



19/12/2019

RAP/Cha/ESP/32(2019)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE DE 1961

32e rapport sur la mise en œuvre
de la Charte sociale européenne

soumis par

LE GOVERNMENT DE L'ESPAGNE

Articles 1, 9, 10, 15 et 18 pour la période 01/01/2015
– 31/12/2018)

Rapport enregistré par le Secrétariat le
19 décembre 2019

CYCLE XXII-1 (2020)

**32^e RAPPORT DE L'ESPAGNE SUR LA MISE EN ŒUVRE
DE DISPOSITIONS RELATIVES AU GROUPE DE TRAVAIL
« EMPLOI, FORMATION ET ÉGALITÉ DES CHANCES »
ET
COMPLÉMENT D'INFORMATION
SUITE AUX CONCLUSIONS XX-1 (2016) DU CEDS**

- **Articles 1, 9, 10, 15 et 18 de la Charte sociale européenne de 1961
et article 1^{er} du Protocole additionnel
(Période de référence : 1^{er} janvier 2015 – 31 décembre 2018)**

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

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

L'Espagne présente son 32^e rapport. Ce document a été rédigé en tenant compte des décisions suivantes, adoptées par les délégués des ministres quant au système de présentation des rapports sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne :

- le 2 mai 2006, lors de leur 963^e réunion (point 4.2) ;
- le 26 mars 2008, lors de leur 1022^e réunion (point 4.2) ;
- le 2 avril 2014, lors de leur 1196^e réunion (point 4.7).

Les Conclusions XX-1 (2016) ont également été prises en considération, de même que les nouvelles indications du CEDS, qui demande des réponses précises et concrètes aux questions posées.

Article 1^{er}. Droit au travail et conditions propres à assurer l'exercice effectif du droit au travail.

INFORMATIONS REQUISES

- **Article 1§1***

Prière de décrire les mesures en faveur de l'emploi spécialement mises en œuvre pour aider des communautés ou groupes de population précis : jeunes primo-demandeurs d'emploi ; personnes vivant dans des régions ou communautés touchées par différents niveaux de sous-emploi (qualité) ou de chômage (quantité) ; personnes en situation de chômage sévère ou chronique ; personnes migrantes et réfugiées.

Prière de fournir des données statistiques sur l'impact général de la politique de l'emploi pendant la période de référence : indicateurs de croissance économique ; taux de chômage ventilés par sexe, âge et durée ; dépenses publiques consacrées à des mesures passives et actives en faveur de l'emploi (en % du PIB) ; nombre de personnes participant à des mesures actives (formation) ; taux d'activation (nb de participants / nb de chômeurs).

COMMENTAIRE GÉNÉRAL SUR LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

Dans l'ordre juridique espagnol, le droit au travail est reconnu à l'article 35 de la Constitution espagnole de 1978 (ci-après « CE »), qui dispose en son paragraphe 1 ce qui suit : « *Tous les Espagnols ont le devoir de travailler et le droit au travail, le droit de choisir librement leur profession ou leur métier, le droit à la promotion par le travail et à une rémunération suffisante pour satisfaire leurs besoins et ceux de leur famille, sans qu'en aucun cas puisse intervenir une discrimination fondée sur le sexe* ». Dans l'esprit de cet article, le décret royal législatif 2/2015 du 23 octobre 2015 portant approbation du texte refondu de la loi relative au statut des travailleurs (ci-après « ST », abréviation de « Statut des travailleurs »), publié au BOE** le 24 octobre 2015, régit le travail salarié, ce texte reprenant, dûment régularisées, éclaircies et harmonisées, les

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

dispositions du ST précédent, approuvé par le décret royal législatif 1/1995 du 24 mars 1995, ainsi que les dispositions légales et les normes ayant rang de loi les ayant modifiées. Le travail indépendant est quant à lui régi par la loi 20/2007 du 11 juillet 2017 relative au statut des travailleurs indépendants et par la loi 6/2017 du 6 octobre 2017, portant mesures urgentes de réforme du travail indépendant.

La reconnaissance du droit au travail dans l'ordre juridique espagnol comprend, dans la continuité des dispositions de l'article 1^{er} de la Charte sociale européenne, deux volets :

- **La dimension individuelle du droit du travail.** Ce volet porte, entre autres, sur les aspects suivants : l'interdiction du travail forcé, le droit à la continuité et à la stabilité dans l'emploi, et le droit à ne pas être discriminé dans l'emploi. Le droit à la non-discrimination est visé à l'article 14 CE : « *Les Espagnols sont égaux devant la loi, sans aucune discrimination fondée sur la naissance, la race, le sexe, la religion, l'opinion ou sur toute autre situation ou circonstance personnelle ou sociale* ». L'article 9.2 CE consacre quant à lui l'obligation qui incombe aux pouvoirs publics de développer les conditions pour rendre réelle et effective l'égalité de l'individu et des groupes auxquels il participe.

Dans le domaine du droit du travail, le principe de non-discrimination est consacré et régi par les articles 4.2.c), 17.1, 28 et 55.5 du Statut des travailleurs¹. Ainsi, l'article 4.2.c) ST dispose que : « *Dans le cadre de la relation de travail, les travailleurs ont le droit de (...) c) ne pas subir, directement ou indirectement, à l'embauche ou une fois employés, de discrimination fondée sur le sexe, l'état civil, l'âge, dans le cadre des limites définies par la présente loi, sur l'origine raciale ou ethnique, la condition sociale, la religion ou les croyances, les idées politiques, l'orientation sexuelle, l'affiliation ou non à un syndicat, ou l'utilisation de l'une des langues de l'État espagnol* ».

L'article 17 ST dispose, en son paragraphe 1, ce qui suit : « *Sont réputées nulles et sans effets les dispositions réglementaires, les clauses de convention collective et d'accords individuels ou les décisions unilatérales de l'employeur lorsqu'elles donnent lieu, directement ou indirectement, à une discrimination négative au travail concernant la rémunération, le temps de travail ou d'autres conditions de travail, fondée sur l'âge, le handicap, le sexe, l'origine, y compris raciale ou ethnique, l'état civil, la condition sociale, la religion ou les croyances, les idées politiques, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'adhésion ou non à des syndicats et aux accords conclus par ceux-ci, des liens de parenté avec des personnes appartenant à l'entreprise ou ayant un rapport avec elle, ou l'utilisation de l'une des langues de l'État espagnol.*

Sont également réputées nulles les injonctions à pratiquer la discrimination et les décisions de l'employeur impliquant un traitement défavorable des travailleurs suite à une réclamation effectuée dans l'entreprise ou à une action administrative ou judiciaire visant à exiger le respect du principe de l'égalité de traitement et de non-discrimination ». Toutefois, dans les paragraphes suivants, l'article 17 ST prévoit la possibilité pour le gouvernement de définir des exclusions, des quotas et des préférences dans le but de faciliter l'embauche de travailleurs appartenant à des groupes de population particulièrement vulnérables. En particulier au paragraphe 4, il prévoit expressément la possibilité de définir des mesures d'action positive pour favoriser l'accès des femmes à toutes les professions.

¹ L'article 55.5 ST indique, entre autres, ce qui suit : « *Est nul le licenciement motivé par l'une des causes de discrimination interdites par la Constitution ou par la loi, ou prononcé en violation des droits fondamentaux et des libertés publiques du travailleur* ».

L'article 28 ST s'inscrit dans le même ordre d'idées, puisqu'il consacre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes : « *L'employeur est tenu de payer pour la prestation d'un travail de valeur égale la même rémunération, versée directement ou indirectement, et quelle que soit sa nature, salariale ou extra-salariale, sans qu'aucun de ses éléments ou des conditions y afférentes ne puisse être affecté par une quelconque discrimination fondée sur le sexe* ».

Toujours dans ce domaine, il convient de souligner l'adoption en 2007 de la loi organique 3/2007 du 22 mars 2007 relative à l'égalité effective entre les femmes et les hommes (BOE du 23 mars 2017). Ce texte a pour objectifs le renforcement de la prévention des comportements discriminatoires et la mise en place de politiques actives tendant à assurer le respect du principe d'égalité. Entre autres mesures, il régit l'obligation qui incombe aux entreprises d'élaborer un plan pour l'égalité hommes-femmes, tel que prévu à l'article 17.5. ST, sur lequel nous reviendrons ultérieurement.

- **La dimension collective du droit du travail.** La reconnaissance constitutionnelle du droit au travail doit être renforcée par des réglementations établissant des systèmes qui ont pour but l'obtention du plein emploi. Il s'agit là d'un des principes directeurs de la CE en matière de politique sociale et économique. Ainsi, celle-ci dispose en son article 40 que : « *1. Les pouvoirs publics créent les conditions favorables pour le progrès social et économique et pour une distribution du revenu régional et personnel plus équitable, dans le cadre d'une politique de stabilité économique. Plus particulièrement, ils réalisent une politique orientée vers le plein emploi.* »

Les mesures d'aide à l'emploi peuvent donc être définies comme un ensemble de mesures destinées à créer et à maintenir des emplois, en mettant en place des aides à l'embauche pour certains groupes de population, en facilitant l'accès au travail d'autres groupes de populations, en favorisant l'accès au travail indépendant ou en coopérative, et en promouvant l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

POLITIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

1. Décret-loi royal 1/2015 du 27 février 2015 portant création du dispositif de deuxième chance, réduction des charges financières et adoption d'autres mesures d'ordre social. Une nouvelle mesure d'aide à la création d'emploi stable est mise en place. Ainsi, pour l'embauche de travailleurs à durée indéterminée, un montant minimum de l'assiette mensuelle au titre des risques ordinaires est exonéré des cotisations patronales à la sécurité sociale.

2. Loi 31/2015 du 9 septembre 2015 portant modification et mise à jour de la réglementation de l'auto-entrepreneuriat et portant adoption de mesures d'encouragement et de promotion du travail indépendant et de l'économie sociale.

- Modification de la loi 5/2011 du 29 mars 2011 relative à l'économie sociale afin d'introduire des mesures d'incitation à l'embauche destinées aux coopératives, aux sociétés de travailleurs et aux entreprises d'insertion de personnes qui, de par leur situation, ont moins facilement accès au marché du travail.

« *Article 9 : Mesures d'incitation à l'incorporation de travailleurs dans des entreprises de l'économie sociale.*

1. Les réductions de cotisations sociales ci-après sont accordées aux entreprises de l'économie sociale :

a) Réductions des cotisations patronales à la sécurité sociale pendant trois ans, applicables comme suit : 137,5 euros/mois (1 650 euros/an) la première année, et 66,67 euros/mois (800 euros/ans) les deux années suivantes. Ces réductions sont applicables aux coopératives et aux sociétés de travailleurs associés qui embauchent des personnes sans emploi comme travailleurs associés, lesquels doivent avoir moins de 30 ans, ou moins de 35 ans à condition d'avoir un taux d'incapacité reconnu supérieur ou égal à 33%. Si le travailleur embauché a plus de 30 ans, la réduction est de 66,67 euros/mois (800 euros/ans) pour les trois années. Dans le cas des coopératives, ces réductions leur sont applicables lorsqu'elles ont choisi de s'affilier à un régime de sécurité sociale de salariés, conformément à la quatrième disposition additionnelle du texte refondu de la loi générale sur la sécurité sociale, approuvé par le décret royal législatif 1/1994 du 20 juin 1994.

b) Réductions des cotisations patronales à la sécurité sociale accordées aux entreprises d'insertion pour les contrats de travail conclus avec des personnes en situation d'exclusion sociale telles que visées à l'article 2 de la loi 44/2007 du 13 décembre 2007 portant réglementation du régime des entreprises d'insertion. Ces réductions sont applicables comme suit : 70,83 euros/mois (850 euros/an) pour toute la durée du contrat, ou pendant trois ans en cas d'embauche à durée indéterminée, ou 137,50 euros/mois (1 650 euros/an) pour toute la durée du contrat ou pendant trois ans en cas d'embauche à durée indéterminée, lorsque les travailleurs recrutés ont moins de 30 ans, ou lorsqu'ils ont moins de 35 ans et qu'ils ont un degré d'incapacité reconnu supérieur ou égal à 33%. Ces réductions de cotisations sociales ne sont pas cumulables avec celles prévues à l'article 16.3.a) de la loi 44/2007 du 13 décembre 2007.

▪ Modification de la deuxième disposition additionnelle de la loi 12/2001 du 9 juillet 2001 portant adoption de mesures urgentes en faveur de la réforme du marché du travail, relative à la création d'emploi et à l'amélioration de sa qualité. Cette modification porte sur les réductions de cotisations à la sécurité sociale pour les travailleuses et travailleurs en congé de maternité, d'adoption ou d'accueil d'enfant, en congé pathologique ou pour risque pendant l'allaitement maternel, ou en congé de paternité.

« Deuxième disposition additionnelle. Réductions de cotisations à la sécurité sociale pour les travailleuses et travailleurs en congé de maternité, d'adoption ou d'accueil d'enfant, en congé pathologique ou pour risque pendant l'allaitement maternel, ou en congé de paternité.

Si pendant leur congé de maternité, d'adoption, d'accueil d'enfant ou de paternité, ou pendant leur congé pathologique ou pour risque pendant l'allaitement maternel, les travailleuses et les travailleurs salariés sont remplacés par des travailleuses et des travailleurs sans emploi tels que visés au décret-loi royal 11/1998 du 4 septembre 1998, en vertu d'un contrat de remplacement à durée déterminée, l'employeur bénéficie d'une réduction de 100% de ses cotisations à la sécurité sociale, y compris les cotisations au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, ainsi que de ses cotisations d'assurance chômage, de garantie des salaires et de formation professionnelle.

Cette réduction est applicable uniquement si la suspension d'activité pour les raisons susmentionnées et le contrat de remplacement à durée déterminée coïncident dans le

temps, et, dans tous les cas, pour une durée maximale équivalant à la durée de la suspension d'activité. »

- Modification de la loi 43/2006 du 29 décembre 2006 pour l'amélioration de la croissance et de l'emploi, avec la création d'une nouvelle mesure d'incitation pour l'embauche de personnes en situation d'exclusion sociale par des entreprises qui ne sont ni des entreprises d'insertion ni des centres spéciaux pour l'emploi, lorsque ces personnes ont fourni leurs services à une entreprise d'insertion.

Article 6. Modification de la loi 43/2006 du 29 décembre 2006 pour l'amélioration de la croissance et de l'emploi.

Un troisième paragraphe est ajouté au point 5 de l'article 2, rédigé comme suit :

« Si le travailleur embauché a travaillé pour une entreprise d'insertion sociale et que son contrat de travail a pris fin au cours des 12 mois précédents, s'il n'a pas travaillé comme salarié pour un employeur après avoir quitté l'entreprise d'insertion et s'il est recruté par un employeur qui n'a pas le statut d'entreprise d'insertion ou de centre spécial pour l'emploi, une réduction de cotisation de 137,50 euros/mois est applicable, pour une durée maximale de 12 mois. Au terme de cette période de 12 mois, les réductions visées aux alinéas 1 et 2 du présent paragraphe, seront applicables pendant la durée maximale prévue. »

3. La loi 26/2015 du 28 juillet 2015 portant modification du système de protection de l'enfance et de l'adolescence modifie, dans sa huitième disposition finale, la loi 43/2006 du 29 décembre 2006 pour l'amélioration de la croissance et de l'emploi. Elle crée ainsi une nouvelle mesure d'incitation à l'embauche à durée indéterminée de victimes de traite d'êtres humains en introduisant à l'article 2 un nouveau paragraphe 4 ter, rédigé comme suit :

« 4 ter. Le recrutement sous contrat à durée indéterminée de victimes de traite d'êtres humains, identifiées comme telles en vertu de l'article 59 bis de la loi organique 4/2000 du 11 janvier 2000 sur les droits et les libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale, et ayant obtenu, le cas échéant, un permis de résidence et de travail en raison de circonstances exceptionnelles sans avoir à remplir la condition d'être en recherche d'emploi, donne droit, à compter de la date de la signature du contrat, à une réduction mensuelle des cotisations patronales de sécurité sociale ou, s'il y a lieu, à son équivalent journalier, de 125 euros/mois par travailleur embauché (1500 euros/an) pendant 2 ans.

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

4. Décret-loi royal 28/2018 du 28 décembre 2018 portant revalorisation des pensions publiques et adoption d'autres mesures urgentes en matière sociale et d'emploi. Afin de garantir la sécurité juridique et de lever les incertitudes des employeurs et des travailleurs quant aux mesures relatives à l'emploi dont l'application est subordonnée à la diminution du taux de chômage en Espagne sous la barre des 15%, et étant donné que ce taux est descendu à 14,55% au troisième trimestre de 2018, les modifications normatives nécessaires ont été réalisées pour supprimer les types de contrat de travail, ou certains aspects liés à leur réglementation, concernés par la baisse du taux de chômage sous la barre des 15%. Les mesures et les contrats en question sont les suivants :

- Le contrat de travail à durée indéterminée avec aide à l'employeur, réglementé à l'article 4 et au paragraphe 2 de la neuvième disposition transitoire de la loi 3/2012 du 6 juillet 2012 portant adoption de mesures urgentes pour la réforme du marché du travail.
- La possibilité de conclure des contrats de formation et d'apprentissage avec des travailleurs de moins de 30 ans sans que soit applicable le plafond d'âge défini dans le texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs approuvé par le décret royal législatif 2/2015 du 23 octobre 2015.
- Les mesures définies aux articles 9 à 13, à la neuvième disposition additionnelle et à la première disposition transitoire de la loi 11/2013 du 26 juillet 2013 portant adoption de mesures d'aide aux entrepreneurs et de stimulation de la croissance et de la création d'emploi, qui concernaient les contrats suivants :
 - contrat à temps partiel incluant une formation ;
 - embauche à durée indéterminée d'un jeune par une microentreprise ou par un travailleur indépendant ;
 - recrutement dans le cadre de nouveaux projets lancés par de jeunes entrepreneurs ;
 - contrat de premier emploi jeune ;
 - mesures d'incitation pour les contrats de stage.

Par ailleurs, la sixième disposition transitoire du décret-loi royal 28/2018 définit un régime transitoire pour les contrats de travail conclus avant le 1^{er} janvier 2019 et concernés par la baisse du taux de chômage sous la barre des 15%, ce régime transitoire étant également applicable aux mesures d'incitation à l'embauche correspondantes. En vertu de cette disposition, lesdits contrats demeurent régis par la réglementation en vigueur au moment de leur conclusion. Sont également considérés valides les contrats conclus entre le 15 octobre 2018 (date de la publication de l'enquête sur la population active du troisième trimestre de 2018) et le 1^{er} janvier 2019 (date d'entrée en vigueur du décret-loi royal 28/2018), de même que, le cas échéant, les mesures d'incitation correspondantes.

5. Décret-loi royal 28/2018 du 28 décembre 2018 portant revalorisation des pensions publiques et adoption d'autres mesures urgentes en matière sociale et d'emploi. Afin d'encourager la relève générationnelle sur le marché de l'emploi, et sans préjudice de reconnaître légalement et de manière générale que le travailleur peut décider volontairement de prendre sa retraite lorsqu'il remplit les conditions nécessaires à cet effet, ce texte permet à la négociation collective de disposer de l'extinction du contrat de travail si le travailleur a atteint l'âge légal de la retraite, sous certaines conditions et à condition que cette mesure soit associée à des objectifs de la politique de l'emploi.

« Dixième disposition additionnelle. Clauses des conventions collectives concernant l'arrivée à l'âge ordinaire de la retraite.

Les conventions collectives peuvent établir des clauses permettant l'extinction du contrat de travail lorsque le travailleur atteint l'âge légal de la retraite tel que fixé dans la réglementation de la sécurité sociale, à condition que les critères suivants soient remplis :

a) Le travailleur concerné par l'extinction du contrat de travail doit satisfaire les critères exigés dans la réglementation de la sécurité sociale pour avoir droit à la totalité de la pension de retraite contributive.

b) La mesure doit être associée à des objectifs cohérents en matière d'emploi, lesquels doivent figurer dans la convention collective, par exemple : l'amélioration de la stabilité dans l'emploi par la conversion de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, l'embauche de nouveaux travailleurs, la relève générationnelle ou toute autre mesure visant à favoriser la qualité de l'emploi. »

INSERTION DES JEUNES

Dans le cadre des mesures mises en place pour favoriser l'insertion des jeunes depuis 2012, le ministère de l'Emploi et de la Sécurité a lancé la **Stratégie pour l'entrepreneuriat et l'emploi des jeunes 2013-2016**, dans laquelle figuraient plus de cent mesures à court, moyen et long terme destinées à corriger les déséquilibres du marché du travail et à lutter contre le chômage qui frappait les jeunes dans notre pays. Les mesures suivantes peuvent être soulignées :

- Contrats incluant une formation : adressés aux jeunes sans expérience professionnelle, ces contrats leur permettaient de concilier emploi et formation. Ils étaient accompagnés d'une réduction des cotisations patronales à la sécurité sociale.
- Embauche dans une microentreprise : les indépendants et les entreprises comptant un maximum de 9 salariés bénéficiaient d'une réduction de 100% de leurs cotisations patronales à la sécurité sociale au titre des éventualités ordinaires pendant la première année d'embauche d'un chômeur de moins de 30 ans sous contrat à durée indéterminée.
- Contrats « PREMIER EMPLOI » jeune : ces contrats avaient pour objectif de permettre aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle. Ils étaient accompagnés d'une réduction des cotisations patronales à la sécurité sociale si l'employeur transformait ces contrats en contrats à durée indéterminée.
- Contrats de stage : ces contrats avaient pour objectif de permettre aux jeunes ayant terminé leur formation d'acquérir une première expérience professionnelle. Ils étaient accompagnés d'une réduction des cotisations patronales à la sécurité sociale.

Toutes ces mesures sont restées en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018, date à laquelle elles ont été abrogées. Leur application visait en effet une diminution du taux de chômage sous la barre des 15% et cet objectif a été atteint au troisième trimestre de 2018.

VICTIMES DE TRAITE D'ÊTRES HUMAINS

La loi 26/2015 du 28 juillet 2015 a modifié la loi 43/2006 en y introduisant une nouvelle réduction des cotisations patronales pour les employeurs lorsque ceux-ci recrutent sous contrat à durée indéterminée des victimes de traite d'êtres humains, identifiées comme telles en vertu de l'article 59 bis de la loi organique 4/2000 du 11 janvier 2000 sur les droits et les libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale, et ayant obtenu, le cas échéant, un permis de résidence et de travail en raison de circonstances exceptionnelles sans avoir à remplir la condition d'être en recherche d'emploi. Lesdits employeurs ont ainsi droit, à compter de la date de la signature du contrat, à une réduction mensuelle des cotisations patronales de sécurité sociale ou, s'il y a lieu, à son équivalent journalier, de 125 euros/mois par travailleur embauché (1500 euros/an) pendant 2 ans.

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

SYSTÈME NATIONAL GARANTIE JEUNESSE

Dans le cadre de la Stratégie pour l'entrepreneuriat et l'emploi des jeunes mentionnée plus haut, le gouvernement a également mis en place un dispositif intitulé « **Système national Garantie jeunesse** », défini dans la loi 18/2014 du 15 octobre 2014 portant adoption de mesures urgentes pour la croissance, la compétitivité et l'efficience.

Le 23 décembre 2016, un nouveau texte a été adopté concernant ce dispositif : le **décret-loi royal 6/2016 portant adoption de mesures urgentes visant à promouvoir le Système national Garantie jeunesse** (publié au BOE le 24 décembre 2016). Ce texte contient des mesures visant à favoriser l'accès immédiat d'un plus grand nombre de jeunes aux opportunités qu'offre la Garantie jeunesse et à contribuer à ce que l'amélioration de la gestion administrative du dispositif permette une utilisation budgétaire appropriée des fonds provenant de l'Initiative pour l'emploi des jeunes et du Fonds social européen, dans le respect des délais d'exécution établis dans la réglementation de l'Union européenne.

Le décret-loi royal 6/2016 a introduit des modifications majeures dans la loi 18/2014 du 15 octobre 2014 afin de favoriser l'accès et l'inscription des jeunes au Système national Garantie jeunesse et d'améliorer la gestion et l'efficacité de ce dispositif. Ces mesures devaient également contribuer à utiliser pleinement et de manière optimale les instruments de financement de la politique de cohésion.

Les critères fixés pour pouvoir bénéficier du Système national Garantie jeunesse ont été simplifiés, toujours dans le respect des exigences découlant de la réglementation communautaire.

Toutes les entités partenaires du Système national Garantie jeunesse ont été autorisées à définir des procédures spécifiques, en conformité avec les critères définis par le ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale (aujourd'hui ministère du Travail, des Migrations et de la Sécurité sociale), pour l'inscription des jeunes dans un fichier unique du Système national Garantie jeunesse.

Tous les jeunes inscrits comme demandeurs d'emploi dans les services publics de l'emploi et satisfaisant aux critères de la Garantie jeunesse, qui avaient participé ou participaient à l'une des actions prévues par le dispositif, ont pu être inscrits dans le Système national Garantie jeunesse, même à titre rétroactif.

Le texte prévoyait la participation des partenaires sociaux aux processus d'inscription des jeunes et leur présence dans la Commission déléguée du suivi et d'évaluation du Système national Garantie jeunesse, ce qui leur permettait de prendre une part active à la mise en œuvre du dispositif à tous les niveaux. Le ministère de l'Éducation, de la Culture et des Sports et le ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité étaient également représentés au sein de la Commission, étant entendu que les solutions en termes d'emploi des jeunes doivent venir d'un travail conjoint dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, des services sociaux et de la jeunesse.

Par ailleurs, le texte du décret-loi royal disposait que les réductions des cotisations patronales à la sécurité sociale seraient désormais prises en charge par le Service public national de l'emploi (SEPE), et non plus par la Trésorerie générale de la sécurité sociale (TGSS), si les travailleurs concernés par ces mesures étaient des jeunes inscrits au Système national Garantie jeunesse. À cet effet, il a introduit des modifications relatives au contrat de formation et d'apprentissage dans deux textes : la loi 20/2007 du 11 juillet 2007 relative au statut des travailleurs indépendants et la loi 3/2012 du 6 juillet 2012 portant adoption de mesures urgentes pour la réforme du marché du travail. Les mesures d'aide à l'emploi des jeunes ont cessé d'être en vigueur le 30 juin 2016.

JEUNES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

La **loi 31/2015 du 9 septembre 2015** portant modification et mise à jour de la réglementation de **l'auto-entrepreneuriat et portant adoption de mesures d'encouragement et de promotion du travail indépendant et de l'économie sociale**, la **loi 6/2017 du 24 octobre 2017** portant mesures urgentes de réforme du travail indépendant et le **décret-loi royal 28/2018 du 28 décembre 2018** ont modifié la **loi 20/2007 relative au statut du travailleur indépendant**. Ces textes ont ainsi mis en place des réductions de cotisations à la sécurité sociale, prises en charge soit par le SEPE soit par la TGSS, pour les travailleurs indépendants s'inscrivant pour la première fois au régime des travailleurs indépendants de la sécurité sociale ou n'ayant pas été inscrits audit régime pendant les deux années précédentes, pour les travailleurs indépendants en situation de handicap, victimes de violence de genre ou de terrorisme, et pour les travailleurs indépendants désireux d'avoir recours aux mesures de conciliation travail-famille.

Il convient par ailleurs de souligner que, le 7 décembre 2018, le Conseil des ministres a adopté le **Plan d'attaque Emploi jeunes 2019-2021**, publié au Journal officiel espagnol le 8 décembre 2018 suite à la décision en ce sens du secrétariat d'État à l'Emploi du 7 décembre 2018. Ce plan comprend cinquante mesures, articulées en six volets. Ces mesures ont été élaborées suivant une approche globale et systémique afin de permettre leur adaptation à chaque profil et aux besoins existants en termes d'insertion. Les différents volets définissent, en fonction des objectifs fixés, les domaines d'action considérés prioritaires pour les trois prochaines années : restaurer la qualité de l'emploi, lutter contre l'écart de genre et réduire le chômage des jeunes.

Conformément aux dispositions de l'article 10 du décret royal législatif 3/2015 du 23 octobre 2015 portant approbation du texte refondu de la **loi sur l'emploi**, qui prévoit l'élaboration de la **Stratégie espagnole de relance de l'emploi 2017-2020**, approuvée par le décret royal 1032/2017 du 15 décembre 2017, les six volets du Plan d'attaque Emploi jeunes sont les suivants : orientation, formation, opportunités d'emploi, égalité des chances dans l'accès à l'emploi, entrepreneuriat et optimisation du cadre institutionnel.

Ce Plan Emploi jeunes définit les objectifs suivants : développer un cadre professionnel favorable à la qualité de l'emploi et à la dignité au travail ; placer les jeunes au cœur de leur processus d'insertion professionnelle et de qualification professionnelle ; augmenter la qualification professionnelle et l'insertion des jeunes sur le marché du travail en leur fournissant plus de compétences professionnelles en vue de surmonter le fossé technologique et la ségrégation, aussi bien dans les choix de formations que sur le marché du travail ; favoriser le développement d'un nouveau modèle économique centré sur la durabilité sociale, la productivité et la valeur ajoutée ; fournir un conseil adapté et individualisé en dotant les services publics de l'emploi des

moyens et ressources nécessaires ; éliminer la ségrégation horizontale et l'écart salarial entre les femmes et les hommes, d'où la nécessité de développer une formation spécifique en égalité des chances entre les femmes et les hommes pour en finir avec les préjugés sexistes ; lutter contre l'effet de découragement des jeunes qui ne cherchent pas d'emploi parce qu'ils pensent qu'ils ne vont pas trouver de travail ; accorder une attention particulière aux groupes particulièrement vulnérables (personnes migrantes, en chômage de longue durée, en décrochage scolaire, en situation de handicap, etc.).

ZONES GÉOGRAPHIQUES : loi 3/2017 du 27 juin 2017 sur le budget général de l'État pour l'année 2017.

