



Mars 2019

Charte sociale européenne de 1961

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXI-3 (2018)

ESPAGNE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne l'Espagne qui a ratifié la Charte de 1961 le 6 mai 1980. L'échéance pour remettre le 30e rapport était fixée au 31 octobre 2017 et l'Espagne l'a présenté le 14 novembre 2017.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196e réunion des Délégués des Ministres les 2-3 avril 2014, le rapport concerne les dispositions du groupe thématique « 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 tous les articles du groupe ci-dessus.

La période de référence est fixée du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2016.

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

- 8 conclusions de conformité : articles 2§2, 2§5, 4§3, 4§5, 5, 6§1 et les articles 2 et 3 du Protocole additionnel ;
- 7 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 2§3, 4§1, 4§2, 4§4, 6§2 et 6§4.

En ce qui concerne les 2 autres situations relatives aux articles 2§4 et 6§3, le Comité a besoin d'informations supplémentaires pour être en mesure d'apprécier la situation. Le Comité considère que le défaut des informations demandées constitue un manquement à l'obligation de faire rapport souscrite par l'Espagne en vertu de la Charte de 1961. Le Comité demande aux autorités de réparer cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

Lors de cet examen, le Comité a relevé les évolutions positives suivantes :

Article 2§4

Le décret royal n° 299/2016 relatif à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs risquant d'être exposés à des champs électromagnétiques a accru la protection qui leur est spécialement destinée, complétant ainsi le texte de loi général n° 31/1995 relatif à la prévention des risques d'ordre professionnel.

Article 2 du Protocole additionnel

Dans le domaine des administrations publiques, l'Espagne a signé le 21 décembre 2015 un "Accord-cadre sur les droits d'information et de consultation des administrations centrales". Le comité de dialogue social sectoriel pour les administrations centrales a signé un accord avec les partenaires sociaux sur des normes minimales communes en matière de droits à l'information et à la consultation pour les travailleurs de l'administration centrale en matière de restructuration, de conciliation travail-vie personnelle, de temps de travail et de santé et sécurité au travail.

Article 3 du Protocole additionnel

Le décret royal 1084/2014 du 19 décembre 2014 modifiant le décret royal 67/2010 du 29 janvier 2010 sur l'adaptation de la législation en matière de prévention des risques professionnels à l'administration générale de l'État est intervenu pour modifier la législation sur la participation des travailleurs à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail. Cet amendement fait essentiellement suite à la décision du Comité de négociation générale de l'Administration générale de l'État, adoptée le 29 octobre 2012, concernant l'affectation de ressources aux structures de négociation et de participation et la rationalisation de ces structures. La décision concerne d'une part l'élection des délégués à

la prévention et aux crédits d'heures dont ils bénéficient et, d'autre part, aux comités de sécurité et de santé au travail, qui doivent s'adapter, sauf dans les cas prévus à l'edit arrêté royal, à la nouvelle définition du "lieu de travail" selon laquelle il constitue la nouvelle unité électorale.

L'accord du comité de négociation général de l'administration générale de l'État est également à l'origine des dispositions contenues dans le décret-loi royal n ° 20/2012 du 23 juillet 2012 portant adoption de mesures visant à garantir la stabilité budgétaire et à encourager la compétitivité. Plus précisément, l'article 10 de ce texte désigne les comités de négociation généraux comme les organes responsables des accords dans ce domaine, en particulier en ce qui concerne l'exercice des fonctions de représentation et de négociation.

* * *

Le prochain rapport traitera des dispositions du groupe thématique « 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).

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2018.

* * *

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sous www.coe.int/socialcharter, ainsi que dans la base de données HUDOC.

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. Il prend également note des informations contenues dans les observations communiquées par la Confédération syndicale des Commissions ouvrières (CCOO) et l'Union générale des travailleurs (UGT) le 27 avril 2018, ainsi que dans la réponse des autorités espagnoles à ces observations, datée du 27 juin 2018.

Le Comité a précédemment noté qu'aux termes de l'article 34§2 du Statut des travailleurs, la durée du travail pouvait être étalée de façon irrégulière sur l'année par voie de convention collective ou, à défaut, dans le cadre d'un accord entre l'entreprise et les représentants des travailleurs. Si aucun terrain d'entente ne peut être trouvé, l'entreprise a la possibilité de répartir 10 % du temps de travail sur l'année selon des formules d'aménagement souples, à condition de respecter en toutes circonstances les périodes de repos minimal quotidien et hebdomadaire prévues par la loi (Conclusions XX-3 (2014)).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a rappelé que les mesures de flexibilité du temps de travail n'étaient pas, en tant que telles, contraires à la Charte. Se référant à la réclamation collective n° 9/2000 (*Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC c. France*, décision sur le bien-fondé du 16 novembre 2001, paragraphes 29 à 38), il a indiqué que, pour être jugées conformes à la Charte, les législations ou réglementations nationales devaient répondre à trois critères :

- empêcher que la durée de travail journalière ou hebdomadaire ne soit déraisonnable. Les plafonds journaliers ou hebdomadaires susmentionnés ne doivent en aucun cas être dépassés ;
- être établies par un cadre juridique prévoyant des garanties suffisantes. Le système de flexibilité du temps de travail doit par ailleurs fonctionner dans un cadre juridique précis qui délimite clairement la marge de manœuvre laissée aux employeurs et aux salariés pour modifier, par accord collectif, la durée du travail ;
- prévoir des périodes de référence raisonnables pour le calcul de la durée moyenne de travail. Les périodes de référence ne doivent pas dépasser six mois. Elles peuvent atteindre un an au maximum à titre exceptionnel.

Sur la question du temps de travail journalier et hebdomadaire raisonnable, le Comité renvoie à la section "*Temps de travail hebdomadaire*" ci-après.

Pour ce qui est du cadre juridique précis régissant les aménagements flexibles du temps de travail, le Comité a demandé combien de fois l'employeur, en l'absence de convention collective, a pris la décision unilatérale de redistribuer 10 % des heures de travail (Conclusions XX-3 (2014)). Étant donné que le rapport national ne donne aucune information à ce sujet, le Comité renouvelle sa question.

