– L'Espagne et la Charte sociale européenne –

Signatures, ratifications et dispositions acceptées

L'Espagne a ratifié la Charte sociale européenne le 06/05/80 et la Charte sociale européenne révisée le 17/05/2021, acceptant l'ensemble de ses 98 paragraphes.

L'Espagne a signé le Protocole additionnel de 1995 prévoyant un système de réclamations collectives le 04/02/2021 et l'a ratifié le 17/05/2021.

La Charte en droit interne

Incorporation automatique dans le droit interne, sur la base de l'article 96(1) de la Constitution.

Tableau des dispositions acceptées

1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	3.1
3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	5	6.1	6.2	6.3
6.4	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	7.8	7.9	7.10	8.1
8.2	8.3	8.4	8.5	9	10.1	10.2	10.3	10.4	10.5	11.1	11.2
11.3	12.1	12.2	12.3	12.4	13.1	13.2	13.3	13.4	14.1	14.2	15.1
15.2	15.3	16	17.1	17.2	18.1	18.2	18.3	18.4	19.1	19.2	19.3
19.4	19.5	19.6	19.7	19.8	19.9	19.10	19.11	19.12	20	21	22
23	24	25	26.1	26.2	27.1	27.2	27.3	28	29	30	31.1
31.1	31.2							Grisée = Dispositions acceptées			

Contrôle de l'application de la Charte sociale européenne [1]

I. La procédure de réclamations collectives [2]

Réclamations collectives (procédures en cours)

Défense des enfants - International (DEI), Fédération européenne des associations nationales travaillant avec les sans-abri (FEANTSA), Magistrats Européens pour la Démocratie et les Libertés (MEDEL), Confederación Sindical de Comisiones Obreras et Mouvement international ATD Quart Monde c. Espagne, (Réclamation n° 206/2022)
La réclamation a été enregistrée le 2 mars 2022.

---

[1] Le Comité européen des Droits sociaux ("le Comité") vérifie le respect de la Charte dans le cadre de deux procédures, le système de rapports et la procédure de réclamations collectives, conformément à l'article 2 du Règlement du Comité : « 1. Le Comité européen des Droits sociaux statue en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale européenne, le Protocole additionnel de 1988 et la Charte sociale européenne révisée. 2. Il adopte des conclusions dans le cadre de la procédure de rapports et des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives ».
Plus d'informations sur les procédures sont disponibles dans la base de données HUDOC et dans le Digest de jurisprudence du Comité.

[2] Des informations détaillées sur la procédure de réclamations collectives sont disponibles à la page web correspondante.

II. Le système de rapports [3]

Rapports soumis par l'Espagne

Entre 1982 et 2022, l'Espagne a soumis 34 rapports sur l'application de la Charte de 1961.

Le 33e rapport, soumis le 26/01/2021, concerne les dispositions acceptées relatives au groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale » (articles 3, 11, 12, 13, 14 et article 4 du Protocole additionnel).

Les Conclusions portant sur ces dispositions ont été publiées en mars 2022.

Le 34e rapport, soumis le 31/12/2021, concerne les dispositions acceptées de la Charte sociale relatives au groupe thématique 3 « Droits liés au travail », à savoir :

- 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).

Les Conclusions portant sur ces dispositions seront publiées en mars 2023.

[3] D'après une décision de 2006 du Comité des Ministres, les dispositions de la Charte ont été divisées en quatre groupes thématiques. Les États soumettent un rapport sur les dispositions relatives à un groupe thématique chaque année. Ainsi chaque disposition de la Charte fait l'objet d'un rapport tous les quatre ans.
D'après une décision de 2014 du Comité des Ministres, les Etats ayant accepté la procédure de réclamations collectives soumettent un rapport simplifié, en alternance avec le rapport susmentionné, sur les mesures adoptées à la suite des décisions du Comité sur les réclamations collectives concernant leur pays. L'alternance des rapports fait l'objet d'une rotation périodique afin d'assurer la couverture des quatre groupes thématiques.
Des informations détaillées sur le système de rapports sont disponibles à la page web correspondante. Les rapports soumis par les États membres peuvent être consultés à la section pertinente.