« Article 4. Contrat de travail à durée indéterminée avec aide à l'employeur.
5 bis :

Indépendamment des incitations fiscales régies à l'article 43 du texte refondu de la loi relative à l'impôt sur les sociétés, approuvé par le décret royal législatif 4/2004 du 5 mars 2004, l'employeur qui embauche selon cette modalité des chômeurs inscrits à une agence du Service public national de l'emploi afin d'utiliser leurs services dans des centres de travail situés sur le territoire de la Communauté autonome des Canaries, a droit aux réductions de cotisations suivantes :

a) Embauche de jeunes entre 16 et 30 ans inclus : l'employeur a droit à une réduction de ses cotisations à la sécurité sociale, pendant trois ans. Les pourcentages suivants sont appliqués : 90% la première année, 70% la deuxième année et 40% la troisième année.

Si l'embauche concerne des femmes et qu'elles sont recrutées dans des domaines d'activités où elles sont sous-représentées, ces pourcentages sont majorés de 10%.

b) Embauche de personnes âgées de plus de 45 ans : l'employeur a droit à une réduction de 90% de ses cotisations à la sécurité sociale pendant trois ans. Si l'embauche concerne des femmes et qu'elles sont recrutées dans des domaines d'activités où elles sont sous-représentées, cette réduction est de 100% sur la même période.

Ces réductions de cotisations peuvent être cumulées avec d'autres aides publiques mises en place dans le même but, sans qu'en aucun cas la somme des réductions applicables ne puisse dépasser 100% des cotisations patronales à la sécurité sociale ».

Prière de fournir des données statistiques sur l'impact général de la politique de l'emploi pendant la période de référence : indicateurs de croissance économique ; taux de chômage ventilés par sexe, âge et durée ; dépenses publiques consacrées à des mesures passives et actives en faveur de l'emploi (en % du PIB) ; nombre de personnes participant à des mesures actives (formation) ; taux d'activation (nb de personnes participant / nb de personnes sans emploi).

Tableau Excel : taux de chômage et durée du chômage

TAUX DE CHÔMAGE VENTILÉS PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE 2015-2018.
MOYENNE ANNUELLE

Taux de chômage

Total	2018	2017	2016	2015
Femmes – Hommes	15,25	17,22	19,63	22,06
Hommes	13,72	15,66	18,12	20,77
Femmes	17,02	19,03	21,38	23,55

Taux de chômage

Femmes – Hommes	2018	2017	2016	2015
De 16 à 19 ans	49,74	54,54	60,01	67,27
De 20 à 24 ans	31,03	35,22	41,42	44,59
De 25 à 29 ans	20,36	22,97	25,6	28,51
De 30 à 34 ans	15,19	16,65	19,24	21,67
De 35 à 39 ans	12,84	14,38	16,59	18,75
De 40 à 44 ans	12,01	13,96	16,31	18,26
De 45 à 49 ans	12,87	15,06	16,98	19,97
De 50 a 54 ans	13,57	15,21	17,37	18,92
De 55 à 59 ans	13,81	15,68	17,52	19,58
De 60 à 64 ans	13,7	14,62	16,07	16,65

Taux de chômage

Hommes	2018	2017	2016	2015
De 16 à 19 ans	49,72	54,14	58,81	64,72
De 20 à 24 ans	31,97	36,16	40,94	45,19
De 25 à 29 ans	19,42	21,94	24,74	28,9
De 30 à 34 ans	13,33	15,37	17,67	20,26
De 35 à 39 ans	11,1	12,17	14,46	17,07
De 40 à 44 ans	9,62	11,18	14,24	15,7
De 45 à 49 ans	10,76	12,85	14,74	17,56
De 50 à 54 ans	11,85	13,39	15,67	18,03
De 55 à 59 ans	12,73	14,98	17,34	19,68
De 60 à 64 ans	12,68	14,58	15,9	16,21

Taux de chômage

Femmes	2018	2017	2016	2015
De 16 à 19 ans	49,76	55,12	61,64	70,71
De 20 à 24 ans	29,93	34,17	41,96	43,93
De 25 à 29 ans	21,37	24,04	26,5	28,1
De 30 à 34 ans	17,22	18,05	20,96	23,2
De 35 à 39 ans	14,79	16,84	18,97	20,66
De 40 à 44 ans	14,72	17,12	18,69	21,27
De 45 à 49 ans	15,33	17,63	19,57	22,79
De 50 à 54 ans	15,6	17,37	19,42	19,97
De 55 à 59 ans	15,14	16,57	17,74	19,45
De 60 à 64 ans	14,98	14,68	16,27	17,22

DURÉE DU CHÔMAGE 2015-2018. MOYENNE ANNUELLE

Durée chômage %

Femmes – Hommes	2018	2017	2016	2015
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
A trouvé un emploi	5,7	4,6	4,2	2,4
< 1 mois	6,6	5,3	4,4	4,0
1 mois > 3 mois	14,3	14,7	12,9	12,5
3 mois > 6 mois	12,1	10,9	11,1	10,6
6 mois > 1 an	14,2	14,2	14,2	15,8
1 an > 2 ans	16,2	18,5	19,4	20,3
2 ans >	30,9	31,8	33,8	34,5
Chômage longue durée	47,1	50,3	53,2	54,8

Durée chômage %

Hommes	2018	2017	2016	2015
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
A trouvé un emploi	6,7	4,8	4,8	3,0
< 1 mois	7,2	5,7	4,5	4,4
1 mois > 3 mois	15,8	15,4	14,1	14,1
3 mois > 6 mois	11,7	11,8	11,8	10,8
6 mois > 1 an	14,1	13,8	14,9	15,1
1 an > 2 ans	16,0	19,9	20,0	22,1
2 ans >	28,5	28,7	30,0	30,5
Chômage longue durée	44,5	48,6	50,0	52,6

Durée chômage %

Femmes	2018	2017	2016	2015
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
A trouvé un emploi	4,7	4,4	3,7	1,8
< 1 mois	6,0	4,9	4,3	3,6
1 mois > 3 mois	13,0	14,0	12,0	11,1
3 mois > 6 mois	12,6	10,2	10,5	10,4
6 mois > 1 an	14,3	14,5	13,7	16,4
1 an > 2 ans	16,3	17,3	19,0	18,7
2 ans >	33,0	34,7	36,8	38,1
Chômage longue durée	49,3	52,0	55,8	56,8

PERSONNES MIGRANTES

Le *Secrétariat général à l'immigration et à l'émigration*, par l'intermédiaire des organes qui lui sont rattachés, gère les fonds et les plans d'action de l'Union européenne en matière d'asile, de migration et d'intégration des personnes migrantes. Parmi ces fonds, le Fonds social européen (FSE) occupe une place prépondérante puisqu'il est l'instrument financier qui aide à la création d'emplois, à la formation professionnelle et à l'épanouissement professionnel des personnes.

Le *Secrétariat général à l'immigration et à l'émigration* est « organisme intermédiaire » de gestion des crédits FSE. Il travaille sur le Programme opérationnel d'inclusion sociale et d'économie sociale (POISES) en s'attachant plus précisément à la réalisation des objectifs spécifiques 9.1.1. (*améliorer l'insertion socioprofessionnelle des personnes en situation ou en risque d'exclusion sociale, par l'activation sociale et professionnelle et la mise en œuvre de parcours d'insertion intégrés et personnalisés*) et 9.3.2. (*accroître l'intégration socioprofessionnelle des personnes migrantes ou appartenant à des groupes de population en risque d'exclusion, par des actions de promotion de la diversité et de l'égalité de traitement, et de lutte contre tout type de discrimination*).

Tous les appels à projets cofinancés par le Fonds social européen qui ont été lancés entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2018 s'inscrivent dans le cadre de la Charte sociale européenne, en particulier de ses articles 1 et 10. La gestion de toutes les subventions est confiée aux différentes unités du Secrétariat général.

Les appels à projets lancés dans le cadre de l'**article 1.1 de la Charte** concernent des mesures spécialement conçues pour **favoriser l'intégration des personnes migrantes sur le marché du travail**.

Les appels à projets lancés dans le cadre de l'**article 10.3** portent sur des mesures mises en œuvre pour garantir la formation et l'acquisition de compétences dans le domaine des nouvelles technologies (numériques et autres), des compétences qui permettront aux **personnes migrantes d'être compétitives sur les marchés du travail émergents**.

Le *Secrétariat général à l'immigration et à l'émigration*, par l'intermédiaire de la Direction générale de l'intégration et de l'accueil humanitaire, est compétent, entre autres, pour assurer la planification, la gestion et le suivi des centres de séjour temporaires pour migrants (abrégés en CETI en espagnol) et les centres d'accueil de réfugiés (CAR), ainsi que la gestion des subventions d'État en matière d'intégration des personnes migrantes.

Il convient en particulier de souligner les décisions suivantes :

- Décision du 25 juillet 2018 de la Direction générale de l'intégration et de l'accueil humanitaire, portant appel à projets pour la mise en œuvre d'actions d'intérêt général en matière d'immigration destinées à favoriser le vivre-ensemble et la cohésion sociale, cofinancées par des fonds de l'Union européenne.
- Décision du 11 juillet 2017 de la Direction générale des migrations portant appel à projets pour le développement de projets à l'intention des personnes migrantes originaires de pays tiers.
- Décision du 29 juin 2019 de la Direction générale des migrations portant appel à projets pour le développement de programmes à l'intention de personnes migrantes originaires de pays tiers.
- Décision du 3 juin 2015 de la Direction générale des migrations portant appel à migrations portant appel à projets pour le développement de programmes à l'intention de personnes migrantes originaires de pays tiers.

Ces décisions ont permis de financer des projets dans les domaines suivants :

1. Intégration sur le marché du travail

Projets de parcours d'insertion socioprofessionnelle à l'intention des personnes migrantes : apprentissage de la langue, connaissances de base en matière de droits et de devoirs, formation professionnelle (formation spécifique dans les activités les plus recherchées), orientation professionnelle (rédaction de CV, information sur les ressources disponibles, accompagnement), etc.

2. Non-discrimination au travail

Les projets développés dans ce domaine ont permis de mettre en œuvre les mesures suivantes : information et sensibilisation dans les entreprises en matière de diversité culturelle ; formation des employeurs et des syndicats à la gestion de la diversité ; élaboration et diffusion de statistiques, études, publications, etc.

3. Mesures destinées à favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées dans les centres de séjour temporaires pour migrants (CETI)

Les CETI sont des établissements qui relèvent de l'administration publique. Ils sont conçus pour accueillir provisoirement les personnes migrantes et en demande d'asile à leur arrivée. Ils ont également pour mission de leur fournir les services et les prestations sociales de base.

Les nombreuses subventions proposées dans ce domaine s'inscrivent directement dans la continuité de l'**article 1.1 de la Charte**, puisqu'elles concernent des *mesures spécialement conçues pour favoriser l'intégration des personnes migrantes sur le marché du travail*. Elles répondent également aux dispositions de l'**article 10.3 de la Charte**, étant donné que l'objectif est de subventionner des mesures mises en œuvre pour garantir la formation et l'acquisition de compétences dans le domaine des nouvelles technologies (numériques et autres), des compétences qui permettront aux personnes migrantes d'être compétitives sur les marchés du travail émergents.

Pour conclure, il est important de faire référence aux appels à projets destinés à des organismes à but non lucratif pour le développement de programmes d'accueil et d'intégration, cofinancés par des fonds européens, destinés aux demandeurs et bénéficiaires de protection internationale. Parmi ces fonds, le Fonds social européen (FSE) occupe une place prépondérante puisqu'il est l'instrument financier qui aide à la création d'emplois, à la formation professionnelle et à l'épanouissement professionnel des personnes.

Il convient en particulier de souligner les décisions suivantes :

- Décision du 25 avril 2018 de la Direction générale des migrations portant appel à projets en matière de protection internationale et de prise en charge socio-sanitaire dans les centres de séjour temporaires pour migrants de Ceuta et de Melilla.
- Décision du 21 mars 2017 de la Direction générale des migrations portant appel à projets en matière de protection internationale et de prise en charge socio-sanitaire dans les centres de séjour temporaires pour migrants de Ceuta et de Melilla.
- Décision du 29 avril 2016 de la Direction générale des migrations portant appel à projets en matière de protection internationale et de prise en charge socio-

sanitaire dans les centres de séjour temporaires pour migrants de Ceuta et de Melilla.

- Décision du 20 mai 2015 de la Direction générale des migrations portant appel à projets pour des projets de prise en charge des demandeurs ou bénéficiaires de protection internationale, du statut d'apatride ou de protection temporaire.
- **Article 1§2***

Prière de fournir des informations à jour sur la législation interdisant toutes formes de discrimination dans l'emploi, en particulier celles fondées sur le genre (art. 1^{er} du Protocole additionnel), la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, les opinions politiques ou un handicap, ainsi que des informations sur les recours disponibles.

A) Mesures contre la discrimination dans l'emploi fondée sur le genre

La loi 6/2018 du 3 juillet 2018 sur le budget général de l'État pour l'année 2018, modifie l'article 48.7 du Statut des travailleurs, en portant le congé de paternité à 5 semaines, ce qui favorise une redistribution des responsabilités familiales au bénéfice des femmes, principalement.

Décret-loi royal 6/2019 du 1^{er} mars 2019 portant adoption de mesures urgentes pour garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de profession.

- Ce texte reconnaît expressément que, dans le cas de travailleurs à temps partiel, « l'absence de discrimination, directe et indirecte, entre les femmes et les hommes doit dans tous les cas être garantie » (article 12.4 d) du ST).
- Il modifie le ST afin de promouvoir et d'améliorer la conciliation des temps de vie.
 - L'article 34.8 du ST est modifié afin de garantir l'exercice du « droit à demander des adaptations de la durée et de la distribution du temps de travail, ainsi que des aménagements du temps de travail et des modalités de prestation (par exemple, le télétravail) de manière à rendre effectif le droit à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ».
 - La durée du congé pour la naissance d'un enfant est désormais la même pour les deux parents, à savoir 16 semaines, dont 6 doivent obligatoirement être prises de manière ininterrompue immédiatement après l'accouchement (article 48.4 du ST). Cette égalisation doit être mise en place de manière progressive, dans les termes établis à la treizième disposition transitoire du ST.
 - Enfin, ce décret-loi prévoit des mesures pour promouvoir la coresponsabilité des charges familiales, notamment une extension de la réduction du temps de travail et une nouvelle prestation pour s'occuper d'un nourrisson (article 37.4 ST) ou l'augmentation de la période pendant laquelle le droit à retrouver son poste est garanti lorsqu'un congé parental est pris par les deux parents en cas de famille nombreuse (article 46.3 ST).
- Les articles 45 et 46 de la loi organique 3/2007 du 22 mars 2007 pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes, relatifs aux plans d'égalité, sont modifiés. L'élaboration d'un plan d'égalité, qui n'était obligatoire jusqu'à présent que pour les entreprises de 250 salariés ou plus, l'est désormais pour celles de 50 salariés ou plus. Le contenu du plan d'égalité est précisé : celui-ci doit comprendre un ensemble ordonné de mesures évaluables visant à supprimer les obstacles qui empêchent ou entravent l'égalité effective entre les femmes et les hommes. Son élaboration repose

sur un diagnostic préalable dont les éléments et la manière de l'établir sont également définis. Le diagnostic doit être négocié, le cas échéant, avec les représentants du personnel et couvrir plusieurs aspects : procédure de sélection et de recrutement, catégories professionnelles, formation, avancement, conditions de travail, audit des conditions salariales des femmes et des hommes, exercice en coresponsabilité des droits à la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle, sous-représentation des femmes, rémunérations, prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe. Les plans d'égalité doivent obligatoirement être inscrits dans un registre établi à cet effet par voie réglementaire. Le diagnostic, les éléments de celui-ci, les matières, les audits salariaux, les systèmes de suivi et d'évaluation des plans d'égalité sont également fixés par voie réglementaire. Enfin, le texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social, approuvé par le décret royal législatif 5/2000 du 4 août 2000 est modifié dans le but de mieux définir le type d'infraction correspondant au manquement d'une entreprise à ses obligations en matière de plans d'égalité et de mesures en faveur de l'égalité.

B) Mesures contre la discrimination dans l'emploi fondée sur l'âge

Le **décret-loi royal 20/2018 du 7 décembre 2018 portant adoption de mesures urgentes pour stimuler la compétitivité économique dans les secteurs de l'industrie et du commerce en Espagne** établit des règles spéciales pour le secteur manufacturier afin de favoriser la formule du départ en retraite partielle jumelé à une embauche sous contrat de relais (paragraphe 6 de la quatrième disposition transitoire du texte refondu de la loi générale sur la sécurité sociale, approuvé par le décret royal législatif 8/2015 du 30 octobre 2015, tel que rédigé dans le décret-loi royal 20/2018 du 7 décembre 2018). Ces règles spéciales sont de nature transitoire (elles sont applicables aux pensions liquidées avant 2023) et limitées à certains travailleurs (elles concernent l'industrie manufacturière, et, dans ce secteur, les travailleurs qui occupent des postes exigeant un effort physique important et qui remplissent certaines conditions d'âge, d'ancienneté et de durée de cotisation).

Prière de fournir des informations sur les mesures adoptées pour protéger de l'exploitation les travailleurs de « l'économie du travail à la tâche » ou de « l'économie de plateforme », dont l'emploi est particulièrement précaire.

De manière générale, afin d'améliorer les conditions salariales des emplois les plus précaires, le salaire minimum interprofessionnel a été augmenté de 22% pour 2019, soit 900 euros par mois (**décret royal 1462/2018 du 21 décembre 2018 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel pour 2019**).

Le **décret-loi royal 8/2019 du 8 mars 2019 portant adoption de mesures urgentes pour la protection sociale et la lutte contre la précarisation de l'emploi en matière de durée du temps de travail** modifie le paragraphe 9 de l'article 34 du texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs, et exige des employeurs l'enregistrement quotidien des heures de travail :

« 9. L'entreprise garantit l'enregistrement quotidien des heures de travail, concrètement l'heure à laquelle débute et l'heure à laquelle se termine la journée de travail de chacun des travailleurs, sous réserve de la flexibilité dans la répartition du temps de travail prévue au présent article.

Cet enregistrement du temps de travail est organisé et discuté par la voie de la négociation collective ou de l'accord d'entreprise. À défaut, l'employeur doit consulter les représentants légaux des travailleurs avant de prendre sa décision.

L'entreprise est tenue de conserver les fichiers d'enregistrement pendant au moins quatre ans. Ces derniers doivent être à la disposition des travailleurs, des représentants légaux et de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. »

L'objectif est de garantir le respect de la durée maximale du temps de travail, d'instaurer un cadre de sécurité juridique pour les travailleurs et les employeurs et de permettre à l'Inspection du travail et de la sécurité sociale d'effectuer des contrôles. L'introduction de l'enregistrement des heures de travail doit contribuer à corriger la situation de précarité, de bas salaires et de pauvreté qui touche de nombreux travailleurs victimes d'abus en matière de durée du temps de travail.

La **loi organique 3/2018 sur la protection des données à caractère personnel et la garantie des droits numériques** a introduit dans le Statut des travailleurs un nouvel article 20 bis relatif au « droit des travailleurs au respect de la vie privée dans l'environnement numérique et le droit à la déconnexion » :

« Les travailleurs ont le droit au respect de la vie privée dans l'utilisation des dispositifs numériques mis à leur disposition par l'employeur, à la déconnexion numérique et au respect de la vie privée face à l'utilisation de dispositifs de vidéosurveillance et de géolocalisation, dans les termes établis dans la législation en vigueur en matière de protection des données à caractère personnel et de garantie des droits numériques ».

Ces droits sont régis par la **loi organique 3/2018 sur la protection des données à caractère personnel et la garantie des droits numériques** (articles 87 à 91). Pour en savoir plus sur ces droits, voir ci-après la rubrique concernant les conclusions du CEDS de 2016 sur le travail et la vie privée.

Plan directeur pour un travail digne 2018-2019-2020

Par ailleurs, il y a lieu de mentionner la décision du 27 juillet 2018 du sous-secrétariat portant publication de l'accord adopté en Conseil des ministres le 27 juillet 2018 relatif à l'approbation du Plan directeur pour un travail digne 2018-2019-2020.

Ce Plan directeur a pour objectif de promouvoir l'emploi et l'entreprise, de garantir les droits au travail, d'étendre la protection sociale et d'encourager le dialogue social (les quatre piliers du programme pour un travail décent de l'Organisation internationale du travail), l'égalité hommes-femmes étant également présente en tant qu'objectif transversal. Dans cette étape de sortie de crise, la création d'emplois se caractérise par un tel niveau de précarité que la dégradation des conditions de travail se trouve au cœur des préoccupations de la société espagnole.

Les contrats de courte durée ont enregistré ces dernières années de nouveaux pics et les contrats de très courte durée sont également en hausse. Le taux d'emploi à temps partiel non souhaité dépasse largement celui de nos pays voisins. Il est fréquent que les dépassements de la durée du temps de travail et les heures supplémentaires ne soient pas rémunérés. Les faux indépendants, les faux stagiaires ou les fausses coopératives ont proliféré sur le marché, et les accidents du travail sont également en hausse.

Les groupes de population les plus touchés par cette dégradation du marché du travail sont ceux qui ont le plus besoin de protection : les jeunes, qui ont du mal à entrer sur le marché du travail ; les femmes, victimes de l'écart salarial et de diverses formes de discrimination au sein du marché du travail ; les travailleurs migrants, toujours plus

exposés aux abus ; les travailleurs plus âgés, qui souvent ne peuvent rester sur le marché du travail qu'au prix d'une dégradation de leurs conditions de travail.

Ce plan implique un virage qualitatif dans les actions menées jusqu'à présent par l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, la stratégie mise en œuvre précédemment par cette institution étant en effet réorientée afin de répondre pleinement aux priorités d'action que s'est fixées l'Inspection d'ici la fin de la législature.

Le Plan directeur comprend 75 mesures (55 de nature opérationnelle et 20 de nature organisationnelle) pour lutter contre la fraude et la précarisation du travail et mettre fin aux situations d'abus. D'une manière ou l'autre, elles visent toutes à infléchir les problématiques les plus graves que pose aujourd'hui le marché du travail en Espagne.

Selon l'Organisation internationale du travail, le travail décent est le point de convergence des quatre objectifs stratégiques qu'elle s'est fixés : la promotion des droits fondamentaux au travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social. Le travail décent apporte de la dignité et favorise le développement des capacités ; on entend par travail décent le travail qui est accompli dans le respect des principes et des droits fondamentaux du travail, rémunéré équitablement et proportionnellement à l'effort fourni, exempt de discrimination fondée sur le sexe ou de toute autre nature, assorti d'une protection sociale et appuyé par le dialogue social.

L'obtention d'un travail digne constitue une aspiration essentielle de l'homme. C'est pourquoi, le travail digne, ou le travail décent selon la terminologie internationale, est devenu un objectif universel, qui a été incorporé dans les principales déclarations relatives aux droits humains et occupe une place prééminente dans l'Agenda 2030 pour le développement durable des Nations Unies. L'importance d'un travail décent pour la réalisation des objectifs de développement durable apparaît très clairement à l'objectif n° 8, qui vise à « promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ». Mais le « travail décent » n'apparaît pas uniquement à l'objectif n° 8, il contribue fortement à la réalisation de l'objectif n° 1 (éradication de la pauvreté), de l'objectif n° 5 (égalité entre les sexes) et de l'objectif n° 10 (réduction des inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre).

Les actions de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale prévues dans le Plan directeur pour un travail digne contribuent à la réalisation de divers objectifs de développement durable et renforcent le Plan d'action pour la mise en œuvre de l'Agenda 2030, approuvé en Conseil des ministres le 29 juin 2018, avec lequel ces actions sont en parfaite adéquation.

Le gouvernement estime nécessaire et urgent d'approuver un plan pour un travail digne pour les années 2018, 2019 et 2020. Ce plan doit être l'outil principal sur lequel s'appuieront les services de l'inspection du travail et de la sécurité sociale pour lutter, dans le cadre de leurs compétences, contre les problèmes les plus graves auxquels est confronté le marché du travail en Espagne en cette étape de sortie de crise économique. La précarisation du travail constitue aujourd'hui l'une des principales préoccupations de la société espagnole.

L'objectif principal de ce plan est de recouvrer certains droits du travail et d'améliorer la qualité de l'emploi et les conditions de travail. En tendant vers cet objectif, nous contribuons en outre à renforcer la garantie de durabilité, présente et future, de notre système de sécurité sociale et des prestations sociales.

Ce plan a également pour objectif de garantir une concurrence loyale entre les entreprises au sein du marché du travail et vise les entreprises qui ne respectent pas la réglementation du travail et de la sécurité sociale en vigueur. La fraude n'est ni viable d'un point de vue économique ni juste d'un point de vue social, car elle porte atteinte à la compétitivité de l'économie espagnole et aux droits les plus fondamentaux ou élémentaires des travailleurs.

SANCTIONS ET RECOURS

Concernant les informations demandées, il y a lieu de formuler les remarques suivantes :

L'article 314 du Code pénal érige en infraction la « *discrimination grave dans l'emploi, public ou privé, contre une personne, en raison de son idéologie, de sa religion ou de ses croyances, de son origine ethnique, de sa race ou de la nation à laquelle elle appartient, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa situation familiale, d'une maladie ou d'un handicap, de sa qualité de représentant légal ou syndical des travailleurs, d'un lien de parenté avec d'autres travailleurs de l'entreprise ou de l'utilisation de l'une des langues officielles de l'État espagnol* » lorsque la situation d'égalité au regard de la loi n'est pas rétablie après une mise en demeure ou une sanction administrative et que les dommages économiques causés ne sont pas réparés. Cet article prévoit des peines de prison de six mois à deux ans ou une amende de 12 à 24 mois.

Afin de sanctionner plus lourdement de tels comportements discriminatoires, la loi organique 1/2015 du 30 mars 2015, portant modification de la loi organique 10/1995 du 23 novembre 1995 sur le Code pénal, renforce le caractère aggravant des circonstances pouvant être invoquées de manière générale pour n'importe quelle infraction commise « *pour des motifs racistes, antisémites, ou en raison de toute autre discrimination fondée sur l'idéologie, la religion, les croyances de la victime, son origine ethnique, sa race ou la nation à laquelle elle appartient, son sexe, son orientation ou identité sexuelle, ou pour des raisons de genre, de maladie ou de handicap* ».

En ce qui concerne les recours disponibles, les personnes victimes de discrimination peuvent exercer leur droit à la protection effective des juges et des tribunaux, conformément aux dispositions de l'article 24 de la Constitution espagnole, et en adéquation avec celles-ci, faire usage des recours prévus dans la législation procédurale.

Prière d'indiquer les mesures spécifiques adoptées pour lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés dans l'emploi.

Prière d'indiquer quelles sont les mesures prises pour évaluer la prévalence du problème de l'exploitation de la vulnérabilité, du travail forcé et de l'esclavage moderne.

- *Le phénomène de l'exploitation de la vulnérabilité, du travail forcé, de l'esclavage moderne a-t-il fait l'objet d'une réglementation qui prévoit l'identification et la protection des victimes, qui permette de poursuivre en justice les exploitateurs, qui oblige les entreprises à fournir des informations précises sur les mesures adoptées afin d'enquêter sur les chaînes d'approvisionnement pour le travail forcé, et qui établisse des conditions pour la passation des marchés publics propres à garantir que les fonds ne soient utilisés indirectement au profit de l'esclavage moderne ?*

En ce qui concerne l'existence d'une législation portant sur le phénomène de l'exploitation de la vulnérabilité, du travail forcé et de l'esclavage moderne, qui prévoit l'identification et la protection des victimes et permette de poursuivre en justice les exploitateurs, il y a lieu d'apporter les précisions suivantes :

Le Code pénal prévoit uniquement l'imposition de travaux au bénéfice de la communauté comme peine privative de droits en cas de commission de certaines infractions. Néanmoins, ces travaux ne peuvent être imposés qu'avec le consentement du condamné et doivent avoir pour objectif la réinsertion de ce dernier dans la société. Le condamné doit donc être disposé à coopérer pour la réalisation, non rémunérée, de certaines activités d'utilité publique en lien avec l'infraction commise. Ces activités peuvent être de nature diverse : travaux de réparation des dommages causés, appui ou aide aux victimes, participation à des ateliers ou à des programmes de rééducation ou de formation professionnelle ou culturelle, ou à des programmes d'éducation sexuelle, de formation en matière de sécurité routière, etc.

Parallèlement, le Code pénal érige en infraction le fait d'imposer à un travailleur, par la tromperie ou l'abus de faiblesse, des conditions de travail qui lèsent, suppriment ou restreignent ses droits (article 311). Le trafic de main d'œuvre illégale est également sanctionné (article 312). La loi organique 1/2015 du 30 mars 2015 portant modification de la loi organique 10/1995 du 23 novembre 1995 sur le Code pénal renforce la protection des droits des travailleurs et introduit des sauvegardes spécifiques pour les citoyens étrangers et les personnes mineures (article 311 bis).

Il convient en outre de souligner la réforme apportée par la loi organique 1/2015 du 30 mars 2015 en matière de traite d'êtres humains. L'article 177 bis, dans sa dernière version, considère expressément comme infractions le recrutement, le transport, le transfert ou l'accueil de ressortissants nationaux ou étrangers, par la violence, l'intimidation ou la tromperie, ou en abusant d'une situation de supériorité, ou d'une situation de besoin ou de vulnérabilité de la victime, afin de lui imposer des travaux ou des services forcés, l'esclavage ou des pratiques analogues à l'esclavage, à la servitude ou à la mendicité ou afin de l'exploiter à des fins sexuelles, notamment pour la production de matériels pornographiques. Cet article prévoit l'aggravation des peines applicables lorsque la victime est particulièrement vulnérable : enfants ou adolescents, femmes enceintes, personnes malades ou handicapées. Dans la lignée de cette réforme, la loi organique 1/2015 du 30 mars 2015 durcit les sanctions pénales contre l'exploitation sexuelle des enfants et la pornographie infantile, visées aux articles 187 et suivants.

En ce qui concerne la protection des victimes, il convient de souligner les points suivants. D'une part, le paragraphe 11 de l'article 177 bis du Code pénal exonère les victimes de traite de toute responsabilité pénale pour les infractions pénales qu'elles pourraient avoir commises dans le cadre de la situation d'exploitation qui leur est imposée.