En ce qui concerne la période de référence, le Comité a noté que le Statut des travailleurs continuait de prévoir, en règle générale, des périodes de référence d'un an. Il a 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 ne sont pas soumis à des horaires de travail déraisonnables ni amenés à effectuer un nombre excessif de longues semaines de travail (Conclusions XX-3 (2014)). Ces informations n'ayant pas été communiquées, le Comité réitère sa question.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a noté qu'aucune modification n'avait été apportée au Statut des travailleurs qui établit un repos obligatoire de douze heures entre deux journées de travail consécutives et une journée et demie de repos hebdomadaire ininterrompu cumulable sur 14 jours, ce qui peut conduire à une durée de travail hebdomadaire supérieure à 60 heures. Cette situation l'a amené à conclure que l'Espagne ne se conformait pas à l'article 2§1 de la Charte de 1961, étant donné 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 XX-3 (2014)).

Le rapport précise que les services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale insistent sur le fait que la possibilité de travailler plus de 60 heures par semaine est toute théorique, et que les visites de contrôle effectuées dans les entreprises n'ont pas mis en lumière de telles pratiques.

Le Comité comprend toutefois que la situation en droit qu'il a précédemment jugée contraire à la Charte n'a pas changé et renouvelle par conséquent son constat de non-conformité sur ce point.

Le présent rapport contient des informations sur le cadre juridique applicable aux fonctionnaires et aux agents contractuels de l'administration générale de l'État. Le temps de travail des agents de l'administration générale de l'État et de ses organes publics a été établi à 37 heures et 30 minutes en moyenne par semaine, ou 1 642 heures par an.

Le Comité s'est précédemment 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 XX-3 (2014)). Le présent rapport ne donnant pas d'informations à ce propos, le Comité renouvelle ses questions.

Le Comité prend note des informations fournies par la Confédération espagnole des syndicats selon lesquelles, en Espagne, de nombreux travailleurs ou groupes de travailleurs assurent des astreintes pour répondre aux besoins de l'entreprise. Les astreintes ne se déroulant pas sur leur lieu de travail, cette période n'est pas considérée comme du temps de travail. L'article 34§5 du Statut des travailleurs prévoit que « le temps de travail est calculé de telle sorte que le travailleur est réputé se trouver sur son lieu de travail au début et à la fin de la journée de travail » (ce qui associe le temps de travail à la présence physique sur le lieu de travail). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations complémentaires sur ce point, y compris des données factuelles.

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.

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 et de l'absence de changement dans la situation qu'il avait précédemment jugée conforme à la Charte (Conclusions XX-3 (2014)).

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.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a demandé confirmation que la loi prévoyait la possibilité, en cas d'incapacité temporaire non liée à une maternité, de prendre les jours de congé inutilisés à une date ultérieure. Le rapport confirme que les congés annuels qui n'ont pu être pris en raison d'un accident ou d'une maladie peuvent être reportés sur une durée maximale de dix-huit mois. Le Comité considère que la situation est conforme à la Charte de 1961 sur ce point.

Le Comité a également demandé si la condition voulant que l'une des périodes de congé soit d'une durée d'au moins deux semaines ininterrompues était respectée dans tous les cas. Le rapport indique qu'en Espagne, les congés annuels doivent être pris par tranche minimale de cinq jours ouvrables ininterrompus. Le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte de 1961 sur ce point.

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 que les Etats parties à la Charte sont tenus d'éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres. Etant donné que les pratiques des Etats ont évolué à cet égard et que la prévention et l'élimination des risques professionnels sont devenus la priorité, il tient compte de cette évolution dans son évaluation de la conformité avec l'article 2§4 de la Charte de 1961 (Fondation Marangopoulos pour les droits de l'homme (FMDH) c. Grèce, réclamation n° 30/2005, décision sur le bien-fondé du 6 décembre 2006) : il examine ainsi, d'une part, les mesures visant à éliminer progressivement les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, d'autre part, les mesures de compensation qui s'appliquent aux travailleurs exposés à des risques qui ne peuvent pas ou n'ont pas encore pu être éliminés ou être suffisamment réduits malgré l'application effective des mesures de prévention mentionnées ci-dessus ou à défaut de leur application.

Elimination ou réduction des risques

S'agissant de l'élimination progressive des risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres, le Comité renvoie au constat de conformité qu'il a posé dans la conclusion relative à l'article 3§1 de la Charte de 1961 (Conclusions XX-2(2013) et XXI-2(2017)), qui décrit les activités dangereuses et les mesures dont elles font l'objet. Au cours de la période de référence, le décret royal n° 299/2016 relatif à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs risquant d'être exposés à des champs électromagnétiques a accru la protection qui leur est spécialement destinée, complétant ainsi le texte de loi général n° 31/1995 relatif à la prévention des risques d'ordre professionnel. Le Comité estime que la situation est conforme à la Charte de 1961 sur ce point.

Mesures à prendre en cas de risques résiduels

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2016)), le Comité a relevé que la loi n° 31/1995 et le décret royal n° 1561/1995 sur le temps de travail, de même que les décrets d'application propres à diverses occupations dangereuses, prévoyaient tous de limiter la durée d'exposition et/ou d'adapter les horaires de travail lorsqu'il s'avère impossible de préserver les travailleurs des effets nocifs des conditions de travail, en dépit des mesures de santé et de sécurité déployées. Le Comité a par ailleurs pris note des dispositions imposant des réductions spécifiques de la durée de travail journalière et fixant un nombre maximal d'heures de travail au cours desquelles les travailleurs peuvent être exposés à des risques environnementaux dans le cadre de travaux à la ferme ou dans les champs, dans le secteur minier et autres travaux souterrains, ou encore dans les tâches effectuées en milieu thermique froid (entrepôts frigorifiques, chambres froides, installations de réfrigération, par exemple) ; il a demandé des précisions sur l'application concrète de ces textes. Il a également posé des questions sur les limitations du temps de travail des autres travailleurs exerçant des activités insalubres. Enfin, le Comité a également demandé une nouvelle fois si des règlements ou des conventions collectives prévoyaient l'octroi de congés payés supplémentaires.

