



mars 2023

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXII-3 (2022)

ESPAGNE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer sur la conformité des situations des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Des informations relatives à la Charte, les observations interprétatives et les questions générales formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.

Le présent chapitre concerne l'Espagne, qui a ratifié la Charte sociale européenne de 1961 le 6 mai 1980. L'échéance pour remettre le 34^e rapport était fixée au 31 décembre 2021 et l'Espagne l'a présenté le 31 décembre 2021.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à l'Espagne de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement et de conformité dans l'attente d'informations (Conclusions XXI-3 (2018)).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions XXI-3 (2018)) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Les commentaires joints de la Confédération syndicale des commissions ouvrières (CCOO) et de l'Union générale des travailleurs (UGT) et les commentaires de la Confédération des syndicats de Galice (CIG) sur le 34^e rapport ont été enregistrés le 29 juin et le 5 juillet 2022 respectivement. La réponse du Gouvernement à l'ensemble de ces commentaires a été enregistrée le 6 octobre 2022.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196^e réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concernait les dispositions du groupe thématique III « Droits liés au travail » :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2) ;
- droit à une rémunération équitable (article 4) ;
- droit syndical (article 5) ;
- droit de négociation collective (article 6) ;
- droit à l'information et à la consultation (article 2 du Protocole additionnel) ;
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 3 du Protocole additionnel).

L'Espagne a accepté toutes les dispositions de ce groupe.

La période de référence allait du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2020.

Les Conclusions relatives à l'Espagne concernent 17 situations et sont les suivantes :

– 6 conclusions de conformité : articles 2§2, 2§5, 4§3, 4§5, 6§1 de la Charte de 1961 et 2 du Protocole additionnel ;

– 8 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 2§3, 2§4, 4§1, 4§2, 4§4, 6§2 et 6§4.

En ce qui concerne les 3 autres situations, régies par les articles 5 et 6§3 de la Charte de 1961 et 3 du Protocole additionnel, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de l'Espagne de présenter des rapports en vertu de la Charte de 1961.

Le rapport suivant de l'Espagne portera sur la Charte sociale européenne révisée, que l'Espagne a ratifiée le 17 mai 2021, et traitera des dispositions du groupe thématique IV « Enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;
- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19) ;
- droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- droit au logement (article 31).

L'échéance pour soumettre ce rapport était fixée au 31 décembre 2022.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur www.coe.int/socialcharter.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne et dans les commentaires de la *Confederación Intersindical Galega* (CIG) et de la Confédération syndicale des Commissions ouvrières (CCOO) et l'Union générale des travailleurs (UGT) et de la réponse du gouvernement.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 2§1 de la Charte de 1961, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte de 1961 s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Espagne n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961 au motif que la durée maximale de travail peut être supérieure à 60 heures par semaine dans le cadre de formules souples d'aménagement du temps de travail et pour certaines catégories de travailleurs (Conclusions XXI-3 (2018)). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

Mesures visant à garantir une durée raisonnable du travail

Le Comité note que, dans sa précédente conclusion, il a conclu que la situation de l'Espagne n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961 au motif que la durée maximale de travail pouvait être supérieure à 60 heures par semaine dans le cadre de formules souples d'aménagement du temps de travail et pour certaines catégories de travailleurs (Conclusions XXI-3 (2018)). Le Comité a également demandé combien de fois l'employeur, en l'absence de convention collective, avait pris la décision unilatérale de redistribuer 10 % des heures de travail. Il a également demandé que lui soient fournies des informations complémentaires établissant que, dans les faits, les travailleurs qui ont accepté des formules d'aménagement du temps de travail assorties de longues périodes de référence n'étaient pas soumis à des horaires de travail déraisonnables ni amenés à effectuer un nombre excessif de longues semaines de travail.

En réponse, le rapport indique que, pendant la période de référence, aucune modification n'a été apportée aux articles 34 et 37 du Statut des travailleurs réglementant la question de la durée maximale du travail. Le rapport fait valoir que le Comité fait une mauvaise interprétation de la Charte de 1961 en précisant et en quantifiant le nombre d'heures de travail considéré comme raisonnable et en supposant que tout dépassement entraîne un non-respect de la Charte. Les heures de travail en Espagne se situent dans les limites de la réglementation juridique de l'UE. Elles sont appliquées en combinaison avec la possibilité de décider, par convention collective ou, à défaut, par accord entre l'entreprise et les représentants des travailleurs, d'une répartition irrégulière des heures de travail au cours de l'année comme élément de flexibilité dans l'organisation du temps de travail. La possibilité qu'une semaine de travail dépasse les 60 heures – une limite qui n'est pas définie par la Charte de 1961 – reste plus une possibilité théorique qu'une réalité.

Le rapport fournit en outre quelques exemples de conventions collectives qui abordent cette répartition irrégulière des heures de travail. La convention collective de l'industrie de la chaussure prévoit que cette flexibilité peut concerner au maximum 10 % du temps de travail annuel et qu'il est possible de travailler plus de neuf heures par jour (10 heures au maximum). La convention collective nationale des pharmacies, herboristeries et parfumeries prévoit aussi qu'en règle générale, une journée ordinaire de huit heures de travail peut être prolongée d'une heure au maximum. La 7^e convention collective nationale pour le secteur de la fabrication du gypse, du plâtre, de la chaux et de leurs produits constitutifs dispose que, lorsque l'entreprise

impose une répartition irrégulière des heures de travail, cela peut se faire comme suit : les heures quotidiennes de travail ne sauraient être inférieures à sept heures ni supérieures à neuf heures, les heures hebdomadaires de travail ne sauraient être inférieures à 35 heures ni supérieures à 45 heures. La 5^e convention collective nationale des administrateurs et conseillers fiscaux prévoit que, pendant les périodes d'activité maximale, la charge de travail hebdomadaire ne saurait excéder 48 heures. La convention collective nationale de l'industrie laitière et des produits dérivés prévoit qu'en cas de répartition irrégulière des heures de travail, un employé ne peut être obligé d'étendre ses heures ordinaires de travail de plus de deux heures par jour ou de les réduire de plus d'une heure par jour. La convention collective concernant le secteur du bois dispose qu'en cas de répartition irrégulière des heures de travail, le temps de travail journalier ne saurait être inférieur à sept heures ni supérieur à neuf heures et que le temps de travail hebdomadaire ne saurait être inférieur à 35 heures ni supérieur à 45 heures.

Dans ses commentaires, la CIG déclare que le droit à une durée raisonnable du travail n'existe pas lorsque la durée du travail est de plus de 60 heures par semaine. La CCOO et l'UGT indiquent que dans le cas des chauffeurs, les horaires de travail sont irréguliers. En outre, la répartition irrégulière du temps de travail au cours de l'année 2017 a été négociée dans le cadre de 831 conventions collectives aboutissant à des journées de travail de plus de neuf heures. Dans sa réponse, le gouvernement considère que l'Espagne est en conformité à l'article 2§1 de la Charte de 1961.

Le Comité constate que la Charte ne définit pas expressément la durée raisonnable du travail ; cependant, il a déjà estimé à plusieurs reprises qu'une durée hebdomadaire totale pouvant atteindre ou dépasser 60 heures par semaine dans le cadre de « réglementations sur la flexibilité » n'est pas raisonnable (par ex. Conclusions XIV-2 (1998), Pays-Bas ; Conclusions 2018, Turquie). Le Comité relève par ailleurs qu'aucune nouvelle information n'est fournie dans le rapport qui lui permettrait de conclure qu'il n'est pas possible de dépasser 60 heures de travail dans le cadre d'un aménagement du temps de travail flexible et pour certaines catégories de travailleurs. En outre, le Comité constate que, pour la deuxième fois consécutive, il n'a pas reçu de réponse à ses questions sur la fréquence à laquelle un employeur, en l'absence de toute convention collective, a pris une décision unilatérale de répartir 10 % des heures de travail. Il n'en a pas reçu non plus sur les preuves supplémentaires attestant que, dans la pratique, les travailleurs bénéficiant d'un aménagement du temps de travail flexible assorti de longues périodes de référence n'étaient pas soumis à des horaires déraisonnables ni amenés à effectuer un nombre excessif de longues semaines de travail. Dans ces circonstances, le Comité renouvelle son constat de non-conformité au motif que la durée maximale de travail peut être supérieure à 60 heures par semaine dans le cadre de formules souples d'aménagement du temps de travail et pour certaines catégories de travailleurs.

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations actualisées sur le cadre juridique visant à garantir une durée raisonnable du travail (hebdomadaire, journalière, périodes de repos...) et les exceptions (y compris la base juridique et la justification). Il a également demandé des informations détaillées sur les mesures de mise en œuvre et les dispositifs de contrôle, notamment en ce qui concerne les activités des inspections du travail (statistiques sur les inspections et leur fréquence par secteur d'activité économique, sanctions imposées, etc.).