D'autre part, il convient de mentionner la loi 4/2015 du 17 avril 2015 sur le statut des victimes d'infractions. Cette loi repose sur un concept de victime au sens large, en vertu duquel le terme « victime » désigne aussi bien la victime directe, c'est-à-dire celle qui subit le dommage ou le préjudice – en particulier les lésions physiques ou psychiques, les souffrances émotionnelles ou le préjudice économique –, que la victime indirecte dans les cas de mort ou de disparition, c'est-à-dire le conjoint ou la personne qui, jusqu'à la mort ou la disparition était uni par une relation d'affection à la personne décédée ou disparue : enfants, parents en ligne directe ou collatérale jusqu'au troisième degré qui se trouvaient sous sa garde, et personnes placées sous

sa tutelle ou curatelle ou en accueil familial auprès d'elle. Ce texte énumère les droits, procéduraux et autres, dont bénéficient toutes les victimes d'infractions, afin d'apporter une réponse juridique et sociale aux victimes et à leurs familles. Parmi ces droits figurent notamment : le droit de comprendre et d'être compris ; le droit à l'information dès le premier contact avec les autorités compétentes ; le droit à un service de traduction et d'interprétation ; le droit d'accès aux services d'aide et d'appui aux victimes ; le droit de participer activement à la procédure pénale ; le droit à ce que tout contact entre victime et coupable soit évité ; le droit à la protection de la vie privée.

La loi 4/2015 du 27 avril 2015 prévoit, en outre, l'organisation des bureaux d'aide aux victimes, dont les fonctions sont les suivantes : fournir des informations générales aux victimes sur leur droits et, en particulier, sur la possibilité d'avoir accès à un système public d'indemnisation ; fournir des informations sur les services spécialisés disponibles qui peuvent venir en aide aux victimes, compte tenu de leur situation personnelle et de la nature de l'infraction en cause ; apporter un soutien émotionnel aux victimes ; renseigner les victimes sur leurs droits économiques en matière de procédure, sur les formalités pour réclamer une indemnisation pour les dommages et les préjudices subis et sur l'accès à une justice gratuite ; conseiller et informer les victimes sur les risques de victimisation secondaire ou répétée, d'intimidation ou de représailles, et sur les moyens de les éviter ; coordonner les différents organes, institutions et entités compétentes en matière de prestation de services d'aide aux victimes, coordonner les juges, les tribunaux et le ministère public pour la prestation de services d'aide aux victimes. Le fonctionnement des bureaux d'aide aux victimes est régi par le décret royal 1109/2015 du 11 décembre 2015.

Par ailleurs, en vertu des dispositions de l'article 2.g) de la loi 1/1996 du 10 janvier 1996 relative à l'aide juridique gratuite, tel que rédigé dans la loi 42/2015 du 5 octobre 2015 portant modification de la loi 1/2000 du 7 janvier 2000 sur la procédure civile, les victimes de traite ont droit à l'aide juridique gratuite, indépendamment de l'existence de moyens pour ester en justice, dans les procédures liées ou dues à leur situation de victime.

En ce qui concerne les victimes ayant subi une discrimination dans l'emploi, la loi 42/2015 du 5 octobre 2015 précitée, relève les seuils donnant droit à l'aide juridique gratuite, ce qui permet d'accroître le nombre de bénéficiaires potentiels.

En ce qui concerne la réglementation interdisant toute forme de discrimination dans l'emploi fondée sur la race et l'origine ethnique, l'article 71 de la loi organique 4/2000 du 11 janvier 2000 sur les droits et les libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale, prévoit la création de l'Observatoire espagnol du racisme et de la xénophobie (OBERAXE), dont la mission est d'étudier et d'analyser ces deux phénomènes. Cet organisme est notamment habilité à présenter des propositions d'action en matière de lutte contre le racisme et la xénophobie.

En vertu du décret royal 903/2018 du 20 juillet 2018, les fonctions de l'OBERAXE sont établies comme suit :

- recueillir et analyser les informations sur le racisme et la xénophobie afin de dresser un état des lieux et de prévoir leur évolution, à travers la mise en place d'un réseau d'information ;
- promouvoir le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination, et lutter contre le racisme et la xénophobie ;

- établir une collaboration et une coordination avec les différents acteurs publics et privés, nationaux et internationaux, œuvrant dans le domaine de la prévention et de la lutte contre le racisme et la xénophobie.

En ce qui concerne les mesures spécifiques adoptées pour combattre la discrimination des migrants et des réfugiés dans l'emploi, **le processus de reconnaissance des compétences** professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité, régi par le décret royal 1224/2009, et les procédures d'évaluation mises en œuvre afin de valider ces acquis, contribuent à faciliter l'employabilité des citoyens et leur mobilité, ainsi que la cohésion sociale, et à favoriser l'apprentissage tout au long de la vie, puisque cette mesure s'adresse à des travailleurs non qualifiés. En raison de leur profil, les migrants et les réfugiés sont susceptibles de bénéficier de cette mesure.

Des inspections régulières sont-elles effectuées dans des secteurs tels que l'agriculture, le bâtiment, l'hôtellerie, l'industrie manufacturière et le travail domestique, qui sont particulièrement touchés par l'exploitation au travail ?

INSPECTION DU TRAVAIL

INFORMATION SUR LES ACTIONS MENÉES PAR LES SERVICES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE CONCERNANT LES DROITS VISÉS À L'ARTICLE 1^{ER} DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE

L'Inspection du travail et de la sécurité sociale (ITSS) est le service public chargé de surveiller le respect de la réglementation en matière de droit social. L'organisation de ce service est actuellement régie par la [loi 23/2015 du 21 juillet 2015 portant aménagement du système d'inspection du travail et de la sécurité sociale](#) (LOITSS, selon son sigle en espagnol), entrée en vigueur le 23 juillet 2015. Cette loi remplace la loi 42/1997 du 14 novembre 1997 portant aménagement du système de l'inspection du travail et de la sécurité sociale, entrée en vigueur le 15 février 1998.

La LOITSS a pour objectif principal la mise en place d'un nouveau cadre réglementaire pour l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, qui soit mieux adapté à la réalité d'aujourd'hui et dont la qualité et l'efficacité soient renforcées. Cette loi s'inscrit dans le contexte des efforts fournis par le gouvernement pour rationaliser, simplifier et moderniser les administrations publiques.

L'organisation et le fonctionnement des services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale font également l'objet des textes suivants :

- [décret royal 138/2000 du 4 février 2000 portant approbation du règlement relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale ;](#)
- [décret royal 928/1998 du 14 mai 1998 portant approbation du règlement général sur les procédures en matière de sanctions pour infraction au droit social et de rappels de cotisations à la sécurité sociale ;](#)
- [décret royal législatif 5/2000 du 4 août 2000 portant approbation du texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social ;](#)

- [décret royal 192/2018 du 6 avril 2018 portant adoption des statuts de l'organisme d'État autonome de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale.](#)

Depuis la présentation du dernier rapport sur la mise en œuvre des articles 1, 9, 10, 15 et 18 de la Charte sociale européenne et de l'article 1^{er} du Protocole additionnel de 1988, l'une des principales nouveautés concernant l'organisation et le fonctionnement des services d'inspection est l'approbation des statuts de l'organisme d'État autonome de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, en application de la loi 23/2015 du 21 juillet 2015 portant aménagement du système d'inspection du travail et de la sécurité sociale.

Avec l'approbation desdits statuts par le décret royal 192/2018 du 6 avril 2018 et la publication de ce dernier au BOE le 7 avril 2018, l'organisme d'État autonome de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale est devenu opérationnel.

Cet organisme est doté d'une personnalité juridique, d'un patrimoine et d'une trésorerie qui lui sont propres ; il jouit d'une autonomie de gestion et de la pleine capacité d'exercice. Parmi ses compétences figurent les prérogatives administratives lui permettant de remplir les fonctions qui lui incombent en vertu de la loi 23/2015 du 21 juillet 2015 portant aménagement du système d'inspection du travail et de la sécurité sociale.

Les prérogatives administratives qui lui sont conférées lui permettent, dans le domaine de ses compétences et par l'intermédiaire des organes faisant partie de sa structure, de contrôler que les règles de l'ordre social sont respectées et, le cas échéant, de demander des comptes, de fournir des conseils et, s'il y a lieu, d'exercer un rôle de conciliation, de médiation et d'arbitrage.

Les statuts de l'organisme d'État de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale régissent la structure centrale et périphérique de l'organisme, les organes de direction et la participation institutionnelle, ainsi que tous les aspects relevant du régime économique, patrimonial et contractuel.

En ce qui concerne la structure centrale, le Conseil exécutif (*Consejo Rector*) et le directeur constituent les organes de direction ; le Conseil général (*Consejo General*) est l'organe institutionnel de participation.

Le Conseil exécutif, organe supérieur de direction, a été institué sous la forme d'une structure collégiale paritaire, formée de représentants de l'administration générale de l'État et des communautés autonomes. Il a pour fonctions de proposer, d'impulser et d'approuver les décisions les plus importantes pour la bonne marche de l'organisme. Les statuts fixent également son fonctionnement – en plénière et en commission permanente – et établissent qu'il lui incombe d'approuver son règlement de fonctionnement interne.

La représentation et la gestion de l'organisme sont confiées au directeur, qui exerce les fonctions propres à l'autorité centrale de l'inspection du travail et de la sécurité sociale, conformément à la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail.

La loi 23/2015 du 21 juillet 2015 renforce la participation institutionnelle des acteurs sociaux au système d'inspection en substituant l'ancienne Commission consultative tripartite par le nouveau Conseil général, lui aussi tripartite et formé par des représentants de l'administration générale de l'État et des communautés autonomes, et par des représentants des organisations patronales et syndicales les plus représentatives. Il exerce des fonctions d'information, d'écoute et de consultation dans

les matières portées à l'attention du Conseil exécutif. Les statuts régissent la composition, les fonctions et le mode de fonctionnement du Conseil général en conformité avec ce qui précède.

L'article 12 de la LOITSS prévoit qu'il est du ressort de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale de surveiller et d'exiger que les normes légales, réglementaires et conventionnelles soient respectées, notamment par des interventions visant à garantir le principe de non-discrimination dans l'accès à l'emploi et le maintien de conditions équitables dans les relations de travail.

L'Inspection du travail et de la sécurité sociale est également chargée de surveiller et de contrôler l'utilisation des aides et subventions destinées à promouvoir l'emploi.

Pendant la période de référence du présent rapport (2015-2018), des modifications ont été apportées aux textes indiqués précédemment. Il convient notamment de mentionner les modifications ci-dessous.

Les contenus du décret royal 138/2000 et du décret royal 928/1998 ont été modifiés suite à la promulgation du décret royal 1078/2017 du 29 décembre 2017 portant modification du règlement sur l'organisation et le fonctionnement de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, approuvé par le décret royal 138/2000 du 4 février 2000, et du règlement général sur les procédures en matière de sanctions pour infraction au droit social et de rappels de cotisations à la sécurité sociale, approuvé par le décret royal 928/1998 du 14 mai 1998. Les diverses modifications que le décret royal 1078/2017 introduit dans lesdits règlements sont liées aux dispositions de la loi 23/2015 du 21 juillet 2015 portant aménagement du système d'inspection du travail et de la sécurité sociale en vertu desquelles un nouveau corps de fonctionnaires est créé : le corps des sous-inspecteurs du travail. Ce corps est désormais divisé en deux catégories : celle des sous-inspecteurs de l'emploi et de la sécurité sociale, formée par les sous-inspecteurs du corps des sous-inspecteurs de l'emploi et de la sécurité sociale déjà existant, et celle des sous-inspecteurs de la sécurité et de la santé au travail, qui est celle nouvellement créée. Les fonctions concrètes de chacune de ces deux catégories de sous-inspecteurs sont établies dans le décret-royal 1078/2017.

Enfin, des modifications sont introduites dans le décret royal législatif 5/2000 du 4 août 2000, portant approbation du texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social, suite à l'adoption des textes suivants :

- décret-loi royal 4/2015 du 22 mars 2015 portant adoption de mesures urgentes pour la réforme du système de formation professionnelle pour l'emploi en milieu professionnel ;
- loi 30/2015 du 9 septembre 2015 portant réglementation du système de formation professionnelle pour l'emploi en milieu professionnel ;
- décret-loi royal 9/2017 du 26 mai 2017 portant transposition de directives européennes relatives aux finances, au commerce, à la santé et au détachement de travailleurs ;
- la loi 6/2017 du 24 octobre 2017 portant adoption de mesures urgentes de réforme du travail indépendant ;
- le décret-loi royal 28/2018 du 28 décembre 2018 portant revalorisation des pensions publiques et adoption d'autres mesures urgentes en matière sociale, de travail et d'emploi.

Après cet aperçu des compétences de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, nous poursuivons avec l'analyse de l'article 1^{er} de la Charte sociale et les différentes infractions prévues dans la législation sociale à cet égard.

A) INFRACTIONS EN CAS DE MANQUEMENT AU PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

Tout manquement d'une entreprise au principe de non-discrimination dans l'accès à l'emploi, est constitutif d'une infraction très grave, conformément à l'article 16.1.c) du décret royal législatif 5/2000 du 4 août 2000 portant approbation du texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social. Ledit article qualifie d'infraction très grave le fait de : *« demander des informations à caractère personnel au cours d'une procédure de sélection ou de fixer des conditions, par la publicité, la diffusion ou tout autre moyen, qui constituent une forme de discrimination dans l'accès à l'emploi fondée sur le sexe, l'origine, notamment raciale ou ethnique, l'âge, l'état civil, le handicap, la religion ou les croyances, les opinions politiques, l'orientation sexuelle, l'appartenance syndicale, le statut social, ou l'utilisation de l'une des langues de l'État espagnol »*.

Tout manquement d'une entreprise au principe de non-discrimination dans les relations de travail constitue une infraction très grave, conformément à l'article 8, paragraphe 12, du décret royal législatif 5/2000 susvisé, qui qualifie d'infraction très grave *« les décisions unilatérales de l'entreprise impliquant, directement ou indirectement, des discriminations négatives en raison de l'âge ou d'un handicap ; des discriminations, positives ou négatives, concernant la rémunération, le temps de travail, la formation, l'avancement ou toute autre condition de travail ; des discriminations fondées sur le sexe, l'origine, notamment raciale ou ethnique, l'état civil, le statut social, la religion ou les croyances, les opinions politiques, l'orientation sexuelle, l'adhésion ou non à un syndicat et à ses accords, un lien de parenté avec d'autres travailleurs de l'entreprise, ou l'utilisation de l'une des langues de l'État espagnol ; les décisions de l'employeur impliquant un traitement défavorable envers un travailleur suite à une réclamation effectuée au sein de l'entreprise ou à un recours présenté devant l'administration ou la justice afin d'exiger le respect du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination »*.

Les sanctions prévues pour ces infractions vont de 6 251 à 187 515 euros, conformément à l'article 40.1.c) du décret royal législatif 5/2000 susvisé, le montant pouvant être modulé conformément aux principes énoncés à l'article 39.2, qui établit que *« les sanctions sont fonction de la négligence et de l'intentionnalité de l'auteur de l'infraction, de la fraude ou de la connivence, de la non-observance des avertissements préalables ou des mises en demeure de l'Inspection du travail, du chiffre d'affaires de l'entreprise, du nombre de travailleurs ou de bénéficiaires éventuellement concernés, du préjudice causé et du montant de la fraude, ces circonstances pouvant aggraver ou atténuer la rigueur de la sanction applicable à l'infraction commise »*.

Outre les sanctions prévues audit article 40.1.c), la législation espagnole prévoit à l'article 46 bis du décret royal législatif 5/2000 une série de peines applicables à titre accessoire à l'infraction visée à l'article 8, paragraphe 12, entre autres. Les sanctions à titre accessoire sont les suivantes :

« a) [Le responsable de l'infraction] perd, automatiquement et proportionnellement au nombre de travailleurs concernés par l'infraction, les aides, les allègements fiscaux et,

d'une manière générale, les avantages liés à la mise en œuvre de programmes pour l'emploi, avec effet à la date à laquelle l'infraction a été commise.

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

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

Néanmoins, ce décret prévoit que, en cas d'infraction pour discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, visée à l'article 8.12 de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social, les sanctions à titre accessoire peuvent être remplacées par l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'égalité hommes-femmes dans l'entreprise, sauf si celle-ci est déjà obligée d'élaborer un tel plan en vertu d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle ou d'une décision de l'administration. La décision en ce sens est prise par l'autorité du travail compétente, à la demande de l'entreprise et sur rapport de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, le délai de prescription des sanctions à titre accessoire étant alors suspendu.

Par ailleurs, l'Inspection du travail et de la sécurité sociale veille au respect par les entreprises de l'obligation légale ou conventionnelle de disposer de plans d'égalité. À cet égard, le décret royal législatif 5/2000, qualifie d'infractions les faits suivants :

« ne pas remplir les obligations relatives aux plans d'égalité prévues dans la loi organique 3/2007 du 22 mars 2007 pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes, dans le Statut des travailleurs ou dans la convention collective applicable » (Infraction grave art. 7.13) ;

« ne pas élaborer le plan d'égalité, ne pas l'appliquer ou l'appliquer en ignorant ouvertement les termes qui y sont fixés, lorsque l'obligation d'établir ce plan découle des dispositions du point 2 de l'article 46 bis de la présente loi » (infraction très grave, art. 8.17).

L'article 46 bis, paragraphe 2, du décret royal 5/2000 prévoit également de manière expresse que *« si le plan n'est pas élaboré, s'il n'est pas appliqué ou s'il est appliqué en ignorant ouvertement les termes fixés dans la décision rendue par l'autorité du travail, cette dernière peut, sur proposition de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, annuler le remplacement des sanctions à titre accessoire, sans préjudice de la sanction correspondante pour l'infraction commise visée à l'article 8, paragraphe 17, lesquelles sont appliquées comme suit :*

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

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

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

B) INFRACTIONS CONCERNANT L'APPLICATION DES MESURES D'AIDE À L'EMPLOI

L'Inspection du travail et de la sécurité sociale compte également parmi ses attributions, la surveillance et le contrôle de l'application des mesures prévues en matière de promotion de l'emploi. Concrètement, l'application des aides ou subventions perçues par les entreprises et dont l'objectif est la création et le maintien d'emplois.

L'article 16 du décret royal législatif 5/2000 établit deux infractions très graves pour les faits suivants :

« obtenir ou bénéficier indûment de subventions ou d'aides à l'emploi, ou de toute autre mesure établie dans les programmes d'aide à la création d'emploi ou à la formation professionnelle pour l'emploi, accordées, financées ou garanties, intégralement ou en partie, par l'État, les communautés autonomes ou le Fonds social européen, ou toute autre aide ou initiative européenne, dans le cadre de la mise en œuvre du droit du travail, ne relevant pas du régime économique de la Sécurité sociale » (article 16.1.d) ;

« la non-application ou les dérives dans l'application des aides ou des subventions destinées à la promotion de l'emploi, à la réinsertion des chômeurs, à la formation professionnelle pour l'emploi, accordées, financées ou garanties, intégralement ou en partie, par l'État, les communautés autonomes ou le Fonds social européen, ou toute autre aide ou initiative européenne, dans le cadre de la mise en œuvre du droit du travail, ne relevant pas du régime économique de la Sécurité sociale » (article 16.1.e)).

En outre, l'article 22.9 prévoit une infraction grave dans le cas suivant :

« obtenir ou bénéficier indûment de tout allègement fiscal ou avantage lié au paiement des cotisations sociales correspondantes, étant entendu qu'une infraction est commise pour chaque travailleur concerné, sauf s'il s'agit d'avantages au titre de la formation professionnelle pour l'emploi et de réductions des cotisations pour risques professionnels accordés aux entreprises ayant contribué de manière particulière à la réduction du nombre d'accidents du travail et à la mise en œuvre d'actions effectives visant à prévenir les risques, auquel cas il est entendu qu'il y a une infraction par entreprise et par action de formation ».

C) TRAVAIL FORCÉ

Il y a, en Espagne, interdiction absolue d'imposer des travaux forcés ou obligatoires. C'est pourquoi il n'existe pas de textes réglementant d'éventuels cas de travail forcé ou obligatoire ou des exceptions à cette interdiction générale, qui permettraient l'exécution de travaux soumis au contrôle et à la surveillance de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale.

Toutefois, il existe bien évidemment des cas de violation flagrante de cette interdiction d'imposer des travaux forcés. Plusieurs facteurs expliquent l'apparition de ces cas, notamment les inégalités qui existent entre les différentes nations et les différents territoires en termes de revenus, de sécurité ou de niveau de formation. Ces facteurs, ajoutés aux effets complexes de la mondialisation, sont à l'origine de l'apparition de réseaux de traite d'êtres humains qui, sous la menace ou en étant soumis directement

à des violences physiques, sont exploités à des fins sexuelles ou à des fins de travail. Il y a lieu de souligner à ce sujet que ce sont souvent les travailleurs migrants, originaires des pays les plus pauvres, qui sont plus facilement victimes de cette exploitation, abusés par des réseaux organisés de migration illégale qui leur font miroiter de meilleures conditions de vie pour eux et pour leurs familles.

En Espagne, l'imposition de travaux ou de services forcés, de l'esclavage ou de pratiques analogues à l'esclavage, à la servitude ou à la mendicité, constitue une infraction visée à l'article 177 bis de la loi organique 1/2015 du 30 mars 2015 sur le Code pénal portant modification de la loi organique 10/1995 du 23 novembre 1995 sur le Code pénal. Cet article a été rédigé en conformité avec la directive [2011/36/UE](#) du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes.

Il convient de souligner que l'Espagne a adopté un protocole-cadre pour la protection des victimes de la traite d'êtres humains en octobre 2011, fruit d'un accord entre le ministère de la Justice, le ministère de l'Intérieur, le ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale, le ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité et le Conseil général du pouvoir judiciaire. Ce protocole établit un mécanisme, impliquant toutes les parties prenantes, dont le but est la détection, l'identification, l'assistance et la protection des victimes de la traite. Ce protocole-cadre prévoit une coordination appropriée entre les différents acteurs susceptibles d'intervenir dans la détection des victimes de la traite : autorités de police, services pour l'emploi, services sociaux, personnel des centres de rétention, responsables de la protection internationale, ONG. La responsabilité de l'identification des victimes de la traite incombe aux autorités de police spécialisées en la matière.

Dans ce domaine, les actions de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale sont, en général, menées conjointement avec les forces de sécurité de l'État. La seule compétence relevant de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale est la détection. Celle-ci peut être le résultat d'une intervention conjointe avec les forces de sécurité de l'État ou d'une action indépendante des fonctionnaires de l'ITSS donnant lieu à la découverte fortuite d'un cas de traite. L'Inspection du travail est tenue « *d'en référer à l'organe juridictionnel compétent ou au ministère public et de s'abstenir de poursuivre la procédure de sanction tant que l'autorité judiciaire n'a pas rendu un jugement définitif ou une décision mettant fin à la procédure ou tant que le ministère public ne déclare pas que l'ouverture ou la poursuite d'une procédure est sans fondement* » (article 3.2 du décret royal législatif 5/2000).

Outre l'adoption du protocole-cadre pour la protection des victimes de la traite des êtres humains, l'ITSS a réalisé les activités suivantes en la matière :

- participation de l'ITSS à la Commission de suivi du protocole-cadre de protection des victimes de la traite en novembre 2014 ;
- signature d'une Convention de collaboration entre le ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale et le ministère de l'Intérieur sur la coordination entre l'Inspection du travail et de la sécurité sociale et les forces de sécurité de l'État en matière de lutte contre l'emploi irrégulier et la fraude à la sécurité sociale, l'un des objectifs de cet accord étant la collaboration en matière de traite d'êtres humains à des fins d'exploitation par le travail ; pendant la période 2015-2018, 17 000 actions conjointes ont été menées chaque année ;
- renforcement de la coordination entre les forces de sécurité de l'État en matière de traite d'êtres humains à des fins d'exploitation par le travail ;

- depuis 2004, formation spécifique à l'intention des nouvelles promotions d'inspecteurs du travail et de la sécurité sociale en matière de traite d'êtres humains dans le cadre de la procédure de sélection pour entrer dans les services de l'ITSS ;
- création de la fonction de coordinateur en matière de traite d'êtres humains, un inspecteur étant chargé de la coordination des actions en la matière au sein des services provinciaux de l'ITSS ;
- Journées d'action conjointe (*Joint Action Days, JAD*) : en ce qui concerne la plateforme EMPACT d'Europol, les différents pays membres organisent depuis 2016 les « Journées d'action conjointe » pour la lutte contre la traite d'êtres humains à des fins d'exploitation par le travail, qui réunissent les forces de sécurité de l'État et de l'Inspection du travail. Ces actions conjointes ont pour objectif de déceler d'éventuels cas de traite d'êtres humains à des fins d'exploitation par le travail. Des contrôles sont effectués tant en matière de sécurité sociale et d'immigration, que de conditions de travail et de prévention des risques professionnels.

Quoi qu'il en soit, en marge de ces actions spécifiques, l'Inspection du travail et de la sécurité sociale contrôle de manière habituelle les conditions de travail et d'emploi des travailleurs et vérifie qu'il n'existe pas de situations de discrimination, ni dans l'accès à l'emploi ni dans les conditions de travail.

LES ACTIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE EN CHIFFRES

Les tableaux ci-dessous présentent le bilan global des actions menées par l'Inspection du travail afin de vérifier le respect du principe de non-discrimination. Les chiffres présentés portent sur : a) la discrimination dans l'accès à l'emploi ; et b) la discrimination dans le domaine des relations de travail.

A) Discrimination dans l'accès à l'emploi (article 16.1 du décret royal législatif 5/2000)

Les actions réalisées par l'Inspection du travail et de la sécurité sociale en matière de discrimination dans l'accès à l'emploi sont enregistrées dans le système d'information de l'ITSS (appelé *Integra*) sous deux codes d'action : le code 3E pour les cas de discrimination fondée sur le sexe et le code 4E pour les cas de discrimination fondée sur des raisons autres que le sexe.

I. Discrimination dans l'accès à l'emploi fondée sur le sexe

Le bilan des actions mises en œuvre par le système de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale relevant du code d'action 3E pendant la période de référence du rapport (2015-2018) est présenté dans le tableau ci-dessous.

Actions menées par l'Inspection du travail et de la sécurité sociale en matière de discrimination dans l'accès à l'emploi fondée sur le sexe²

² Source années 2015 à 2017 : rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Source année 2018 : résumé général des ordres de service. Direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Données correspondant au code d'action 3E. Tous les chiffres cités dans le présent rapport pour 2018 sont provisoires.

(2015-2018)

ANNÉE	Actions	Infractions constatées	Montant sanctions proposées (en euros)	Travailleurs concernés par les infractions	Mises en demeure
2015	274	6	50 255	24	112
2016	283	6	37 506	6	110
2017	297	22	181 270	47	138
2018	319	16	108 766	38	108

II. Discrimination dans l'accès à l'emploi pour d'autres raisons

Le bilan des actions mises en œuvre par le système de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale relevant du code d'action 4E pendant la période de référence du rapport (2015-2018) est présenté dans le tableau ci-dessous.

Actions menées par l'Inspection du travail et de la sécurité sociale en matière de discrimination dans l'accès à l'emploi pour des raisons autres que le sexe ³

(2015-2018)

ANNÉE	Actions	Infractions constatées	Montant sanctions proposées (en euros)	Travailleurs concernés par les infractions	Mises en demeure
2015	59	1	25 001	3	8
2016	40	1	6 251	4	1
2017	30	2	37 491	2	5
2018	31	0	0	0	1

B) Discrimination dans les relations de travail (article 8.12 du décret royal législatif 5/2000)

I. Discrimination au travail fondée sur le sexe

³ Source années 2015 à 2017 : rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Source année 2018 : résumé général des ordres de service. Direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Données correspondant au code d'action 4E. Tous les chiffres cités dans le présent rapport pour 2018 sont provisoires.

Les actions menées par l'Inspection du travail et de la sécurité sociale en matière de discrimination dans les relations de travail fondée sur le sexe, sont enregistrées dans le système d'information *Integra* sous le code d'action 4T (« discrimination fondée sur le sexe »). Une partie des actions figurant sous ce code correspondent à des cas de discrimination en matière de rémunération.

Sur ce point, les inspections se concentrent sur les entreprises qui ont fait l'objet de plaintes et sur celles inscrites sur la liste des actions programmées et planifiées. Elles ont pour objectif de vérifier l'existence ou non de discriminations fondées sur le sexe.

Contrôles en matière de discrimination fondée sur le sexe⁴ (2015-2018)

ANNÉE	Actions	Infractions constatées	Montant sanctions proposées (en euros)	Personnel concerné par les infractions	Mises en demeure
2015	1 357	25	227 390	376	75
2016	1 358	23	210 016	319	121
2017	1 238	16	137 516	237	112
2018	1 046	28	440 020	219	74

II. Discrimination au travail pour des raisons autres que le sexe

Les actions menées par l'Inspection du travail et de la sécurité sociale en matière de discrimination dans les relations de travail pour des raisons autres que le sexe sont enregistrées dans le système d'information *Integra* sous le code d'action 5T. Le bilan des actions menées pendant la période 2011-2014 est présenté dans le tableau suivant :

Actions menées par l'Inspection du travail et de la sécurité sociale en matière de discrimination au travail pour des raisons autres que le sexe ⁵

⁴ Tous les chiffres correspondent au code d'action 4T. Source : rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale pour les années 2014 à 2017. Les chiffres de 2018 sont provisoires ; ils sont tirés du résumé général des ordres de service. Direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Ministère du Travail, des Migrations et de la Sécurité sociale.

⁵ Tous les chiffres correspondent au code d'action 5T. Source : rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale pour les années 2014 à 2017. Les chiffres de 2018 sont provisoires ; ils sont tirés du résumé général des ordres de service. Direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Ministère du Travail, des Migrations et de la Sécurité sociale.