Le rapport rappelle, dans sa réponse sur ce point, les dispositions relatives à la réduction du temps de travail applicables aux travailleurs exposés à certains risques professionnels : ainsi, en milieu rural, la durée de travail en cas de conditions inhabituelles de température ou d'humidité ne peut excéder 6 heures et 20 minutes par jour ; la durée maximale de travail autorisée pour les mineurs est de 5 heures ; les travailleurs exposés à des températures négatives dans les chambres froides ont droit à une pause de 15 minutes toutes les heures et ne peuvent travailler plus de 6 heures par jour. Le rapport indique également le nombre

maximal d'heures que peuvent effectuer les travailleurs de nuit exposés à un niveau de stress important.

Le rapport ne précise pas si le fait d'être exposé à des conditions de travail dangereuses donne droit à des congés payés annuels supplémentaires. Le Comité rappelle que la Charte de 1961 est axée sur les mesures à prendre en cas de risques résiduels et demande explicitement aux États parties d'assurer, soit une réduction du temps de travail, soit des congés payés supplémentaires aux travailleurs employés à des occupations dangereuses ou insalubres.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse à ce sujet des informations détaillées et, si possible, des données statistiques concernant l'application d'horaires de travail réduits et/ou d'autres mesures préventives ou de toutes autres dispositions visant à faire face aux risques résiduels (travail posté, par exemple), et fasse état des autres catégories de travailleurs qui, outre celles déjà citées, pourraient être exposées à de tels risques. Le Comité demande également des informations actualisées sur ce que font les services de l'Inspection du travail pour contrôler le respect des mesures visant à raccourcir le temps d'exposition aux risques, en particulier la réglementation relative à la réduction de la durée du travail, à l'octroi de congés payés supplémentaires, et autres textes du même ordre. Dans l'hypothèse où les précisions demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point. Entretemps, le Comité réserve sa position.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

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

Étant donné qu'aucune nouvelle information n'a été fournie pour l'article 2§5 de la Charte, le Comité estime que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte n'a pas changé. Il demande que le prochain rapport confirme cette hypothèse et présente un exposé complet et à jour de la situation, en droit et en pratique, pour ce qui concerne l'article 2§5.

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. Il prend également note des informations figurant dans les commentaires de la *Confederación Sindical de Comisiones Obreras* (CCOO) et de l'*Unión General de Trabajadores* (UGT) du 27 avril 2018 et la réponse du Gouvernement à ces commentaires du 27 juin 2018.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961 aux motifs que (1) le salaire minimum des travailleurs du secteur privé ne suffisait pas à assurer un niveau de vie décent, et que (2) le salaire minimum des agents contractuels de la fonction publique ne suffisait pas à assurer un niveau de vie décent. Il a demandé précédemment des informations sur le montant net du salaire minimum et du salaire moyen.

Le Comité relève dans le rapport qu'aux termes du décret royal n° 1717/2012 du 28 décembre 2012, le salaire minimum interprofessionnel (SMI) a été fixé à 645,30 € par mois (soit 9 034,20 € sur 14 mois) en 2013 ; il a ensuite été porté à 655,20 € (soit 9 172,80 € sur 14 mois) en 2016, en vertu du décret royal n° 1171/2015 du 29 décembre 2015. Le Comité constate cependant que, malgré les demandes réitérées, le rapport ne contient toujours pas les informations demandées quant au montant net du salaire minimum et du salaire moyen pour la période de référence.

Selon la base de données EUROSTAT, le revenu moyen annuel d'un travailleur célibataire sans enfant (100 % du travailleur moyen) s'élevait en 2016 à 26 710,29 € (soit 2 225,86 € par mois sur 12 mois) brut et de 20 998,93 € (soit 1 749,91 € par mois sur 12 mois) net de cotisations sociales et de retenues fiscales ; le SMI rapporté au revenu moyen était de 34,10 %.

Le Comité constate que, malgré les demandes réitérées, le rapport ne contient pas les informations relatives aux montants nets du salaire minimum et du salaire moyen pour la période de référence. Au vu du rapport et des données EUROSTAT, le Comité constate qu'en dépit de la hausse du SMI, la situation demeure inchangée et maintient son précédent constat de non-conformité. Aussi le Comité demande-t-il une nouvelle fois des informations sur la valeur nette du salaire minimum et du salaire moyen.

Quant au secteur public, le rapport indique que la loi 48/2015 du 29 octobre 2015 relative au budget général de l'État pour 2016 disposait la récupération par le personnel du secteur public de la prime de fin d'année de décembre 2012 (supprimée en raison de la crise économique).

En outre, le rapport indique que la rémunération de base suivante a été fixée pour 2016 : 27 000,68 € (soit 1 928,62 € par mois sur 14 mois) pour les agents diplômés de niveau supérieur ; 22 350,30 € (soit 1 596,45 € par mois sur 14 mois) pour les agents diplômés de niveau moyen ; 17 487,40 € (soit 1 249,10 € par mois sur 14 mois) pour les techniciens supérieurs ; 14 623,70 € (soit 1 044,55 € par mois sur 14 mois) pour les officiers ; 13 835,08 € (soit 988,22 € par mois sur 14 mois) pour les auxiliaires.

Au vu du rapport et des données EUROSTAT, le Comité constate que le salaire minimum des fonctionnaires titulaires de la fonction publique, notamment les auxiliaires et les officiers, se situe autour de 50 % du revenu moyen national net. Par conséquent, il demande que le prochain rapport contienne des informations sur les éventuels transferts ou prestations sociales bénéficiant aux travailleurs rémunérés au salaire minimum national et à leurs familles. Il demande également que le prochain rapport fournisse des informations sur le salaire moyen net des fonctionnaires titulaires de la fonction publique.