Le Comité rappelle que le télétravail ou le travail à distance peuvent conduire à des horaires de travail excessifs. Il réitère également qu'il est nécessaire de donner pleinement effet au droit des travailleurs de refuser d'effectuer un travail en dehors de leurs heures normales de travail ou pendant leurs vacances ou d'autres formes de congé (parfois appelé « droit à la déconnexion »). Les États parties doivent veiller à ce que les employeurs aient l'obligation de mettre en place des dispositions pour limiter ou décourager le travail non comptabilisé en dehors des heures normales de travail, en particulier pour les catégories de travailleurs qui peuvent se sentir poussés à fournir des performances excessives. Dans certains cas, des

aménagements peuvent être nécessaires pour assurer la déconnexion numérique afin de garantir la jouissance des périodes de repos (déclaration sur la déconnexion numérique et la surveillance électronique des travailleurs).

Le rapport ne fournissant aucune des précisions souhaitées, le Comité renouvelle cette demande d'informations.

Législation et pratique concernant les périodes d'astreinte

Dans ses conclusions précédentes, le Comité s'est enquis de la réglementation applicable au régime des astreintes et a demandé si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte étaient comptabilisées, en tout ou en partie, comme temps de repos (Conclusions XXI-3 (2018), Conclusions XX-3 (2014)). Il a également demandé des données factuelles relatives à la situation dans la pratique à propos du calcul des heures de travail lors des astreintes en dehors du lieu de travail (Conclusions XXI-3 (2018)).

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps et de services d'astreinte (y compris en ce qui concerne les contrats « zéro heure »), et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de rémunération.

En réponse, le rapport déclare que la législation espagnole ne contient pas de dispositions générales réglementant le temps d'astreinte. Cependant, il existe des réglementations spécifiques à certains secteurs, notamment pour les divers secteurs du transport et le travail en mer, fixées par le Décret royal 1561/1995 et concernant les horaires de travail spécifiques, ainsi que celles fixées par le Décret royal 1146/2006, qui réglemente les relations spéciales de travail pour la formation post-universitaire des spécialistes en sciences de la santé. Cette question est également traitée dans diverses conventions collectives. Dans tous les cas, les tribunaux espagnols font clairement la distinction entre les obligations liées à l'astreinte et nécessitant la présence physique des travailleurs sur leur lieu de travail et celles qui exigent simplement que le travailleur soit joignable. Dans les cas où le travailleur doit être présent sur son lieu de travail, ce temps d'astreinte est considéré comme temps de travail. Par contre, si un travailleur doit pouvoir être joignable sans que sa présence ne soit requise sur son lieu de travail, ce type d'astreinte n'est pas considéré comme du temps de travail (arrêt de la Cour suprême espagnole (chambre sociale) du 27 janvier 2009).

Dans ses commentaires, la CIG déclare qu'aucune règle du Statut des travailleurs ni d'aucun autre texte réglementaire relatif aux heures de travail spéciales ne garantit le droit au repos lors de permanences sur un lieu imposé. Dans leurs commentaires, la CCOO et l'UGT déclarent que l'employeur peut décider de répartir de manière irrégulière 10 % du temps de travail sur toute l'année si cela n'est pas réglementé par un accord ou une convention collective. Elles citent le cas des gardes du corps, qui doivent être disponibles à la demande mais ne doivent pas être présents sur un lieu déterminé par l'employeur, et ce temps n'est pas considéré comme du temps de travail. Elles citent aussi certains arrêts de la Cour suprême relatifs à l'astreinte et constatent qu'ils vont à l'encontre de la jurisprudence du Comité. Dans sa réponse, le gouvernement indique qu'il existe différentes règles selon que le travailleur doit rester sur son lieu de travail ou dans un autre lieu.

Le Comité rappelle avoir indiqué, dans sa décision du 23 juin 2010 sur le bien-fondé de la réclamation n° 55/2009, Confédération générale du travail (CGT) c. France (paragraphe 64 et 65), que le fait d'assimiler à du temps de repos les périodes d'astreinte au cours desquelles aucun travail effectif n'est réalisé constituait une violation de l'article 2§1 de la Charte. Il a considéré que l'absence de travail effectif, constatée a posteriori pour une période de temps dont le salarié n'a pas eu a priori la libre disposition, ne constitue pas un critère suffisant d'assimilation de cette période à une période de repos. Le Comité estime que l'assimilation d'une période d'astreinte à une période de repos, dans sa totalité, porte atteinte au droit à une durée raisonnable du travail, qu'il s'agisse d'un temps de garde sur le lieu de travail ou d'une période d'astreinte à domicile. Le Comité demande une nouvelle fois si les périodes

d'inactivité au cours de l'astreinte sont considérées ou non comme des périodes de repos. Le Comité note que si ces informations ne sont pas fournies dans le prochain rapport, il n'y aura rien pour établir que la situation est conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961.

Le Comité note également qu'aucune information n'est fournie sur les contrats « zéro heure ».

Covid-19

Dans le cadre de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties de fournir des informations relatives à l'impact de la pandémie sur le droit à des conditions de travail équitables, ainsi que les mesures générales qui ont été prises afin d'en atténuer les effets. Plus précisément, le Comité a demandé des informations sur la jouissance du droit à une durée raisonnable du travail dans les secteurs suivants : soins de santé et travail social, application de la loi, défense et autres services publics essentiels, éducation et transports.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Le rapport indique que l'article 5 du Décret-loi royal n° 8/2020 définit le caractère préférentiel du télétravail en tant que mesure exceptionnelle pour garantir la reprise des relations de travail normales dès que la situation exceptionnelle de santé publique aura pris fin. Cependant, l'adoption à grande échelle du travail à distance a révélé la nécessité d'améliorer les relations ordinaires de travail en créant un cadre qui offrirait une sécurité juridique aux parties à une relation de travail. Par conséquent, le Décret-loi royal n° 28/2020 relatif au travail à distance a été approuvé puis remplacé par la loi 10/21 relative au travail à distance.

Le rapport indique également que l'article 6 du Décret-loi royal 8/2020 établit le droit des travailleurs à pouvoir modifier ou réduire leurs heures de travail à condition d'être en mesure de justifier la nécessité de s'occuper de leur conjoint ou partenaire ou d'un parent de premier ou deuxième degré. La validité de cette mesure a été prolongée plusieurs fois, en dernier lieu jusqu'au 28 février 2022. De même, l'article 34.8 du Statut des travailleurs a été modifié par le Décret-royal n° 6/2019 afin d'établir le droit des travailleurs à demander des modifications concernant la durée et la répartition de leur journée de travail, l'organisation de leur temps de travail et leur mode de travail.

Dans ses commentaires, la CIG fait remarquer que la pandémie de covid-19 a pu accroître les inégalités déjà présentes sur le marché du travail espagnol car l'accès au travail à distance n'a pas été homogène parmi les travailleurs.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961 au motif que la durée maximale de travail peut être supérieure à 60 heures par semaine dans le cadre de formules souples d'aménagement du temps de travail et pour certaines catégories de travailleurs.

Voir opinion dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§2 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de l'Espagne était conforme à la Charte (Conclusions XXI-3 (2018)), il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Covid-19

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les aménagements particuliers liés à la pandémie.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne est conforme à l'article 2§2 de la Charte de 1961.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne et dans les commentaires de la *Confederación Intersindical Galega* (CIG) et de la Confédération syndicale des Commissions ouvrières (CCOO) et l'Union générale des travailleurs (UGT).

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Espagne n'était pas conforme à l'article 2§3 au motif que tous les employés n'avaient pas droit de prendre au moins deux semaines de congés ininterrompus pendant l'année (Conclusions XXI-3 (2018)).

Le rapport indique qu'un travailleur à temps plein peut prendre chaque année 22 jours ouvrables (30 jours civils) de congés payés. Aux termes de l'article 38§2 du Statut des travailleurs, la période ou les périodes de congés doivent être déterminées d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur, conformément à ce qui est prévu, le cas échéant, dans les dispositions des conventions collectives consacrées à la planification des congés annuels. Le Comité prend note des exemples de conventions collectives fournis dans le rapport, qui établissent une période ininterrompue de deux semaines de congés.

À cet égard, la CCOO et l'UGT soutiennent dans leurs commentaires que lorsque des périodes minimales de congés n'ont pas été garanties par la négociation collective, cette question est réglée par voie d'accords individuels, sans qu'aucune limite ne soit imposée quant à la possibilité de fractionner ces périodes. De plus, en l'absence d'accord entre les parties, la réglementation n'impose pas non plus de période minimale, laissant à l'autorité compétente le soin de définir les périodes de congés sans avoir à respecter de quelconques critères.