(2015-2018)

ANNÉE	Actions	Infractions constatées	Montant sanctions proposées (en euros)	Travailleurs concernés par les infractions	Mises en demeure
2015	1 656	34	241 925	62	75
2016	1 719	33	264 146	77	104
2017	1 807	24	173 771	67	74
2018	1 583	29	320 649	96	98

C) Actions spécifiques de lutte contre la discrimination

Les tableaux figurant sur les pages suivantes présentent l'ensemble des actions menées par l'Inspection du travail et de la sécurité sociale en matière de lutte contre la discrimination, ainsi que leurs résultats. Toutes ces actions sont enregistrées dans le système d'information *Integra* sous quatre codes d'action différents, comme nous l'avons déjà signalé.

Évoquer la lutte contre la discrimination, c'est nécessairement évoquer le Plan directeur pour un travail digne 2018-2020, que le gouvernement a approuvé en Conseil des ministres le 27 juillet 2018. Ce plan est désormais l'outil principal sur lequel s'appuient les services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale pour combattre, dans le cadre de leurs compétences, les problèmes les plus graves auxquels est confronté le marché du travail en Espagne. L'objectif principal de ce plan est de recouvrer certains droits du travail et d'améliorer la qualité de l'emploi et les conditions de travail, en vue de garantir la durabilité, présente et future, du système espagnol de sécurité sociale ainsi que les prestations sociales. Les actions à mettre en œuvre par l'Inspection du travail et de la sécurité sociale établies dans le plan sont de nature à contribuer à la réalisation de divers objectifs de développement durable, notamment l'ODD 8, et à renforcer le Plan d'action pour la mise en œuvre de l'Agenda 2030, approuvé par le Conseil des ministres le 29 juin 2018, avec lequel lesdites actions sont en parfaite adéquation.

Le Plan directeur pour un travail digne définit l'activité de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale dans une perspective de genre et prévoit 55 mesures opérationnelles relevant de 9 champs d'action. En ce qui concerne l'un de ces champs d'action, la **protection des droits fondamentaux et la promotion de l'égalité**, le Plan directeur mentionne explicitement l'interdiction de porter atteinte à la vie privée et à l'honneur des travailleurs, consacrée dans le droit espagnol, ainsi que l'**interdiction de toute forme de discrimination**, en insistant sur les discriminations fondées sur le sexe, l'âge, le handicap, l'origine, notamment raciale ou ethnique, l'état civil, le statut social, la religion ou les croyances, les opinions politiques, l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

La pluralité et la diversité sont deux des principales valeurs qui régissent notre réalité sociale et professionnelle, dans laquelle doivent prévaloir le droit fondamental à

l'égalité et à la non-discrimination, ainsi que le respect et la prise en compte de la dignité des personnes.

Les mesures mises en œuvre en 2018, en application des dispositions du plan, sont énumérées ci-dessous. Elles sont destinées à contribuer à avancer vers les objectifs de promotion de l'égalité et de lutte contre toute forme de discrimination en raison de caractéristiques personnelles ou sociales, en particulier la discrimination salariale fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe.

- Création de l'unité de lutte contre la discrimination : cette unité a été créée au sein de la sous-direction générale pour la Coordination de l'inspection du système des relations de travail de l'organisme d'État de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, avec une mission clairement définie. La fonction de chef d'équipe de l'unité de lutte contre la discrimination a également été créée.

- Création d'une boîte aux lettres pour le signalement d'abus à l'Inspection du travail et de la sécurité sociale : l'une des mesures opérationnelles prévues dans le [Plan directeur pour un travail digne](#) est la création de la BOÎTE AUX LETTRES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE. Ce nouvel outil a des objectifs qui diffèrent de ceux de l'ancienne boîte aux lettres pour la lutte contre la fraude au travail, mise en place en août 2013. Désormais, tous les comportements impliquant la précarisation dans l'emploi peuvent être dénoncés. De même, cette nouvelle boîte aux lettres prévoit explicitement la possibilité de communiquer des cas de discrimination dans l'accès à l'emploi et de harcèlement sexuel.

- Participation aux stratégies et aux plans d'actions des administrations publiques : l'ITSS contribue, avec des mesures spécifiques, au Pacte d'État contre la violence de genre, ainsi qu'aux différents Plans stratégiques pour l'égalité des chances, au Plan stratégique national pour l'enfance et l'adolescence et au Protocole contre la traite des enfants. Dans le nouveau Plan stratégique pour l'égalité des chances, qui est en cours d'élaboration, l'Inspection du travail a proposé une augmentation du nombre de mesures concrètes à mettre en œuvre par cet organisme.

- Formation spéciale organisée par l'École de l'inspection du travail : en 2018, une action spécifique de formation en matière de lutte contre la discrimination a été menée auprès des inspecteurs, sous la forme de cours présentiels et en ligne d'une durée de quatre mois.

- Nomination d'inspecteurs spécialisés : en plus des postes d'inspecteurs spécialisés dans la lutte contre la discrimination dont disposent tous les services provinciaux d'inspection, des inspecteurs sont également nommés dans chaque communauté autonome afin d'assurer la coordination opérationnelle des inspecteurs de province.

En complément des informations générales contenues dans les tableaux figurant aux pages précédentes, des informations plus spécifiques sur les résultats de certaines campagnes mises en œuvre par l'ITSS sont également disponibles. Il s'agit de campagnes qui visent certains secteurs de production et certaines catégories de travailleurs. Les actions spécifiques en matière de lutte contre la discrimination portent sur deux aspects particuliers :

- l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- les conditions de travail discriminatoires à l'égard des travailleurs migrants.

Les tableaux ci-après présentent ces actions spécifiques, ainsi que le cadre juridique, les secteurs de production concernés et les résultats obtenus.

I. Actions en matière d'égalité effective entre les femmes et les hommes

Depuis la publication de la loi organique 3/2007 du 22 mars 2007, pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes, la direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, en sa qualité d'autorité centrale, a considéré qu'il était nécessaire de rédiger un Plan d'actions permanentes afin de surveiller le respect des obligations visées dans ladite loi, ainsi que dans d'autres dispositions relatives aux droits des travailleurs et aux obligations des entreprises en matière de non-discrimination fondée sur le sexe et d'égalité effective entre les femmes et les hommes. C'est ainsi qu'a été approuvé le « *Plan d'action de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale 2008-2010 pour la surveillance de l'égalité effective entre les hommes et les femmes dans les entreprises* ». Dans le cadre de ce plan, des campagnes d'inspection spécifiques, en matière de discrimination salariale fondée sur le sexe, ont été lancées dans des entreprises appartenant aux branches d'activité suivantes : établissements financiers ; hôtellerie ; services de nettoyage de bâtiments et de locaux ; commerce ; industrie textile ; industrie sidérurgique et métallurgique.

En 2011, une fois le plan 2008-2010 arrivé à terme, les retours d'expérience ont permis de dégager de nouveaux critères. Sur la base de ces critères, la direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, en sa qualité d'autorité centrale, a rédigé les Instructions 3/2011, toujours en vigueur, relatives à la surveillance du respect de l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans les entreprises. Ces instructions exigent que les actions de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale en matière d'égalité et de non-discrimination fondée sur le sexe soient des actions permanentes et qu'elles soient intégrées dans la planification annuelle des inspections du travail dans toutes les communautés autonomes.

Les Instructions 3/2011 établissent que l'ITSS doit : mener les actions nécessaires permettant de répondre à des demandes ponctuelles (plaintes, demandes de rapports émanant d'autres administrations ou de la justice) ; poursuivre la mise en œuvre des actions permanentes programmées auprès d'entreprises choisies sur la base de critères de sélection précis ; et accroître le nombre d'actions ciblées que l'ITSS est amenée à réaliser, sur la base d'informations pertinentes, auprès d'entreprises soupçonnées de commettre des irrégularités ou ayant reçu l'injonction d'adopter des mesures concrètes ou d'élaborer un plan en faveur de l'égalité. Les actions de l'ITSS se concentrent ainsi sur les aspects suivants :

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

Les tableaux suivants présentent les actions menées par l'Inspection du travail et de la sécurité sociale concernant les mesures pour l'égalité entre les femmes et les hommes et leurs résultats, pendant la période de référence du présent rapport (2015-2018). Les

actions et leurs résultats sont ventilés par année et par matière soumise à inspection (relations de travail, prévention des risques professionnels, emploi) :

Actions de l'Inspection de travail et de la sécurité sociale en matière d'égalité (2015)⁶

RELATIONS DE TRAVAIL	NOMBRE ACTIONS	NOMBRE INFRACTIONS	MONTANT SANCTIONS PROPOSÉES	TRAVAILLEURS CONCERNÉS PAR LES INFRACTIONS	NOMBRE MISES EN DEMEURE
Discrimination fondée sur le sexe	1 357	25	227 390	376	75
Harcèlement sexuel	976	7	26 255	576	348
Plans d'égalité et autres obligations	769	19	75 233	16 660	304
Harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe	247	6	98 752	1 445	60
Droits en matière de conciliation des temps de vie	653	9	14 383	19	55
Discrimination dans la négociation collective	623	0	0	0	6
PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	NOMBRE ACTIONS	NOMBRE INFRACTIONS + Mises en demeure admin.	MONTANT INFRACTIONS	TRAVAILLEURS CONCERNÉS	NOMBRE MISES EN DEMEURE
Protection de la maternité et de l'allaitement	1 448	14	99 419	27	590
EMPLOI	NOMBRE ACTIONS	NOMBRE INFRACTIONS	MONTANT INFRACTIONS	TRAVAILLEURS CONCERNÉS	NOMBRE MISES EN DEMEURE
Discrimination dans l'accès à l'emploi fondée sur le sexe	274	6	50 255	24	112
TOTAL	NOMBRE ACTIONS	NOMBRE INFRACTIONS	MONTANT INFRACTIONS	TRAVAILLEURS CONCERNÉS	NOMBRE MISES EN DEMEURE
	6 347	86	591 687	19 127	1 550

Actions de l'Inspection de travail et de la sécurité sociale en matière d'égalité (2016)⁷

RELATIONS DE TRAVAIL	NOMBRE ACTIONS	NOMBRE INFRACTIONS	MONTANT SANCTIONS PROPOSÉES	NOMBRE DE TRAVAILLEURS CONCERNÉS PAR	NOMBRE MISES EN DEMEURE
----------------------	----------------	--------------------	-----------------------------	--------------------------------------	-------------------------

⁶ Source : rapport annuel de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale (année 2015).

⁷ Source : rapport annuel de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale (année 2016).

				LES INFRACTIONS	
Discrimination fondée sur le sexe	1 358	23	210 016	319	121
Harcèlement sexuel	628	3	8 128	82	271
Plans d'égalité et autres obligations	887	29	133 358	21 579	513
Harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe	204	2	12 502	2	137
Droits en matière de conciliation des temps de vie	640	6	6 130	15	69
Discrimination dans la négociation collective	697	0	0	0	4
PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	NOMBRE ACTIONS	NOMBRE INFRACTIONS + Mises en demeure admin.	MONTANT INFRACTIONS	TRAVAILLEURS CONCERNES	NOMBRE MISES EN DEMEURE
Protection de la maternité et de l'allaitement	1 279	12	116 515	16	601
EMPLOI	NOMBRE ACTIONS	NOMBRE INFRACTIONS	MONTANT INFRACTIONS	TRAVAILLEURS CONCERNES	NOMBRE MISES EN DEMEURE
Discrimination dans l'accès à l'emploi fondée sur le sexe	283	6	37 506	6	110
TOTAL	NOMBRE ACTIONS	NOMBRE INFRACTIONS	MONTANT INFRACTIONS	TRAVAILLEURS CONCERNES	NOMBRE MISES EN DEMEURE
	5 976	81	524 155	22 019	1 826

Actions de l'Inspection de travail et de la sécurité sociale en matière d'égalité (2017)⁸

RELATIONS DE TRAVAIL	NOMBRE ACTIONS	NOMBRE INFRACTIONS	MONTANT SANCTIONS PROPOSÉES	NOMBRE DE TRAVAILLEURS CONCERNES PAR LES INFRACTIONS	NOMBRE MISES EN DEMEURE
Discrimination fondée sur le sexe	1 238	16	137 516	237	112
Harcèlement sexuel	460	5	18 129	150	168
Plans d'égalité et autres obligations	807	18	51 011	20 319	344
Harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe	167	3	53 002	103	106
Droits en matière de conciliation des temps de vie	598	9	6 532	1 302	66

⁸ Source : rapport annuel de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale (année 2017).

Discrimination dans la négociation collective	750	0	0	0	2
PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	NOMBRE ACTIONS	NOMBRE INFRACTIONS + Mises en demeure admin.	MONTANT INFRACTIONS	TRAVAILLEURS CONCERNES	NOMBRE MISES EN DEMEURE
Protection de la maternité et de l'allaitement	1 389	23	324 572	18	556
EMPLOI	NOMBRE ACTIONS	NOMBRE INFRACTIONS	MONTANT INFRACTIONS	TRAVAILLEURS CONCERNES	NOMBRE MISES EN DEMEURE
Discrimination dans l'accès à l'emploi fondée sur le sexe	297	22	181 270	47	138
TOTAL	NOMBRE ACTIONS	NOMBRE INFRACTIONS	MONTANT INFRACTIONS	TRAVAILLEURS CONCERNES	NOMBRE MISES EN DEMEURE
	5 706	96	772 032	22 076	1 492

Actions de l'Inspection de travail et de la sécurité sociale en matière d'égalité (2018)⁹

RELATIONS DE TRAVAIL	NOMBRE ACTIONS	NOMBRE INFRACTIONS	MONTANT SANCTIONS PROPOSÉES	NOMBRE DE TRAVAILLEURS CONCERNES PAR LES INFRACTIONS	NOMBRE MISES EN DEMEURE
Discrimination fondée sur le sexe	1 046	28	440 020	219	74
Harcèlement sexuel	381	4	96 877	4	73
Plans d'égalité et autres obligations	847	38	144 640	26 540	351
Harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe	135	3	17 502	62	70
Droits en matière de conciliation des temps de vie	1 081	12	41 658	19	68
Discrimination dans la négociation collective	762	0	0	0	5
PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	NOMBRE ACTIONS	NOMBRE INFRACTIONS + Mises en demeure admin.	MONTANT INFRACTIONS	TRAVAILLEURS CONCERNES	NOMBRE MISES EN DEMEURE
Protection de la maternité et de l'allaitement	1 151	47	639 371	1 582	472
EMPLOI	NOMBRE ACTIONS	NOMBRE INFRACTIONS	MONTANT INFRACTIONS	TRAVAILLEURS CONCERNES	NOMBRE MISES EN DEMEURE
Discrimination dans l'accès à l'emploi fondée sur le sexe	319	16	108 766	38	108

⁹ Les chiffres de 2018 sont provisoires ; ils sont tirés du résumé général des ordres de service. Direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Ministère du Travail, des Migrations et de la Sécurité sociale.

TOTAL	NOMBRE ACTIONS	NOMBRE INFRACTIONS	MONTANT INFRACTIONS	TRAVAILLEURS CONCERNES	NOMBRE MISES EN DEMEURE
	5 722	148	1 488 834	28 464	1 221

II. Campagnes spécifiques en matière de discrimination salariale fondée sur le sexe

Conformément aux Instructions 3/2011 relatives à la surveillance de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises, dans le cadre des actions mises en œuvre en matière d'égalité, l'Inspection du travail et de la sécurité sociale mène une campagne spécifique dans plusieurs secteurs d'activité afin de vérifier l'existence de discrimination salariale, directe ou indirecte. Les résultats de cette campagne pour la période de référence du présent rapport sont présentés dans le tableau suivant :

Actions menées par l'Inspection du travail et de la sécurité sociale en matière de discrimination salariale fondée sur le sexe¹⁰ (2015-2018)

Année	Actions	Infractions ayant fait l'objet d'un procès-verbal	Mises en demeure
2015	895	19	66
2016	893	11	87
2017	775	20	89
2018	867	16	56

III. Actions en matière de conditions de travail discriminatoires à l'égard des travailleurs migrants

La campagne sur les conditions de travail discriminatoires à l'égard des travailleurs migrants, réalisée chaque année depuis 2008, ne concerne pas les travailleurs étrangers ne disposant pas d'une autorisation administrative pour travailler en Espagne. Cette campagne est destinée aux **travailleurs migrants** qui ont obtenu une autorisation administrative pour travailler en Espagne et se trouvent en situation régulière. Elle a pour objectif de déceler d'éventuelles discriminations dans les relations de travail à leur égard.

Lors de la conception de cette campagne, il a été décidé, d'une part, que l'activité d'inspection devait avoir un caractère intégral et ne ciblerait pas un domaine déterminé et, d'autre part, qu'il incombait aux inspecteurs et aux inspectrices de déterminer l'existence éventuelle de situations de discrimination.

¹⁰ Source années 2015-2017 : rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Source année 2018 : résumé général des ordres de service. Direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Tous les chiffres cités dans le présent rapport pour 2018 sont provisoires.

Le contenu et les résultats de la campagne sont présentés dans les rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale.

D'après les données figurant dans les rapports annuels de 2015, 2016 et 2017 et celles disponibles pour 2018¹¹, les résultats sont les suivants :

Année 2015 :

- ✓ Actions : 2 467
- ✓ Mises en demeure de corriger des manquements constatés : 391
- ✓ Infractions ayant fait l'objet d'un procès-verbal : 69
 - 29 infractions en matière de relations de travail ;
 - 27 infractions en matière de sécurité sociale ;
 - 8 infractions en matière de risques professionnels ;
 - 1 infraction en matière d'emploi.

Année 2016 :

- ✓ Actions : 2 259
- ✓ Mises en demeure de corriger des manquements constatés : 363
- ✓ Infractions ayant fait l'objet d'un procès-verbal : 83
 - 28 infractions en matière de relations de travail ;
 - 22 infractions en matière de sécurité sociale ;
 - 25 infractions en matière de risques professionnels ;
 - 6 infractions en matière d'emploi.

Année 2017 :

- ✓ Actions : 2 183
- ✓ Mises en demeure de corriger des manquements constatés : 274
- ✓ Infractions ayant fait l'objet d'un procès-verbal : 70
 - 35 infractions en matière de relations de travail ;

¹¹ Les données de 2018 ci-dessous sont provisoires.

- 12 infractions en matière de sécurité sociale ;
- 17 infractions en matière de risques professionnels ;
- 1 infraction en matière d'emploi.

Année 2018 :

- ✓ Actions : 1 608
- ✓ Mises en demeure de corriger des manquements constatés : 274
- ✓ Infractions ayant fait l'objet d'un procès-verbal : 94
 - 21 infractions en matière de relations de travail ;
 - 30 infractions en matière de sécurité sociale ;
 - 32 infractions en matière de risques professionnels ;
 - 8 infractions en matière d'emploi.

QUESTIONS SOULEVÉES PAR LE CEDS

- **CONCLUSION DE NON-CONFORMITÉ À L'ARTICLE 1.1.**

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte de 1961 au motif que 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.

En 2012, les ressources économiques destinées aux politiques actives de l'emploi ont commencé à enregistrer une baisse, celle-ci ayant eu pour conséquence une diminution du nombre de bénéficiaires des différentes mesures mises en œuvre. Depuis 2014, les ressources budgétaires affectées au financement des politiques de l'emploi sont réparties à la hausse, d'où une nouvelle augmentation du nombre de bénéficiaires.

La mise en place progressive du système d'évaluation des plans annuels de politiques de l'emploi (PAPE) a permis une meilleure coordination des systèmes d'information du Système national pour l'emploi. Les communautés autonomes peuvent désormais enregistrer et mettre à jour les informations dans le système d'information des services publics de l'emploi, d'où une optimisation de leur fonctionnement et une plus grande cohérence entre les politiques de l'emploi.

L'évaluation des PAPE requiert la création d'indicateurs visant à mesurer le taux de réussite des politiques et de réalisation des objectifs fixés. Le PAPE 2018, qui a été présenté le 21 décembre 2018 à l'occasion de la Conférence sectorielle sur l'emploi et le travail, comprend un système complet de 27 indicateurs. Ceux-ci, qui ont pu être établis grâce à la collaboration active des communautés autonomes et du Service

public national de l'emploi (SEPE), ont été élaborés avec la plus grande rigueur technique et dans la plus grande transparence.

Ces indicateurs sont constitués, pour la plupart, de plusieurs composantes distinctes, chaque composante permettant d'évaluer un aspect particulier de l'objectif à atteindre. Le PAPE 2018 intègre au total 43 composantes.

À partir des 27 indicateurs et en appliquant la méthodologie définie, il a été possible de mesurer en 2018 le taux de réalisation des objectifs 2017, et de déterminer en fonction de ce résultat la distribution des fonds de l'exercice 2018. L'évaluation du PAPE a été déterminante pour l'octroi de 50% des fonds que le gouvernement, en Conseil des ministres, a convenu de répartir en 2018 entre les communautés autonomes pour la gestion des politiques actives de l'emploi.

C'est ainsi qu'en avril 2018, à l'occasion de la Conférence sectorielle pour l'emploi et le travail, 2 054 millions d'euros ont été distribués aux communautés autonomes, ce chiffre ayant été calculé à partir de l'évaluation des résultats des différents indicateurs définis pour 2017.

Le Comité note que l'importante réforme du marché du travail menée en 2012 n'a pas été suffisante pour avoir un effet positif sur les chiffres de l'emploi, ajoutant qu'au contraire, toutes les statistiques en la matière font ressortir une tendance négative en ce qui concerne l'emploi des jeunes, dont le taux de chômage (53,2 %) a atteint un niveau record.

En ce qui concerne le degré d'efficacité des différentes mesures mises en œuvre depuis 2012, il convient de souligner que l'Espagne a mis en place, d'une part, des mesures de flexibilité interne, qui ont permis d'adapter les conditions de travail à la situation réelle des entreprises et, d'autre part, des mesures de soutien à la croissance et à la création d'emplois, avec l'adoption en 2013 d'une loi en faveur de la création d'emplois, qui inclut des dispositions spécifiques visant à promouvoir l'emploi des plus jeunes (loi 11/2013, adoptée le 26 juillet 2013).

Il est vrai que le chômage des jeunes en Espagne constitue un problème structurel, qui a été aggravé par la crise économique. Lourd de conséquences pour le présent et l'avenir des jeunes, il constitue également un frein au potentiel de croissance de notre économie à long terme. Divers facteurs ont une influence directe sur les chiffres du chômage des jeunes : le taux élevé de décrochage scolaire, deux fois supérieur à la moyenne de l'UE-27 ; la forte polarisation du marché du travail ; le faible poids relatif de la formation professionnelle de niveau intermédiaire dans les cursus éducatifs ; la faible employabilité des jeunes ; le taux élevé d'emplois en contrats courts et à temps partiel non voulus ; ou encore les difficultés d'accès au marché du travail pour les populations en risque d'exclusion sociale. C'est pour cette raison qu'un programme rationnel de mesures a été mis en place afin de s'attaquer de manière transversale et cohérente à ces différents problèmes et aux faiblesses structurelles de notre économie.

La Stratégie pour l'entrepreneuriat et l'emploi des jeunes 2013-2016, qui s'inscrit dans le dispositif mis en place afin de réduire le chômage des jeunes, notamment en favorisant l'insertion professionnelle par l'emploi conformément aux objectifs de la Garantie européenne pour la jeunesse, reprend une grande partie des recommandations spécifiques de l'Union européenne.

Cette stratégie a pour objectif d'accroître l'employabilité des jeunes, d'améliorer la qualité et la stabilité de l'emploi, de promouvoir l'égalité des chances dans l'accès au

marché du travail et d'encourager l'esprit d'entreprise. Elle s'articule autour de plusieurs volets : l'incitation à l'embauche des jeunes ; la promotion de l'entrepreneuriat chez les jeunes ; l'adaptation de l'éducation et de la formation à la réalité du marché du travail ; et la réduction du taux de décrochage scolaire précoce.

Afin d'atteindre ses objectifs, elle prévoit des mesures visant à stimuler l'embauche des jeunes dans les entreprises de l'économie sociale et à favoriser le recrutement de jeunes chômeurs. Parmi celles-ci, il convient en particulier de souligner les mesures d'incitation à l'embauche sous contrat à temps partiel incluant une formation et à l'embauche sous contrat à durée indéterminée de jeunes par des microentreprises ou des travailleurs indépendants, ou encore les mesures d'incitation pour les contrats de stage.

La lutte contre le chômage des jeunes a donc été abordée sous un angle structurel, l'embauche des jeunes étant associée à une amélioration de leurs performances professionnelles et à une transition stable vers le marché du travail. Voilà pourquoi un certain temps est nécessaire pour évaluer si les « efforts déployés » ont été utiles et suffisants.

- **CONCLUSIONS DE NON-CONFORMITÉ À L'ARTICLE 1.2. sur l'interdiction de la discrimination dans l'emploi**

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations concernant les indemnités accordées aux victimes dans des affaires de discrimination dans l'emploi. Il demande également si le montant des indemnisations en cas de discrimination est plafonné.

Il convient tout d'abord de rappeler que toute pratique discriminatoire est interdite. En cas de discrimination, les conséquences juridiques sont les suivantes :

a) Article 17 du Statut des travailleurs : « *Sont réputées nulles et sans effets les dispositions réglementaires, les clauses de convention collective et d'accords individuels ou les décisions unilatérales de l'employeur lorsqu'elles donnent lieu, directement ou indirectement, à une discrimination négative au travail concernant la rémunération, le temps de travail ou d'autres conditions de travail, fondée sur l'âge, le handicap, le sexe, l'origine, y compris raciale ou ethnique, l'état civil, la condition sociale, la religion ou les croyances, les idées politiques, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'adhésion ou non à des syndicats et aux accords conclus par ceux-ci, des liens de parenté avec des personnes appartenant à l'entreprise ou ayant un rapport avec elle, ou l'utilisation de l'une des langues de l'État espagnol.* »

b) Article 55.5 du Statut des travailleurs : « *Tout licenciement ayant pour motif l'une des causes de discrimination interdites par la Constitution ou la loi, ou prononcé en violation des droits fondamentaux et des libertés publiques du travailleur, est nul. Tout licenciement déclaré nul a pour effet la réadmission immédiate du travailleur et le versement des salaires non perçus.* »

c) Article 10 de la loi organique sur l'égalité effective : « *Les actes et les clauses des opérations juridiques qui constituent ou impliquent une discrimination fondée sur le sexe sont considérés nuls et sans effets ; ils engagent la responsabilité via un système de réparations ou d'indemnisations, lesquelles doivent être réelles, effectives et proportionnelles au préjudice subi, et, le cas échéant, via un système efficace et dissuasif de sanctions visant à prévenir les conduites discriminatoires.*

Toute victime d'une action ou d'une décision discriminatoire a le droit d'être rétablie dans la situation antérieure à la décision, avec toutes les conséquences juridiques qu'implique la nullité de ladite action. »

En outre, en plus des éventuelles indemnités qui peuvent être dues ex lege à la victime en raison de la perte de son emploi, si dans le cas d'une décision de résiliation du contrat pour une cause discriminatoire il n'est pas possible qu'elle retrouve son emploi, une indemnité supplémentaire « réelle, effective et proportionnelle au préjudice subi » est prévue.

d) *Article 183 de la loi sur la juridiction du travail (indemnisation)*

« Lorsque le jugement déclare l'existence d'une violation, le juge doit se prononcer sur le montant des dommages-intérêts dus, le cas échéant, à la partie requérante qui a subi une discrimination ou toute autre violation de ses droits fondamentaux et de ses libertés publiques, en fonction tant du préjudice moral lié à la violation du droit fondamental que des préjudices supplémentaires qui en découlent.

Le tribunal se prononce sur le montant des dommages-intérêts, en les déterminant de manière prudentielle lorsqu'il apparaît trop difficile ou coûteux d'établir leur montant exact, afin de dédommager suffisamment la victime et de la rétablir, autant que faire se peut, dans la situation qui était la sienne avant la violation, ainsi que de contribuer à l'objectif de prévention du dommage.

Ces dommages-intérêts sont compatibles, le cas échéant, avec ceux qui pourraient être dus au travailleur en cas de modification ou d'extinction du contrat de travail, ou dans d'autres cas prévus dans le Statut des travailleurs et dans d'autres dispositions du droit du travail applicables. »

Trois aspects fondamentaux sur l'indemnité que doivent percevoir les victimes d'une discrimination :

- son montant doit être réel, effectif et proportionné ;

- il incombe au tribunal de se prononcer nécessairement sur le montant, en prenant en compte, en tant qu'éléments valables et adéquats, le dédommagement suffisant de la victime et le rétablissement intégral de la situation de départ ;

- la compatibilité entre les indemnités *ex lege* prévues dans le droit du travail en cas d'extinction ou de perte de l'emploi et celle décidée par le juge au regard aux dommages subis du fait de la conduite discriminatoire.

Tribunal suprême, Quatrième Chambre des affaires sociales, arrêt du 9 mai 2011, recours 4280/2010 : *« La clarté de l'énoncé de l'article 182 du texte refondu de la loi relative à la procédure du travail et son interprétation systématique ne permettent pas d'établir que la seule indemnité possible, en cas d'extinction d'un contrat de travail avec violation d'un droit fondamental, soit celle visée à l'article 50-2, lu en combinaison avec l'article 56, du Statut des travailleurs (...) et, ce qui est totalement différent, que l'on dédommage, séparément, pour les deux intérêts juridiques à protéger, comme il découle de l'article 180.1 dudit texte. Cette chambre a d'ailleurs réitéré cette thèse dans l'arrêt rendu le 20-9-2007 (RCUD - 3326/2006). En se basant sur le même critère, elle invoque les arguments suivants : "a) les indemnités ne réparent pas le même dommage : l'indemnité de licenciement couvre le dommage produit par la privation injuste de l'emploi (...); et b) il n'y a pas d'enrichissement sans cause car, pour que tel soit le cas, il est nécessaire qu'il y ait acquisition d'un avantage patrimonial avec*

appauvrissement de l'autre partie, avec une relation de cause à effet entre l'enrichissement et l'appauvrissement et absence de cause pour un tel déplacement patrimonial'."