Situations de non-conformité [4]

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » - Conclusions XXII-1 (2020)

► *Article 1§1 – Droit au travail – Politique de plein emploi*
Les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi ne sont pas suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

►*Article 1§4 – Droit au travail - Orientation, formation et réadaptation professionnelles*
Il n'est pas établi que le droit à la formation et à la rééducation professionnelles soit garanti aux travailleurs adultes.

► *Article 10§3 - Droit à la formation professionnelle - Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes*
Il n'est pas établi que le droit des travailleurs adultes à la formation professionnelle et à la reconversion professionnelle soit garanti.

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale » - Conclusions XXII-2 (2021)

►*Article 3§2 –Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail - Application des règlements de sécurité et d'hygiène*
- Les mesures prises pour réduire le nombre d'accidents du travail sont insuffisantes ;
- Les maladies professionnelles ne font pas l'objet d'une surveillance efficace.

►*Article 12§1 – Droit à la sécurité sociale - Existence d'un système de sécurité sociale*
Le montant minimum des prestations de chômage est insuffisant.

►*Article 12§4 – Droit à la sécurité sociale - Sécurité sociale des personnes se déplaçant entre les Etats*
La condition de durée de résidence (dix ans) à laquelle est subordonnée l'octroi d'une pension de vieillesse non contributive est excessive.

►*Article 13§1 – Droit à l'assistance sociale et médicale - Assistance appropriée pour toute personne en état de besoin*
- L'octroi du revenu minimum est subordonné à une condition de durée de résidence dans la majorité des Communautés autonomes ;
- L'octroi du revenu minimum est subordonné à des critères d'âge (25 ans) ;
- Le revenu minimum n'est pas versé aussi longtemps que de besoin ;
- Le niveau de l'assistance sociale versée à une personne seule sans ressources n'est pas suffisant.

► *Article 4 du Protocole additionnel de 1988 - Droit des personnes âgées à une protection sociale*
- Le montant de la pension non contributive est manifestement insuffisant ;
- Il n'est pas établi qu'il existe des programmes de soins de santé suffisants et abordables, accessibles aux personnes âgées.

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail » - Conclusions XXI-3 (2018)

►*Article 2§1 – Droits à des conditions de travail équitables – Durée raisonnable du travail*
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§3 – Droits à des conditions de travail équitables – Congés payés annuels*
Tous les employés n'ont pas droit de prendre au moins deux semaines de congés ininterrompus pendant l'année.

►*Article 4§1 – Droit à une rémunération équitable – Rémunération décente*
- Le salaire minimum des travailleurs du secteur privé ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent ;

[4] Plus d'informations sur les situations de non-conformité sont disponibles dans la base de données HUDOC.

- Le salaire minimum des agents contractuels de la fonction publique ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent.

►*Article 4§2 – Droit à une rémunération équitable – Rémunération majorée pour les heures supplémentaires*
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§4 – Droit à une rémunération équitable – Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi*
- 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 6§2 - Droit de négociation collective – Procédures de négociation*
La législation permet aux employeurs, de façon unilatérale, de ne pas appliquer les conditions convenues dans les conventions collectives.

►*Article 6§4 - Droit de négociation collective – Actions collectives*
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.

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants » - Conclusions XXI-4 (2019)

►*Article 7§5 – Droits des enfants et des adolescents à la protection – Rémunération équitable*
- La rémunération des jeunes travailleurs n'est pas équitable ;
- Il n'est pas établi que les allocations versées aux apprentis soient adéquates.

►*Article 8§2 - Droit des travailleuses à la protection - Illégalité du licenciement durant le congé de maternité*
Les raisons de licenciement d'une salariée pendant sa grossesse ou son congé de maternité vont au-delà des exceptions admises.