En outre, la CIG indique dans ses commentaires que la Résolution du 28 février 2019 du Secrétariat d'État de l'administration publique (abrogeant la précédente Résolution du 28 décembre 2012) donne des instructions concernant le temps de travail du personnel de l'Administration générale de l'État et de ses organes publics. En vertu de cette résolution, les salariés des administrations publiques ont droit à 22 jours de congés payés annuels qui peuvent être pris par tranches minimales de cinq jours consécutifs ; au moins la moitié des congés (soit 11 jours ouvrables) doit être prise pendant la saison estivale, soit entre le 16 juin et le 15 septembre, à moins que le planning de travail, compte tenu des types de services fournis dans chaque secteur, définisse d'autres périodes.

Cependant, le Comité relève dans les commentaires de la CCOO et de l'UGT qu'une période minimale de congés semble prévue pour une certaine catégorie de travailleurs, à savoir les employés de maison. Selon l'article 9§7 du Décret royal 1620/2011 du 14 novembre 2011, qui régit les relations de travail des employés de maison, « la durée des congés annuels doit être de 30 jours civils, qui peuvent être divisés en deux périodes ou plus, sachant qu'au moins l'une d'entre elles doit être d'au moins quinze jours civils consécutifs ».

Compte tenu de ce qui précède, le Comité comprend que la situation de l'Espagne concernant les congés annuels, qui doivent être pris par tranches d'au moins cinq jours ouvrables consécutifs, n'a pas changé pendant la période de référence. Par conséquent, il renouvelle sa précédente conclusion de non-conformité sur ce point.

Covid-19

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les aménagements particuliers liés à la pandémie.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte de 1961 au motif que tous les employés n'ont pas droit de prendre au moins deux semaines de congés ininterrompus pendant l'année.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne.

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 2§4 de la Charte de 1961. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées sur l'application de la réduction du temps de travail et/ou d'autres mesures préventives ou toute autre mesure répondant aux risques résiduels (par exemple, équipes, rotation des travailleurs, etc.), ainsi que sur d'autres types de travailleurs exposés à des risques résiduels, au-delà de ceux déjà mentionnés (Conclusions XXI-3 (2018)).

Elimination ou réduction des risques

Le Comité avait constaté que la situation était considérée comme conforme à la Charte de 1961 sur ce point, il réitère donc sa précédente conclusion de conformité.

Mesures en réponse aux risques résiduels

Le Comité avait demandé des informations détaillées et des données statistiques, si possible, sur l'application de la réduction du temps de travail et/ou d'autres mesures préventives ou toute autre mesure répondant aux risques résiduels (par exemple, équipes, rotation des travailleurs, etc.), ainsi que sur d'autres types de travailleurs exposés à des risques résiduels, au-delà de ceux déjà mentionnés. Le Comité avait demandé également des informations actualisées sur les activités de l'inspection du travail en matière de contrôle du respect des mesures pertinentes réduisant la durée d'exposition aux risques, notamment les règles relatives à la réduction du temps de travail, aux congés payés supplémentaires ou autres.

Le rapport réitère les informations précédemment soumises, à savoir que pour certaines professions, des limitations spéciales de la durée du travail sont stipulées. La loi ne prévoit pas la limitation de l'exposition aux risques par la réduction de leur durée comme une mesure compensatoire, mais plutôt comme l'une des diverses mesures organisationnelles prises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. A cet égard, de nombreuses réglementations stipulent l'obligation pour l'entreprise d'adopter des mesures techniques et/ou organisationnelles appropriées pour réduire l'exposition des travailleurs aux risques. Plusieurs exemples sont donnés, mais aucune information détaillée sur ce qu'il en est dans les cas où les risques ne peuvent être réduits complètement, aucune statistique et aucune information sur les activités de contrôle de l'inspection du travail, malgré ses précédentes questions.

Le Comité rappelle que lorsque les risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits en dépit de l'application des mesures de prévention, ou à défaut de leur application, la seconde partie de l'article 2§4 impose aux Etats d'assurer aux travailleurs exposés à de tels risques l'octroi d'une forme ou l'autre de compensation. L'objectif de ces mesures doit être d'offrir aux personnes concernées des temps de repos suffisants et réguliers pour récupérer du stress et de la fatigue engendrés par leur activité et de préserver ainsi leur vigilance ou de limiter l'exposition au risque.

Le Comité considère donc qu'il n'est pas établi que tous les travailleurs effectuant des travaux dangereux ou insalubres ont droit à des mesures de compensation appropriées, telles qu'une réduction du temps de travail ou des congés payés supplémentaires.

Mesures liées à la Covid-19

Il n'y a pas d'information sur des mesures prises pendant la pandémie de la Covid-19 dans ce domaine.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que tous les travailleurs effectuant des travaux dangereux ou insalubres ont droit à des mesures de compensation appropriées, telles que la réduction du temps de travail ou des congés payés supplémentaires.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§5 de la Charte de 1961. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen.

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de l'Espagne était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne est conforme à l'article 2§5 de la Charte de 1961.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 - Rémunération décente

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne ainsi que des observations présentées par la Confédération syndicale des commissions ouvrières (CCOO) et l'Union générale des travailleurs (UGT).

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 4§1 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédents constats de non-conformité, aux décisions d'ajournement ou aux constats de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XXI-3 (2018)), le Comité a constaté que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que le salaire minimum des travailleurs du secteur privé et des agents contractuels de la fonction publique n'assurait pas un niveau de vie décent.

Par conséquent, son appréciation portera sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions posées dans la conclusion précédente et aux questions ciblées concernant l'article 4§1 de la Charte.

Rémunération équitable

Le Comité constate que le rapport contient des informations sur l'évolution du salaire minimum. Il relève qu'en 2020, le salaire minimum dans le secteur privé a été fixé à 950 € par mois, soit une hausse de 31 % depuis 2019. Le Comité note que ce salaire étant payé sur 14 mois, cela équivaut à 1 108 € par mois sur 12 mois. D'après les données publiées par Eurostat, les gains moyens s'établissaient à 26 028 € bruts et à 20 632 € nets et le salaire minimum s'élevait à 1 108 € en 2020.

Le Comité constate que le rapport n'indique pas le montant du salaire minimum net. Il observe que le salaire minimum brut représente 51 % du salaire moyen brut. Toutefois, en l'absence d'informations concernant le salaire minimum net, le Comité considère qu'il n'a pas été établi que le salaire minimum dans le secteur privé puisse assurer un niveau de vie décent.

Le Comité constate par ailleurs que le rapport ne fournit aucune information concernant le secteur public. Il prend note du décret-loi royal 2/2020 du 21 janvier 2020 portant approbation de mesures urgentes en matière de rémunération dans le secteur public. Il relève que ce décret royal prévoit différents niveaux de salaire minimum pour les différentes catégories d'agents publics. Il note que le salaire minimum le plus bas correspond aux agents de catégorie C2, qui reçoivent 12 fois 650 € euros pendant 12 mois, plus deux versements de 644,40 € (soit 757 € sur 12 mois). Le Comité relève également que pour la catégorie E, le salaire minimum le plus bas a été fixé à 694 € par mois.

Cependant, en l'absence d'informations concernant les montants bruts et nets des salaires minimums payés dans la fonction publique, le Comité considère qu'il n'a pas été établi que le salaire minimum dans le secteur public puisse assurer un niveau de vie décent. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations complètes concernant les salaires minimums bruts et nets dans la fonction publique, par catégorie.

Le Comité note, d'après les commentaires de la *Confederacion sindical de Comisiones Obreras* (CCOO) et de l'*Unión general de trabajadores de España* (UGT) ainsi que de la *Confederación Intersindical Galega* (CIG) sur le rapport national de l'Espagne, que le décret royal 152/2022, du 22 février, a pris en compte les conclusions de la commission et prévoit que l'augmentation du salaire minimum vise à assurer un niveau de vie décent aux travailleurs et à leur famille, seuil fixé par la commission à 60 % du salaire moyen. Cependant, la CCOO, l'UGT et la CIG considèrent que ce seuil n'est pas encore atteint. En réponse, le

gouvernement indique également que lors de l'établissement des niveaux de salaire minimum interprofessionnel dans le décret royal 817/2021, il a été tenu compte de la nécessité de garantir une rémunération équitable telle qu'interprétée par le Comité.