L'acceptation de cette double réclamation se fonde sur une raison essentielle (...), le fait que dans de tels cas il n'existe pas un seul dommage à réparer mais deux : a) d'une part, la perte de l'emploi qui doit être attribuée à l'absence de légitimité de l'employeur pour mettre fin au contrat, pour laquelle une indemnité légale est prévue à l'article 50 du Statut des travailleurs ; et b) d'autre part, le préjudice moral causé – en termes généraux et sous réserve de ce qui sera justifié dans chaque cas – par la violation d'un droit fondamental. »

Par ailleurs, l'Inspection du travail et de la sécurité sociale est chargée de veiller au respect de la réglementation dans le domaine du droit social, et en particulier de surveiller les cas de discrimination. Elle est compétente pour proposer la sanction correspondante dans les cas où la commission de l'infraction administrative est prouvée, mais elle n'est pas compétente pour octroyer des indemnités aux victimes ou fixer leur montant, cette compétence relevant des organes juridictionnels.

En ce qui concerne la demande du Comité que le prochain rapport contienne des informations sur l'impact effectif et concret que les mesures, les programmes et les stratégies adoptées dans le cadre du Plan stratégique pour les citoyens et l'intégration (PECI 2011-2014) ont eu sur la discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion et l'ascendance nationale dans l'emploi et la profession, les informations suivantes sont apportées :

Concernant les mesures adoptées dans le cadre du PECI 2011-2014 et pour répondre à la remarque suivante : « *Le Comité prend note également des diverses mesures, programmes et stratégies adoptés dans le cadre du **PECI 2011-2014**, détaillés dans le rapport. Le Comité note que le rapport ne fournit pas d'information sur l'impact concret que ces mesures ont eu sur la discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion et l'ascendance nationale dans l'emploi et la profession. Il demande que le prochain rapport fasse état de l'impact effectif/concret de l'ensemble de ces mesures sur la discrimination dans l'emploi* », il y a lieu de signaler que le rapport d'évaluation et de suivi de la Stratégie globale contre le racisme, la xénophobie et les autres formes connexes d'intolérance peut être consulté sur le lien suivant :

<http://www.mitramiss.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/InformeEvaluacionEstrategiaIntegral.pdf> (p. 134-143).

En outre, en ce qui concerne la discrimination fondée sur la race, l'Observatoire espagnol du racisme et de la xénophobie (OBERAXE), en collaboration et en coordination avec les différents acteurs publics et privés, nationaux et internationaux, œuvrant dans le domaine de la prévention et de la lutte contre le racisme et la xénophobie, ont souscrit un accord interinstitutionnel en 2018 pour lutter contre le racisme, la xénophobie la LGBTI-phobie et autres formes d'intolérance :

http://www.mitramiss.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0104.htm

Les institutions parties à cet accord sont : le Conseil général du pouvoir judiciaire, le ministère public, le ministère de la Justice, le ministère de l'Intérieur, le ministère du Travail, des Migrations et de la Sécurité sociale, le ministère de la Culture et des Sports, le ministère de la Présidence, des Relations avec le Parlement et de l'Égalité et le Centre d'études juridiques.

Pour ce qui est de la question qui nous occupe, et en particulier des résultats des actions de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale concernant les travailleurs migrants, nous renvoyons le Comité aux informations données plus haut.

*En ce qui concerne les **informations à jour sur le projet de loi intégrale pour l'égalité de traitement et la non-discrimination***, il y a lieu de préciser que ce projet de loi a été présenté devant le Congrès des députés en juin 2011 par le parti socialiste, au pouvoir à l'époque, mais il n'a pu être approuvé en raison de la dissolution des Cortes et de la convocation de nouvelles élections générales.

En ce qui concerne la demande du Comité que le prochain rapport contienne des informations sur les dispositions juridiques adoptées pour lutter contre le travail forcé dans le cadre familial ainsi que sur les mesures adoptées pour les appliquer et surveiller leur application, tel qu'indiqué dans le rapport présenté par l'Espagne, il y a, en Espagne, interdiction absolue d'imposer des travaux forcés ou obligatoires. C'est pourquoi il n'existe pas de textes réglementant d'éventuels cas de travail forcé ou obligatoire ou des exceptions à cette interdiction générale, qui permettraient l'exécution de travaux soumis au contrôle et à la surveillance de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Nous renvoyons donc le Comité à la rubrique du présent rapport relative à l'activité de l'Inspection du travail en la matière.

Concernant les informations pertinentes sur les conditions de travail et sur la protection sociale (en matière d'accident du travail, de chômage, de maladie et de retraite) des détenu(e)s :

La relation de travail spéciale des personnes détenues dans des institutions pénitentiaires trouve son origine et son fondement dans les dispositions suivantes : article 25.2 de la Constitution espagnole, qui établit le droit des personnes condamnées à des peines privatives de liberté à un travail rémunéré et aux prestations correspondantes de sécurité sociale ; article 27.2 de la loi organique générale sur le régime pénitentiaire (loi 1/1979 du 26 septembre 1979), qui établit que le travail directement productif réalisé par les prisonniers est rémunéré et effectué dans le respect des conditions de sécurité et d'hygiène établies dans la réglementation en vigueur ; article 2, point 1, paragraphe c), du décret royal législatif 2/2015 du 23 octobre 2015 portant approbation du texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs, qui classe comme relation de travail à caractère spécial celle des personnes détenues dans des institutions pénitentiaires.

Le décret royal 782/2001 réglemente la relation de travail à caractère spécial des prisonniers qui réalisent des activités de travail dans les ateliers pénitentiaires, et la protection sociale des personnes soumises à des peines de travaux au bénéfice de la communauté.

L'article 4.3 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales dispose que les travaux suivants ne sont pas considérés comme travaux forcés ou obligatoires : tout travail requis d'une personne privée de liberté ; le service militaire ou le service social réalisé à la place du service militaire ; les services requis en cas d'urgence ou de catastrophe.

Ainsi, pour ce qui est des prestations personnelles fournies par des personnes détenues dans des établissements pénitentiaires en vertu de l'article 29.2 la loi organique 1/1979 du 26 septembre 1979, qui prévoit la réalisation de travaux imposés par l'administration pénitentiaire en vue de maintenir l'ordre et la propreté des services

auxiliaires communs, celles-ci ne peuvent pas être assimilées à des travaux forcés à caractère punitif.

Dans son arrêt du 20 mai 2002, le Tribunal constitutionnel espagnol signale que « *la prestation exigée ne saurait être entendue comme un travail mais comme une prestation personnelle obligatoire justifiée par l'intensité particulière marquant la relation de sujétion du détenu, laquelle peut impliquer le devoir de ce dernier de collaborer aux tâches communes du centre pénitentiaire. Cette relation particulière de sujétion, qui dans tous les cas doit être entendue dans un sens réducteur compatible avec la valeur prioritaire des droits fondamentaux, donne lieu à un ensemble de devoirs et de droits réciproques pour l'administration pénitentiaire et le détenu. Cet ensemble de devoirs et de droits comprend notamment l'obligation essentielle pour l'institution pénitentiaire de garantir et d'assurer la sécurité et le bon ordre, et, en contrepartie, le devoir du détenu de se soumettre au règlement intérieur établissant les règles de vie au sein de l'établissement* » (arrêt du 20 mai 2002 RCT 2002, 116).

En revanche, les travaux productifs réalisés par les prisonniers dans les ateliers pénitentiaires s'inscrivent dans le cadre d'une relation spéciale de travail (décret royal 782/2001 du 6 juillet 2001) et remplissent donc, du fait de l'existence de cette relation de travail, les critères énoncés à l'article 1.1 du Statut des travailleurs : caractère volontaire, réalisation d'un travail pour le compte d'autrui, dépendance et rémunération. La compétence pour tout ce qui relève de cette relation de travail incombe à l'Organisme autonome du travail et des prestations pénitentiaires (ou équivalent), rattaché au ministère de l'Intérieur.

Concernant le travail domestique, en Espagne celui-ci est réglementé dans le décret royal 1620/2011 du 14 novembre 2011.

Les conditions particulières dans lesquelles est réalisée l'activité des personnes affectées au service domestique, justifient l'existence d'une réglementation spécifique et différenciée. Tout d'abord, cette activité se déroule dans un cadre particulier qui est celui du foyer familial ; elle est donc intimement liée à la vie privée d'une personne ou d'une famille. Ce cadre est foncièrement différent de celui dans lequel s'inscrivent les relations de travail en général, à savoir l'activité de production, ce cadre étant soumis aux principes de l'économie de marché. Ensuite, en corollaire de ce qui précède, le lien personnel fondé sur une relation spéciale de confiance qui régit, dès sa naissance, la relation de travail entre le titulaire du foyer familial et les employés de maison, n'existe pas forcément dans les autres formes de relations de travail.

Ainsi, le régime juridique de la relation spéciale de travail dans le service domestique est abordée dans ledit décret royal dans une optique qui entend conjuguer le maintien des différences, lorsqu'elles sont raisonnablement et objectivement justifiées, avec leur réduction ou leur élimination, lorsqu'il est entendu que leur raison d'être n'est plus justifiée, de sorte que l'on tend vers une assimilation progressive entre le régime juridique de cette relation de travail spéciale avec la relation de travail normale.

Travail librement choisi. Travail et vie privée.

Le Comité réitère sa demande d'inclure dans le prochain rapport des informations pertinentes sur les mesures prises afin de garantir que toute immixtion dans la vie privée des travailleurs est interdite et, au besoin, sanctionnée. Le Comité souligne que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne lui permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 1§2 de la Charte de 1961 en ce qui concerne le respect du droit à la vie privée au travail.

Le Comité signale que le droit à la vie privée comprend le droit à être protégé contre les immixtions dans la vie personnelle ou privée, liées à la situation professionnelle ou découlant de celle-ci, en particulier via les moyens de communication modernes et les techniques de collecte de données :

“iii) Workers’ right to privacy

The emergence of new technologies which have revolutionised communications have permitted employers to organise continuous supervision of employees and in practice enabled employees to work for their employers at any time and in any place, with the result that the frontier between professional and private life has been weakened. The right to undertake work freely includes the right to be protected against interferences with the right to privacy. Under Article 1§2 individuals must be protected from interference in their private or personal lives associated with or arising from their employment situation, in particular through modern electronic communication and data collection techniques”.

L’article 4.2.e) du Statut des travailleurs (ST) reconnaît au travailleur le droit à la vie privée et le droit à ce que sa dignité soit dûment prise en considération, ce qui implique « la protection contre le harcèlement fondé sur l’origine raciale ou ethnique, la religion ou les croyances, le handicap, l’âge ou l’orientation sexuelle, et contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe ». Cette disposition du droit du travail est la concrétisation de la disposition constitutionnelle relative à la protection de la dignité de la personne et des droits inviolables qui lui sont inhérents (art. 10.1 de la Constitution espagnole) et du droit fondamental à l’« intimité personnelle et familiale » (art. 18.1 de la Constitution espagnole), qui visent à protéger la sphère privée, affective et familiale de la personne, cette dernière acquérant ainsi le « contrôle » de ses actes et des données à caractère personnel sans intromissions possibles (arrêts du Tribunal constitutionnel 110/1984 du 26-11-1984 et 254/1993 du 20-7-1993).

Cette disposition générale de protection de la dignité et de l’intimité de la personne implique de nombreux autres droits (droit à l’honneur, droit à sa propre image), ainsi que de nombreuses autres libertés de la personne (liberté de pensée et de conscience ou liberté de religion) et de nombreuses garanties (secret des communications empêchant les immixtions de tiers : arrêt du Tribunal constitutionnel 114/1984 du 29-11-1984 et arrêt du Tribunal suprême du 15-2-1984).

De cette disposition découle tout d’abord, comme nous l’avons signalé, la protection de la sphère personnelle et familiale du travailleur, de ses décisions et de ses attitudes personnelles, de ses idées et de ses opinions, de ses relations et de ses communications, à l’égard de sa relation de travail et en particulier de son employeur. Ces sphères sont à l’abri des pouvoirs entrepreneuriaux, ainsi que des autres acteurs et sujets intervenant dans le domaine du marché du travail et des relations de travail (bureaux de sélection et de placement, syndicats, associations patronales, etc.). Il en découle également la protection de la personne du travailleur (au sens matériel et moral) dans le cadre du contrat du travail, avec les restrictions correspondantes applicables aux pouvoirs entrepreneuriaux en termes de contrôle et de surveillance (art. 20.3 ST), en particulier en ce qui concerne les fouilles (art. 18 ST), la vérification de l’état de maladie (art. 20.4 ST), l’obtention et le traitement de données à caractère personnel, et les examens médicaux (art. 22 de la loi sur la prévention des risques professionnels), sans oublier les exigences en matière de protection des données à caractère personnel en milieu professionnel (règlement 2016/679/UE du 27 avril 2016), en particulier les données médicales (arrêt du Tribunal suprême STC 202/1999 du 8-11-1999) et les informations syndicales (STC 11/1998 du 13-1-1998).

En ce qui concerne la protection des données à caractère personnel, il y a lieu de mentionner la réglementation en vigueur dans l'Union européenne applicable directement dans tous les États membres, y compris l'Espagne, à savoir, le **Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (« Règlement général sur la protection des données », REPD)**. Dans le domaine strictement professionnel, ce règlement appelle les États membres à établir des règles plus précises, par la loi ou au moyen de conventions collectives (art. 88 du règlement 2016/679).

En termes généraux, ce règlement a été adapté à la législation nationale à travers la **loi organique 3/2018 sur la protection des données à caractère personnel et la garantie des droits numériques (LOPD)**.

Le REPD et la LOPD (en particulier les titres I à IX et les articles 89 à 94) s'appliquent de manière générale non seulement à tout traitement automatisé, total ou partiel, de données à caractère personnel, mais également au traitement non automatisé de données à caractère personnel contenues ou destinées à être intégrées dans un fichier (art. 2). Ces traitements de données peuvent se produire dans n'importe quel domaine des relations sociales, ainsi que dans le domaine de l'emploi et des relations de travail.

Comme dans n'importe quel autre contexte, dans le cadre des relations de travail, peuvent être considérées comme données à caractère personnel toutes données permettant d'identifier une personne ou pouvant servir à établir le profil personnel et professionnel des personnes intervenant dans ce cadre : travailleurs, employeurs ou représentants des uns ou des autres (arrêt du Tribunal constitutionnel 292/2000 du 30 novembre 2000).

Le principe qui prévaut en règle générale est la nécessité de compter sur le consentement de l'intéressé. Ce consentement doit être donné dans les conditions légales prévues à cet effet et peut être retiré à tout moment (art. 6 et 7 REPD et art. 6 LOPD). En tout état de cause, dans le cadre qui nous occupe, le consentement de l'intéressé n'est pas nécessaire dans les cas légalement prévus : nécessité de traiter les données à caractère personnel aux fins de « l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie ou de l'exécution de mesures précontractuelles prises à la demande de celle-ci » (art. 9 REPD). Toutefois, l'exécution d'un contrat ne peut être assujettie à ce que la personne concernée consente au traitement de ses données à caractère personnel à des fins autres que celles liées au maintien, à la réalisation ou au contrôle de la relation contractuelle (art. 6.3 LOPD).

Dans le cadre de l'entreprise et des relations de travail, les données particulièrement sensibles, c'est à dire celles révélant, par exemple, l'origine ethnique ou raciale, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, l'appartenance syndicale, revêtent une importance particulière, de même que les données génétiques, biométriques ou celles relatives à la santé d'une personne. De manière générale, tout traitement de ce type de données est interdit, mais il est possible de les obtenir, de les utiliser et de les traiter, avec les garanties requises, dans les cas déjà mentionnés (art. 9 REPD) et, en particulier, lorsque cela s'avère nécessaire afin de respecter des obligations ou exercer des droits « relevant du droit du travail », dans le cadre de la « médecine préventive ou de la médecine du travail » ou de l'« appréciation de la capacité de travail du travailleur » (art. 9 REPD).

Par ailleurs, dans le domaine des relations de travail, la personne considérée responsable du traitement est l'employeur, ce dernier pouvant dès lors recueillir et

traiter les données du travailleur dans le respect des exigences légales citées (art. 24 REPD).

En tant que responsable, l'employeur peut désigner une personne chargée de garantir l'application des règles de protection des données à caractère personnel (art. 28 REPD).

Le responsable et la personne désignée sont tenus d'adopter des « mesures techniques et d'organisation appropriées en vue d'assurer un niveau de sécurité adapté au risque (art. 32 REPD) et, dans certaines circonstances, ils désignent ensemble un « délégué à la protection des données » (art. 37 REPD).

Pouvoirs des entreprises en matière de contrôle et de surveillance, et garanties numériques du travailleur

Le droit à la protection des données à caractère personnel dont bénéficie le travailleur et qui est lié, dans une certaine mesure, à son droit à la vie privée et à la prise en considération de la dignité de sa personne (art. 4 ST), doit coexister en harmonie avec les pouvoirs de l'employeur, notamment en matière de contrôle et de surveillance (art. 20 ST). Concernant les facultés de contrôle, voir le volet consacré aux « Facultés de l'entreprise en matière de contrôle et de surveillance ».

Il y a lieu de souligner que la LOPD a introduit un nouvel **article 20 bis dans le Statut des travailleurs** relatif « au droit des travailleurs à la vie privée dans l'environnement numérique et au droit des travailleurs à la déconnexion » :

« Les travailleurs ont le droit au respect de leur vie privée dans l'utilisation des dispositifs numériques mis à leur disposition par l'employeur, à la déconnexion numérique et au respect de leur vie privée face à l'utilisation de dispositifs de vidéosurveillance et de géolocalisation, dans les termes établis dans la législation en vigueur en matière de protection des données à caractère personnel et de garantie des droits numériques ».

Ces droits sont établis aux articles 87 à 91 de la **LOPD** ci-dessous :

Article 87. Droit à la vie privée et utilisation de dispositifs numériques dans le cadre professionnel

1. Les travailleurs et les fonctionnaires ont le droit au respect de leur vie privée dans l'utilisation des dispositifs numériques mis à leur disposition par leur employeur.

2. L'employeur peut avoir accès aux contenus résultant de l'utilisation de dispositifs numériques mis à la disposition des travailleurs aux seules fins de contrôler l'accomplissement des obligations professionnelles ou statutaires et de garantir l'intégrité desdits dispositifs.

3. Les employeurs doivent établir des critères d'utilisation des dispositifs numériques en respectant dans tous les cas les standards minimaux de protection de la vie privée en conformité avec les usages sociaux et les droits reconnus dans la Constitution et les lois. L'élaboration desdits critères doit se faire avec la participation des représentants des travailleurs.

L'accès de l'employeur au contenu des dispositifs numériques dont l'utilisation à des fins privées a été autorisée, requiert que les utilisations autorisées soient définies de manière précise et que des garanties visant à protéger la vie privée des travailleurs

soient établies, par exemple, en fixant des intervalles de temps pendant lesquels les dispositifs peuvent être utilisés à des fins privées.

Les travailleurs doivent être informés des critères d'utilisation visés au présent article.

Article 88. Droit à la déconnexion numérique dans le cadre professionnel

1. Les travailleurs et les fonctionnaires ont le droit à la déconnexion numérique afin de garantir, en dehors des heures de travail légales ou conventionnelles, le respect de leur temps de repos, de leurs congés et de leurs vacances, ainsi que de leur intimité personnelle et familiale.

2. Les modalités d'exercice de ce droit doivent tenir compte de la nature et de l'objet de la relation de travail, favoriser le droit à la conciliation des temps de vie et être conformes aux accords conclus dans le cadre de la négociation collective ou, à défaut, aux accords conclus entre l'entreprise et les représentants des travailleurs.

3. L'employeur, après avoir entendu les représentants des travailleurs, élabore une politique interne à l'intention des travailleurs, y compris le personnel d'encadrement, prévoyant les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et les actions de formation et de sensibilisation du personnel sur une utilisation raisonnable des outils technologiques pour éviter le risque de fatigue informatique. En particulier, le droit à la déconnexion numérique est protégé lorsque le travail est réalisé totalement ou partiellement à distance ou au domicile de l'employé appelé à utiliser des outils informatiques à des fins professionnelles.

Article 89. Droit à la vie privée face à l'utilisation de dispositifs de vidéosurveillance et d'enregistrement audio sur le lieu de travail

1. Les employeurs peuvent traiter les images obtenues au moyen de systèmes de caméras ou de vidéosurveillance aux fins de l'exercice des fonctions de contrôle des travailleurs et des fonctionnaires prévues respectivement à l'article 20.3 du Statut des travailleurs et dans la législation sur la fonction publique, à condition que ces fonctions soient exercées dans leur cadre légal et dans les limites inhérentes à celui-ci. Les employeurs doivent informer de cette mesure, à l'avance et de manière expresse, claire et concise, tous les travailleurs et fonctionnaires ainsi que, le cas échéant, leurs représentants.

Si la commission flagrante d'un acte illicite par un travailleur ou un fonctionnaire est captée par l'un de ces systèmes, le devoir d'information est réputé accompli, lorsque, au minimum, le dispositif visé à l'article 22.4 de la présente loi organique existe.

2. L'installation de systèmes d'enregistrement audio ou de vidéosurveillance n'est en aucun cas admise dans les espaces de repos ou de détente des travailleurs et des fonctionnaires, tels que vestiaires, toilettes, réfectoires et lieux analogues.

3. L'utilisation de systèmes similaires à ceux cités aux paragraphes ci-dessus pour des enregistrements audio sur le lieu de travail est admise uniquement lorsque les risques pour la sécurité des installations, des biens et des personnes, résultant de l'activité réalisée sur le lieu de travail, s'avèrent élevés et à condition de respecter le principe de proportionnalité et d'intervention minimum, ainsi que les garanties prévues aux paragraphes précédents. L'effacement des enregistrements audio conservés par ces systèmes d'enregistrement est effectué conformément aux dispositions du point 3 de l'article 22 de la présente loi.

Article 90. Droit à la vie privée face à l'utilisation de systèmes de géolocalisation dans le cadre professionnel

1. Les employeurs peuvent traiter les données obtenues au moyen de systèmes de géolocalisation aux fins de l'exercice des fonctions de contrôle des travailleurs ou des fonctionnaires, visées respectivement à l'article 20.3 du Statut des travailleurs et dans la législation sur la fonction publique, à condition que lesdites fonctions soient exercées dans leur cadre légal et dans les limites inhérentes à celui-ci.

2. Les employeurs doivent informer à l'avance et de manière expresse, claire et non équivoque les travailleurs et les fonctionnaires et, le cas échéant, leurs représentants, de l'existence de ces dispositifs et de leurs caractéristiques. Ils doivent également les informer qu'ils ont la possibilité d'exercer leurs droits en matière d'accès, de rectification, de limitation du traitement et d'effacement.

Article 91. Droits numériques dans la négociation collective

Les conventions collectives peuvent établir des garanties supplémentaires concernant les droits et libertés liés au traitement des données à caractère personnel des travailleurs et la sauvegarde des droits numériques dans le cadre professionnel.

Les réclamations pour une infraction présumée aux règles de protection des données à caractère personnel peuvent être introduites auprès de l'Agence espagnole de protection des données.

Pour le système espagnol, sont susceptibles d'être considérés auteurs d'une infraction et d'en être tenus responsables : les personnes responsables du traitement, les personnes chargées du traitement, les représentants des responsables ou des personnes chargées du traitement qui ne sont pas établis sur le territoire de l'Union européenne, les organismes de certification et les organismes chargés de la supervision des codes de conduite. En cas d'infraction, la responsabilité du délégué à la protection des données n'est pas engagée (art. 70 LOPD).

Les infractions à la réglementation sur la protection des données à caractère personnel sont classées comme : infractions très graves (manquements substantiels à certaines obligations), infractions graves (manquements substantiels à d'autres devoirs) et infractions légères (manquements à caractère formel). Le délai de prescription de ces infractions est respectivement de trois ans, deux ans et un an (art. 71 à 75 LOPD).

Les sanctions sont échelonnées en fonction de la gravité de l'infraction et des circonstances qui l'entourent (art. 76 LOPD). Elles prescrivent au bout d'un an, deux ans ou trois ans selon le montant (art. 78 LOPD).

Par ailleurs l'article 8.11 du **texte refondu de la loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine du droit social approuvé par le décret royal législatif 5/2000 du 4 août 2000** considère comme infractions très graves « les actes de l'entreprise contraires au respect de la vie privée et à la prise en considération de la dignité des travailleurs ».

En ce qui concerne l'obligation d'accepter une offre d'emploi ou de formation, le Comité rappelle qu'à chaque fois que les autorités compétentes décident de supprimer définitivement ou de suspendre provisoirement les prestations de chômage au motif que l'allocataire a rejeté une offre d'emploi, la décision doit pouvoir être examinée par les tribunaux selon les règles et procédures prévues

par la législation de l'État qui l'a prise. Il demande que le prochain rapport précise si un recours juridictionnel est prévu dans un tel cas par la législation espagnole (observation interprétative de l'article 1§2, Conclusions XX-1/2012). Le Comité demande également que le prochain rapport informe sur les résultats de l'étude pilote relative à un nouveau système de gestion des prestations de chômage, lancé en 2013.

Sur ce point, et conformément aux dispositions de l'article 303.1 du texte refondu de la loi générale sur la sécurité sociale, approuvé par le décret royal législatif 8/2015 du 30 octobre 2015, il convient de préciser que les décisions relatives à la reconnaissance, au rejet, à la suspension ou à l'extinction de toute prestation de chômage peuvent être attaquées devant les tribunaux du travail. Le point 2 de cet article inclut expressément les décisions adoptées en matière de sanction.

Le point 3 ajoute que pour introduire une demande en justice l'intéressé doit avoir présenté au préalable une réclamation devant l'entité gestionnaire, dans les termes établis à l'article 71 de la loi portant réglementation de la juridiction du travail.

En ce qui concerne l'information demandée sur le nouveau système de gestion des prestations mis à l'étude en 2013, il convient de préciser qu'il s'agissait d'un système informatique avancé pour le contrôle des prestations versées par le service public national de l'emploi (SEPE). Il devait être mis en œuvre au moyen d'outils informatiques développés par les services informatiques de la Sécurité sociale, mais il se trouve que la Sécurité sociale n'a pas considéré opportun que le SEPE soit intégré dans le projet. La mise en œuvre de ce nouveau système a donc finalement été écartée.

• CONCLUSIONS DE NON-CONFORMITÉ À L'ARTICLE 1.3

Services gratuits de placement

Le Comité considère que les mesures prises pendant la période de référence n'ont pas permis aux services publics de l'emploi de fonctionner de manière efficace.

Afin de pouvoir vérifier l'efficacité, dans les faits, des services gratuits de l'emploi, le Comité demande que le prochain rapport apporte les informations suivantes pour chaque année de la période de référence :

- a) le nombre total de demandeurs d'emploi et de chômeurs inscrits auprès du Service public national de l'emploi (SEPE) ;***
- b) le nombre de postes vacants notifiés au SEPE ;***
- c) le nombre de personnes placées par le SEPE ;***
- d) le taux de placement (c.-à-d. le pourcentage de placements par rapport au nombre de vacances notifiées) ;***
- e) le temps moyen nécessaire au SEPE pour pourvoir une offre ;***
- f) le nombre de personnes placées par le SEPE exprimé en pourcentage du nombre total d'embauches sur le marché du travail ;***
- g) les parts de marché respectives des services publics et privés. La part de marché se définit comme le nombre de placements effectués par rapport au nombre total d'embauches sur le marché du travail.***

Veillez trouver dans les tableaux ci-dessous les informations requises (où SPE = services publics de l'emploi) :

INDICATEURS	2015	2016	2017	2018			
Nb de personnes participant à des mesures actives de formation (1)	232 283	191 659	233 723	241 610			
Taux d'activation : personnes participant à des formations / personnes au chômage (2)	3,90%	3,51%	4,75%	5,34%			
Nb total de personnes en demande d'emploi inscrites auprès des SPE (3)	6 342 835	5 801 118	5 300 972	4 912 995			
Nb de personnes au chômage inscrites auprès des SPE (4)	5 700 126	5 196 037	4 687 892	4 322 333			
Nb de postes vacants notifiés aux SPE (5)	581 244	515 124	580 188	595 728			
Nb de personnes placées par les SPE (6)	419 556	403 680	462 432	458 448			
Taux de placement : placements / nb vacances notifiées	72,18%	78,37%	79,70%	76,96%			
Temps moyen nécessaire aux SPE pour pourvoir une offre (7)	32	34	34	34			
Nb de personnes placées par les SPE exprimé en pourcentage du nombre total d'embauches sur le marché du travail (8)	6,21%	5,72%	6,20%	5,93%			
Part de marché des SPE : nb de placements / nombre total d'embauches (9)	2,26%	2,02%	2,15%	2,06%			
Part de marché des services privés (10)	1,34%	1,33%	1,29%	1,34%			
Si l'objectif est de mesurer l'efficacité des services publics de l'emploi, le nombre de personnes placées par ces services devrait être comparé au nombre des autres personnes en demande d'emploi embauchées sur le marché du travail, plutôt qu'au nombre total de personnes embauchées (qu'elles soient ou non en demande d'emploi). Cette réflexion est applicable au nombre de contrats. Si nous appliquons ce critère, nous obtenons les résultats suivants pour les indicateurs 8, 9 et 10 :							
	2015	2016	2017	2018			
Nb de personnes placées par les SPE exprimé en pourcentage du nombre total d'embauches sur le marché du travail (11) : nb personnes placées par les SPE / nb de personnes embauchées sur le marché du travail et étant en demande d'emploi	10,86%	10,70%	12,13%	12,16%			

Part de marché des SPE (12) : nb de placements gérés par les SPE / nb de contrats d'embauche sur le marché du travail de personnes en demande d'emploi	5,41%	5,24%	5,92%	5,88%			
Part de marché des services privés (13): nb de placements gérés par les agences de placement / nb de contrats d'embauche sur le marché du travail de personnes en demande d'emploi	3,21%	3,46%	3,55%	3,84%			
OBSERVATIONS							
(1) Formation professionnelle pour l'emploi : offre de formation à l'intention des travailleurs sans emploi (comprend toutes les personnes participant aux programmes, qu'elles finissent ou non la formation).							
(2) Personnes sans emploi : les chiffres fournis correspondent aux moyennes annuelles des personnes en demande d'emploi non occupées.							
(3) Personnes en demande d'emploi : les chiffres fournis correspondent aux moyennes annuelles des personnes en demande d'emploi.							
(4) Taux de chômage enregistré (calculé selon les critères définis par l'arrêté ministériel du 11 mars 1985). Moyenne de chaque année.							
(5) Postes vacants notifiés aux SPE : offres d'emploi émanant des employeurs et enregistrées auprès des services publics de l'emploi.							
(6) Nb de personnes placées par les SPE : postes pourvus.							
(7) Temps moyen pour pourvoir une offre : moyenne des jours compris entre la date d'enregistrement de l'offre et le dernier jour du mois au cours duquel l'offre arrive à une phase qui implique l'envoi d'un travailleur. Somme de tous les jours compris entre ces deux dates divisée par le nombre d'offres avec envoi de travailleur.							
(8) Nb de personnes placées par les SPE / nb d'autres personnes embauchées sur le marché du travail.							
(9) Part de marché des SPE : nb de placements gérés par les SPE /nb de contrats d'embauche sur le marché du travail.							
(10) Part de marché des services privés : nb de placements gérés par l'agence de placement / nb de contrats d'embauche sur le marché du travail.							
Les points (11), (12) et (13) correspondent aux points (8), (9) et (10), mais seules sont prises en compte les personnes embauchées (points 8/11) sur le marché du travail qui étaient en demande d'emploi, ou les contrats d'embauche de personnes en demande d'emploi (points 9/12 et 10/13), puisque les véritables clients des SPE ce sont les personnes en demande d'emploi.							