►*Article 8§3 - Droit des travailleuses à la protection - Pauses d'allaitement*
Il n'est pas établi que les femmes employées dans la fonction publique bénéficient du droit à des pauses d'allaitement rémunérées.

► *Article 16 – Droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique*
Le niveau des prestations familiales n'est pas adéquat car il ne représente pas un complément de revenu significatif.

►*Articles 19§4 – Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance – Egalité en matière d'emploi, de droit syndical et de logement*
Il n'est pas établi que l'absence de discrimination de droit et de fait soit garantie pour ce qui concerne la jouissance par les travailleurs étrangers des avantages offerts par les conventions collectives.

►*Articles 19§6 – Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance – Regroupement familial*
- Les prestations d'assistance sociale sont exclues du calcul des revenus du travailleur aux fins du regroupement familial ;
- Il n'est pas établi que l'exigence, pour le migrant, d'avoir un logement convenable pour faire venir sa famille, ou que les restrictions linguistiques ou sanitaires ne soient pas restrictives au point d'empêcher tout regroupement familial.

►*Articles 19§10 – Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance – Egalité de traitement pour les travailleurs indépendants*
Les motifs de non-conformité au titre des paragraphes 4 et 6 de l'article 19 s'appliquent également aux travailleurs migrants indépendants.

Le Comité n'a pas été en mesure d'apprécier si les droits suivants sont respectés et a invité le gouvernement espagnol à donner plus d'informations dans son prochain rapport sur les dispositions suivantes :

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »

► Article 1§2 - Conclusions XXII-1 (2020)
► Article 15§1 - Conclusions XXII-1 (2020)
► Article 15§2 - Conclusions XXII-1 (2020)

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »

►Article 3§1 - Conclusions XXII-2 (2021)
►Article 11§1 - Conclusions XXII-2 (2021)
►Article 11§3 - Conclusions XXII-2 (2021)
►Article 12§3 - Conclusions XXII-2 (2021)

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

► Article 2§4 - Conclusions XXI-3 (2018)
► Article 6§3 - Conclusions XXI-3 (2018)

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »

►Article 7§3 - Conclusions XXI-4 (2019)
►Article 7§9 - Conclusions XXI-4 (2019)
►Article 7§10 - Conclusions XXI-4 (2019)
►Article 17 - Conclusions XXI-4 (2019)
►Article 19§2 - Conclusions XXI-4 (2019)
►Article 19§3 - Conclusions XXI-4 (2019)
►Article 19§9 - Conclusions XXI-4 (2019)

II. Exemples de progrès réalisés dans la mise en œuvre des droits en vertu de la Charte
(liste non exhaustive)

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »

►Depuis l'entrée en vigueur en 2006 de la loi organique sur l'éducation, il a été procédé à la définition d'un total de 148 qualifications professionnelles, dont 108 durant la période de référence.

►Le Décret Royal 10/2011 du 26 août sur des mesures urgentes pour promouvoir l'emploi des jeunes, renforcer la stabilité de l'emploi et maintenir des programmes de requalification professionnelle des personnes arrivant en fin de droit au chômage a pour but l'amélioration du niveau de qualification des jeunes.

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »

►La loi 3/2012 du 6 juillet 2012 sur des mesures urgentes pour la réforme du marché du travail a été adoptée. D'après le rapport, l'article 13 de la loi définie le « travail à distance » comme celui où la prestation de l'activité du travail est effectuée d'une façon prépondérante dans le domicile du travailleur ou dans le lieu librement choisi par celui-ci, d'une façon alternative à son développement avec présence physique dans le centre de travail de l'entreprise. La loi reconnaît que les travailleurs à distance ont droit à une protection appropriée en matière de sécurité et de santé**.**