Travailleurs occupant des emplois atypiques

Dans ses questions ciblées, le Comité demande des informations sur les mesures prises pour garantir une rémunération équitable, suffisante pour assurer un niveau de vie décent, pour les travailleurs occupant des emplois atypiques, ceux employés dans l'économie de plateforme ou « à la demande » et les travailleurs ayant des contrats « zéro heure ». Il demande également des informations sur les mesures prises (par exemple, par l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents) à des fins de répression de tout procédé de contournement des exigences en matière de salaire minimum (notamment par le biais de la sous-traitance, de contrats de prestation de services, y compris transfrontaliers, de modèles d'organisation du travail via une plateforme ou par le recours au faux travail indépendant, en mettant plus particulièrement l'accent sur les domaines où les travailleurs risquent d'être exploités ou sont vulnérables à l'exploitation – travailleurs saisonniers agricoles, industrie hôtelière, travail domestique et de soins, travail temporaire, etc.).

Le Comité considère que l'obligation de verser aux travailleurs une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent s'applique également aux emplois atypiques, comme le travail à temps partiel, le travail temporaire, le travail intérimaire, les contrats à durée déterminée, les emplois saisonniers et occasionnels. Dans certains cas, les salaires en vigueur ou les dispositions contractuelles conduisent à un nombre important de « travailleurs pauvres », notamment des personnes ayant deux emplois ou plus ou des travailleurs à temps plein vivant dans des conditions indignes.

Le Comité se réfère en particulier aux travailleurs concernés par les formes émergentes d'économie, comme le travail à la demande ou l'économie de plateforme, qui sont classés à tort comme indépendants et n'ont par conséquent pas accès aux droits applicables en matière de travail et de protection sociale. Du fait de cette classification erronée, ces personnes sont privées des droits et de la protection auxquels elles ont droit en tant que travailleurs. Ces droits englobent le droit à un salaire minimum.

Le Comité demande quelles mesures sont prises pour garantir une rémunération équitable des travailleurs occupant des emplois atypiques et des travailleurs des plateformes, classés à tort comme « indépendants ».

Covid-19

Dans ses questions ciblées, le Comité a aussi demandé des informations spécifiques sur les régimes de congé durant la pandémie. Le Comité note que le rapport ne fournit pas ces informations.

Le Comité rappelle que dans le contexte de la pandémie de covid-19, les États parties doivent déployer les efforts nécessaires pour atteindre et respecter les exigences minimales en matière de rémunération et ajuster régulièrement les taux de salaire minimum. Le droit à une rémunération équitable inclut le droit à une rémunération majorée pour les travailleurs les plus exposés aux risques liés à la covid-19. Plus généralement, les pertes de revenus pendant les confinements ou les coûts supplémentaires engendrés par les pratiques de télétravail et de travail à domicile dues à la covid-19 devraient être compensés de manière adéquate.

Le Comité demande si le soutien financier fourni aux travailleurs par le biais des régimes de congé a été assuré tout au long de la période de suspension totale ou partielle des activités en raison de la pandémie. Il demande aussi quel a été le niveau minimum de soutien fourni, ainsi que la proportion de travailleurs concernés couverts par ces dispositifs.

Conclusion

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

- il n'a pas été établi que le salaire minimum dans le secteur privé puisse assurer un niveau de vie décent ;
- il n'a pas été établi que le salaire minimum dans le secteur public puisse assurer un niveau de vie décent.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne et dans les commentaires de la *Confederación Intersindical Galega* (CIG), de la *Confederación Sindical de Comisiones Obreras* (CCOO) et l'*Unión General de Trabajadores y Trabajadoras de España* (UGT) et de la réponse du gouvernement.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§2 de la Charte de 1961, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte de 1961 s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Espagne n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte de 1961 au motif que le statut des travailleurs ne garantissait pas un taux de rémunération majoré ni un temps de repos majoré pour compenser les heures supplémentaires (Conclusions XXI-3 (2018)). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'à la question ciblée.

Règles relatives à la rémunération majorée des heures supplémentaires

Précédemment, le Comité a jugé la situation de l'Espagne non conforme à l'article 4§2 de la Charte de 1961 au motif que le statut des travailleurs ne garantissait pas un taux de rémunération majoré ni un temps de repos plus important pour compenser les heures supplémentaires (Conclusions XXI-3 (2018)). Il a demandé également que des précisions lui soient fournies sur la situation qui prévaut dans le secteur privé en matière d'heures supplémentaires, assorties de données émanant des services de l'Inspection du travail.

Il est indiqué dans le rapport que l'article 35 du Statut des travailleurs prévoit l'établissement de la rémunération des heures supplémentaires par négociation collective et en aucun cas pour un montant inférieur à celui payé pour les heures de travail ordinaires. L'option législative note qu'en l'absence de convention collective à cet égard, il est entendu qu'elle privilégie le repos compensatoire par rapport à la rémunération. Par ailleurs, l'article 35.4 du Statut des travailleurs dispose que le travail en heures supplémentaires doit être volontaire, excepté si ce travail fait l'objet d'un accord dans une convention collective ou un contrat de travail individuel, dans les limites du paragraphe 2 de l'article susmentionné. Il est dit dans ce paragraphe qu'un maximum de 80 heures par an peut être effectué comme heures supplémentaires, à l'exception des heures nécessaires pour prévenir ou réparer des dommages causés par des accidents ou d'autres dommages exceptionnels appelant une attention urgente.

Il est indiqué également dans le rapport que la réforme du Statut des travailleurs a été menée en vertu du décret-loi royal 8/2019 relatif aux mesures urgentes de protection sociale et de lutte contre l'insécurité en matière de temps de travail. L'article 34.9 de ce décret-loi royal établit l'obligation de tenir un registre journalier des heures de travail de tous les salariés, indiquant notamment le moment précis auquel le temps travaillé débute et prend fin. Ce changement facilite la tâche des services de l'Inspection du travail et de la Sécurité sociale en matière de contrôle des heures supplémentaires effectuées et de rémunération de ces heures ou de compensation par des temps de repos équivalents. L'obligation de consigner les heures de travail s'applique également en cas de télétravail.

Dans ses commentaires, la CIG indique que le législateur espagnol a choisi de ne pas prévoir dans la loi de rémunération majorée des heures supplémentaires, ignorant dès lors les conclusions répétées du Comité. Elle ajoute qu'il est courant de ne pas rémunérer les heures supplémentaires dans des secteurs tels que le secteur bancaire, le textile, l'hôtellerie, le

commerce et la carrosserie/réparation automobile, et notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés. La CIG précise en outre que les femmes effectuent un plus grand nombre d'heures supplémentaires non rémunérées. Dans leurs commentaires, la CCOO et l'UGT indiquent qu'il n'existe aucune obligation légale de majorer le taux de rémunération pour compenser les heures supplémentaires. Ce manque de garanties est encore plus évident dans le cas de contrats à temps partiel selon lesquels tout travail effectué en dehors des horaires convenus n'est pas considéré comme du temps de travail supplémentaire mais comme des « heures complémentaires » qui sont payées au même taux que le temps de travail normal. Dans sa réponse, le gouvernement note que la surveillance et le contrôle des règles et limites applicables à la durée maximale du temps de travail et aux heures supplémentaires relèvent de la compétence de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale

Le Comité rappelle que l'objectif de l'article 4§2 est que l'effort accru fourni par le travailleur qui effectue des heures supplémentaires soit compensé. Selon les termes de cette disposition, la compensation doit prendre la forme d'un taux majoré de rémunération. Le Comité admet cependant la compensation sous la forme d'un repos à condition que l'objectif de l'article 4§2 soit respecté. Cela signifie notamment que, dans le cas où la rémunération des heures supplémentaires est entièrement compensée par un repos, l'article 4§2 exige que le repos accordé soit d'une durée supérieure à celle des heures supplémentaires effectuées (Conclusions 2014, République slovaque). Le principe consacré par cette disposition est que le travail accompli en plus des heures normales nécessite de la part du travailleur un effort accru qui doit, dès lors, être rémunéré à un taux majoré par rapport au taux de salaire normal (Conclusions XIV-2, observation interprétative de l'article 4§2).

Le Comité note que, comme il ressort du rapport, la situation en Espagne n'a pas changé, la rémunération des heures supplémentaires dépend de l'existence de conventions collectives et des conditions qui y figurent et le repos accordé pour compenser les heures supplémentaires est équivalent aux heures supplémentaires effectuées. Le Comité réitère par conséquent sa conclusion de non-conformité sur ce point. Il note en outre que le rapport ne fournit aucune donnée sur les heures supplémentaires dans le secteur privé et réitère donc sa demande d'informations.

Covid-19

Dans le contexte de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties d'expliquer l'impact de la crise sur le droit à une rémunération équitable en ce qui concernait les heures supplémentaires, et de fournir des informations sur les mesures prises pour protéger et réaliser ce droit. Il a demandé des informations spécifiques sur l'exercice du droit à une rémunération/compensation équitable des heures supplémentaires par le personnel médical pendant la pandémie. Il a aussi demandé comment la question des heures supplémentaires et de la durée du travail avait été traitée en ce qui concernait le télétravail (réglementation, contrôle, compensation accrue).