SOURCES
Système d'analyse de l'information du Service public national de l'emploi. Date d'extraction des données : 05/06/2019
Données relatives à la formation : projet formation et insertion et données communes de formation.
Données relatives aux personnes en demande d'emploi : projet demandes.
Données relatives aux emplois : projet offres.
Données agences de placement

Le Comité demande également des informations sur :

a) le personnel du SEPE (au niveau central et local) :

Catégorie de personnel	2016	2017*	2018
Effectifs totaux du SEPE	22 313	23 243*	23 199*
Nb d'agents affectés exclusivement à l'accompagnement des personnes en demande d'emploi	19 242	19 041	20 359
% agents affectés exclusivement à l'accompagnement des personnes en demande d'emploi	86,2%	81,9%	<i>nd</i>
Rotation du personnel (motif indifférent ; chiffres de l'année civile)	2%	3%	<i>nd</i>

* Effectifs / lieu d'affectation (au 30 avril de chaque année)

Tableau n° 2. Effectifs / lieu d'affectation (au 30 avril de chaque année)

Lieu d'affectation	2016	2017*	2018
Services centraux SEPE	521	494	491
Agences provinciales SEPE	2 550	2 480	2 353
Agences de gestion des prestations de chômage du SEPE	5 767	5 566	5 360
Centres de formation SEPE	379	580	<i>nd</i>
Effectifs totaux SEPE (sauf centres de formation)	8 838	8 540	8 194
Effectifs totaux SEPE communautés autonomes.	13 096	14 703*	14 999*

* N.B : chiffres arrêtés au 30 mars de chaque année.

Source : questionnaire relatif à la capacité des SPE.

- b) le nombre de conseillers affectés aux services de placement, ainsi que la proportion d'agents chargés des placements et le nombre de personnes en demande d'emploi inscrites, et
- c) des informations relatives à la coordination des services de l'emploi au niveau central et local (l'un des objectifs du programme national de réformes de 2012 et 2013 mis en œuvre pour améliorer l'efficacité des services publics chargés de gérer les politiques de l'emploi).

En vertu des dispositions du texte refondu de la loi 3/2015 relative à l'emploi, **la stratégie espagnole de relance de l'emploi** est le premier instrument de coordination du système national pour l'emploi. À l'article 10.3, ce texte dispose que la stratégie espagnole de relance de l'emploi doit regrouper les politiques actives d'emploi et d'intermédiation pour l'emploi mises en place sur l'ensemble du territoire, y compris les services et les programmes mis en œuvre par les services publics de l'emploi avec des fonds de l'État ou ceux mis en œuvre par les communautés autonomes avec leurs propres ressources économiques.

Conformément au rôle qui leur est confié, il incombe aux diverses entités qui constituent le système national pour l'emploi de définir les actions à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs structurels et stratégiques définis dans la stratégie de relance de l'emploi, dans le respect des principes que celle-ci établit et avec les ressources qu'elle prévoit à cet effet.

Précédemment, la stratégie espagnole de relance de l'emploi 2014-2016 avait accordé la priorité à la mise en place d'un nouveau cadre organisationnel et conceptuel, au sein duquel il était prévu de développer toutes les activités de planification, de programmation, d'exécution et d'évaluation des politiques actives de l'emploi pour l'ensemble du système national pour l'emploi, dans une approche axée sur les résultats et l'évaluation. Ainsi, et après avoir procédé dans certains cas à des modifications normatives, de nombreux principes, concepts, termes et expressions, méthodologies, procédures de travail, objectifs ou instruments définis dans la stratégie se sont progressivement implantés et sont désormais utilisés au quotidien dans le système national pour l'emploi. Après quatre ans de fonctionnement, l'on peut considérer que ce cadre est désormais pleinement consolidé, ce qui n'exclut pas de le perfectionner et de l'adapter constamment.

Avec la nouvelle stratégie 2017-2020, l'objectif est de franchir une étape supplémentaire, en privilégiant le développement de nouvelles infrastructures, de nouveaux outils ou de nouveaux systèmes d'information, ou en optimisant ceux qui existent déjà, et en les mettant à la disposition de tous les agents du système national pour l'emploi, étant entendu que la mutualisation des moyens et l'échange d'expériences et de bonnes pratiques constituent les meilleurs vecteurs de modernisation du système. La nouvelle stratégie a également intégré les recommandations issues de la première évaluation des facteurs ayant une incidence sur les performances des services publics de l'emploi, réalisée en 2016 dans le cadre du Réseau européen des services publics de l'emploi, et s'inscrit dans la lignée des changements impulsés par ce réseau pour le deuxième cycle d'évaluation.

Enfin, le Comité demande des informations sur la participation des syndicats et des organisations d'employeurs à l'organisation et au fonctionnement des services de l'emploi.

NOMBRE DE RÉUNIONS DES ORGANES CONSULTATIFS CENTRAUX DU SERVICE PUBLIC NATIONAL DE L'EMPLOI ET DU SYSTÈME NATIONAL DE L'EMPLOI

	2015	2016	2017	2018
Réunion plénière du Conseil général du Système national de l'emploi	2	2	2	2
Commission permanente du Système national de l'emploi	-	2	-	-
Commission nationale de la formation pour l'emploi	1	-	1	1
Conseil général du Service public national de l'emploi	1	1	1	2
Commission exécutive du Service public national de l'emploi	11	11	10	11
Commissions exécutives territoriales	21	28	27	26
Commissions exécutives provinciales	192	188	187	195
Conseils locaux (regroupement de communes)	338	346	326	284
TOTAL RÉUNIONS	566	578	554	521

PARTENAIRES SOCIAUX AYANT PARTICIPÉ AUX RÉUNIONS

	2015	2016	2017	2018
Réunion plénière du Conseil général du Système national de l'emploi	UGT (Union générale des travailleurs) CC.OO (Commissions ouvrières) CIG (Conférence intersyndicale galicienne) CEOE (Confédération espagnole des organisations patronales) CEPYME (Confédération espagnole des petites et moyennes entreprises)	UGT CC.OO CIG CEOE CEPYME	UGT CC.OO CIG CEOE CEPYME	UGT CC.OO CIG CEOE CEPYME
Commission permanente du Système national de l'emploi	SANS RÉUNIONS	UGT CC.OO CIG CEOE CEPYME	SANS RÉUNIONS	SANS RÉUNIONS
Commission nationale de la formation pour l'emploi	UGT CC.OO CIG CEOE CEPYME	SANS RÉUNIONS	UGT CC.OO CIG CEOE CEPYME	UGT CC.OO CIG CEOE CEPYME
Conseil général du Service public national de l'emploi	UGT CC.OO CIG	UGT CC.OO CIG	UGT CC.OO CIG	UGT CC.OO CIG

	ELA (Syndicat Solidarité des travailleurs basques) CEOE CEPYME	ELA CEOE CEPYME	ELA CEOE CEPYME	ELA CEOE CEPYME
<i>Commission exécutive du Service public national de l'emploi</i>	UGT CC.OO CIG ELA CEOE CEPYME	UGT CC.OO CIG ELA CEOE CEPYME	UGT CC.OO CIG ELA CEOE CEPYME	UGT CC.OO CIG ELA CEOE CEPYME
<i>Commissions exécutives territoriales</i>	UGT CC.OO CEOE CEPYME CAEB (Confédération des associations patronales des Baléares) CIG CEN (Confédération patronale de Navarre) ELA	UGT CC.OO CEOE CEPYME CAEB CIG CEN ELA	UGT CC.OO CEOE CEPYME CEG (Confédération patronale de Galice) CIG ELA	UGT CC.OO CEOE CEPYME CIG ELA
<i>Commissions exécutives provinciales</i>	UGT CC.OO CEOE CEPYME ASAJA (Association agricole de jeunes agriculteurs) COAG (Confédération des organisations d'agriculteurs et d'éleveurs) UPA (Union des petits éleveurs et agriculteurs) CAEB CONFAES (Confédération des organisations patronales de Salamanque) FECIR (Fédération patronale de Ciudad Real) FEDETO (Fédération patronale de Tolède) COEPA (Confédération patronale de la province d'Alicante) CEV (Confédération patronale de Valence)	UGT CC.OO CEOE CEPYM CAEB CEOE-FELE (CEOE - Fédération patronale de Léon) CEOE-CONFAES (CEOE - Confédération des organisations patronales de Salamanque) CEOE-CVE (CEOE-Confédération patronale de Valladolid) CEOE-FEDA (CEOE-Confédération patronale d'Albacete) CEOE-FEDETO CEOE-CEV	UGT CC.OO CEOE CEPYME CAEB CONFAE (Confédération patronale d'Avila) CEOE-FELE CEOE-CONFAES ASAJA CEOE-FEDETO CEC-CEOE (Confédération espagnole du commerce-CEOE) CEOE-CEV	UGT CC.OO CGE-CEOE (Confédération patronale de Grenade-CEOE) COAG-CEOE (Confédération des organisations d'agriculteurs et d'éleveurs-CEOE) CAEB CEOE CEPYME CEOE-FELE CVE CEOE-CEPYME CEPYME-FEDA (CEPYME-Confédération patronale d'Albacete) ASAJA FEDETO CEV CEPYME-CEIM (CEPYME-Confédération patronale de Madrid)
<i>Conseils locaux (regroupement de communes)</i>	UGT CC.OO ASEMPAL (Confédération patronale d'Almería) ASAJA COAG CEC (Confédération espagnole du commerce) ADEMO (Association patronale de Montilla) CECO (Confédération	UGT CCOO CEOE-ASEMPAL CEOE-CEC ASAJA CEOE-CECO ADEMO CEOE-CGE COAG CEOE-FOE CEOE-CEJ UDOE UPA	UGT CC.OO CEOE-ASEMPAL CEC CECO ADEMO CECO-ADEPO CGE COAG FOE ASAJA UPA CES	UGT CC.OO ASEMPAL COAG CEC CECO ADEMO CECO-ADEPO CGE FOE CEOE ASAJA UPA

	<p><i>patronale de Cordoue</i> CECO-HINOADE <i>(CECO-Association patronale de Hinojosa)</i> CECO-ADEPO <i>(CECO-Association patronale de Posadas)</i> CGE <i>(Confédération patronale de Grenade)</i> FOE <i>(Fédération patronale de Huelva)</i> CEJ <i>(Confédération patronale de Jaén)</i> UDOE <i>(Union des oliveraies espagnoles)</i> UPA <i>(Union des petits éleveurs et agriculteurs)</i> CES <i>(Confédération patronale de Séville)</i> COEBA <i>(Confédération des organisations patronales de la province de Badajoz)</i> CEOE FEC <i>(Fédération patronale du commerce)</i> FEP <i>(Fédération patronale de Plasencia)</i> CEPYME FEDETO CONFAE CVE CROEM <i>(Confédération régionale d'organisations patronales)</i> COAG-IR <i>(Confédération des organisations d'agriculteurs et d'éleveurs-Initiatives rurales)</i> COEPA UAGA <i>(Union des agriculteurs et des éleveurs de l'Aragon)</i> UNIÓ <i>(Catalogne)</i> CEV ASPA <i>(Association du secteur automobile de la Principauté des Asturies)</i></p>	<p>CEOE-CES CEOE-COEBA CEPYME CEOE-FEDETO CEOE-CONFAE CEOE-CVE CEOE-CROEM COAG-IR UAGA CEOE-CEV ASAJA-ASAGA <i>(ASAJA-Association des agriculteurs et des éleveurs des Canaries)</i> ASPA</p>	<p>CES-ASAJA FEC FEP FEDETO CONFAE-CEOE CVE CROEM COAG-IR UAGA COEPA CEV ASPA</p>	<p>CES CES-ASAJA CEOE-CEPYME FECIR FEDETO CONFAE-CEOE CVE CROEM COAG-IR CEV UAGA ASPA</p>
--	--	---	--	--

DEMANDE DE COMPLÉMENT D'INFORMATION ART. 1.4

Le Comité a considéré que la situation était conforme à la Charte de 1961 en ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle (article 9) et à la formation professionnelle des personnes handicapées (article 15§1).

En revanche, il a ajourné sa conclusion en ce qui concerne les mesures relatives à la formation et à la rééducation professionnelle des travailleurs (article 10§3). Pour les mêmes raisons, le Comité ajourne sa conclusion sur l'article 1§4.

La réglementation relative aux personnes handicapées a été adoptée, dans son ensemble, avant la période de référence, et il y a longtemps déjà que toutes les mesures en la matière ont commencé à s'appliquer. Les personnes handicapées bénéficient d'un degré de protection élevé d'un point de vue juridique et se voient accorder une place particulière dans les politiques pour l'emploi et les conventions collectives du secteur public, lesquelles prévoient des quotas de travailleurs handicapés.

Pour répondre à la demande de complément d'information du Comité, il convient de se reporter à l'article 17 du décret royal législatif 1/2013, qui dispose que les personnes handicapées en âge de travailler ont droit à des programmes de rééducation professionnelle, de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi.

Les dispositifs d'aide à l'activité professionnelle comprennent, entre autres, les prestations suivantes :

- a) dispositifs d'adaptation ou de réadaptation médicale et fonctionnelle ;
- b) orientation professionnelle ;
- c) formation, rééducation ou requalification professionnelle.

Outre le développement des capacités, les dispositifs d'aide à l'activité professionnelle, d'adaptation ou de réadaptation médicale et fonctionnelle comprennent le recours à des produits et technologies auxiliaires et la mise en place des mécanismes nécessaires, afin de permettre aux travailleurs handicapés d'optimiser la réalisation de leurs tâches professionnelles, sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs.

L'orientation professionnelle est fournie par les services correspondants. Il est tenu compte des capacités réelles de la personne handicapée, qui font l'objet de rapports réalisés par des équipes pluriprofessionnelles chargées de qualifier et de reconnaître le degré de handicap. Sont également prises en considération la formation effectivement reçue et à recevoir, les possibilités d'emploi existant dans chaque cas, ainsi que les motivations, les aptitudes et les préférences professionnelles. Les services d'orientation professionnelle fournissent par ailleurs l'accompagnement nécessaire à la recherche d'emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi.

La formation, la rééducation ou la requalification professionnelles, qui peuvent inclure, s'il y a lieu, une pré-formation visant à apporter à la personne handicapée des connaissances générales, l'encouragent à acquérir une expérience professionnelle sur le marché du travail. Ces formations tiennent compte de l'orientation professionnelle qu'elle a reçue au préalable, de son parcours personnel et de ses choix.

Les activités de formation sont dispensées soit dans les centres de formation prévus à cet effet, soit dans les entreprises, auquel cas un contrat de formation et d'apprentissage doit être conclu, celui-ci devant être conforme aux dispositions de l'article 11 du texte refondu de la loi 2/2015 sur le statut des travailleurs et des textes en portant application.

Les dispositifs d'aide à l'activité professionnelle peuvent être complétés, le cas échéant, par d'autres mesures qui permettront au bénéficiaire d'atteindre le plus haut degré d'épanouissement personnel et favoriseront sa pleine intégration et participation à la vie sociale.

Article 9. Droit à l'orientation professionnelle

INFORMATIONS REQUISES

Aucune information n'est demandée, sauf si le Comité a émis un constat de non-conformité ou s'il a ajourné sa conclusion antérieure.

Article 10. Droit à la formation professionnelle

INFORMATIONS REQUISES

- **Article 10§1***

Prière d'indiquer les stratégies et les mesures mises en place pour assurer l'adéquation des compétences acquises au travers de l'éducation et de la formation professionnelle aux exigences du marché du travail, en particulier les exigences résultant de la mondialisation et des progrès technologiques, en vue de combler le fossé entre éducation et travail.

Prière de fournir des informations sur les mesures mises en place pour intégrer les personnes migrantes et réfugiées dans l'éducation et la formation professionnelle.

1. Examens d'entrée et cours préparatoires pour intégrer les cycles de formation professionnelle de degré intermédiaire et supérieur

Afin de faciliter l'accès à la formation professionnelle du système éducatif, des examens d'entrée sont régulièrement organisés pour accéder aux cycles de formation professionnelle de degré intermédiaire ou de degré supérieur. Ces examens s'adressent aux personnes qui ne remplissent pas les critères académiques requis et sont organisés par les administrations éducatives. La nationalité n'est pas un critère discriminatoire pour se présenter aux épreuves, et ce dispositif est une mesure qui offre l'opportunité aux personnes qui le souhaitent et ne remplissent pas d'autres conditions d'accès de suivre un cursus de formation professionnelle.

2. Procédure de reconnaissance des compétences acquises au travers de l'expérience professionnelle

Le décret royal 1224/2009, qui régit la procédure de reconnaissance des compétences acquises au travers de l'expérience professionnelle, s'adresse à des personnes sans qualification. De ce fait, il constitue un mécanisme qui favorise l'employabilité et la mobilité des citoyens, la cohésion sociale et l'apprentissage tout au long de la vie, et est reconnu comme tel. Étant donné qu'il est ouvert à tous et à toutes et qu'il ne prévoit aucune restriction fondée sur la nationalité et l'origine, il n'est pas seulement un outil qui permet à l'ensemble des citoyens d'obtenir de meilleures qualifications, mais apparaît aussi comme un instrument d'intégration pour certains groupes de population, comme les migrants et les réfugiés. Depuis sa mise en place, 276 552 personnes ont participé à cette procédure, dont 126 905 entre 2015 et 2018.

Entre 2015 et 2017, la participation des migrants (ressortissants hors UE) s'est élevée à 2,38% du total, et celle des ressortissants d'États membres de l'Union européenne à 1,33%.

3. Gouvernance et procédure d'élaboration des qualifications, des diplômes et des programmes de formation professionnelle en tant que stratégie d'adéquation entre l'éducation et la formation professionnelle et les exigences du marché du travail

Le système national de qualification et de formation professionnelle encourage la collaboration entre le secteur productif, l'administration publique, les universités, les chambres de commerce, les organismes et centres de formation et les partenaires sociaux pour l'élaboration des qualifications et des diplômes de formation professionnelle du système éducatif, l'objectif étant d'assurer de la sorte l'adéquation entre les exigences du système productif et la formation professionnelle des citoyens.

Tous les diplômes de formation professionnelle du système éducatif respectent le principe d'accessibilité pour tous, quel que soit le handicap. Il est en outre prévu, à titre exceptionnel, que les personnes atteintes de certains handicaps puissent rester un an de plus dans le cycle de formation.

4. Formation professionnelle élémentaire

Le système éducatif formel intègre la formation professionnelle élémentaire dans la scolarité obligatoire, ce qui contribue à lutter contre le décrochage précoce et à engager les élèves dans un parcours professionnel.

De plus, en termes d'offre, le nombre de cursus de formation professionnelle élémentaire s'est accru, et celle-ci a été étendue aux jeunes de plus de 17 ans, qui peuvent en bénéficier dans le réseau des centres de formation pour adultes.

POUR PLUS D'INFORMATION, VOIR LES PARAGRAPHES SUIVANTS :

- Article 1.1. « *PERSONNES MIGRANTES* »
- Article 1.3. « *CONCLUSIONS DE NON-CONFORMITÉ À L'ARTICLE 1.3. Services de placement gratuits* »

- **Article 10§2**

Aucune information n'est demandée, sauf si le Comité a émis un constat de non-conformité ou s'il a ajourné sa conclusion antérieure.

- **Article 10§3***

Prière de décrire les stratégies et les mesures (cadres juridiques, réglementaires et administratifs, financement et accords pratiques) mises en œuvre pour garantir la formation et l'acquisition de nouvelles compétences dans tous les domaines (en particulier alphabétisation numérique, nouvelles technologies, interaction humain-machine et nouveaux environnements de travail, utilisation et manipulation des machines-outils de nouvelle génération), les travailleurs et les travailleuses ayant besoin de ces compétences pour être compétitifs sur les marchés du travail émergents.

1. *Apprentissage dans le système éducatif formel : cycles de formation professionnelle élémentaire, de degré intermédiaire et de degré supérieur.*

L'offre de formation professionnelle dans le système éducatif est en constante évolution, puisqu'elle doit s'adapter aux besoins du secteur productif et répondre aux défis soulevés par les progrès technologiques et les changements dans l'organisation du travail, auxquels sont confrontés les travailleurs. Le Catalogue national des qualifications du système de formation professionnelle est donc régulièrement revu et mis à jour, de même que les programmes d'enseignement et les diplômes de formation professionnelle élémentaire, de degré intermédiaire et de degré supérieur, afin de garantir aux élèves la possibilité d'acquérir des compétences professionnelles dans tous les secteurs productifs en préservant un équilibre entre les secteurs d'innovation et ceux qui revêtent une importance structurelle en Espagne.

2. *Apprentissage dans le système éducatif non formel : CLASSES MENTOR.*

Les classes « mentor » s'adressent à un public adulte. Il s'agit d'un dispositif de formation mis en place par le ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle, dont la mise en œuvre se fait en collaboration avec les communautés autonomes et les collectivités locales. Il a été conçu pour permettre aux personnes adultes d'améliorer leurs compétences professionnelles tout en développant leurs aptitudes personnelles. Il propose une formation en e-learning, ouverte et flexible, qui s'adresse à un public adulte, les cours en lien avec les nouveaux environnements de travail, l'alphabetisation numérique ou la numérisation représentant une grande partie de son offre.

- **Article 10§4**

Aucune information n'est demandée, sauf si le Comité a émis un constat de non-conformité ou s'il a ajourné sa conclusion antérieure.

- **Article 10§5**

Aucune information n'est demandée, sauf si le Comité a émis un constat de non-conformité ou s'il a ajourné sa conclusion antérieure.

Article 15. Droit des personnes physiquement ou mentalement diminuées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale.

INFORMATIONS REQUISES

• **Article 15§1***

Indiquer les progrès accomplis pour garantir l'accès et l'intégration des enfants handicapés dans les principaux établissements. Indiquer les tendances dans ce domaine, notamment le nombre d'enfants handicapés intégrés dans les établissements conventionnels, le nombre d'enfants fréquentant des écoles spéciales, le nombre d'enfants fréquentant des écoles à temps partiel, etc. En outre, veuillez indiquer le fondement législatif de l'inclusion et des moyens mis en place en cas d'exclusion de l'éducation pour cause de handicap.

COMMENTAIRE GÉNÉRAL SUR LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

L'article 9, point 2, de la Constitution espagnole établit que « les pouvoirs publics ont le devoir de promouvoir les conditions afin que la liberté et l'égalité de l'individu et des groupes dans lesquels il est intégré soient réelles et effectives ; de supprimer les obstacles qui empêchent ou entravent sa plénitude ; et de faciliter la participation de tous les citoyens à la vie politique, économique, culturelle et sociale ».

Par ailleurs, l'article 14 du Texte constitutionnel dispose que « les Espagnols sont égaux devant la loi, sans aucune discrimination fondée sur la naissance, la race, le sexe, la religion, l'opinion ou sur toute autre situation ou circonstance personnelle ou sociale ».

Et l'article 49 de la Constitution espagnole dispose que « les pouvoirs publics réalisent une politique de prévention, de traitement, de réhabilitation et d'intégration en faveur des handicapés physiques, sensoriels et mentaux auxquels ils prêtent l'attention particulière qu'ils requièrent. Ils les protègent spécialement pour qu'ils puissent disposer des droits que le présent titre octroie à tous les citoyens. »

Conformément à ces mandats et au contenu de la Convention internationale de 2006 relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH), le décret royal législatif 1/2013 du 29 novembre 2013 portant approbation du texte refondu de la loi générale sur les droits des personnes handicapées et leur intégration sociale a été publié. L'article premier prévoit que le texte a pour objet a) « de garantir le droit à l'égalité de chances et de traitement, ainsi que l'exercice réel et effectif des droits des personnes handicapées dans des conditions d'égalité avec les autres citoyens, par la promotion de l'autonomie personnelle, l'accessibilité universelle, l'accès à l'emploi, l'inclusion dans la communauté et la vie autonome, et l'élimination de toutes formes de discrimination, conformément aux articles 9.2, 10, 14 et 49 de la Constitution espagnole, à la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées, et aux traités et accords internationaux ratifiés par l'Espagne » ; b) « d'établir le système d'infractions et de sanctions qui garantissent les conditions fondamentales en matière d'égalité des chances, de non-discrimination et d'accès universel pour les personnes handicapées ».

Le chapitre VI établit les dispositions concernant le droit au travail et à l'égalité de traitement et de chances des personnes handicapées en matière d'accès à l'emploi et de conditions de travail. Il dispose notamment que les personnes handicapées peuvent

exercer leur droit au travail par le biais de l'emploi ordinaire, de l'emploi protégé et de l'emploi autonome.

En ce qui concerne l'emploi ordinaire, le décret royal législatif 1/2013 adopte une série de mesures visant à prévenir ou à compenser les désavantages liés au handicap en tant que garantie de la pleine égalité au travail, telles que les services d'emploi aidé et la prévision de quotas d'emploi réservés aux personnes handicapées, question régie par l'article 42 du décret royal législatif 1/2013¹².

En ce qui concerne l'emploi protégé, le décret royal législatif 1/2013 susmentionné prévoit les centres spéciaux pour l'emploi et les enclaves de travail. En particulier, les centres spéciaux pour l'emploi ont pour objectif d'assurer un emploi rémunéré aux personnes handicapées et de faciliter leur insertion dans l'emploi ordinaire. À cette fin, leur effectif sera composé du plus grand nombre de travailleurs handicapés compatible avec la nature du processus de production, avec un minimum établi de 70% de l'effectif. Compte tenu des caractéristiques particulières de ces centres spéciaux pour l'emploi, les administrations publiques ont la possibilité d'établir des compensations économiques pour favoriser leur viabilité.

ÉDUCATION

<http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas.html>

STATISTIQUES SUR LES ENSEIGNEMENTS NON UNIVERSITAIRES. ÉLÈVES AYANT UN BESOIN SPÉCIFIQUE DE SOUTIEN SCOLAIRE ANNÉE 2017-2018 :

<http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:59c7fa10-d640-4437-bacb-91a32793ba9f/notaresumen.pdf>

Analyse des principaux résultats : *les tableaux figurant dans le rapport n'ont pas été inclus ; en raison de leur longueur, il n'a pas été jugé pratique ou opportun de les reproduire, étant entendu qu'ils peuvent être consultés sur le lien susmentionné.*

Pour l'année scolaire 2017-2018, le nombre total d'élèves ayant un besoin spécifique de soutien scolaire et ayant bénéficié d'une prise en charge éducative différente de la prise en charge ordinaire s'est élevé à 623 268, soit 7,8 % du nombre total d'élèves. 222 540 d'entre eux (35,7 %) ont bénéficié d'une prise en charge pour des besoins éducatifs spéciaux associés à un handicap ou à un trouble grave ; 33 482 (5,4 %) pour des capacités intellectuelles élevées ; 22 974 (3,7 %) pour une intégration tardive dans le système éducatif et 344 272 (55,2 %) pour d'autres catégories de besoins.

¹² **Article 42 :** *quota d'emplois réservés aux personnes handicapées.*

1. Les entreprises publiques et privées employant 50 travailleurs ou plus sont tenues de faire en sorte qu'au moins 2 % d'entre eux soient des travailleurs handicapés. Le calcul mentionné précédemment sera effectué sur l'effectif total de l'entreprise correspondante, quel que soit le nombre de centres de travail que possède l'entreprise et quel que soit le type contrat de travail qui lie les travailleurs de l'entreprise. De même, il est entendu que les travailleurs handicapés qui fournissent à tout moment des services dans des entreprises publiques ou privées seront inclus dans ce calcul, en vertu des contrats de mise à disposition que celles-ci ont conclus avec des agences de travail intérimaire.

Exceptionnellement, les entreprises publiques et privées peuvent être partiellement ou totalement exemptées de cette obligation, soit par des accords inclus dans la négociation collective sectorielle au niveau de l'Etat et, à défaut, à un niveau inférieur, conformément aux dispositions de l'article 83. 2 et 3 du texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs, approuvé par le décret royal législatif 1/1995 du 24 mars 1995, soit sur volonté de l'employeur, dûment communiquée à l'autorité du travail, et à condition que dans les deux cas les mesures alternatives fixées par règlement soient appliquées.

2. Dans les offres publiques d'emploi, un quota sera réservé aux personnes handicapées, dans les conditions prévues par la réglementation en la matière.

Le pourcentage d'élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux qui reçoivent une aide représente 2,8 % des élèves inscrits dans les enseignements visés par ce domaine de statistique. Les pourcentages les plus élevés sont enregistrés dans les centres publics et dans les centres subventionnés (respectivement 3,0 % et 2,9 % du nombre total d'élèves) ; celui correspondant à l'enseignement privé non subventionné est, quant à lui, très faible (0,5 %). Le pourcentage d'hommes (3,7 %) ayant des besoins éducatifs spéciaux double celui des femmes (1,8 %).

Les handicaps les plus fréquents chez les élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux sont les handicaps intellectuels (29,6 %), les troubles graves du comportement/ de la personnalité (23,1 %) et les troubles généralisés du développement (18,7 %).

