevées et les procès-verbaux d'infraction correspondants ont été rédigés. Par ailleurs, 87 mises en demeure ont été notifiées afin d'exiger la correction d'une irrégularité. Le résultat détaillé des inspections effectuées est le suivant :

- En ce qui concerne les relations de travail, 18 infractions ont été décelées et fait l'objet d'un procès-verbal. Les motifs les plus fréquents sont les irrégularités concernant le temps de travail (36,84%), suivis des manquements à la réglementation en matière de contrats de travail (22,80%). 42 mises en demeure ont été notifiées.
- En ce qui concerne la prévention des risques d'accidents du travail, 8 infractions ont été constatées et fait l'objet d'un procès-verbal. 39 mises en demeure ont été notifiées afin d'exiger la correction d'une irrégularité.
- En matière de sécurité sociale, 20 procès-verbaux d'infraction ont été établis et 4 mises en demeure ont été notifiées. Les infractions les plus fréquentes sont liées à l'affiliation et à l'inscription des travailleurs salariés.

²⁴ Des données consolidées pour 2017 n'étant pas disponibles, cette année n'est pas comprise dans le présent rapport. Toutes les données relatives à la mise en oeuvre de la campagne, mentionnées dans le présent rapport, sont tirées des rapports d'activité de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale disponibles sur le lien suivant :

http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/index.html

- En matière d'emploi, un procès-verbal d'infraction a été établi à l'encontre d'une entreprise employant des travailleurs sans permis de travail et une mise en demeure a été notifiée. Par ailleurs, un procès-verbal a été dressé pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions.

Année 2015

Le nombre d'ordres de service émis s'élève à 602 et celui des interventions réalisées à 2467, tous domaines confondus. 69 infractions ont été relevées et 391 mises en demeure ont été notifiées afin d'exiger la correction d'une irrégularité. Les résultats les plus significatifs sont les suivants :

En ce qui concerne les relations de travail, 29 infractions ont été constatées et 156 mises en demeure ont été notifiées aux entreprises concernées. Parmi les irrégularités constatées, il convient de relever en particulier les manquements à la réglementation en matière de contrats de travail (26,49%), ainsi que les irrégularités liées aux salaires, aux bulletins de paie et aux soldes de tout compte (17,84%).

- En ce qui concerne la prévention des risques d'accidents du travail, 8 infractions ont été constatées et 206 mises en demeure ont été notifiées. Les irrégularités les plus fréquentes concernent la surveillance de la santé (22,43% des irrégularités détectées). Viennent ensuite celles concernant la formation et l'information des travailleurs (18,22%) et celles concernant les évaluations de risques (10,28%).

- En matière de sécurité sociale, 27 infractions ont été constatées et 27 mises en demeure ont été notifiées. Les infractions les plus fréquentes sont liées à l'affiliation et à l'inscription des travailleurs salariés (51,85%), suivies de celles liées aux cotisations (20,37%).

- En matière d'emploi, un procès-verbal d'infraction a été établi à l'encontre d'une entreprise employant des travailleurs sans permis de travail et une mise en demeure a été notifiée pour manquement aux obligations formelles et documentaires.

- Des actions ont également été engagées pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions.

Année 2016

Cette année, 685 ordres de service ont été émis par les services de l'Inspection sur l'ensemble du territoire, ce qui a donné lieu à 2259 interventions, tous domaines confondus. 83 infractions ont été constatées et 363 mises en demeure ont été notifiées afin d'exiger la correction d'une irrégularité. En outre, suite aux inspections réalisées, 123 contrats ont dû être modifiés.

Les résultats les plus significatifs sont les suivants :

- En ce qui concerne les relations de travail, 28 infractions ont été constatées et 126 mises en demeure ont été notifiées aux entreprises concernées. Les irrégularités

les plus fréquentes concernent la réglementation concernant les contrats de travail (33,12%), le temps de travail (29,87%), la discrimination au travail – exception faite de celle fondée sur le sexe – (11,04%) et, enfin, la réglementation concernant les salaires, les bulletins de paie et les soldes de tout compte (10,39%).

- Dans le domaine de la prévention des risques d'accidents du travail, 25 infractions ont été constatées et 203 mises en demeure ont été notifiées. Les irrégularités les plus fréquentes concernent la formation et l'information des travailleurs (19,74%), la surveillance de la santé (13,6%) et les évaluations de risques (10,09%).