Quant aux agents contractuels de la fonction publique, le rapport ne contient pas d'information sur leur salaire minimum, par conséquent, le Comité comprend que la situation demeure inchangée et maintient son précédent constat de non-conformité sur ce point. Il

demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le salaire moyen net des agents contractuels de la fonction publique.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a demandé des informations relatives au taux de couverture par les conventions collectives applicables aux secteurs privé et public ainsi qu'aux salaires minima conventionnels. Il a également demandé des informations concernant la rémunération minimale applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants visés aux articles 11 et suivants de la loi n° 20/2007 du 11 juillet 2007 relative au statut des travailleurs indépendants. Le rapport ne contient pas d'informations sur ses demandes. Par conséquent, il les réitère.

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 :

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

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. Il prend également note des informations contenues dans les observations communiquées par la Confédération syndicale des Commissions ouvrières (CCOO) et l'Union générale des travailleurs (UGT) le 27 avril 2018, ainsi que dans la réponse des autorités espagnoles à ces observations, datée du 27 juin 2018.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a jugé la situation non conforme à la Charte au motif que le Statut des travailleurs ne garantissait pas une rémunération majorée ou un repos compensatoire plus important pour les heures supplémentaires.

Le Comité a précédemment noté que l'article 35 du Statut des travailleurs permettait simplement aux parties de fixer par la voie de la négociation collective le taux de rémunération majoré et les conditions du repos compensatoire. Cependant, le Statut prévoit que les heures supplémentaires ne peuvent être rémunérées à un taux inférieur à celui des heures normales ou qu'elles doivent être compensées par un congé d'une durée égale aux heures supplémentaires effectuées (Conclusions XX-3 (2014)). Le rapport actuel ajoute qu'aux termes de l'article 35 dudit Statut, les travailleurs reçoivent une compensation sous la forme d'un congé payé équivalant aux heures supplémentaires effectuées dans les quatre mois qui suivent.

Le présent rapport explique le régime des heures supplémentaires applicable dans le secteur public et dans l'administration générale de l'État. Il précise qu'aux termes de la convention collective applicable à l'ensemble du personnel de l'administration générale de l'État hors fonction publique, les heures supplémentaires doivent être de préférence compensées sous la forme de périodes de repos cumulables à raison de deux heures octroyées pour chaque heure travaillée. La même convention collective dispose qu'il peut être convenu, dans le cadre d'un accord, d'octroyer une rémunération majorée pour compenser les heures supplémentaires.

Le Comité prend note des informations fournies par la Confédération espagnole des syndicats selon lesquelles les heures supplémentaires non rémunérées/non compensées sont pratique courante dans quelques secteurs. Ce serait surtout le cas dans le secteur privé de l'économie (avec 86 % d'heures supplémentaires non rémunérées et 85 % des salariés qui effectuent des heures supplémentaires). Le Comité demande 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.

Le Comité observe cependant que la situation en droit, qu'il a précédemment jugée non conforme à la Charte, n'a pas changé. Il rappelle qu'aux termes de l'article 4§2 de la Charte, les États Parties s'engagent « à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers ». Le principe consacré dans ce paragraphe trouve son origine dans la considération que les heures supplémentaires nécessitent, de la part du travailleur, un effort accru (Conclusions I, Observation interprétative de l'article 4§2). Le Comité renouvelle par conséquent son constat de non-conformité, au motif que le Statut des travailleurs ne garantit pas l'octroi d'un taux de rémunération majoré ou d'un repos compensatoire plus important pour les heures supplémentaires.

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 le Statut des travailleurs ne garantit pas l'octroi d'un taux de rémunération majoré ou d'un repos compensatoire plus important pour les heures supplémentaires.

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.

Base juridique de l'égalité salariale

Aucun changement majeur n'a été apporté à la législation pendant la période de référence, mais deux nouveaux décrets ont été adoptés, qui ont eu un impact positif sur le principe de rémunération équitable : le décret-loi royal n° 2/2015, qui dispose que toute convention collective, tout contrat ou toute décision unilatérale de l'employeur qui ne respecte pas le principe d'égalité et d'égalité salariale est nul et non avenu ; et le décret-loi n° 5/2015, qui étend expressément le principe de non-discrimination aux fonctionnaires.

Garanties de mise en oeuvre

Aucun nouvel élément n'a été fourni à cet égard. Dans ses conclusions précédentes, le Comité a considéré que la situation était conforme à la Charte.

Méthodes de comparaison

Dans ses Conclusions XX-3 (2014), le Comité a demandé des informations sur les comparaisons de rémunérations en dehors de l'entreprise. Le Comité note que le rapport fait aussi référence à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, qui a considéré que les informations relatives à la rémunération et à la situation matérielle des travailleurs relevaient de la vie privée et devaient être protégées. Ces dispositions en matière de confidentialité rendent difficiles les comparaisons de rémunérations inter-entreprises.

Cependant, d'après le rapport soumis par les Commissions ouvrières (CCOO), cela ne devrait pas empêcher les entreprises de communiquer les informations requises sur les salaires, dans la mesure où il ne s'agit pas de fournir des données précises sur chaque travailleur, mais seulement des éléments objectifs concernant le type de poste, le sexe du travailleur, la durée du travail, l'ancienneté et d'autres éléments permettant d'évaluer si les rémunérations sont équitables.

Les Commissions ouvrières sont également insatisfaites de la façon dont les comparaisons inter-entreprises sont menées, étant donné que, selon le Gouvernement, les comparaisons de rémunérations entre plusieurs entreprises sont possibles dans trois types de cas : 1) lorsque plusieurs entreprises sont couvertes par une convention collective, à condition que la convention collective ait été publiée ; 2) lorsque les conditions d'emploi sont arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises et 3) lorsque le holding définit lui-même les conditions d'emploi (qui ne sont pas arrêtées par une convention collective), une copie desdits contrats étant transmise aux représentants des travailleurs. Cependant, les Commissions ouvrières soulignent que la législation ne garantit pas le droit des travailleurs d'accéder aux informations sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Données statistiques

Le Comité relève dans les données Eurostat qu'en Espagne, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en données non corrigées était de 19,3 % en 2013 (l'écart de rémunération moyen dans l'Union européenne était de 16,3 % à la même période). Selon le rapport 2017 de l'EIGE relatif à l'Espagne, les femmes accomplissent d'importantes tâches non rémunérées et sont bien souvent déconnectées du marché du travail pendant des périodes plus longues que les hommes. La discrimination salariale existe toujours, mais la tendance est à l'amélioration de la situation, puisque l'Espagne a réduit l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, qui était de 14,2 % en 2016 (lorsque la moyenne de l'Union européenne était de 16,2 %). Le Comité demande à être informé des mesures prises pour réduire l'écart de rémunération.