Une part importante des élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux (83,6 %) sont intégrés dans des centres ordinaires ; cependant, il existe une certaine variabilité entre le pourcentage d'intégration dans les différentes communautés autonomes. Si l'on tient compte du type de handicap, les pourcentages les plus élevés d'intégration correspondent aux troubles graves du comportement/de la personnalité (97,6 %), au handicap visuel (97,0 %) et au handicap auditif (95,1 %).

Sur les 344 272 élèves qui bénéficient d'un soutien relevant d'« autres catégories » (autres que les besoins éducatifs spéciaux, les capacités élevées et l'intégration tardive), 47,8 % bénéficient d'un soutien pour des troubles d'apprentissage, 21,3 % pour des troubles du développement du langage et de la communication, 22,5 % pour des problèmes liés à des situations socio-éducatives défavorisées, et les 0,8 % restants pour des causes non liées à une catégorie spécifique. 61,4 % de ces élèves sont des hommes.

Élèves ayant un besoin spécifique de soutien scolaire

Au cours de l'année scolaire 2017-2018, le nombre d'élèves bénéficiant d'un soutien scolaire lié à un besoin spécifique s'est élevé à un total de 623 268 : pour 222 540 élèves (35,7 %), le soutien est associé à un handicap ou à un trouble grave ; pour 33 482 d'entre eux (5,4%), à des capacités intellectuelles élevées ; pour 22 974 (3,7%), à une intégration tardive dans le système éducatif espagnol, et pour 344 272 autres (55,2%), à d'autres besoins de soutien scolaire.

Si l'on considère les enseignements dans lesquels les élèves sont inscrits, les enseignements de base, y compris l'éducation spéciale spécifique, concentrent 83,9 % de ces élèves [enseignement primaire, 48,5% ; enseignement spécial, 5,8% ; et enseignement secondaire obligatoire (ESO), 29,5%]. Au total, ces enseignements représentent 522 822 élèves (302 256 dans l'enseignement primaire, 36 406 dans l'enseignement spécial, et 184 160 dans l'enseignement secondaire obligatoire).

En ce qui concerne le poids des élèves qui bénéficient d'un soutien scolaire, celui-ci représente 7,8 % du total, et s'élève à 10,3 % pour l'enseignement primaire et à 9,5 % dans l'enseignement secondaire obligatoire (ESO). Le poids de ces élèves est très important dans la formation professionnelle de base et d'autres programmes de formation : 12,8 % et 24,0 %, respectivement (tous les élèves des programmes spécifiques d'enseignement spécial bénéficient d'un soutien et sont comptabilisés de manière différenciée dans les tableaux).

Les catégories qui ont le plus de poids par rapport au total des élèves inscrits correspondent aux élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux, c'est-à-dire atteints d'une forme de handicap (2,8 %), et à la catégorie des autres besoins de soutien scolaire (4,3 %).

Si l'on considère la répartition entre les hommes et les femmes, les premiers représentent 63,7% des élèves ayant des besoins spécifiques de soutien scolaire (9,5 % du nombre total d'élèves) et les secondes représentent les 36,3 % restants (5,4% du nombre total d'élèves). En outre, dans toutes les catégories, les hommes sont majoritaires, les distances étant réduites en cas d'intégration tardive (53,0% d'hommes et 47,0% de femmes). Le type de soutien présentant les plus grandes différences dans la répartition entre les hommes et les femmes concerne les besoins éducatifs spéciaux (hommes, 68,2% ; femmes, 31,8%).

Si l'on considère le titulaire de l'établissement / mode de financement du centre, les élèves ayant des besoins spécifiques et bénéficiant d'un soutien scolaire représentent un pourcentage de 8,7 % dans les centres publics et de 7,2 % dans les établissements d'enseignement subventionnés, le pourcentage étant de 1,5 % seulement dans l'enseignement privé non subventionné.

Les communautés autonomes qui affichent les pourcentages les plus élevés d'élèves bénéficiant d'un soutien scolaire sont la région de la Navarre (19,7 %), la région de Murcie (14,6 %, bien que ces données concernent l'année scolaire 2016-2017) et la région des îles Baléares (14,4 %), la région de Madrid (4,1 %) et la ville autonome de Melilla (4,6 %) se situant à l'opposé. Si l'on considère uniquement les besoins éducatifs spéciaux, les valeurs les plus élevées sont observées dans la région de la Navarre (6 %) et la région de Murcie (4,5 %, données correspondant à l'année scolaire 2016-2017), et les plus faibles dans la région de l'Estrémadure (1,6%), de l'Aragon et de la Catalogne (1,9% dans les deux cas).

Élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux liés à un handicap ou à des troubles graves

L'Espagne compte 222 540 élèves présentant des besoins éducatifs spéciaux liés à un handicap, dont 36 406 (16,3%) suivent un enseignement spécial spécifique et 186 281 (83,7 %) un enseignement ordinaire.

La déficience intellectuelle, avec 65 998 élèves (29,6 %), est le handicap le plus fréquent, suivi des troubles graves du comportement et de la personnalité avec 51 347 (23,1 %) et des troubles envahissants du développement avec 41 536 (18,7 %). Le nombre d'élèves handicapés moteurs ayant besoin d'un soutien scolaire spécial s'élève à 13 866 (6,2 %) et le nombre d'élèves ayant une déficience sensorielle serait de 8 869 (4,0 %) dans le cas d'une déficience auditive et de 3 598 (1,6 %) dans celui d'une déficience visuelle. 13 294 élèves sont atteints de pluridéficience (6,0 %).

En termes relatifs, si l'on tient compte du nombre total d'élèves inscrits dans les différents types d'enseignement inclus dans le domaine visé par les statistiques, 2,8 % des élèves bénéficient d'un soutien en raison de leurs besoins éducatifs spéciaux. Si l'on ne prend en compte que les élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux intégrés dans les enseignements ordinaires, ils représenteraient 2,3 % des élèves de ces types d'enseignement, bien que, dans l'enseignement primaire et secondaire (ESO), ils atteignent 3,0 % dans les deux cas. Mais la part la plus importante se trouve dans la formation professionnelle de base avec 6,2 %, les pourcentages étant très réduits au baccalauréat (0,6 %) et dans les cycles de formation professionnelle de niveau supérieur (0,5%).

En ce qui concerne la propriété/le financement des centres, le pourcentage d'élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux est similaire dans les centres publics et d'enseignement subventionnés (3,0 % et 2,9 %, respectivement) ; ces pourcentages

sont sensiblement supérieurs à celui qui correspond à l'enseignement privé non subventionné (0,5 %). Pour le groupe des élèves intégrés dans les centres ordinaires, les centres publics se placent en tête (2,6 %), suivis par l'enseignement privé subventionné (2,2 %), et de nouveau loin derrière, l'enseignement privé non subventionné (0,5 %).

Le pourcentage d'hommes bénéficiant d'un soutien lié à des besoins éducatifs spéciaux est de 3,7 % et double le pourcentage de femmes (1,8 %).

83,6 % des élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux sont intégrés dans des unités scolaires ordinaires, tandis que les 16,4 % restants fréquentent des centres et des unités spécifiques. Des écarts existent entre les communautés autonomes. Cependant, plus de 80 % des élèves sont intégrés dans la majorité d'entre elles, la Galice et la Communauté forale de Navarre se distinguant avec plus de 90 %.

Selon la nature du handicap des élèves présentant des besoins éducatifs spéciaux, les élèves ayant des troubles graves du comportement/de la personnalité sont ceux qui présentent le pourcentage d'intégration le plus élevé (97,9 %), suivis des élèves ayant une incapacité sensorielle, visuelle (97,0 %) et auditive (95,1 %), le niveau le plus faible d'intégration se retrouvant chez les élèves pluridécuplés, avec 39,7 %.

Élèves relevant d'autres catégories de besoins spécifiques de soutien scolaire

Sous la rubrique « autres catégories » sont inclus les élèves présentant différents problèmes qui bénéficient d'un soutien scolaire supplémentaire.

Le nombre d'élèves appartenant à ce groupe s'élève à 344 272 ; 47,8 % d'entre eux sont concernés par des troubles d'apprentissage, 21,3 % par des troubles du développement du langage et de la communication, 22,5 % par des problèmes liés à des situations de désavantage socio-éducatif et 2,9 % par une méconnaissance grave de la langue enseignée, les 0,8% restants n'étant associés à aucune catégorie spécifique. Le retard de maturité, dans la mesure où il est limité à l'éducation maternelle, ne représente que 4,7 % du total des élèves ayant des besoins spécifiques, mais représente 38,9 % des élèves du niveau éducatif concerné.

Les niveaux d'enseignement qui rassemblent le plus grand nombre de ces élèves correspondent à l'enseignement obligatoire, avec 183 861 élèves dans l'enseignement primaire et 103 000 dans l'enseignement secondaire. Dans l'enseignement post-obligatoire, ces chiffres sont très faibles et concernent en particulier les élèves présentant des troubles d'apprentissage. Dans le cas des autres programmes de formation, la plupart d'entre eux répondent à des situations de désavantage socio-éducatif.

Si l'on considère la répartition par sexe de ces élèves, on observe une différence significative : 61,4 % d'hommes et seulement 38,6 % de femmes. La catégorie *retard de maturité* présente la plus forte disparité (72,3 % d'hommes et 27,7 % de femmes) ; les catégories *désavantage socio-éducatif* et *méconnaissance grave de la langue d'enseignement*, quant à elles, sont plus équilibrées, avec 55,4 % d'hommes et 44,6 % de femmes.

79,7 % de ces élèves sont inscrits dans des établissements publics et 19,2 % dans des établissements privés subventionnés, le reste des élèves, 1,1 %, dans des établissements non subventionnés.

Notes méthodologiques

Sous le concept « élèves ayant un besoin spécifique de soutien scolaire » et conformément à l'article 71.2 de la loi organique pour l'amélioration de la qualité de l'enseignement (sigle en espagnol : LOMCE), sont compris les élèves qui nécessitent et bénéficient d'une prise en charge éducative différente de la prise en charge ordinaire, en raison de besoins éducatifs spéciaux, de difficultés d'apprentissage spécifiques, de TDAH, de capacités intellectuelles élevées, d'incorporation tardive dans le système éducatif, de conditions personnelles ou scolaires particulières.

Ce concept inclut uniquement les élèves évalués par les services d'orientation scolaire correspondants ou le personnel compétent en la matière.

En fonction des besoins spécifiques de soutien scolaire requis, ces élèves sont classés dans les catégories suivantes :

- élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux ;
- élèves ayant des capacités intellectuelles élevées ;
- étudiants s'étant incorporés tardivement dans le système éducatif espagnol ;
- autres catégories d'élèves ayant un besoin spécifique de soutien scolaire (retard de maturité, troubles du développement du langage et de la communication, troubles de l'apprentissage, élèves ayant une grave méconnaissance de la langue d'enseignement, élèves inscrits dans les cycles obligatoires ou dans d'autres programmes de formation ayant une grave méconnaissance de la langue d'enseignement et bénéficiant d'un soutien scolaire complémentaire et ne répondant pas, par ailleurs, aux caractéristiques des élèves incorporés tardivement dans le système éducatif, élèves en situation de handicap socio-économique, etc.).

- Fournir des informations sur les progrès réalisés pour garantir l'accès des personnes handicapées à l'emploi sur le marché du travail, y compris les mesures récentes de non-discrimination et les mesures visant à promouvoir l'emploi. Inclure des chiffres sur le nombre de personnes handicapées ayant un emploi et le nombre de personnes sans emploi.
- Fournir des renseignements à jour sur les obligations de l'employeur d'adopter des mesures en accord avec l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables pour assurer aux personnes handicapées un accès effectif à l'emploi.

CADRE GÉNÉRAL. SITUATION DU HANDICAP EN Espagne : RAPPORT OLIVENZA sur la situation générale du handicap en Espagne. Observatoire national du handicap

<https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/2019/04/OED-INFORME-OLIVENZA-2018.pdf>

Le Rapport Olivenza est une étude panoramique sur la situation de la population handicapée en Espagne, et en particulier sur l'état de l'inclusion sociale de la population handicapée dans la région d'Estrémadure, élaborée à partir de sources d'information qui sont fondamentalement documentaires, législatives et statistiques.

Le Rapport Olivenza 2018 comprend, entre autres, les chapitres suivants :

- Changements du cadre réglementaire du handicap. Ce chapitre comprend une analyse de la législation nationale (2017-2018) en référence aux progrès des lois relatives au handicap, à l'échelle internationale, nationale et régionale, avec une référence particulière aux progrès en accord avec la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH).
- Dépenses publiques pour le handicap en Espagne. Ce chapitre traite de l'estimation des dépenses pour le handicap en Espagne en 2017 sur la base du document établi par l'Observatoire national du handicap (OED) en 2014, traitant des dépenses engendrées par les administrations publiques pour le handicap en Espagne, et rédigé à partir des informations officielles relatives au budget général de l'État et des communautés autonomes.
- Personnes handicapées en Espagne. Une analyse quantitative est effectuée à partir de bases de données et de sources statistiques, avec une attention particulière accordée aux sources non utilisées jusqu'à présent [EUROSTAT, enquête sociale européenne, enquête européenne de santé, registres d'évaluation des Communautés autonomes, registres nationaux sur le handicap, sur la dépendance, Système d'information des usagers des services sociaux (SIUSS)].
- **Marché du travail et handicap en Espagne.** Afin d'assurer la continuité des rapports des années précédentes, l'accent a été mis sur la mise à jour et l'évolution des différents indicateurs analysés afin d'avoir un aperçu précis de ce collectif. Ce chapitre reprend une partie du rapport réalisé par ODISMET sur le marché du travail.
- Nécessités et revendications des personnes souffrant d'un handicap organique. Chapitre élaboré par l'Observatoire du handicap physique (ODF). L'ODF a jugé important d'analyser et de mettre en avant les nécessités et les revendications des personnes handicapées organiques en donnant la parole aux personnes concernées.
- Résultats de l'étude « TIC et Handicap », menée par la Fondation Vodafone et le CERMI pour connaître l'utilisation actuelle des technologies de l'information et de la communication (TIC) parmi les personnes handicapées en Espagne.

RÉSUMÉ DES DONNÉES :

- **En ce qui concerne la situation de l'emploi :**

Taux d'activité « 1 193 500 personnes handicapées âgées de 16 à 64 ans sont inactives, c'est-à-dire qu'elles sont exclues du marché du travail ».

Le taux d'activité des personnes handicapées est de 35,2 %.

Le taux d'activité des personnes handicapées (2016) :

- Personnes handicapées occupées et sans emploi (actives) : 647 200
- Population handicapée en âge de travailler : 1 840 700

La page 338 du rapport inclut le taux d'activité de la population handicapée selon différentes variables (2016).

<https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/2019/04/OED-INFORME-OLIVENZA-2018.pdf>

- **En ce qui concerne le taux d'emploi :**

Le taux d'emploi est le résultat de la division de la population ayant un emploi par la population totale en âge de travailler (de 16 à 64 ans) et est exprimé en pourcentages ; ce calcul est utilisé généralement pour connaître la force de travail d'un pays. Pour les personnes handicapées, on obtient le résultat suivant:

- **Taux d'emploi de la population handicapée (2016)**

Personnes handicapées ayant un emploi : 462 000
Population handicapée en âge de travailler : 1 840 700
Taux d'emploi (%) : 25

Le taux d'emploi des personnes handicapées (25,1 %) est loin d'être celui de la population générale, qui s'établit à 62,8 %, soit une différence de 37,7 points de pourcentage. « Seulement une personne handicapée sur quatre possède un emploi ».

Pour la répartition selon différentes variables pertinentes, voir le tableau des pages 345 et suivantes.

<https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/2019/04/OED-INFORME-OLIVENZA-2018.pdf>

AUTRES DONNÉES STATISTIQUES

En termes de données statistiques, on dispose également de **la Base de données nationale des personnes handicapées**. Les informations actuellement collectées dans cette base de données sont relatives au résultat total de la gestion des évaluations dans les différentes communautés autonomes qui composent l'État espagnol, y compris les villes autonomes de Ceuta et de Melilla.

Il ne s'agit pas d'un registre officiel des personnes dont la situation de handicap a été reconnue. Cette base de données recueille des informations sur les caractéristiques des personnes évaluées pour qualifier leur degré de handicap, aux fins d'études épidémiologiques.

http://www.imsero.es/imsero_01/documentacion/estadisticas/index.htm

- **L'emploi des personnes handicapées (EPD, selon le sigle en espagnol)**

http://www.imsero.es/imsero_01/documentacion/estadisticas/conv_empleo_pcd/emp/emp/index.htm

Les dernières données sont de 2016.

http://www.ine.es/prensa/epd_2016.pdf

- **Le salaire des personnes handicapées. Dernières données de 2014:**

http://www.ine.es/prensa/spd_2014.pdf

MESURES MISES EN ŒUVRE

1. PROGRAMME D'ACTION DE LA STRATÉGIE ESPAGNOLE SUR LE HANDICAP 2014-2020

Le [Programme d'action de la stratégie espagnole sur le handicap 2014-2020](#) est l'instrument de développement de la [Stratégie espagnole sur le handicap](#).

Les lignes d'action du programme s'inscrivent dans la [Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées](#), dans les directives de la [Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées](#), dans la [Stratégie européenne 2020](#) et dans les prévisions de la [Stratégie espagnole sur le handicap](#). Par ailleurs, la [loi générale espagnole relative aux droits des personnes handicapées et à leur inclusion sociale](#) constitue la référence légale et de principes dont s'inspire le programme.

Le programme tend à éliminer les causes de discrimination, en partant de l'idée que l'égalité des droits pour tous doit être la référence pour toute mesure visant à agir sur les conditions d'exclusion dans lesquelles les personnes handicapées se trouvent fréquemment.

Les principes d'égalité des chances et d'égalité entre les femmes et les hommes constituent un élément essentiel du programme, contribuant ainsi à la perspective de genre et à la perspective du handicap, de sorte que les femmes handicapées, qui font souvent l'objet d'une double discrimination, y sont expressément mentionnées.

En vertu de ce même principe d'égalité des chances, le programme prend en considération les enfants handicapés, filles et garçons, groupe particulièrement exposé aux situations d'exclusion, de violence et de pauvreté et auquel la Convention des Nations Unies accorde un intérêt particulier.

Le programme prête également une attention particulière aux personnes handicapées vivant dans les zones rurales et aux personnes âgées handicapées, qui constituent un collectif de plus en plus important, et qui bénéficieront des actions du programme cherchant à promouvoir un vieillissement actif.

Le programme est structuré en cinq axes ou domaines : égalité pour tous, emploi, éducation, accessibilité, dynamisation de l'économie. Ces axes sont ensuite développés au moyen d'objectifs opérationnels et d'actions spécifiques.

Objectif opérationnel 1 : combattre la discrimination multiple et éliminer toutes les formes de discrimination.

Objectif opérationnel 2 : réduire le nombre de personnes handicapées en dessous du seuil de pauvreté.

Objectif opérationnel 3 : promouvoir la participation des personnes handicapées à la vie politique, économique et sociale, dans des conditions d'égalité.

Objectif opérationnel 4 : garantir une prise en compte spécifique des besoins des personnes handicapées dans l'exercice de leur droit à la protection de la santé afin de leur offrir une prise en charge d'une qualité optimale sur un pied d'égalité avec les autres citoyens.

Objectif stratégique « Emploi » : promouvoir le droit au travail des personnes handicapées dans des conditions qui garantissent l'application des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Objectif opérationnel 1 : promouvoir l'accès à l'emploi des personnes handicapées.

Objectif opérationnel 2 : promouvoir l'esprit d'entreprise des personnes handicapées.

Objectif opérationnel 3 : garantir des conditions de travail dignes aux personnes handicapées et l'égalité des chances en matière d'emploi et favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Objectif opérationnel 4 : promouvoir les marchés publics socialement responsables.

Objectif opérationnel 5 : sensibiliser le secteur privé et le secteur public aux capacités de travail des personnes handicapées.

Objectif stratégique « Éducation » : réduire le taux d'abandon scolaire et augmenter le nombre de personnes handicapées faisant des études supérieures.

Objectif opérationnel 1 : soutenir les établissements scolaires dans le processus d'inclusion.

Objectif opérationnel 2 : promouvoir la sensibilisation au handicap dans les programmes d'études.

Objectif opérationnel 3 : promouvoir la connaissance et la sensibilisation de la communauté éducative aux besoins des personnes handicapées.

Objectif stratégique « Accessibilité » : promouvoir l'accessibilité universelle des biens et services.

Objectif opérationnel 1 : promouvoir l'accessibilité des technologies de l'information et de la communication.

Objectif opérationnel 2 : promouvoir la présence de l'accessibilité universelle aussi bien dans les politiques publiques que dans les stratégies d'entreprise, en tenant compte des besoins des personnes handicapées

Objectif opérationnel 3 : progresser en matière d'accessibilité universelle et de conception pour tous, dans les domaines spécifiques qui nécessitent un plus grand degré de développement.

Objectif opérationnel 4 : promouvoir la présence du facteur handicap et de l'accessibilité universelle dans l'action extérieure de l'Espagne.

Objectif opérationnel 5 : favoriser la mise à disposition de ressources pour garantir le droit à l'autonomie de vie des personnes handicapées.

Objectif opérationnel 6 : promouvoir un système d'information moderne et accessible sur le handicap.

Objectif stratégique « Dynamisation de l'économie » : faire en sorte que les ressources de prise en charge du handicap constituent un facteur de dynamisation économique.

Objectif opérationnel 1 : promouvoir le lien entre l'offre et la demande de produits et services accessibles.

Objectif opérationnel 2 : promouvoir le lien entre la qualité et l'accessibilité universelle au sein de la gestion d'entreprise

Objectif opérationnel 3 : soutenir les secteurs économiques à fort potentiel en matière de fourniture de biens et de services accessibles.

2. CLAUSES SOCIALES DANS LA LOI SUR LES MARCHÉS PUBLICS

La loi 9/2017 du 8 novembre 2017 sur les marchés publics transposant dans l'ordre juridique espagnol les directives du Parlement européen et du Conseil 2014/23/UE et 2014/24/UE du 26 février 2014.

Le mouvement associatif a accueilli favorablement le nouveau texte de loi car il reprend, à des degrés divers, ses propositions. En voici quelques-unes :

1. Interdiction de passer des marchés : la passation de marchés avec des entreprises qui ne respectent pas le quota de 2 % de travailleurs handicapés (ou les mesures alternatives à ce quota) est interdite. La modification la plus importante réside dans la suppression de l'obligation d'adopter un règlement (règlement qui n'a jamais été adopté), qui constituait la principale revendication pour une mise en œuvre efficace. Ainsi, l'interdiction sera évaluée directement sur la base d'une déclaration sur l'honneur de l'entreprise.

2. Dans les informations qui doivent être fournies par les entreprises soumissionnaires, l'insertion professionnelle des personnes handicapées est mentionnée.

3. En ce qui concerne les critères d'attribution des marchés, parmi les caractéristiques sociales de l'offre, figurent des mentions expresses à l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées et à la sous-traitance avec des centres spéciaux pour l'emploi.

4. Conditions particulières d'exécution du marché : parmi les conditions sociales d'exécution, il est fait mention de la promotion de l'emploi des personnes handicapées.

5. La loi prévoit suffisamment de dispositions pour obliger à respecter les conditions en matière d'accessibilité universelle dans les cahiers des charges des appels d'offres et les phases des marchés.

6. La prestation de services sociaux par des entités privées a été exclue du texte de la loi lorsque la prestation s'effectue sans la nécessité de passer des marchés publics, à travers, notamment, le simple financement de ces services ou l'octroi de licences ou d'autorisations à toutes les entités qui remplissent les conditions précédemment établies (par exemple, les conventions de délégation de services sociaux, déjà réglementées dans plusieurs communautés autonomes).

7. Quant aux centres spéciaux pour l'emploi :

- Dans les marchés publics, lorsque l'entreprise chargée d'exécuter la prestation faisant l'objet du marché à attribuer est un centre spécial pour l'emploi, la nouvelle entreprise à laquelle le marché est attribué contracte l'obligation de se subroger comme employeur de toutes les personnes handicapées qui exerçaient leur activité dans le cadre de l'exécution du marché en question. Cette obligation n'est envisagée que dans les cas où le contractant est obligé de se subroger en vertu d'une norme légale, d'une convention ou d'un accord collectif.
- Améliorations de la réserve de marchés pour les centres spéciaux pour l'emploi :
 - Réserve d'un pourcentage minimum du droit de participer aux procédures d'attribution de certains marchés ou de certains lots de marchés en faveur de centres spéciaux pour l'emploi d'initiative sociale et d'entreprises d'insertion réglementées, qui remplissent les conditions établies dans la réglementation pour posséder ce statut ; ou d'un pourcentage minimum de l'exécution de ces marchés dans le cadre des programmes d'emploi protégé, à condition que le pourcentage des travailleurs handicapés ou en situation d'exclusion sociale des centres spéciaux pour l'emploi, des entreprises d'insertion ou des programmes soit celui prévu dans la réglementation de référence et soit, en tout état de cause, d'au minimum 30 %.

- Réserve s'appliquant uniquement à des centres spéciaux pour l'emploi d'initiative sociale (et non à des centres d'initiative privée, par conséquent).
- La définition de centre spécial pour l'emploi d'initiative sociale a été incluse à l'article 43, paragraphe 4, du texte refondu de la loi générale relative aux droits des personnes handicapées et à leur inclusion sociale:

«4. Revêtent le caractère de centres spéciaux pour l'emploi d'initiative sociale les centres qui satisfont aux exigences établies aux paragraphes 1 et 2 du présent article et qui sont instaurés et contrôlés à plus de 50 pour cent, directement ou indirectement, par une ou plusieurs entités, publiques ou privées, sans but lucratif ou dont le caractère social est reconnu dans leurs statuts, qu'il s'agisse d'associations, de fondations, de sociétés de droit public, de coopératives d'initiative sociale ou d'autres entités de l'économie sociale, ainsi que les centres dont la propriété appartient à des sociétés commerciales dont la part majoritaire du capital est détenue par l'une des entités mentionnées précédemment, directement ou indirectement à travers le concept de société dominante, régi à l'article 42 du Code de commerce, et à condition que, dans tous les cas, en vertu de leurs statuts ou d'une résolution sociale, celles-ci soient obligées de réinvestir intégralement leurs bénéfices dans la création d'emplois destinés aux personnes handicapées et l'amélioration continue de leur compétitivité et de leur activité dans l'économie sociale, celles-ci ayant, dans tous les cas, le pouvoir de choisir de les réinvestir dans le centre spécial pour l'emploi concerné ou dans d'autres centres spéciaux pour l'emploi d'initiative sociale.»

- Le pourcentage minimum de réserve est fixé par :
 - ✓ décision de l'organe compétent à l'échelle des communautés autonomes et des collectivités locales.
 - ✓ décision du Conseil des ministres pour l'Administration générale de l'État (AGE) (délai d'un an).

Si ledit pourcentage n'est pas adopté dans ce délai, il sera appliqué un pourcentage de réserve minimum de 7 %, qui sera porté à 10 % quatre ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, du montant global des procédures d'attribution de fournitures et de services relevant des codes CPV énumérés à l'annexe VI, qui auront eu lieu pendant l'année précédant celle à laquelle la réserve se rapporte, aux termes prévus au premier paragraphe de la présente rubrique.

- Réserve de lots de marchés en faveur des centres spéciaux pour l'emploi (hors coopératives d'initiative sociale et autres entreprises d'économie sociale).
 - Exemption de constitution de garanties.
3. Décision du 28 mars 2018, du secrétariat d'État à l'Emploi, ordonnant la publication de la décision du Conseil des ministres du 27 mars 2018 portant approbation du PLAN ANNUEL DE POLITIQUE D'EMPLOI POUR 2018, conformément aux dispositions visées à l'article 11.2 du texte refondu de la loi sur l'emploi, adopté par le décret royal législatif 3/2015 du 23 octobre 2015.

Objectifs structurels :

L'axe 3, intitulé « Opportunités d'emploi », comprend des actions visant à encourager l'embauche, la création d'emploi ou le maintien de postes de travail, en particulier pour les groupes qui ont le plus de difficultés à accéder à l'emploi ou à y rester, avec une attention particulière à la situation des personnes handicapées, des personnes en situation d'exclusion sociale, des victimes du terrorisme et des femmes victimes de violence de genre. Cet axe comprend les objectifs structurels suivants :

3.1. Encourager et soutenir l'embauche de groupes ayant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

3.2. Encourager et soutenir l'embauche et la promotion de l'emploi dans la dimension locale.

3.3 Promouvoir l'activation des bénéficiaires de prestations et l'articulation des politiques actives et passives.

Les communautés autonomes et le Service public national pour l'emploi ont pu choisir parmi les services et programmes communs suivants :

- PC00013 : programme pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées sur le marché protégé (centres spéciaux pour l'emploi) ;
- PC00014 : programmes pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire.

4. 26/12/2018 APPROBATION DE L'APPEL À SUBVENTIONS POUR DES PROGRAMMES DE FORMATION D'UN MONTANT DE 350 MILLIONS D'EUROS (APPROBATION EN 2019 MOYENNANT DÉCISION DU 17 JANVIER 2019 DU SERVICE PUBLIC NATIONAL POUR L'EMPLOI)

Approbation de la décision approuvant un appel à subventions pour le financement de programmes de formation à l'échelle nationale, imputé sur le crédit budgétaire de dépenses du Service public national pour l'emploi, d'un montant de 350 millions d'euros. Le montant de cet appel sera exécuté en trois ans : 140 000 000 euros en 2019 et 105 000 000 euros pour chacune des deux années suivantes (2020 et 2021).

L'objectif de cet appel est de financer des programmes de formation au niveau national, destinés en priorité aux travailleurs et aux travailleuses ayant un emploi, visant l'acquisition et l'amélioration des compétences professionnelles liées aux exigences de productivité et de compétitivité des entreprises, aux nécessités d'adaptation aux changements du système productif et aux possibilités de promotion professionnelle et de développement personnel des travailleurs et des travailleuses, afin de leur permettre d'exercer de manière qualifiée les différents métiers.