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Le rapport ne donne pas les informations demandées.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte de 1961 au motif que l'octroi d'un taux de rémunération majoré ou d'un repos compensatoire plus important pour les heures supplémentaires n'est pas garanti.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§3 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

En ce qui concerne l'article 4§3, les Etats ont été invités à fournir des informations sur l'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, avec une référence particulière et des données relatives à l'étendue et aux modalités d'application des régimes de congé aux travailleuses.

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 (article 1^{er} du Protocole additionnel de 1988) et 4§3 de la Charte et qu'il y procède de ce fait tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »). L'Espagne ayant accepté l'article 1^{er} du Protocole additionnel de 1988, le Comité examine les politiques et autres mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de cette disposition de la Charte. Le Comité rappelle également que l'Espagne a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 17 mai 2021 (en dehors de la période de référence) en acceptant, entre autres, l'article 20.

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente (Conclusions XXI-3 (2018)) que la situation de l'Espagne était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

L'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale

Le rapport ne contient pas d'information demandée en réponse à la question du Comité relative à l'impact de la covid-19.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne est conforme à l'article 4§3 de la Charte de 1961.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 4 - Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne et dans les commentaires de la *Confederación Intersindical Galega* (CIG) et de la Confédération syndicale des Commissions ouvrières (CCOO) et l'Union générale des travailleurs (UGT) et de la réponse du gouvernement.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 4§4 de la Charte de 1961, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte de 1961 s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Espagne n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 (Conclusions XXI-3 (2018)).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

Le Comité renvoie à son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), dans laquelle il a rappelé qu'un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi est considéré comme un des éléments constitutifs d'une rémunération équitable. Pour rappel, est raisonnable un délai de préavis qui tient compte de l'ancienneté du travailleur, de la nécessité de ne pas priver ce dernier brutalement de moyens d'existence et de la nécessaire information du travailleur en temps utile pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi. Au cours de cette période, le travailleur a droit à une rémunération normale. Le Comité souligne qu'il revient aux gouvernements de prouver que ces éléments ont été pris en compte dans la conception et l'application des règles de base en matière de durée de préavis.

Dans le prolongement de son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), le Comité rappelle que la question du caractère raisonnable des délais de préavis ne sera plus abordée, hormis lorsque ces délais sont manifestement déraisonnables. Le Comité évaluera cette question au regard des aspects suivants :

1. les critères de fixation du délai de préavis (ou du montant de l'indemnité compensatrice) :
 - selon la source : la loi, la convention collective, le contrat de travail ou une décision judiciaire
 - en cas de période d'essai, y compris dans la fonction publique
 - pour les travailleurs précaires
 - en cas de cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties
 - y compris les cas de licenciement sans préavis ni indemnité ;
2. la prise en compte de l'ancienneté par la loi, la convention collective ou le contrat de travail, dans le cadre d'une seule relation d'emploi ou d'une succession d'emplois précaires de relations de travail.

Délai de préavis raisonnable : cadre juridique et ancienneté

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé des informations sur le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (cadre juridique et pratique) et si des dispositions spécifiques avaient été prises en réponse à la pandémie de covid-19 et à la crise sanitaire.

Le rapport ne donne aucune information sur ce point.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a conclu que la situation de l'Espagne n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif qu'un délai de préavis de deux semaines

en cas de licenciement pour motif objectif n'est pas raisonnable pour les travailleurs justifiant de plus de six mois d'ancienneté.

En réponse à la conclusion de non-conformité, le rapport indique que, conformément à l'article 49(1)(c) et à l'article 53 de la loi sur les travailleurs, lorsqu'un contrat de travail d'une durée supérieure à six mois est résilié pour motifs objectifs, le délai de préavis est de 15 jours. En outre, l'entreprise est tenue de verser au travailleur une indemnité correspondant à 20 jours de salaire par année de service. Pour les durées de travail inférieures à un an, l'indemnité est calculée au prorata du nombre de mois, avec un maximum de 12 mensualités.

Comme mentionné plus haut, la question du caractère raisonnable du préavis ne sera plus examinée en détail, mais au regard des critères susvisés. À la lumière des informations fournies dans le rapport, le Comité considère qu'un délai de préavis de 15 jours pour tous les contrats d'une durée supérieure à six mois et une indemnité de licenciement de 20 jours de salaire par année de service avec un maximum de 12 mensualités sont conformes à l'article 4§4 de la Charte de 1961.

Période d'essai

Dans sa précédente conclusion, le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'y avait pas de délai de préavis pour les travailleurs en période d'essai (Conclusions XXI-3 (2018)).

Le rapport indique qu'en vertu de l'article 14(3) de la loi sur les travailleurs, l'employeur et le travailleur peuvent mettre fin au contrat pendant la période d'essai sans devoir invoquer de motif ni verser d'indemnité, à moins qu'un délai de préavis n'ait été convenu. Le rapport indique en outre que les travailleurs licenciés durant leur période d'essai ont 20 jours pour introduire un recours contre la résiliation de leur contrat de travail.

Dans ses commentaires, la CIG, la CCOO et l'UGT déclarent que la non-conformité précédente n'a pas été résolue.

Dans sa réponse, le gouvernement déclare qu'il serait déraisonnable d'exiger une période de préavis pendant la période d'essai. Toutefois, cela ne signifie pas que l'employé ne peut pas faire appel aux organes judiciaires s'il n'est pas d'accord avec la résiliation du contrat.

Constatant que la situation n'a pas changé, le Comité reconduit sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Travailleurs précaires

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 sur ce point (Conclusions XXI-3 (2018)).

Cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties

Dans sa précédente conclusion, le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'existe pas de délai de préavis en cas d'invalidité ou de décès de l'employeur (Conclusions XXI-3 (2018)).

Le Comité note que, selon le rapport, lorsque la cessation de l'emploi est due au décès, au départ à la retraite ou à l'invalidité de l'employeur, l'article 49(1)(g) de la loi sur les travailleurs prévoit que le travailleur a droit à un mois de salaire.

Le Comité a décidé de réévaluer sa jurisprudence concernant le délai de préavis applicable en cas de cessation d'emploi due au décès de l'employeur personne physique, dès lors qu'un employeur décédé ne saurait donner de préavis. Partant, le Comité ne juge plus la situation de l'Espagne non conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'y a pas de préavis en cas de décès de l'employeur personne physique.

Licenciement sans préavis ni indemnité

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 sur ce point (Conclusions XXI-3 (2018)).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'existe pas de délai de préavis pour les travailleurs en période d'essai.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne.

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée au titre de l'article 4§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les États à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant estimé dans sa conclusion précédente que la situation de l'Espagne était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne est conforme à l'article 4§5 de la Charte de 1961.

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note du fait que le rapport soumis par l'Espagne ne contient aucune information sur l'article 5.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, les États ont été invités à répondre aux questions ciblées pour l'article 5 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions antérieures de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait conclu que la situation en Espagne était conforme à l'article 5 de la Charte.

Le Comité rappelle également que dans l'Introduction générale aux Conclusions 2018, il a posé une question générale au titre de l'article 5 et demandé aux États de fournir, dans le prochain rapport, des informations sur le droit d'organisation des membres des forces armées.

Restrictions au droit d'organisation

Le Comité a demandé dans sa question ciblée des informations sur les activités du secteur public ou privé dans lesquelles les travailleurs se voient refuser le droit de constituer des organisations pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux ou d'adhérer à de telles organisations. Le rapport ne fournit aucune information à cet égard. Le Comité rappelle qu'il a précédemment jugé la situation conforme à l'article 5 de la Charte (tout récemment Conclusions XXI-3 (2018)). Il considère donc que la situation reste conforme à cet égard, mais il demande que le prochain rapport confirme qu'il n'existe pas d'activités du secteur public ou privé dans lesquelles les travailleurs ne peuvent constituer d'organisations pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux ou d'adhérer à de telles organisations.

Champ d'application personnel

En ce qui concerne le droit d'organisation des membres des forces armées, le Comité demande que le prochain rapport fournisse les informations demandées. Dans l'hypothèse où celles-ci ne seraient pas fournies, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§1 de la Charte de 1961. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte de 1961 s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de l'Espagne était conforme à la Charte de 1961, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne est conforme à l'article 6§1 de la Charte de 1961.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne, ainsi que des commentaires présentés conjointement par la *Confederación Sindical de Comisiones Obreras* (CCOO) et l'*Unión General de Trabajadores y Trabajadoras de España* (UGT), et par la *Confederación Intersindical Galega* (CIG), respectivement.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§2 de la Charte de 1961. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte de 1961 s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions XXI-3 (2018), il avait posé une question générale au titre de l'article 6§2 de la Charte de 1961 et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Espagne n'était pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 au motif que la législation nationale permettait aux employeurs, de façon unilatérale, de ne pas appliquer les conditions convenues dans les conventions collectives (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité et à la question générale.