- En matière de sécurité sociale, 22 infractions ont été constatées et 34 mises en demeure ont été notifiées. Les infractions les plus fréquentes sont liées aux différences dans les cotisations (39,26%), à l'affiliation et à l'inscription des travailleurs salariés (33,93%) et à l'augmentation du temps de travail de travailleurs sous contrat à temps partiel (17,86%).

En matière d'emploi, 6 infractions ont été constatées dans des entreprises employant des travailleurs étrangers sans permis de travail.

En outre, des actions ont été engagées pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions (2 infractions).

QUESTIONS POSEES PAR LE COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX SUR LE RESPECT DE L'ARTICLE 19 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE.

Concernant le paragraphe 4

Le Comité prend note de l'activité de l'Inspection du travail dans le cadre du Programme stratégique pour la citoyenneté et l'intégration 2011-2014, en ce qui concerne le droit des migrants à bénéficier de relations de travail non discriminatoires. Il relève en particulier l'infraction prévue à l'article 8(12) du décret royal législatif n° 5/2000 ainsi que le montant des sanctions auxquelles sont exposées les entreprises contrevenantes. En ce qui concerne cette infraction, le Comité demande des données chiffrées sur le nombre d'amendes infligées.

Les données correspondant aux actions et aux résultats de la *campagne sur les conditions de travail discriminatoires des travailleurs migrants* ont été exposés plus haut, en fonction de la matière soumise à inspection, les matières ayant été traitées séparément.

En ce qui concerne l'infraction visée à l'article 8(12) du décret royal législatif 5/2000, durant la période de référence du présent rapport (2014-2017), aucun procès-verbal n'a été établi au motif d'une discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique dans le cadre de la *campagne sur les conditions de travail discriminatoires des travailleurs migrants*. Il n'est donc pas possible de fournir de données chiffrées sur les amendes infligées à ce titre.

LISTE DES JUGEMENTS RENDUS PAR LES COURS ESPAGNOLES
ENTRE LE 1^{er} JANVIER 2014 ET LE 31 DÉCEMBRE 2017
DANS LESQUELS LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE A ÉTÉ INVOQUÉE

I. Tribunal constitutionnel (TC)

1. TC (en séance plénière), arrêt n° 119/2014 du 16 juillet 2014 relatif à la réforme du marché du travail – loi 3/2012 : contrat de travail à durée indéterminée avec aide à l'employeur.

II. Juridiction du travail

II.1. Tribunal suprême (TS)

1. TS (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt du 14 mai 2014. Non-compétence de la juridiction du travail.
2. TS (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt du 4 novembre 2015. Personnel contractuel des organismes publics autonomes de la Communauté de Valence.
3. TS (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt du 12 mai 2015. Convention collective nationale des grands magasins 2013-1016.
4. TS (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt du 2 juillet 2015. Convention collective.

II.2. Audience nationale (AN)

1. AN (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 78/2015 du 30 avril 2015. Convention collective des entreprises de sécurité.
2. AN (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 148/2016 du 28 septembre 2016. Demande en annulation de la 1^{ère} convention collective nationale du secteur de la restauration collective.

II.3. Tribunaux supérieurs de justice (TSJ)

1. TSJ Andalousie, Malaga (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 769/2014 du 15 mai 2014. Contrat de travail. Licenciement.

2. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 4753/2014 du 1^{er} juillet 2014. Licenciement injustifié et non nul.
3. TSJ Asturies (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 2537/2014 du 28 novembre 2014. Extinction du contrat de travail.
4. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 7937/2014 du 2 décembre 2014. Contrat de travail à durée indéterminée avec aide à l'employeur.
5. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 1794/2015 du 10 mars 2015. Licenciement. Droit à la protection juridictionnelle effective.
6. TSJ Castille-et-León, Valladolid (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt du 11 mars 2015. Travailleur migrant dans l'UE.
7. TSJ Castille-et-León, Valladolid (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt du 25 mars 2015. Extinction du contrat de travail. Modalités particulières du contrat de travail.
8. TSJ îles Canaries, Santa Cruz de Tenerife (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 305/2015 du 22 avril 2015. Contrat de travail à durée indéterminée avec aide à l'employeur.
9. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 4090/2015 du 22 juin 2015. Contrat de travail à durée indéterminée avec aide à l'employeur.
10. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 5218/2015 du 15 septembre 2015. Extinction du contrat de travail.
11. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 5241/2015 du 16 septembre 2015. Licenciement.
12. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 5246/2015 du 16 septembre 2015. Contrat de travail à durée indéterminée avec aide à l'employeur.
13. TSJ Pays basque (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 1628/2015 du 18 septembre 2015. Modalités particulières du contrat de travail. Extinction du contrat de travail.
14. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 5394/2015 du 22 septembre 2015. Contrat de travail à durée indéterminée avec aide à l'employeur.
15. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 5982/2015 du 14 octobre 2015. Extinction du contrat de travail.

16. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 6246/2015 du 21 octobre 2015. Licenciement.
17. TSJ Communauté de Valence (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 2275/2015 du 10 novembre 2015. Modalités particulières du contrat de travail. Extinction du contrat de travail.
18. TSJ Andalousie, Grenade (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 2471/2015 du 16 décembre 2015. Convention collective du secteur du nettoyage de la voirie publique de la province de Grenade.
19. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 7661/2015 du 22 décembre 2015. RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES.
20. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 7663/2015 du 22 décembre 2015. RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
21. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 129/2016 du 15 janvier 2016. INVALIDITÉ PERMANENTE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE. ACCIDENTS DU TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES ET RISQUES ORDINAIRES.
22. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 251/2016 du 20 janvier 2016. REVALORISATION DES PENSIONS.
23. TSJ îles Canaries, Las Palmas (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 30/2016 du 28 janvier 2016. Contrat de travail à durée indéterminée avec aide à l'employeur.
24. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 618/2016 du 2 février 2016. RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
25. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 814/2016 du 8 février 2016. RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
26. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 908/2016 du 10 février 2016. Contrat de travail.
27. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 1388/2016 du 1^{er} mars 2016. Contrat de travail à durée indéterminée avec aide à l'employeur.

28. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 1402/2016 du 2 mars 2016. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
29. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 1416/2016 du 3 mars 2016. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE. INVALIDITÉ PERMANENTE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES.
30. TSJ Madrid (chambre sociale, 3^e section), arrêt n° 185/2016 du 17 mars 2016. Extinction du contrat de travail.
31. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 2158/2016 du 11 avril 2016. RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES.
32. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 2172/2016 du 12 avril 2016. RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
33. TSJ îles Canaries, Las Palmas (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 342/2016 du 18 avril 2016. Licenciement justifié.
34. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 2732/2016 du 4 mai 2016. INVALIDITÉ PERMANENTE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
35. TSJ Andalousie, Séville (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 1295/2016 du 11 mai 2016. Conventions collectives.
36. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 3078/2016 du 17 mai 2016. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
37. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 3083/2016 du 17 mai 2016. SÉCURITÉ SOCIALE.
38. TSJ Castille-et-León, Valladolid (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt du 18 mai 2016. RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE. NORMES DU TRAVAIL.
39. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 3700/2016 du 10 juin 2016. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
40. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 3759/2016 du 10 juin 2016.

ACCIDENTS DU TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES ET RISQUES ORDINAIRES.

41. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 4258/2016 du 4 juillet 2016. RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
42. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 4341/2016 du 5 juillet 2016. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
43. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 4393/2016 du 7 juillet 2016. PROCÉDURE DES AFFAIRES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE. RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES.
44. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 4575/2016 du 12 juillet 2016. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
45. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 4595/2016 du 13 juillet 2016. Droit foral de Catalogne.
46. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 4598/2016 du 13 juillet 2016. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
47. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 4763/2016 du 19 juillet 2016. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
48. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 4964/2016 du 12 septembre 2016. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
49. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 4993/2016 du 13 septembre 2016. RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
50. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 5048/2016 du 14 septembre 2016. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
51. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 5082/2016 du 15 septembre 2016. Salaire.
52. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 5122/2016 du 16 septembre 2016. Salaire.

53. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 5427/2016 du 27 septembre 2016. RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
54. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 5431/2016 du 27 septembre 2016. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
55. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 5550/2016 du 3 octobre 2016. Salaire.
56. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 5552/2016 du 3 octobre 2016. RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
57. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 5756/2016 du 10 octobre 2016. Salaire.
58. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 5779/2016 du 11 octobre 2016. Salaire.
59. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 6315/2016 du 3 novembre 2016. SÉCURITÉ SOCIALE.
60. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 6390/2016 du 7 novembre 2016. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
61. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 6394/2016 du 7 novembre 2016. Salaire.
62. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 6513/2016 du 9 novembre 2016. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
63. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 6517/2016 du 9 novembre 2015. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
64. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 6574/2016 du 11 novembre 2016. Salaire.
65. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 6586/2016 du 11 novembre 2016. Salaire.
66. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 7112/2017 du 21 novembre

2017. RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.

67. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 7218/2016 du 7 décembre 2016. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
68. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 7252/2016 du 12 décembre 2016. RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES. RÉGIME SPÉCIAL DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS.
69. TSJ Castille-et-León, Valladolid (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt du 19 décembre 2016. Contrat de travail à durée indéterminée avec aide à l'employeur.
70. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 67/2017 du 12 janvier 2017. INVALIDITÉ PERMANENTE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES.
71. TSJ Castille-et-León, Valladolid (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt du 23 janvier 2017. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
72. TSJ Galice (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 625/2017 du 30 janvier 2017. Contrat aidé.
73. TSJ îles Canaries, Las Palmas (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 73/2017 du 31 janvier 2017. Contrat de travail à durée indéterminée avec aide à l'employeur.
74. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 670/2017 du 31 janvier 2017. RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
75. TSJ Pays basque (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 306/2017 du 7 février 2017. Licenciement.
76. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 1008/2017 du 10 février 2017. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
77. TSJ Madrid (chambre sociale, 5^e section), arrêt n° 94/2017 du 13 février 2017. Licenciement. Extinction du contrat de travail.
78. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 1086/2017 du 13 février 2017. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
79. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 1218/2017 du 16 février

2017. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.

80. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 1547/2017 du 2 mars 2017.
PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
81. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 1797/2017 du 13 mars 2017.
RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
82. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 1833/2017 du 15 mars 2017.
PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
83. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 1838/2017 du 15 mars 2017.
RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
84. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 2482/2017 du 13 avril 2017.
RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
85. TSJ Asturies (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 935/2017 du 18 avril 2017.
Modalités particulières du contrat de travail. Phases préalables à l'embauche.
86. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 2825/2017 du 5 mai 2017.
PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
87. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 2875/2017 du 8 mai 2017.
PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
88. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 2901/2017 du 8 mai 2017.
PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
89. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 2941/2017 du 10 mai 2017.
PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
90. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 3658/2017 du 8 juin 2017.
Salaire. RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES.
91. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 3693/2017 du 9 juin 2017.
PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
92. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 3699/2017 du 9 juin 2017.

RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.

93. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 3969/2017 du 19 juin 2017. Licenciement.
94. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 4105/2017 du 23 juin 2017. Salaire. RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES.
95. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 4120/2017 du 23 juin 2017. Salaire. RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES.
96. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 4480/2017 du 6 juillet 2017. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE
97. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 4642/2017 du 11 juillet 2017. Salaire.
98. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 6129/2017 du 16 octobre 2017. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
99. TSJ Asturies (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 2293/2017 du 17 octobre 2017. Contrat de travail à durée indéterminée avec aide à l'employeur.
100. TSJ Pays basque (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 2085/2017 du 26 octobre 2017. Interdiction d'application combinée de plusieurs conventions collectives.
101. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 6468/2017 du 26 octobre 2017. RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES.
102. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 6529/2017 du 27 octobre 2017. RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES. PROCÉDURE DES AFFAIRES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
103. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 6924/2017 du 16 novembre 2017. RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.
104. TSJ Catalogne (chambre sociale, 1^{ère} section), arrêt n° 7112/2017 du 21 novembre 2017. RETRAITE ET PRESTATIONS AFFÉRENTES. PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.