Politiques et autres mesures

D'après le rapport, un plan stratégique en faveur de l'égalité visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes a été mis en œuvre entre 2014 et 2016. Il comportait trois principaux axes d'action : réduire les inégalités existantes en matière de rémunération, concilier la vie professionnelle et la vie familiale et éliminer la violence à l'égard des femmes. Dans l'emploi public, l'égalité est pleinement garantie en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail et l'évolution de carrière. Le plan prévoyait aussi des mesures de formation et de sensibilisation aux questions d'égalité et à la lutte contre la discrimination. Le Gouvernement soutient que 60 % des mesures transversales et 75 % des mesures spécifiques prévues pour favoriser l'égalité de rémunération ont déjà été mis en place.

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.

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne. Il prend également note des informations figurant dans les commentaires de la *Confederación Sindical de Comisiones Obreras* (CCOO) et de l'*Unión General de Trabajadores* (UGT) du 27 avril 2018 et la réponse du Gouvernement à ces commentaires du 27 juin 2018.

Le Comité rappelle qu'il a conclu précédemment (Conclusions XX-3(2014)) que la situation n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 aux motifs que :

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

Le Comité note que la *Confederación Sindical de Comisiones Obreras* (CCOO) et de l'*Unión General de Trabajadores* (UGT) soulignent qu'il s'agit de questions que la législation et les pratiques nationales n'ont pas encore résolues, et les travailleurs temporaires ne sont pas assurés de disposer d'un délai de préavis minimum de cessation de la relation de travail. La législation du travail n'a pas corrigé les carences observées dans le passé par le Comité. La même situation persiste aujourd'hui, sans qu'aucune mesure n'ait été prise pour empêcher la violation de la Charte.

En réponse à ces observations, le Gouvernement fait valoir ce qui suit :

- Pour les contrats temporaires, d'une durée supérieure d'un an, le délai de préavis est minimum de quinze jours ;
- En cas d'extinction de la personnalité juridique de la partie contractante, le délai de préavis est de quinze jours ;
- En cas d'extinction due à la mort, l'invalidité ou de la retraite de l'employeur, il n'y a pas de période de préavis.

Le Comité considère que la situation n'est toujours pas conforme au motif qu'une période de préavis de deux semaines pour les travailleurs ayant plus de 6 mois de service n'est pas raisonnable.

Conclusion

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

- Le délai de préavis de deux semaines n'est pas raisonnable pour les travailleurs ayant plus de 6 mois de service ;
- en cas d'invalidité ou de décès de l'employeur il n'y a pas de délai de préavis ou pour les travailleurs en probation.

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.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité avait constaté que le rapport ne contenait pas d'informations relatives à cette disposition et avait décidé d'ajourner sa décision. Il avait toutefois rappelé que depuis les Conclusions IX-2 (1986) la situation de l'Espagne en matière de protection du salaire était conforme à l'article 4§5 de la Charte de 1961. Le Comité avait cependant demandé que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur la situation et notamment relatives aux conditions dans lesquelles il est permis aux travailleurs de consentir des abandons, cessions ou nantissements de salaire au bénéfice de l'employeur ou de tiers ; aux causes supplémentaires de retenue sur salaire ; aux limites à la saisissabilité du salaire.

Le Comité prend note les commentaires de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) et de l'Unión General de Trabajadores (UGT) du 27 avril 2018 qu'aucune règle ne prévoit de limite pour les retenues que l'entreprise peut appliquer lorsqu'elle considère que le travailleur lui doit personnellement de l'argent. Elle utilise ainsi la retenue sur salaire comme moyen de compenser cette dette supposée. CCOO et UGT invitent le Comité à constater la non-conformité de la situation de l'Espagne avec l'article 4§5 de la Charte aux motifs que :

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

Le rapport ainsi qu'à la réponse du Gouvernement à ces commentaires indiqué comme il suit :

Aux termes de l'article 27 paragraphe 2, du Statut des travailleurs, lu conjointement avec l'article 607 de la loi sur la procédure civile, la fraction du salaire, des émoluments, de la pension, de la rémunération ou de son équivalent correspondant au montant du salaire minimum ne peut pas être saisie. Les rémunérations dont le montant est supérieur à celui du salaire minimum peuvent faire l'objet d'une saisie conformément aux tranches et barèmes entre 30 % et 90 % pour la tranche au-delà cinq fois le montant du salaire minimum. La décision pertinente peut faire l'objet d'un recours direct devant le Tribunal.

Aux termes de l'article 3.5 du Statut des travailleurs les travailleurs ne peuvent pas valablement renoncer aux droits, avant ou après leur acquisition, qui leur sont reconnus par des dispositions du droit impératif. Ils ne peuvent non plus valablement renoncer aux droits qui, en vertu d'une convention collective, ne peuvent pas faire l'objet d'une renonciation.

Aux termes de l'article 58.3 du Statut des travailleurs les sanctions consistant à réduire la durée du congé annuel, ainsi que les amendes pécuniaires, sont interdites.

La procédure de remboursement des acomptes est prévue dans la convention collective applicable ou, à défaut, dans l'accord conclu entre l'employeur et l'employé. Un « paiement anticipé » du salaire auquel l'employé a droit en fonction du temps de travail accompli, qu'il ne s'agit donc pas d'un emprunt de l'entrepreneur et que l'acompte n'implique pas de coûts supplémentaires ou d'intérêts.