Selon les informations figurant dans le rapport et les commentaires transmis par les confédérations syndicales, la situation ayant entraîné la conclusion de non-conformité n'a pas changé. Le Comité reconduit donc sa conclusion précédente.

Le Comité a en outre demandé des informations concernant la proportion de travailleurs couverts par une convention collective (Conclusions 2018). Le rapport ne contenant aucune information sur ce point, le Comité réitère sa demande.

Étant donné que le rapport ne fournit aucune information pertinente en réponse à la question générale susmentionnée, le Comité réitère sa demande d'informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

Covid-19

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 au motif que la législation nationale permet aux employeurs, de façon unilatérale, de ne pas appliquer les conditions convenues dans les conventions collectives.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne ainsi que des observations présentées par la Confédération syndicale des commissions ouvrières (CCOO) et l'Union générale des travailleurs (UGT).

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 6§3 de la Charte de 1961. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente (Conclusions XXI-3 (2018)) dans l'attente :

- d'informations détaillées sur les cas dans lesquels la Commission consultative nationale des conventions collectives peut être saisie (conflits d'intérêt ou seulement conflits juridiques ?), et
- de savoir si les syndicats et les employeurs sont tenus, les uns comme les autres, de s'entendre sur les points litigieux soumis à ladite Commission.

Dans son rapport, le Gouvernement n'a pas répondu aux questions posées. Il a cependant communiqué un certain nombre d'informations sur des développements intervenus à la fin de la période de référence. En particulier, le Gouvernement indique que par décision du 10 décembre 2020, la Direction générale du travail a ordonné l'enregistrement et la publication du sixième accord sur le règlement autonome des conflits du travail (système extrajudiciaire) conclu par les partenaires sociaux conformément aux articles 83§3, 90§2 et 90§3 du Statut des travailleurs (ci-après l'Accord VI).

L'Accord VI a pour objectif de maintenir et développer un système autonome de règlement des conflits collectifs du travail entre les entreprises et les travailleurs ou les organisations qui les représentent. Il vise notamment à faciliter et à rendre plus efficace le règlement des conflits survenus lors de la négociation d'une convention collective qui conduisent à son blocage, des conflits dans les commissions paritaires de négociation collective, des conflits lors de certaines périodes de consultation prévues par le Statut des travailleurs et des conflits qui conduisent à un appel à la grève.

L'Accord VI règle la nature, les fonctions et la composition du Service interconfédéral de médiation et d'arbitrage (SIMA-FSP), une institution tripartite composée des organisations syndicales des travailleurs et des organisations patronales signataires de l'accord ainsi que de l'Administration générale de l'Etat. Le SIMA-FSP a été formellement constitué en fondation du secteur public de l'Etat, placée sous la tutelle du ministère du Travail et de l'Economie sociale. Ses ressources sont de nature publique. Il coordonne les procédures de médiation et d'arbitrage (lesquelles sont gratuites pour les parties).

Le Gouvernement ajoute que le décret royal 499/2020 définissant la structure organisationnelle de base du ministère du Travail et de l'Economie sociale a attribué à la Direction générale du travail certaines fonctions relatives à la conciliation, à la médiation et à l'arbitrage dans les conflits du travail, ainsi qu'à l'anticipation, l'analyse et le suivi des conflits collectifs.

La CCOO et l'UGT indiquent que durant la période de référence, il n'y a pas eu de changement dans la réglementation en ce qui concerne le processus de modification des conditions de travail lorsque celles-ci sont fixées par une convention collective (e.g. article 82§3 du Statut des travailleurs), ni dans les dispositions d'application fixées par la Commission consultative nationale des conventions collectives et que le décret royal 1362/2012, qui réglemente ladite Commission, rend toujours l'arbitrage obligatoire.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées et actualisées sur :

- les conflits collectifs du travail pouvant ou devant être soumis à l'arbitrage (conclusion/modification de conventions collectives et/ou application/interprétation de conventions collectives ?) ;
- l'autorité ou les autorités compétentes pour connaître de ces arbitrages ;
- le caractère volontaire ou obligatoire du recours à l'arbitrage devant cette ou ces autorités.

Le Comité souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 6§3 de la Charte de 1961.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne ainsi que des observations présentées par la Confédération syndicale des commissions ouvrières (CCOO) et l'Union générale des travailleurs (UGT) et par la Confédération des syndicats de Galice (*Confederación Intersindical Galega*).

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§4 de la Charte de 1961. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions XXI-3 (2018), il avait posé une question générale au titre de l'article 6§4 et demandé aux Etats de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit de grève des membres de la police et sur les restrictions dont il serait éventuellement assorti.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Espagne n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 (Conclusions XXI-3 (2018)). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité et à la question générale.

Droit à des actions collectives

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 au motif que la législation autorisait le Gouvernement à imposer le recours à l'arbitrage pour mettre fin à une grève dans des cas qui allaient au-delà des limites prévues par l'article 31 de la Charte de 1961. Le Comité avait demandé que le prochain rapport contienne des informations sur quand et dans quelles circonstances il avait été fait usage de l'arbitrage obligatoire.

Dans son rapport, le Gouvernement indique que la législation n'a pas été modifiée ; néanmoins, il ne partage pas l'avis du Comité.

Le Gouvernement souligne qu'il ne peut être recouru à l'arbitrage obligatoire pour mettre fin à une grève que dans la circonstance exceptionnelle prévue par l'article 10 du décret-loi royal 17/1977 sur les relations de travail, qui requiert le respect des trois conditions suivantes : i) la grève dure longtemps ou a des conséquences graves, ii) les positions des parties sont irréconciliables et iii) la grève cause de graves dommages à l'économie nationale. Ces conditions, qui doivent être réunies simultanément, se réfèrent aux conséquences graves de la grève sur les droits et libertés d'autrui ; par conséquent, les circonstances permettant aux autorités de recourir à l'arbitrage ne peuvent être considérées comme ayant une portée plus large que celles envisagées à l'article 31 de la Charte de 1961.

Le Gouvernement indique en outre que l'arbitrage obligatoire est peu utilisé ; que l'impartialité de l'arbitre doit être garantie ; et que le contrôle juridictionnel de l'arbitrage doit être possible.

Le Comité rappelle que le recours à l'arbitrage obligatoire pour mettre fin à une grève est contraire à la Charte sauf dans les cas prévus à l'article 31, c'est-à-dire qu'il doit être prescrit par la loi et être nécessaire dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs.

Le Comité note qu'en Espagne, le recours à l'arbitrage obligatoire est prévu par la législation. Toutefois, l'article 10 du décret-loi royal 17/1977 énonce de manière trop vague et générale

les conditions auxquelles il peut être recouru à l'arbitrage obligatoire (« compte tenu de la durée ou des conséquences de la grève, des positions des parties et des atteintes graves à l'économie nationale »). De plus, le Gouvernement n'a pas fourni d'informations précises sur quand et dans quelles circonstances il a été fait usage de l'arbitrage obligatoire durant la période de référence. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Droit de grève des membres de la police

Le Gouvernement n'a pas répondu à la question générale posée dans l'Introduction générale aux Conclusions XXI-3 (2018).

Le Comité note cependant qu'aux termes de l'article 8§3 a) de la loi organique 9/2015 relative au régime du personnel de la police nationale, ce personnel « ne peut en aucun cas exercer le droit de grève ».

Le Comité rappelle que, concernant la régulation des droits de négociation collective des membres des services de police, les Etats doivent démontrer qu'il existe, dans le contexte national spécifique dont il s'agit, des raisons impérieuses justifiant une interdiction absolue du droit de grève, contrairement aux conditions prévalant à l'imposition de restrictions relatives aux modalités et formes de la grève (Confédération européenne de Police (EuroCOP) c. Irlande, réclamation n° 83/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, §211). Selon la législation espagnole, les membres des services de police n'ont pas le droit de grève. Le Comité considère donc que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que cette interdiction absolue du droit de grève faite aux membres des services de police va au-delà des limites fixées par l'article 31 de la Charte de 1961.

Covid-19

Dans le cadre de la crise liée à la pandémie de covid-19, le Comité a demandé à tous les Etats de fournir des informations :

- sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le droit de grève ;
- en ce qui concerne les services minimaux ou essentiels, sur toute mesure introduite en lien avec la crise de la covid-19 ou durant la pandémie pour restreindre le droit des travailleurs et des employeurs de mener des actions revendicatives.