►La nouvelle loi 23/2015 du 21 juillet 2015 sur la réglementation de l'Inspection du Travail et du Système de la Sécurité Sociale (ITSS) qui abroge et remplace la loi n° 42/1997 du 14 novembre 1997. La nouvelle loi comporte plusieurs nouveautés : l'attribution de nouvelles compétences au Service des sous-inspecteurs en matière de prévention des risques du travail ; la création d'un organe d'inspection du travail et de sécurité sociale en tant qu'organe autonome de l'administration nationale de l'Etat ou de la réglementation d'un organisme national de lutte contre le travail non déclaré, l'emploi illégal et la fraude à la sécurité sociale en tant qu'organe spécialisé de l'ITSS. En outre, la loi réglemente les fonctions et pouvoirs de l'ITSS, son champ d'action, son organisation et sa collaboration avec d'autres institutions. Elle reconnaît expressément la protection du personnel, notamment contre les actes de violence, contrainte, menace ou influence illicite qui sont en charge des inspecteurs et des sous-inspecteurs.

►Le nouveau Service de Sous-inspecteurs du travail, de sécurité sociale et de santé au travail permet de renforcer les fonctions de l'ITSS en matière de la surveillance et contrôle d'application de la réglementation en matière de prévention de risques professionnelles. Particulièrement, ce Service est chargé en matière de constations ou vérifications de l'application de la réglementation qui implique directement les conditions matérielles de travail (les situations de sécurité, santé et hygiène au travail), des actions préventives en fonction de l'analyse du taux d'accidents de travail ; d'information et d'assistance aux entreprises et travailleurs.

►L'intégration dans le régime général de la sécurité sociale du régime spécial concernant les employés de maison et du régime spécial agraire (loi 27/2011 du 1er août 2011, loi 28/2011 du 22 septembre 2011, Décret-loi Royal 29/2012 du 28 décembre 2012)), ainsi que des ministres du culte des églises appartenant à la Fédération d'Entité religieuses Evangéliques d'Espagne (Décret Royal 839/2015 du 21 septembre 2015, donnant effet à l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme du 3 avril 2012, définitif le 3 juillet 2012, dans affaire Manzanas Martin, requête n° 17966/10).

►L'adoption de mesures permettant, sous certaines conditions, de cumuler la perception d'une pension de retraite avec certaines activités professionnelles (Décret-loi Royal 5/2013 du 15 mars 2013).

►Des mesures en faveur des travailleurs indépendants, incluant des réductions et ristournes sur leurs cotisations (Décret-loi Royal 4/2013 du 22 février 2013 ; Loi 14/2013 du 27 septembre 2013 ; Loi 25/2015 du 28 juillet 2015).

►Des réductions de cotisations patronales dans le cadre de mesures visant à inciter la création d'entreprise et l'emploi des jeunes (Loi 11/2013 du 26 juillet 2013), ainsi que l'employabilité des travailleurs en général (Décret-loi Royal 16/2013 du 20 décembre 2013 ; Décret Royal 3/2014 du 28 février 2014 ; Décret-loi Royal 8/2014 du 4 juillet 2014 ; Décret Royal 637/2014 du 25 juillet 2014) .

►Des mesures de protection des travailleurs à temps partiel (Décret-loi Royal 11/2012, du 2 août 2012 ; Loi 1/2014 du 28 février 2014).

►La réglementation d'une convention spéciale pour les personnes handicapées (Décret Royal 1567/2013 du 1er mars 2013).

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

►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.

►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.

►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 ledit 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.

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »

►L'article 38§3 du Statut des travailleurs a été modifié par le décret-loi royal n° 3/2012. Le nouveau texte offre la possibilité, lorsque la période de congé coïncide avec une incapacité temporaire résultant d'une grossesse, d'un accouchement ou de l'allaitement, qui empêche la travailleuse de jouir de tout ou partie de ses congés pendant l'année civile à laquelle ils correspondent, de reporter les congés après la fin de l'incapacité, à condition qu'il ne se soit pas écoulé plus de 18 mois depuis la fin de l'exercice au cours duquel les congés ont été acquis.

►L'article 6 du Décret Royal 1621/2011 a étendu aux employées de maison les droits prévus à l'article 37 du Statut des travailleurs.