Enfin, les autorités indiquent que l'Inspection du travail et de la sécurité sociale surveille et contrôle le respect de la réglementation applicable en matière de relations de travail (y compris en matière salariale) et de sécurité sociale et vérifie en permanence que les travailleurs perçoivent correctement leur rémunération, tant en ce qui concerne la périodicité que le montant établi par la loi ou par la voie conventionnelle. L'Inspection vérifie d'office

que les retenues opérées sur les salaires des travailleurs au titre de cotisations sont correctes.

A la lumière de ces informations, le Comité conclut que la législation prévoit de limite pour les retenues sur salaire de manière claire et précise et que cette procédure se déroule sous le contrôle du juge. Le Comité constate que le cadre légal met en place une protection effective sur les retenues sur salaire conformément au but de l'article 4§5 de la Charte de 1961.

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 des informations figurant dans le rapport de l'Espagne.

Le Comité a examiné la situation au regard du droit syndical (constitution de syndicats et d'organisations patronales, liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat, activités syndicales, représentativité et champ d'application personnel) dans ses conclusions précédentes. Par conséquent, il ne s'attachera dans la présente conclusion qu'aux évolutions récentes et aux informations supplémentaires.

Le Comité a déjà jugé la situation conforme. Il note, d'après le rapport, que la situation n'a pas changé.

Champ d'application personnel

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit syndical des membres des forces armées.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

SLe Comité a précédemment jugé la situation conforme à la Charte. Le rapport indiquant qu'aucun changement n'est intervenu, il reconduit son constat de conformité.

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, des observations présentées par les confédérations syndicales espagnoles (enregistrées le 27 avril 2018) et de la réponse du Gouvernement (enregistrée le 27 juin 2018).

Le Comité a précédemment estimé que l'absence de consultation des syndicats ou des organisations d'employeurs les plus représentatifs lors de la rédaction du décret-loi royal n° 3/2012, qui a fondamentalement affecté la réglementation de la négociation collective et des conditions de travail, n'était pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 (Conclusions 2014).

Le Comité rappelle qu'il s'agissait là d'une situation exceptionnelle qui ne semble pas s'être répétée durant la période de référence, bien que la législation demeure en vigueur.

Le Comité a par ailleurs noté précédemment qu'aux termes du nouveau libellé de l'article 84.2 du Statut des travailleurs, les accords d'entreprise l'emportent sur les conventions collectives de portée plus large.

Le Comité a demandé des informations sur la mise en œuvre de cette règle ; il a également demandé confirmation que les accords négociés au niveau de l'entreprise ne pouvaient être appliqués de façon préjudiciable aux travailleurs lorsqu'il existait une convention collective nationale. Entretemps, il a constaté que la disposition conférant la « supériorité » auxdits accords ne restreignait pas excessivement le droit à la négociation collective, en ce qu'elle permettait toujours aux syndicats de décider quelles relations de travail ils souhaitaient réglementer dans les conventions collectives et à quel niveau ces accords devaient être conclus, ce qui relève de la marge d'appréciation de l'État partie (Conclusions 2014).

Le rapport n'aborde pas réellement cette question. Selon les confédérations syndicales espagnoles, les entreprises ont utilisé cette règle pour déroger aux conditions fixées dans des conventions sectorielles, sans qu'il soit nécessaire pour l'entreprise de justifier un problème lié à sa situation économique.

Le Comité demande que le prochain rapport donne des informations complètes sur les circonstances dans lesquelles un accord d'entreprise l'emporte sur une convention sectorielle ou nationale et jusqu'à quel point.

D'autre part, le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'aux termes du nouveau libellé de l'article 41 du Statut des travailleurs, l'employeur est autorisé, de manière unilatérale, à ne pas appliquer les conditions de travail préalablement convenues avec les représentants des travailleurs dans les accords et conventions conclus au niveau de l'entreprise (Conclusions 2014).

Selon les informations figurant dans le rapport et celles fournies par les confédérations syndicales espagnoles, cette situation n'a pas changé. Le Comité réitère par conséquent son précédent constat de non-conformité.

Le Comité relève que le nombre de conventions collectives en vigueur durant la période de référence a légèrement augmenté (la hausse ayant en réalité concerné principalement les accords d'entreprise). Il demande cependant que le prochain rapport indique quelle proportion de travailleurs est couverte par une convention collective.

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 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, des observations présentées par les confédérations syndicales espagnoles (enregistrées le 27 avril 2018) et de la réponse du Gouvernement (enregistrée le 27 juin 2018).

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à la Charte, dans l'attente d'informations complémentaires sur la mise en œuvre de l'article 82.3 du Statut des travailleurs, tel que modifié par la loi n° 3/2012 (Conclusions 2014).

Le Comité rappelle que, selon les confédérations syndicales espagnoles, l'article 82.3 du Statut des travailleurs impose, en cas de litige lié à la non-application d'une convention collective, le recours à l'arbitrage de la Commission consultative nationale des conventions collectives ou d'un organe équivalent dans les Communautés autonomes (Conclusions 2014).

Les autorités ont précisé que, lorsque la période de consultation se terminait sans accord et que les procédures de conciliation établies dans le cadre des conventions interprofessionnelles de niveau national ou régional prévues par l'article 83 du Statut des travailleurs ne pouvaient être appliquées, chacune des parties pouvait soumettre le litige à la Commission consultative précitée ou aux organes correspondants des Communautés autonomes. Elles ont souligné que l'expression « chacune des parties pouvait soumettre » se démarquait du caractère obligatoire perçu par les syndicats quant à cet arbitrage.

Le présent rapport indique que l'une ou l'autre des parties peut effectivement soumettre le conflit à la Commission consultative, tandis que les confédérations syndicales espagnoles maintiennent que cette situation s'apparente toujours à une forme d'arbitrage obligatoire.