Le Comité relève que le Gouvernement n'a pas fourni les informations demandées.

Le Comité rappelle que dans sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux adoptée le 24 mars 2021, il a précisé que l'article 6§4 de la Charte implique un droit des travailleurs à mener une action collective (par exemple, un arrêt de travail) pour des raisons de santé et de sécurité au travail. Cela signifie, par exemple, que des grèves en réaction à un manque d'équipement de protection individuelle adéquat ou à l'absence de protocole de distanciation, de désinfection et de nettoyage sur le lieu de travail entreraient dans le champ d'application de la protection offerte par la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- la législation autorise le Gouvernement à imposer le recours à l'arbitrage pour mettre fin à une grève dans des cas qui vont au-delà des limites fixées par l'article 31 de la Charte de 1961 ;
- les membres des services de police n'ont pas le droit de grève.

Article 2 du Protocole additionnel de 1988 - Droit des travailleurs à l'information et à la consultation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 21 de la Charte (Article 2 du Protocole additionnel de 1988), ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation était conforme à la Charte (Conclusions XXI-3 (2018)). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question ciblée.

Le Comité rappelle que l'article 21 garantit le droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, afin que les travailleurs soient en mesure d'influer sur les décisions de l'entreprise qui les affectent fortement et que leurs points de vue soient pris en considération lorsque de telles décisions sont prises, comme des changements dans l'organisation du travail et dans les conditions de travail.

Aux fins du présent cycle de contrôle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Il a notamment demandé de faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise, que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Il ressort du rapport qu'aucune mesure spécifique n'a été prise pendant la pandémie.

Le Comité renvoie à sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021, dans laquelle il a rappelé que le dialogue social a pris une nouvelle dimension et une nouvelle importance durant la crise liée à la covid-19. Les syndicats et les organisations patronales devraient être consultés à tous les niveaux, tant sur les mesures liées à l'emploi pour combattre et contenir la covid-19 à court terme que sur les efforts déployés pour se remettre des effets économiquement perturbateurs de la pandémie à plus long terme. Cela est nécessaire à tous les niveaux, notamment au niveau industriel et sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise où les nouvelles exigences en matière de santé et de sécurité, les nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, partage du travail, etc.) et la réaffectation de la main-d'œuvre imposent des obligations en matière de consultation et d'information des représentants des travailleurs au sens de l'article 21 de la Charte (Article 2 du Protocole additionnel de 1988).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne est conforme à l'article 2 du Protocole additionnel à la Charte de 1961.

Article 3 du Protocole additionnel de 1988 - Droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 3 du Protocole additionnel de 1988, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que l'article 22 (l'article 3 du Protocole additionnel de 1988) garantit le droit des travailleurs de participer, personnellement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, à la détermination et à l'amélioration de leur milieu de travail.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation était conforme à l'article 22 de la Charte dans l'attente des informations demandées (Conclusions XXI-3 (2018)). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente, ainsi qu'à la question ciblée.

Dans ses deux précédentes conclusions (Conclusions XXI-3 (2018) et Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a demandé à être informé de la législation et de la pratique nationales concernant le droit des travailleurs de participer à l'organisation des services et équipements sociaux et socioculturels au sein de l'entreprise et le contrôle du respect de la réglementation en la matière. Le rapport ne contient aucune information quant à la question posée. Le Comité réitère donc ses questions et considère que si les informations demandées ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Aux fins du présent cycle de contrôle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Il a demandé de faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Il ressort du rapport qu'aucune mesure spécifique n'a été prise pendant la pandémie. Le Comité renvoie à sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021, dans laquelle il a rappelé que le dialogue social a pris une nouvelle dimension et une nouvelle importance durant la crise liée à la covid-19. Les syndicats et les organisations patronales devraient être consultés à tous les niveaux, tant sur les mesures liées à l'emploi pour combattre et contenir la covid-19 à court terme que sur les efforts déployés pour se remettre des effets économiquement perturbateurs de la pandémie à plus long terme. Cela est nécessaire à tous les niveaux, notamment au niveau industriel et sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise où les nouvelles exigences en matière de santé et de sécurité, les nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, partage du travail, etc.) et la réaffectation de la main-d'œuvre imposent des obligations en matière de consultation et d'information des représentants des travailleurs au sens de l'article 22 de la Charte.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Opinion séparée dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée

L'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée, dispose que les Parties contractantes, en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, s'engagent « à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ».

Le Comité Européen des Droits Sociaux a statué dans le passé une jurisprudence à propos de cette disposition et notamment quant aux garanties qui prévoit en ce qui concerne les astreintes, ces périodes pendant lesquelles le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être joignable et en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Le Comité a examiné leur régime juridique moyennant les deux systèmes de contrôle du respect de la Charte sociale européenne. D'une part, quatre décisions sur le bien-fondé, dans le cadre de la procédure des réclamations collectives: décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC contre la France, Réclamation collective n° 16/2003; décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 22/2003; décision sur le bien-fondé du 23 juin 2020, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 55/2009; décision sur le bien-fondé 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017.

D'autre part, directement ou indirectement, soixante-huit conclusions quant au système de rapports, dont trente-cinq ont été de non-conformité (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3, Conclusions 2013, Conclusions 2011, Conclusions 2010, Conclusions XVIII-2, Conclusions 2007, Conclusions XVII-1, Conclusions XVI-2, Conclusions XVI-1).

Il en résulte de cette jurisprudence consolidée que le Comité a porté attention sur les astreintes, pour décider la conformité ou non, la violation ou non, de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne, sur deux points spécifiques qu'il a bien discerné à ce sujet :

1°. D'un côté, sur le versement au salarié en astreinte d'une contrepartie, soit sous forme financière (prime), soit sous forme de repos, dans le but de compenser l'impact sur sa capacité d'organiser sa vie privée et gérer son temps personnel de la même façon que s'il n'était pas d'astreinte.

2°. D'un autre côté, sur la durée minimale du repos quotidien et/ou hebdomadaire obligatoire que tous les Etats doivent respecter et dont tous les travailleurs doivent bénéficier. Il est courant que les salariés commencent leur période d'astreinte, totalement ou partiellement, à la fin de sa journée de travail et la terminent au début de la journée de travail suivante. Même si le salarié n'est pas amené à intervenir, la conséquence à relever est qu'il n'aura pas disposé de son temps de repos en pleine liberté ou sans aucune difficulté, c'est-à-dire, les conditions et le but de la durée minimale du repos difficilement s'atteignent *stricto sensu*.

Dans cette perspective, je souhaiterais insister sur les deux effets signalés qui impactent sur deux éléments différents de la relation de travail (le salaire et la durée minimale du repos). Il est fréquent que les États les intègrent ensemble en un seul, de sorte que le versement d'une prime est la (seule) réparation la plus habituelle (compensation du premier effet) et l'assimilation légale de la période d'astreinte sans intervention au temps de repos (autrement dit, elle n'a aucune considération par rapport au deuxième effet).

La jurisprudence que le CEDS a adoptée au cours des dernières années, a examiné les deux effets séparément. Il faut les valoriser et les respecter tous les deux en même temps. D'une

part, compenser la disponibilité du salarié à intervenir. D'une autre part, tenir compte des conséquences sur la durée minimale du repos obligatoire. C'est pour cette raison que dans les quatre décisions sur le bien-fondé susmentionnées, la France a été condamnée pour la violation de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne révisée. Concernant ce pays, même si dans l'article L3121-9 du Code du Travail prévoit que « la période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos », il est à noter que la prise en compte des astreintes sans intervention pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien porte atteinte à la deuxième condition énoncée. En effet, il est nécessaire de signaler que le CEDS a précisé dans la dernière décision sur le bien-fondé que cette prise en compte comportera une violation de la disposition si elle est « dans son intégralité » (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017.

Dans les conclusions de 2022, les astreintes ont fait l'objet d'examen particulier. Le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps de travail, des services d'astreinte et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de leur rémunération.

Il est à signaler que la plupart des réponses n'ont pas répondu dans le sens affirmatif. En d'autres termes, les rapports des États n'ont pas informé le Comité tout simplement que « les astreintes sont temps de travail ou temps de repos ». Néanmoins, le retour à la question a été fait dans le sens négatif, c'est-à-dire, les réponses ont textuellement indiqué que les astreintes « ne sont pas considérées comme du temps de travail ».

La majorité du Comité a estimé que cette information ne répond pas à la question demandée et il a décidé d'ajourner la plupart des conclusions.

Or, je regrette de ne pas être en mesure de souscrire à ces conclusions. J'exposerai les motifs ci-après.