II.4. Tribunaux du travail (JS : « *Juzgado de lo Social* »)

1. JS Pampelune (Navarre), n° 4, jugement n° 359/2014 du 1^{er} août 2014. Contrat de travail à durée indéterminée avec aide à l'employeur.
2. JS Barcelone (Catalogne), n° 3, jugement n° 352/2014 du 5 novembre 2014. Période d'essai des contrats de travail à durée indéterminée avec aide à l'employeur.
3. JS Tolède (Castille-La Manche), n° 1, jugement n° 667/2014 du 27 novembre 2014. Contrat de travail à durée indéterminée avec aide à l'employeur.
4. JS Granollers (Catalogne), n° 1, jugement du 12 mars 2015. Licenciement. Droit à l'égalité devant la loi.
5. JS Valence (Communauté de Valence), n° 5, jugement n° 235/2015 du 4 juin 2015. Extinction du contrat pendant la période d'essai.
6. JS Barcelone (Catalogne), n° 12, jugement n° 287/2015 du 4 septembre 2015. PENSION DE RETRAITE.
7. JS Barcelone (Catalogne), n° 33, jugement du 9 novembre 2015. Contrat de travail à durée indéterminée avec aide à l'employeur.
8. JS Barcelone (Catalogne), n° 33, jugement n° 472/2016 du 23 décembre 2016. Licenciement nul.

III. Juridiction du contentieux administratif

III.1. Tribunal suprême (TS)

1. TS (chambre contentieuse-administrative, 6^e section), arrêt n° 2687/2016 du 20 décembre 2016. Administration de la justice.

III.2. Tribunaux supérieurs de justice (TSJ)

1. TSJ Galice (chambre contentieuse-administrative, 1^{ère} section), arrêt n° 453/2017 du 4 octobre 2017. Politique sociale.

IV. Juridiction civile

IV.1. Audiencias provinciales (AP)

1. AP Barcelone (4^e section), arrêt n° 476/2017 du 28 juin 2017. Expulsion pour occupation sans titre. Bien-fondé de la demande.
2. AP Barcelone (4^e section), arrêt n° 830/2017 du 11 décembre 2017. Procédure civile. Occupation sans titre. Référé. Gage, hypothèque, antichrèse.
3. AP Barcelone (4^e section), arrêt n° 203/2015 du 13 mai 2015. Expulsion pour occupation sans titre.
4. AP Alicante (9^e section), arrêt n° 182/2015 du 12 mai 2015. Achat-vente. Logement.
5. AP Alicante (9^e section), arrêt n° 319/2015 du 18 septembre 2015. Contrats : objet.
6. AP Alicante (9^e section), arrêt n° 434/2015 du 16 novembre 2015. Vente sur plan. Remboursement d'acomptes. Bien-fondé de la demande.
7. AP Alicante (9^e section), arrêt n° 456/2015 du 26 novembre 2015. Achat-vente. Logement.
8. AP Alicante (9^e section), arrêt n° 58/2016 du 12 février 2016. Achat-vente. Logement. Droit foral de Valence. Procédure civile.
9. AP Alicante (9^e section), arrêt n° 216/2016 du 19 mai 2016. Achat-vente. Logement.
10. AP Alicante (9^e section), arrêt n° 282/2016 du 24 juin 2016. Vente civile. Garantie d'achèvement.
11. AP Alicante (9^e section), arrêt n° 293/2016 du 1^{er} juillet 2016. Vente civile. Objet : biens immeubles. Logement.
12. AP Alicante (9^e section), arrêt n° 351/2016 du 16 septembre 2016. Vente sur plan de logements. Remboursement de sommes versées au promoteur par les acheteurs. Bien-fondé de la demande.
13. AP Alicante (9^e section), arrêt n° 355/2016 du 19 septembre 2016. Garantie. Sommes versées à titre d'acompte pour l'achat d'un logement en construction.
14. AP Alicante (9^e section), arrêt n° 140/2017 du 24 mars 2017. Achat-vente.

Procédure civile. Garantie.

15. AP Alicante (9^e section), arrêt n° 165/2017 du 7 avril 2017. Achat-vente. Logement.

ANNEXES :

Le présent rapport est accompagné de statistiques établies dans les domaines suivants :

- protection des familles nombreuses (titres officiels reconnus et en vigueur durant la période couverte par le rapport) ;
- projets mis en œuvre et bénéficiaires des programmes sociaux d'aide à la famille et à l'enfance, en collaboration avec les communautés autonomes ;
- médiation familiale (chiffres de 2016 et 2017).