Le Comité a rappelé que toute forme de recours obligatoire à l'arbitrage était contraire à cette disposition, que le droit interne permette à une seule des parties à un conflit de soumettre celui-ci à l'arbitrage sans l'accord de l'autre ou qu'il permette au Gouvernement ou à une autre autorité de porter le conflit à l'arbitrage sans accord des parties ou de l'une d'entre elles. Une telle restriction était toutefois possible si elle entraînait dans les limites fixées par l'article 31 de la Charte.

Il rappelle en outre que l'article 6§3 de la Charte de 1961 ne s'applique qu'aux conflits d'intérêts (qui concernent généralement la conclusion d'une convention collective ou la modification, par la négociation collective, des conditions de travail figurant dans une convention collective en vigueur) et non aux conflits de droits (qui sont liés à l'application et à la mise en œuvre d'une convention collective).

Le Comité demande que le prochain rapport expose en détail les cas dans lesquels la Commission consultative nationale des conventions collectives peut être saisie (conflits d'intérêts ou seulement de droits ?) et précise également si les syndicats et les employeurs sont tenus, les uns comme les autres, de s'entendre sur les points litigieux soumis à ladite commission. Entretemps, il ajourne sa conclusion.

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, des observations présentées par les confédérations syndicales espagnoles (enregistrées le 27 avril 2018) et de la réponse du Gouvernement (enregistrée le 27 juin 2018).

Action collective : définition et objectifs autorisés

Le Comité a précédemment examiné la situation pour ce qui concerne ces différents aspects et l'a jugée conforme à la Charte de 1961. Le rapport indique que la situation n'a pas changé.

Habilitation à déclencher une action collective

Le Comité a précédemment examiné la situation pour ce qui concerne ces différents aspects et l'a jugée conforme à la Charte de 1961. Le rapport indique que la situation n'a pas changé.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 10.1 du décret-loi royal n° 17/1977 du 4 mars 1977, le Gouvernement a la faculté, dans des circonstances exceptionnelles, d'ordonner le recours à l'arbitrage pour mettre fin à une grève, compte tenu de la menace qu'elle constitue pour les droits et libertés d'autrui, de sa durée, du caractère irréconciliable des positions des parties et de la gravité du préjudice porté à l'économie nationale. Dans un arrêt du 9 mai 1988, la Cour suprême a considéré que la situation permettant au Gouvernement d'intervenir devait présenter un caractère d'exception, ou qu'il fallait des circonstances cumulées, toutes portées à l'examen du Gouvernement, avant que ce dernier fasse usage de son pouvoir discrétionnaire.

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions XIX-3 (2010) et XX-3 (2014)), le Comité a estimé que le décret-loi royal n° 17/1977 autorisait le recours obligatoire à l'arbitrage dans des circonstances qui dépassaient les limites fixées par l'article 31 de la Charte de 1961.

Le rapport indiquant qu'il n'y a pas eu de changement à cet égard, le Comité considère que la situation n'est toujours pas conforme à la Charte de 1961. Le Comité demande à savoir quand et dans quelles circonstances il a été fait usage de cette procédure.

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit de grève des policiers.

Conséquences d'une grève

Le Comité a précédemment examiné la situation pour ce qui concerne ces différents aspects et l'a jugée conforme à la Charte de 1961. Le rapport indique que la situation n'a pas changé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 au motif 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 prévues par l'article 31 de la Charte de 1961.

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 ainsi que des observations présentées par les confédérations syndicales espagnoles (CCOO et UGT).

Le Comité a précédemment examiné la situation de l'Espagne et l'a jugée conforme à la Charte de 1961, sous réserve que des informations lui soient fournies sur certains points.

Cadre juridique

Le Comité a précédemment analysé le cadre juridique relatif au droit des travailleurs à l'information et à la consultation et l'a jugé conforme à la Charte.

Champ d'application

En Espagne, la base juridique des structures d'information et de consultation est la loi sur le Statut des travailleurs, avec toutes les modifications qui y ont été apportées. Le rapport indique que conformément aux dispositions de son article 4 et sans préjudice d'autres formes de participation, les travailleurs sont habilités à participer à l'entreprise par l'intermédiaire des organes représentatifs et jouissent d'un droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise (loi modifiée en dernier lieu par le décret royal législatif n° 2/2015 du 23 octobre 2015).

Champ d'application personnel

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a demandé des informations sur le champ d'application personnel de la législation, en particulier à propos des seuils de travailleurs requis pour la mise en place de procédures de partage de l'information et de consultation conformément à la directive 2002/14 CE. D'après les informations figurant sur le site internet de l'OIT, en Espagne le seuil d'effectifs requis pour la constitution d'un comité d'entreprise et l'application des dispositions relatives à l'information et à la consultation est de 6 à 10 travailleurs pour l'élection de délégués du personnel ayant les mêmes fonctions que celles du comité d'entreprise et de 50 travailleurs pour l'élection d'un comité d'entreprise.

Recours

Le Comité prend note des statistiques (2013-2016) fournies sur les cas de non-respect du droit des travailleurs à l'information et à la consultation pour ce qui concerne la prévention des risques professionnels.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a pris note des observations présentées par les confédérations syndicales espagnoles et demandé des informations sur la législation applicable et sa mise en œuvre s'agissant des fonctionnaires et agents publics.

En réponse à la question du Comité, le rapport indique qu'en ce qui concerne les fonctionnaires et agents publics, l'article 40 du Statut général de la fonction publique prévoit que les comités du personnel et, le cas échéant, les délégués du personnel exercent dans leurs domaines respectifs les fonctions suivantes : « a) Recevoir les informations sur la politique du personnel et sur les données concernant l'évolution des rémunérations, l'évolution probable de l'emploi dans le domaine concerné et les programmes d'amélioration des performances. » Le rapport ajoute que la distinction entre consultation et négociation n'est pas toujours facile à apprécier. Le Statut des travailleurs de 2015 dispose néanmoins que la consultation vise à aborder des sujets ayant une incidence particulière sur les travailleurs, comme les transferts collectifs de personnel (article 40), une modification substantielle des conditions de travail (article 41), la suspension du contrat ou la réduction

du temps de travail pour des motifs économiques, techniques, d'organisation ou de production ou pour des raisons de force majeure (article 47) ou des licenciements collectifs (article 51). Le rapport rappelle que , pour ce qui est des administrations publiques, l'Espagne a signé le 21 décembre 2015 le Cadre général pour l'information et la consultation des fonctionnaires et employés des administrations des gouvernements centraux. Le Comité sectoriel de dialogue social pour les administrations des gouvernements centraux a adopté un accord entre partenaires sociaux instaurant un cadre général d'exigences minimales communes en matière de droits à l'information et à la consultation des agents publics dans les administrations des gouvernements centraux. Ces droits couvrent des sujets tels que les restructurations, la conciliation vie privée-vie professionnelle, le temps de travail et la santé et la sécurité au travail.