En premier lieu, je considère que les réponses des États dans le sens négatif informent suffisamment des cadres législatifs consacrés en ce qui concerne la prise en compte des astreintes dans le repos journalière ou hebdomadaire. D'après moi, ne pas examiner ou valoriser les réponses, du fait de ne pas transcrire positivement la phrase « les astreintes sont temps de repos » mais négativement « les astreintes ne sont pas temps de travail » est insignifiant. J'estime que le Comité dispose des informations suffisantes pour en apprécier la conformité ou la non-conformité.

À mon avis, les conséquences de ne pas faire valoir cette information sont remarquables. D'abord, ceci encourage les États à ne pas fournir l'information dans les délais fixés par le Comité et à tirer profit d'une attitude qui, en plus, ne respecte pas une obligation qu'ils connaissent parfaitement et qu'ils se sont habitués à ne pas accomplir.

Ensuite, il faut rappeler que l'interprétation juridique de la Charte sociale européenne va au-delà d'une interprétation textuelle. Elle est un instrument juridique de protection des Droits de l'Homme qui a une valeur contraignante. Un traité doit être interprété de bonne foi suivant le sens ordinaire à attribuer aux termes du traité dans leur contexte et à la lumière de son objet et de son but (art. 31 Convention de Vienne sur le Droit des Traités). Au regard de la Charte, ceux-ci consistent à protéger des droits non pas théoriques mais effectifs (Fédération européenne des Associations nationales travaillant avec les Sans-abri (FEANTSA) contre la Slovaquie, Réclamation collective n° 53/2008, décision sur le bien-fondé du 8 septembre 2009, §28). À ce titre, le Comité interprète depuis longtemps les droits et libertés définis par la Charte à la lumière de la réalité actuelle, des instruments internationaux et des nouveaux enjeux et situations, tant il est vrai que la Charte est un instrument vivant (Fondation Marangopoulos pour les droits de l'homme contre la Grèce, Réclamation collective n° 30/2005, décision sur le bien-fondé du 6 décembre 2006, §194; Fédération européenne des associations nationales de travail avec les sans-abri (FEANTSA) contre la France, Réclamation collective n° 39/2006,

décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2007, §64 et ILGA contre la République tchèque, Réclamation collective n° 117/2015, décision sur le bien-fondé du 15 mai 2018, §75).

Enfin, dans l'éventualité où le Comité n'aurait pas toute l'information pertinente, d'après moi, il devrait retenir la signification la plus favorable pour les droits sociaux de la Charte. Autrement dit, les États doivent fournir toute l'information, ce qui devient une obligation plus qualifiée lorsque cette information a été demandée à plusieurs reprises. Au surplus, je souhaiterais mettre en exergue que cette information avait été demandée dans les Conclusions précédentes (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3). Par conséquent, les États étaient tenus de fournir toute l'information que le Comité a demandée à plusieurs reprises.

Compte tenu des arguments précédents, mon opinion séparée dissidente concerne, premièrement, ces conclusions ajournées auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant aux États qui, d'une part, ont répondu que les astreintes « ne sont pas temps de travail », puis qu'ils les prennent en compte dans le repos minimal dont tout salarié doit bénéficier. Il s'agit, en particulier, de l'Allemagne, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, la Finlande, l'Italie, la Lituanie, la Macédoine du Nord, la Malte, le Monténégro et la République Slovaque. De même, d'autre part, quant aux États qui n'ont rien répondu ou l'on fait de manière confuse ou incomplète. Il s'agit de l'Albanie, l'Estonie, la Géorgie, la Hongrie, l'Irlande, la Lettonie et la République de Moldova. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à tous ces États devraient être de non-conformité.

Deuxièmement, mon opinion séparée dissidente concerne aussi les conclusions de conformité « générales » à l'article 2§1 de la Charte auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant à quatre États. Plus précisément, au regard de l'Andorre, le rapport informe sur le temps en astreinte. Il « n'est pas considéré comme temps de travail effectif aux fins du calcul du nombre d'heures de la journée légale de travail, ne générant pas d'heures supplémentaires. Néanmoins, il n'est pas non plus considéré comme temps de repos, étant entendu que pour se conformer à l'obligation de bénéficier d'au moins un jour complet de repos hebdomadaire, le travailleur doit être libéré au moins un jour dans la semaine – bien entendu de travail effectif, mais aussi de la situation de disponibilité en dehors de sa journée de travail- ». Le document expressément signale qu'un jour du repos hebdomadaire est respecté par rapport aux astreintes mais il ne communique rien sur le respect du repos quotidien (sauf une mention de la durée minimale générale de 12 heures). Par rapport à la Grèce, le rapport informe que les dispositions du droit du travail ne s'appliquent pas aux astreintes sans intervention puisque, même si le travailleur doit rester à un endroit donné pendant une période déterminée, il n'a pas à se tenir prêt, physiquement et mentalement, à travailler. En ce qui concerne la Luxembourg, le document informe que les astreintes ne sont pas temps de travail. Enfin, quant à la Roumanie, le rapport informe, d'abord, que l'article 111 du Code du Travail, considère comme temps de travail le période de disponibilité du travailleur. Cependant, tout de suite, sur l'organisation et les services de garde dans les unités publiques du secteur de la santé, informe que les astreintes s'effectuent sur la base d'un contrat individuel de travail à temps partiel. Les heures de garde ainsi que les appels reçus depuis le domicile « doivent être inscrits sur une feuille de présence des gardes, et « seules » les heures réellement travaillées dans l'établissement de santé où l'appel reçu depuis le domicile seront considérées comme des heures de garde ». En conséquence, sur la base de cette information, s'il n'y a pas d'heures travaillées ou d'appels, ce temps n'est pas de travail. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à ces quatre États devraient être aussi de non-conformité.

Troisièmement, en cohérence, mon opinion séparée dissidente concerne aussi la conclusion de non-conformité au regard de l'Arménie. Cet État a informé que le temps à domicile sans intervention doit être considéré, comme au moins, égal à la moitié du temps de travail (art. 149 du Code de Travail). Cette réglementation juridique est conforme à la dernière jurisprudence du Comité (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale

du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017). D'après moi, une conclusion positive sur ce point devrait s'adopter expressément, indépendamment de la conclusion de non-conformité sur la durée de travail journalière de certaines catégories de travailleurs.

Pour terminer, je me permets de susciter deux questions non-négligeables à la suite de certaines réponses contenues dans les rapports. La première question tient aux rapports gouvernementaux ayant justifié le régime juridique national des astreintes ou le non-respect des conclusions de non-conformité précédentes sur la base des arrêts de la Cour de Justice de l'Union Européenne, y compris, certaines réponses qui contestent au Comité de statuer « une mauvaise interprétation » de la Charte. Il s'agit de la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, l'Italie, l'Irlande et la Luxembourg. Il est nécessaire de rappeler que le Comité Européen des Droits sociaux a affirmé que « le fait pour une disposition d'être conforme à une directive communautaire ne la soustrait pas à l'empire de la Charte et au contrôle du Comité » (Confédération française de l'Encadrement (CFE-CGC) contre la France, réclamation collective n° 16/2003, décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, §30). En outre, il a souligné, que, même si la Cour Européenne de Droits de l'homme a considéré « qu'il pouvait y avoir, dans certains cas, une présomption de conformité du droit de l'Union européenne à la Convention, une telle présomption -même réfragable- n'a pas vocation à s'appliquer en ce qui concerne la Charte sociale européenne ». Il a mis en exergue, sur les liens entre la Charte et la législation de l'Union européenne, qu'ils « (...) sont deux systèmes juridiques différents, et que les principes, règles et obligations qui forment la seconde ne coïncident pas nécessairement avec le système de valeurs, les principes et les droits consacrés par la première ; (...) chaque fois qu'il sera confronté à la situation où les Etats tiennent compte de ou sont contraints par les textes de droit de l'Union européenne, le Comité examinera au cas par cas la mise en œuvre par les Etats parties des droits garantis par la Charte dans le droit interne (Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) contre la Suède, réclamation collective n° 85/2013, décision sur l'admissibilité et le bien-fondé du 3 juillet 2013, §§72-74).

La deuxième question évoquée tient au fait que la Charte énonce des obligations de droit international qui sont juridiquement contraignantes pour les États parties et que le Comité, en tant qu'organe conventionnel, est investi « en exclusivité » de la responsabilité d'évaluer juridiquement si les dispositions de la Charte ont été appliquées de manière satisfaisante (Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse contre la France, réclamation collective n° 175/2019, décision sur le bien-fondé du 5 juillet 2022, §91).

Ce sont les raisons de mon approche différente sur les conclusions de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne en matière des astreintes.