Contrôle

Le Comité prend note des statistiques fournies(2013-2016) par l'Inspection du travail et de la sécurité sociale dans son rôle de supervision concernant la représentation des travailleurs et des syndicats.

Les dernières informations concernant les recours et sanctions applicables en cas de violation par un employeur des obligations d'information et de consultation étant obsolètes, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les recours et les sanctions.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, 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 et ainsi que des observations présentées par les confédérations syndicales espagnoles (CCOO et UGT).

Le Comité a précédemment examiné la situation de l'Espagne et l'a jugée conforme à la Charte de 1961, sous réserve que des informations lui soient fournies sur certains points.

Le rapport indique que le décret royal no 1084/2014 du 19 décembre 2014 portant modification du décret royal no 67/2010 du 29 janvier 2010 relatif à l'adaptation de la législation sur la prévention des risques professionnels à l'administration générale de l'État a été adopté en vue de modifier la loi concernant la participation des travailleurs à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail. L'amendement proposé répondait essentiellement à la décision prise le 29 octobre 2012 par le Bureau général de négociation de l'administration générale de l'État concernant l'allocation des ressources et la rationalisation des structures de négociation et participation. Cette décision concerne d'une part l'élection des délégués à la prévention et les crédits d'heures dont ils bénéficient et, d'autre part, les comités de santé et sécurité au travail, qui doivent s'adapter, hormis dans les cas prévus par ledit décret royal, à la nouvelle définition du « lieu de travail » qui constitue la nouvelle unité électorale. Cette décision du bureau est également à l'origine des dispositions figurant dans le décret royal législatif no 20/2012 du 23 juillet 2012, qui prévoit des mesures visant à garantir la stabilité budgétaire et à encourager la compétitivité. Concrètement, l'article 10 de ce texte charge les bureaux généraux de négociation de conclure des accords en la matière, notamment en ce qui concerne l'exercice des fonctions de représentation et de négociation.

Conditions de travail, organisation du travail, milieu du travail

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a demandé une description détaillée et à jour de la situation concernant le droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail. Le rapport indique que la participation des travailleurs à la détermination et à l'amélioration de leurs conditions de travail se fait principalement par la voie de la négociation collective, qui permet aux travailleurs et aux employeurs de définir les conditions de travail et de déterminer la productivité. S'agissant du droit des travailleurs de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise, la loi n° 31/1995 du 8 novembre 1995 relative à la prévention des risques professionnels dispose que le droit des travailleurs à une protection effective contre les risques professionnels englobe les droits suivants : droit à l'information, à la consultation et à la participation, droit à la formation en matière de prévention, droit de cesser le travail en cas de risque grave et imminent, et droit à la surveillance de la santé. L'employeur doit par conséquent consulter les travailleurs et autoriser leur participation, pour toutes les questions liées à la santé et à la sécurité au travail. Les travailleurs ont le droit de faire des propositions à l'employeur et aux organes de participation et représentation prévus par la loi, afin d'améliorer la protection de la santé et de la sécurité au travail. À cet égard, le Comité demande comment les travailleurs prennent part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail lorsqu'il n'y a ni syndicats représentatifs ni représentants élus dans l'entreprise.

Protection de la santé et de la sécurité

Le rapport indique également que le chapitre V de la loi n° 31/1995 régit la consultation et la participation des travailleurs à la prévention des risques professionnels. L'employeur doit consulter les travailleurs (ou leurs représentants, lorsqu'il en existe au sein de l'entreprise) suffisamment à l'avance en vue d'adopter des décisions sur l'organisation et la mise en œuvre de la protection de la santé et de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise, la désignation des travailleurs responsables de l'application des mesures

d'urgence, ou les conséquences possibles de l'introduction de nouvelles technologies ou de nouveaux équipements pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs, entre autres. Concernant la prévention des risques professionnels, les droits de participation et de représentation sont exercés par l'intermédiaire des représentants des travailleurs dans l'entreprise ou des salariés responsables de la prévention des risques professionnels. Leur nombre varie selon les effectifs de l'entreprise. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, un comité de santé et de sécurité doit aussi être mis en place. Cet organe conjoint et collégial permet une consultation régulière et périodique des travailleurs sur les mesures prises par l'entreprise en termes de prévention des risques professionnels. Les services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale sont chargés de surveiller et contrôler le respect de la réglementation relative à la prévention des risques professionnels, y compris le respect du droit à la consultation et à la participation des travailleurs en la matière.

Organisation de services et facilités socioculturels

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a aussi demandé à être informé sur la législation et la pratique nationales concernant l'organisation de services et facilités sociaux et socio-culturels de l'entreprise et le contrôle du respect de la réglementation en cette matière. Le rapport ne contenant pas ces informations, le Comité réitère sa question.

Mise en oeuvre.

Le rapport indique que les services espagnols de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale sont chargés, en vertu de la loi relative à la création de ces services, de surveiller et contrôler le respect de la réglementation relative à la prévention des risques professionnels, y compris le respect du droit à la consultation et à la participation des travailleurs en matière de santé et sécurité. Il contient également des statistiques fournies par les services espagnols de l'Inspection du travail concernant le contrôle du respect du droit des travailleurs à l'information et les modalités de prévention des risques professionnels.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Espagne est conforme à l'article 3 du Protocole additionnel à la Charte de 1961.