Outre cette formation spécifique, le progrès technologique, la mondialisation et les défis environnementaux offrent aujourd'hui de nombreuses possibilités d'emploi et il est donc nécessaire de créer un cadre de conditions approprié pour que tous les citoyens soient formés à ces nouveaux défis du présent et de l'avenir du monde du travail.

Les travailleurs ayant un emploi et les chômeurs peuvent participer en priorité à ces programmes de formation, à condition qu'ils ne dépassent pas 30% du nombre total des participants.

L'accès à la formation est donné en priorité aux jeunes de moins de 30 ans, aux femmes, aux personnes de plus de 45 ans, **aux personnes handicapées**, aux travailleurs peu qualifiés, aux chômeurs de longue durée, aux travailleurs des PME, ainsi qu'aux travailleurs à temps partiel et aux personnes embauchées sur la base d'un contrat temporaire.

Les subventions sont accordées sur une base compétitive et concurrentielle, dans le respect des principes d'objectivité, d'égalité, de transparence et de publicité.


Les organismes de formation, publics ou privés, présents dans plus d'une communauté autonome ou ville dotée d'un statut d'autonomie peuvent demander ces subventions.

L'offre comprend des programmes de formation transversaux à caractère général, des programmes de formation sectoriels d'État et des programmes de formation transversaux destinés aux travailleurs indépendants et aux partenaires de l'économie sociale.

5. ARRÊTÉ SSI/1270/2017 DU 21 DÉCEMBRE 2017 ÉTABLISSANT LES CONDITIONS RÉGISSANT L'OCTROI DES AIDES DU PROGRAMME QUI VISE À PROMOUVOIR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE FORMATION ET PROFESSIONNELLES DES PERSONNES HANDICAPÉES, INTITULÉ « PROGRAMA REINA LETIZIA PARA LA INCLUSIÓN ».

Le *Real Patronato sobre Discapacidad* convoque le *Programa Reina Letizia para la inclusión*, qui vise à promouvoir l'amélioration des conditions d'éducation des personnes handicapées, en accordant une attention particulière aux aspects liés à leur développement professionnel, à l'innovation et à la recherche, par l'octroi d'aides directes aux bénéficiaires.

Les axes qui structurent ce programme sont l'assistance technique et le soutien personnel pour la formation et l'amélioration des conditions d'enseignement, les études de troisième cycle et de master, la mobilité internationale et nationale, le doctorat et la carrière d'enseignant ou de chercheur.

Le 31 mai 2019, la [décision de la procédure d'attribution de fonds](#)  du *Programa Reina Letizia para la Inclusión* est adoptée.

BOE 158 du 3 juillet 2019 : **Le *Programa Reina Letizia para la Inclusión*, lance une procédure d'attribution de fonds, avec un million d'euros en aides à la formation.** Cette procédure d'attribution de fonds est assortie d'un budget d'un million d'euros et a été convoquée par l'intermédiaire du *Real Patronato sobre Discapacidad*.

Le programme consiste en des aides destinées à promouvoir l'amélioration de la formation et des conditions professionnelles des personnes handicapées pour l'année universitaire 2019-2020. Il s'agit de bourses d'études pour des étudiants et des diplômés universitaires ayant la nationalité espagnole, résidant légalement en Espagne, atteints d'un handicap reconnu par voie légale, égal ou supérieur à 33%. La Fondation ONCE est l'entité collaboratrice pour la gestion du programme.

Appui économique et technique

L'objectif est de fournir les ressources économiques et le soutien nécessaires pour que ce groupe puisse développer son activité éducative et atteindre des taux d'employabilité plus élevés. Il est prévu au total de destiner 1 039 000 euros à six catégories d'aides.

L'une des prestations comprises dans le programme est la promotion de l'assistance technique et du personnel de soutien, dans le but de garantir l'insertion professionnelle des personnes handicapées qui ont besoin de ce type de ressources. Cette section est dotée de 300 000 euros. Les personnes ayant une déficience intellectuelle ou des

troubles du développement qui ont besoin de ce type de prestation pour mener à bien leur activité éducative ou formatrice peuvent demander cette aide.

Les bourses comprennent également des bourses d'études de troisième cycle et de master, d'un montant total de 300 000 euros, ainsi que des bourses de mobilité internationale (60 000 euros) et nationale (99 000 euros).

L'objectif de ces bourses est de promouvoir l'enseignement supérieur et la spécialisation pour les étudiants universitaires handicapés et d'améliorer leurs progrès professionnels, ainsi que de renforcer leur présence dans des programmes d'échange avec des centres d'enseignement supérieur situés à l'étranger et dans des universités espagnoles. Enfin, 130 000 euros seront affectés à des bourses de doctorat et 150 000 euros à des bourses de recherche.

Elles s'adressent aux personnes de nationalité espagnole ou résidant légalement en Espagne, âgées de 16 ans ou plus et atteintes d'un handicap égal ou supérieur à trente-trois pour cent (ou situations assimilées).

Pour chacune des modalités d'aides, les intéressés devront également se conformer aux exigences suivantes :

- Aides à l'assistance technique et au personnel d'appui à la formation et à l'amélioration des conditions d'éducation : avoir des besoins de soutien à l'insertion sur le marché du travail ; avoir une déficience intellectuelle ou un handicap lié à des troubles du développement et commencer ou poursuivre des études à l'université ou dans un centre d'enseignement ou de formation officiellement reconnu, ou aborder une première expérience professionnelle dans un programme de stage ou de bourses.
- Bourses d'études de troisième cycle et de master : être inscrits ou préinscrits dans des études de master officiel ou dans des études de troisième cycle officielles.
- Aides à la mobilité internationale : être inscrits ou préinscrits dans un grade universitaire ou dans des études de formation professionnelle d'un niveau supérieur, dans un master ou dans des études de troisième cycle officielles.
- Aides à la mobilité nationale : être étudiants titulaires d'un grade universitaire ou d'un diplôme équivalent et/ou étudiants de master et/ou d'études de troisième cycle, dans des centres dont le siège ne coïncide pas avec le lieu de résidence d'origine.
- Aides aux études doctorales : être en possession d'un diplôme de master ou d'un diplôme équivalent.
- Aides aux carrières d'enseignement ou de recherche : être titulaire d'un diplôme de doctorat et avoir un projet de recherche pour développer une carrière d'enseignement supérieur ou de recherche.

Par cette initiative, le *Real Patronato sobre Discapacidad* contribue activement à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) promus par les Nations Unies. Plus précisément, le quatrième objectif des ODD inclut, entre autres mesures, « l'élimination des inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès à tous les niveaux de l'éducation et de la formation professionnelle, pour les personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, les autochtones et les enfants en situation vulnérable ».

6. EMPLOYÉS PUBLICS

Afin de garantir l'intégration des personnes handicapées mentales, sensorielles et physiques dans le domaine de l'administration publique et la jouissance des droits fondamentaux qui appartiennent à tous les citoyens, y compris l'égalité d'accès aux fonctions et postes publics, conformément aux principes constitutionnellement reconnus du mérite et de la capacité d'accès à la fonction publique, diverses normes ont été adoptées qui établissent un nombre croissant de postes réservés aux personnes handicapées.

La réglementation applicable en la matière est la suivante :

- **Lois et dispositions réglementaires d'application**

Initialement, les postes réservés étaient réglementés par la [loi 53/2003](#) du 10 décembre 2003 sur **l'emploi public des personnes handicapées**.

À l'heure actuelle, les dispositions en la matière sont visées à l'article 59 du [texte refondu de la loi sur le statut de base de l'employé du secteur public \(décret royal législatif 5/2015 du 30 octobre 2015\)](#), qui prévoit que dans les offres d'emploi du secteur public, un quota d'au moins sept pour cent des postes vacants doit être réservé aux personnes handicapées, à condition qu'elles réussissent le processus de sélection et prouvent leur handicap et la compatibilité de celui-ci avec l'exécution des tâches, de manière à atteindre progressivement deux pour cent de l'effectif total dans chaque administration publique. Il est également prévu qu'au moins deux pour cent des postes à pourvoir de ce quota doivent être offerts aux personnes ayant une déficience intellectuelle.

Par ailleurs, le [décret royal 2271/2004](#) du 3 décembre 2004 portant approbation du **règlement régissant l'accès à l'emploi du secteur public et à la provision de postes de travail des personnes handicapées**, encourage des actions positives en faveur de l'égalité des chances, conformément aux principes de non-discrimination et d'accessibilité universelle, sans préjudice de l'égalité des conditions d'accès à la couverture des postes du secteur public.

Il prévoit également l'adoption de mesures visant à adapter les moyens dans le déroulement du processus de sélection et sur le lieu de travail, ainsi qu'à assurer l'égalité des chances et à lutter contre la discrimination fondée sur le handicap en fournissant aux candidats les ressources matérielles et humaines, les aides techniques et les technologies d'assistance dont ils ont besoin pour réaliser les épreuves.

- **Pratiques nationales en la matière**

À partir de l'offre d'emploi du secteur public pour 2009, une mesure a été introduite pour réserver 7 % du nombre total de postes vacants offerts aux personnes handicapées, dont 2 % spécifiquement réservés aux personnes présentant une déficience intellectuelle.

L'offre d'emploi du secteur public pour l'année 2018, approuvée par le décret royal 955/2018, continue de s'engager de manière très importante en faveur de l'inclusion de ces personnes. Elle maintient le quota de 7 % des postes vacants offerts, et dispose que 2 % de ces postes doivent être destinés à être couverts par des personnes ayant une déficience intellectuelle.

- **Réadaptation professionnelle et opportunités d'emploi:**

Cette section comprend les mesures adoptées par l'INAP (Institut national d'administration publique) en relation avec la Recommandation sur la réadaptation professionnelle et l'emploi (des personnes handicapées) 1983, n° 168.

En ce qui concerne la réadaptation professionnelle et les opportunités d'emploi, l'INAP, dans l'exercice de ses différentes compétences, développe de nombreuses mesures visant à **faciliter et à promouvoir l'intégration des personnes handicapées dans la fonction publique.**

Dans le **domaine de la sélection** des employés de l'administration publique, l'intégration des personnes handicapées est favorisée par deux mesures principales :

- la réserve d'un certain pourcentage de postes à pourvoir par les personnes handicapées ;
- l'adaptation des concours d'accès.

Il sera fait référence ci-après à la législation régissant ces actions :

La Constitution espagnole, norme suprême de l'ordre juridique espagnol (qui garantit que « *la liberté et l'égalité de l'individu et des groupes dans lesquels il est intégré sont réelles et effectives* » [article 9.2] accorde une attention particulière aux personnes handicapées [article 49]). Outre la loi 26/2011¹³ du 1^{er} août 2011 sur l'adaptation réglementaire à la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées, il existe un large éventail de dispositions visant à garantir l'égalité d'accès à la fonction publique pour les personnes handicapées, qu'elles soient atteintes d'un handicap mental ou physique.

En ce sens, le décret royal 2271/2004¹⁴ du 3 décembre 2004 réglementant l'accès à l'emploi dans l'administration publique et la provision de postes de travail des personnes handicapées, peut être considérée comme la norme applicable de base.

Le décret royal précité prévoit, entre autres mesures, la fixation d'un quota d'au moins 5% de postes à pourvoir par des personnes handicapées (étant entendu comme telles les personnes dont le degré d'invalidité est égal ou supérieur à 33%) ainsi que l'adaptation de la durée des épreuves ou des moyens pour effectuer les examens de manière à assurer la participation dans des conditions d'égalité.

En ce qui concerne le processus d'adaptation, les organes de sélection appliquent l'arrêté PRE/1822/2006¹⁵ du 9 juin 2006 établissant les critères généraux d'adaptation de temps supplémentaires dans les processus de sélection pour l'accès à l'emploi dans l'administration publique des personnes handicapées.

Si, en raison de son handicap, le candidat éprouve des difficultés particulières à se présenter aux épreuves de sélection, il peut demander, dans le formulaire d'inscription au processus de sélection, les adaptations de durée et de moyens pertinentes. En outre, et dans le seul but de permettre aux membres du jury du tribunal ou au comité permanent de sélection de statuer objectivement sur la demande formulée, le candidat doit joindre l'avis expert du médecin émis par l'organe expert d'évaluation qui a statué sur le degré de handicap. Ces normes sont applicables à tout type de handicap, qu'il soit mental ou physique.

¹³ <https://www.boe.es/boe/dias/2011/08/02/pdfs/BOE-A-2011-13241.pdf>

¹⁴ <https://www.boe.es/buscar/pdf/2004/BOE-A-2004-21221-consolidado.pdf>

¹⁵ <https://www.boe.es/boe/dias/2006/06/13/pdfs/A22530-22533.pdf>

Le type d'adaptation est évidemment différent selon chaque cas, mais il se rapporte toujours à la durée de l'exercice ou aux moyens de l'effectuer, ou aux deux. En ce qui concerne l'INAP, il adapte les processus de sélection qu'il organise ou contribue à organiser, lorsque, sur demande préalable, la pertinence d'une telle adaptation est évaluée positivement.

Pour s'assurer que cette évaluation et, en définitive, l'application de l'ensemble de ces droits d'adaptation sont réalisées correctement, l'INAP, à travers sa Sous-direction de sélection, fournit à tous les membres des jurys des processus de sélection organisés dans l'Institut et à ceux de la Commission permanente de sélection un document (révisé annuellement) intitulé « Manuel des Organes de sélection. Accès des personnes handicapées ».

Les informations relatives au volume des adaptations de durée et de moyens dans les processus de sélection réalisés au sein de cet organisme au cours de l'exercice 2018, consécutives aux procédures d'offres d'emplois dans l'administration publique pour l'année 2017, sont fournies en annexe.

Le décret royal 2271/2004 du 3 décembre 2004 réglementant l'accès à l'emploi dans l'administration publique et la provision de postes de travail des personnes handicapées, prévoit, outre l'incorporation des mesures indiquées au point précédent, la possibilité de modifier – dans certains cas – l'ordre de priorité des candidats handicapés ayant réussi le processus de sélection pour le choix des places ou l'adaptation nécessaire du poste qui leur a été attribué.

En ce qui concerne **l'activité de formation** de l'INAP, toutes les convocations de formation incluent la priorisation des personnes handicapées et la réalisation d'adaptations pour faciliter leur présence parmi les étudiants. Dans tous les cours de formation sélectifs, il y a également un module de sensibilisation et le contenu du cours est adapté.

Par ailleurs, en 2014, l'INAP a signé un accord-cadre de collaboration avec la Fondation ONCE et le CERMI, ayant pour objet le développement conjoint et partagé **d'actions visant à promouvoir la connaissance du handicap**, l'intégration des personnes handicapées dans la fonction publique et l'amélioration des actions de formation pour sensibiliser les employés de l'administration au handicap. Le résultat de cet accord-cadre a été la préparation, avec les principales associations de personnes handicapées, du « *Livre blanc sur l'accès et l'insertion dans l'emploi dans l'administration publique des personnes handicapées* »¹⁶. Le Livre blanc recommandait, entre autres mesures, la désignation d'un délégué pour les personnes handicapées afin de veiller au respect effectif des mesures et des ajustements nécessaires en matière d'accessibilité au sein de l'organisation, recommandation qui a été suivie avec la désignation d'un délégué au sein de l'INAP en vertu d'une décision du mois d'octobre 2015.

De plus, et dans la même optique, c'est-à-dire promouvoir la connaissance du handicap, plusieurs cours sont inclus dans le programme de formation de l'INAP, à savoir :

Cours présentiel. Attention pluridirectionnelle du handicap. Ce cours s'adresse au personnel de l'administration publique appartenant aux sous-groupes A2/C1/C2 et au

¹⁶ <http://www.todostenemostalento.es/documents/333392/486410/LibroBlancoPcD.pdf>

personnel professionnel équivalent, dont les fonctions sont liées à l'accueil du public. Ce cours poursuit les objectifs suivants :

- développer des compétences et des aptitudes dans la connaissance des réglementations actuelles en matière de handicap, tant au niveau national qu'international ;
- développer des compétences pour comprendre la situation des femmes handicapées et des hommes handicapés ;
- développer des compétences pour connaître la situation actuelle de l'emploi des personnes handicapées, y compris l'accès aux emplois dans l'administration publique qui incluent les personnes ayant une déficience intellectuelle ;
- développer les compétences et les aptitudes en matière de non-discrimination, d'accessibilité universelle, d'égalité des chances et de conception pour tous en ce qui concerne les personnes handicapées ;
- développer les compétences pour connaître le traitement et la sensibilisation des personnes handicapées, analyser les barrières architecturales, communicationnelles et comportementales et les prendre en compte dans le travail du personnel de la fonction publique ;
- connaître les moyens de communication des différents handicaps ;
- acquérir des connaissances afin de pouvoir informer les citoyens sur les services fournis par l'Office d'attention au handicap (OADIS) ;
- connaître l'OADIS afin de bien gérer les tâches liées au poste de travail.

Cours en ligne. Le handicap sur le lieu de travail. Ce cours s'adresse au personnel de l'administration publique des pays de la communauté ibéro-américaine, mais est également ouvert à tous les citoyens, fonctionnaires ou non, qui s'intéressent à ce sujet. Ses objectifs sont :

- comprendre comment chaque type de handicap possède des caractéristiques qui renforcent les capacités si la sélection du poste de travail est correcte ;
- comprendre la terminologie de l'accessibilité universelle et de la conception pour tous ;
- connaître les conditions d'accessibilité dans les centres de travail et les critères DALCO (déplacement, appréhension, localisation, communication) ;
- comprendre l'importance d'une analyse correcte du poste et d'une évaluation des capacités de la personne ;
- percevoir l'importance d'avoir un système spécifique de gestion de l'accessibilité et ses exigences minimales, ainsi que la nécessité de prendre en compte l'accessibilité dans les achats publics.

Cours en ligne. La gestion des collaborateurs sur le lieu de travail. Ce cours s'adresse aux employés de l'administration publique appartenant aux sous-groupes A1/A2/C1 et au personnel contractuel équivalent exerçant des fonctions dans les domaines des ressources humaines ou de la responsabilité d'équipes de personnes au sein desquelles des employés handicapés travaillent ou peuvent s'intégrer. Ses objectifs sont de transmettre aux employés de l'administration publique ayant ce type de fonctions une vision générale du handicap, de les informer des types de handicap et des caractéristiques de prise en charge de chacun d'eux, en leur fournissant des mécanismes d'empathie envers les personnes handicapées, des informations sur la façon de mettre en place un accueil inclusif, ainsi que des connaissances sur l'accessibilité et les ajustements possibles sur le lieu de travail.

Cours MOOC. Le handicap sur le lieu de travail. Le cours se compose de trois modules, composés principalement de contenus audiovisuels :

- le premier module vise à faire comprendre les situations de handicap, les types et les caractéristiques, ou les mesures de soutien nécessaires, en offrant des lignes directrices simples pour interagir avec les personnes handicapées sur le lieu de travail ;
- le deuxième module propose différents outils pour faciliter l'intégration des personnes handicapées dans les organisations, en proposant de bonnes pratiques dans la procédure d'accueil ;
- le dernier module met l'accent sur le principe de l'accessibilité universelle et de la conception pour tous, comme moyen d'améliorer la qualité de vie, en travaillant sur l'importance d'autres concepts tels que les adaptations, les produits de soutien, le travail flexible, etc.

D'autre part, la Recommandation sur la réadaptation professionnelle et l'emploi (des personnes handicapées) encourage l'inclusion de mesures impliquant **la suppression, par étapes, des éléments d'ordre physique ou architectural**, ou relatifs à la communication, qui **empêchent ou entravent** le transport vers les locaux affectés à la formation, l'accès à ceux-ci et la circulation en leur sein. A cet égard, l'INAP a fait un grand effort ces dernières années, en réalisant diverses interventions dans le bâtiment, ce qui n'a pas été facile, celui-ci étant classé Bien d'intérêt culturel.

En 2014, l'INAP a fait l'objet d'un audit d'accessibilité afin de réaliser une adaptation intégrale et complète, ce qui a donné lieu à plusieurs actions sur le bâtiment, dont la rénovation du Bureau d'information et d'enregistrement et l'installation d'une rampe pour les personnes en fauteuil roulant, la rénovation des toilettes pour les élèves et les visiteurs à mobilité réduite, l'installation de monte-escaliers électroniques ou la modification des cabines d'ascenseurs pour adapter leur largeur aux fauteuils roulants, ainsi que l'incorporation de deux boucles magnétiques au Bureau d'information et d'enregistrement et à l'Aula Magna.

A ces mesures s'ajoutent l'organisation périodique de **journées et d'activités de sensibilisation** ; l'adaptation du contenu **du site Internet institutionnel** pour le rendre pleinement **accessible** ; l'inclusion au sein du **Réseau social professionnel** de l'INAP¹⁷ de deux communautés « emploi pour tous » et « accessibilité » ; l'adhésion au Forum des marchés publics socialement responsables (Forum CON-R) ainsi que l'inclusion de la responsabilité sociale, en tant que ligne prioritaire, dans les activités de recherche de l'Institut.

De plus, l'INAP, dans le cadre de son **activité éditoriale**, possède sa propre ligne éditoriale consacrée à la recherche sur le handicap : « Innap Inserta ». Cette ligne d'action vise à sensibiliser les responsables des ressources humaines, les fonctionnaires et les citoyens en général aux différents handicaps et à faire connaître la situation sociale et professionnelle des personnes qui en sont atteintes, afin de faciliter leur insertion ultérieure sur le marché du travail et de leur permettre de mener une vie relationnelle pleine et digne sur le lieu de travail.

Grâce à cet effort, l'INAP a obtenu en 2015 **le label d'excellence Bequal Plus**, décerné par la Fondation Bequal (soutenue par le Comité espagnol des représentants des personnes handicapées – CERMI, la Fondation ONCE, la Fédération patronale espagnole d'associations de centres d'emploi spéciaux – FEACEM, et la Fondation Seeliger y Conde], qui reconnaît son engagement en matière de responsabilité sociale corporative et de handicap.

¹⁷ <https://social.inap.es/>

- **Article 15§3***

Décrire les mesures prises (et les progrès accomplis) pour garantir le droit de vivre de manière indépendante des personnes handicapées au sein de la communauté, telles que l'existence de plans de vie autonome disponibles, les logements protégés pour les personnes handicapées, les services de soutien à domicile, les services résidentiels et autres services communautaires, y compris l'assistance personnelle.

LOGEMENT

Décret royal 106/2018 du 9 mars 2018 réglementant le Plan d'État pour le logement 2018-2021.

<https://www.fomento.gob.es/vivienda>

La garantie constitutionnelle de la jouissance d'un logement décent et adéquat, en tant que responsabilité partagée de tous les pouvoirs publics, a fait l'objet, ces dernières années, de différentes politiques. Parmi ces politiques, celles qui correspondent aux domaines de la fiscalité et des aides publiques pour la jouissance de logements en vente libre ou de logements sociaux ont eu une large répercussion.

Les aides publiques ont été réglementées dans les Plans d'État pour le logement successifs : 1981-1983, réglementé dans le décret royal 2455/1980 du 7 novembre 1980 ; 1984-1987, réglementé dans le décret royal 3280/1983 du 14 décembre 1983 ; 1988-1991, réglementé dans le décret royal 1494/1987 du 4 décembre 1987 et dans le décret royal 224/1989 du 3 mars 1989 ; 1992-1995, réglementé dans le décret royal 1932/1991 du 20 décembre 1991 ; 1996-1999, réglementé dans le décret royal 2190/1995 du 28 décembre 1995 ; 1998-2001, réglementé dans le décret royal 1186/1998 du 12 juin 1998 ; 2002-2005, réglementé dans le décret royal 1/2002 du 11 janvier 2002 ; 2005-2008, réglementé dans le décret royal 801/2005 du 1^{er} juillet 2005 ; 2009-2012, réglementé dans le décret royal 2066/2008 du 12 décembre 2008 ; et 2013-2016, réglementé dans le décret royal 233/2013 du 5 avril 2013.

Tous, à l'exception du Plan d'État 2013-2016, ont conservé au fil du temps un caractère unitaire et constant, tant dans leur conception que dans leur contenu.

Pour leur part, les communautés autonomes et les villes de Ceuta et Melilla, dans le cadre de leurs compétences propres, ont mis en place des aides supplémentaires ou nouvelles, qui complètent le large spectre des aides publiques au logement. Le caractère unitaire et constant s'est matérialisé dans les éléments communs suivants : la promotion de la production d'un volume croissant de logements, l'occupation de nouveaux terrains et la croissance des villes, et le pari sur la propriété, en tant que forme essentielle d'accès au logement, en fournissant des bases de référence à très long terme pour des instruments de politique du logement conçus à des moments sensiblement différents de ceux des dernières années.

Les objectifs du Plan d'État 2018-2021 sont, en résumé, les suivants :

Poursuivre l'adaptation du système d'aides aux besoins sociaux actuels et à la limitation des ressources disponibles, en privilégiant deux axes : le renforcement de la location et la promotion de la réhabilitation, de la régénération et de la rénovation urbaine et rurale, en accordant une attention particulière aux personnes en passe

d'être expulsées de leur résidence principale, ainsi qu'aux aides à l'accessibilité universelle.

Contribuer à ce que les débiteurs hypothécaires, par suite de l'acquisition d'un logement social, soient en mesure de faire face aux obligations de leurs prêts hypothécaires.

Renforcer la coopération et la coordination inter-administratives, ainsi que promouvoir la coresponsabilité en matière de financement et de gestion.

Améliorer la qualité de la construction et, en particulier, sa conservation, son efficacité énergétique, son accessibilité universelle et sa durabilité environnementale.

Contribuer à l'augmentation du parc de logements en régime de location ou de cession d'usage, tant public que privé, avec détermination d'un prix maximal de location ou de cession d'usage, pendant le délai minimal de 25 ans.

Faciliter l'accès des jeunes à la jouissance d'un logement décent et adéquat en régime de location.

Contribuer à prévenir le dépeuplement des petites municipalités, c'est-à-dire celles de moins de 5 000 habitants, en facilitant l'accès des jeunes à l'acquisition ou à la réhabilitation des logements dans ces municipalités.

Faciliter aux personnes âgées la jouissance d'un logement décent et adéquat, en régime de location ou de cession d'usage à un loyer ou à un prix limité, par la promotion de complexes résidentiels dotés d'installations et de services communs adaptés.

Faciliter aux personnes handicapées la jouissance d'un logement décent et adéquat, en régime de location ou de cession d'usage à un loyer ou à un prix limité, par la promotion de complexes résidentiels dotés d'installations et de services communs adaptés.

Contribuer au maintien de la relance du secteur immobilier, non seulement par la promotion de la location et le soutien à la réhabilitation de logements, de bâtiments et à la régénération et la rénovation urbaine ou rurale, mais aussi par la promotion du parc de logements en location, qu'il s'agisse de logements de construction nouvelle ou issus de la réhabilitation, et par des aides à l'acquisition et à la réhabilitation pour les jeunes dans des municipalités de moins de 5 000 habitants.

Pour atteindre ces objectifs, le Plan d'État 2018-2021 s'articule autour des programmes suivants :

Programme 1 : subventionnement de prêts concertés.

Programme 2 : aides à la location du logement.

Programme 3 : aide aux personnes en passe d'être expulsées de leur résidence principale

Programme 4 : promotion du parc de logements à louer.

Programme 5 : promotion de l'amélioration de l'efficacité énergétique et de la durabilité dans le secteur du logement.

Programme 6 : promotion de la conservation, de l'amélioration de la sécurité d'utilisation et de l'accessibilité dans le logement.

Programme 7 : promotion de la régénération et de la rénovation urbaine et rurale.

Programme 8 : aide aux jeunes.

□ **Programme 9: promotion de logements pour les personnes âgées et les personnes handicapées.**

Il est intéressant d'attirer l'attention sur le fait que le nouveau Plan 2018-2021 aborde également le défi démographique et le phénomène du vieillissement. Selon les données de l'Institut national de la statistique, l'âge moyen de la population espagnole a augmenté de 2,2 ans depuis 2007, pour atteindre 42,9 ans, contre 39,5 ans en moyenne dans l'Union européenne. Il y a plus de 8 millions de personnes de plus de 65 ans. Il s'intéresse également au problème de l'exode rural en encourageant, comme cela a été mentionné précédemment, l'acquisition et la réhabilitation de logements par les jeunes dans les petites municipalités, dont la plupart se trouvent dans des zones rurales.

Cette réalité exige de la société qu'elle se prépare, dans différents domaines, à répondre aux besoins des personnes âgées et le Plan d'État 2018-2021 le fait, à la fois dans un sens transversal, par des mesures favorisant l'accessibilité ou l'efficacité énergétique, et de manière spécifique, par un programme de promotion du logement avec des équipements et services communs adaptés. Dans le même temps, environ 3 000 000 personnes handicapées en Espagne, selon la base de données du ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité sur l'évaluation des personnes handicapées, nécessitent une réponse sociale similaire capable de répondre aux besoins de logement adaptés à leurs caractéristiques particulières.

Ainsi, le programme de promotion du logement pour les personnes âgées et les personnes handicapées contribue à promouvoir des bâtiments et des complexes résidentiels dotés d'installations et de services communs adéquats pour elles, tels que l'assistance sociale, la prise en charge médicale de base, le nettoyage et l'entretien, les dispositifs et systèmes de sécurité, la restauration, les activités sociales, sportives, de loisirs et culturelles, ainsi que les thérapies préventives et de réadaptation qui contribuent à améliorer leur qualité de vie et constituent un domaine d'activité tourné vers le futur que les administrations publiques doivent appuyer. Les logements financés par ce programme ne peuvent être occupés que par des personnes âgées ou handicapées ayant des ressources économiques limitées, en régime de location ou de cession d'usage, avec un loyer ou un prix limité.

Par ailleurs, les programmes visant à promouvoir le parc de logements locatifs et le logement des personnes âgées et handicapées peuvent également contribuer à activer et à compléter les réserves obligatoires minimales de terrain que le texte refondu de la loi sur le sol et la réhabilitation urbaine approuvé par le décret royal législatif 7/2015 du 30 octobre 2015 et les réglementations régionales en matière d'urbanisme exigent pour la construction de logements soumis à un quelconque régime de protection publique, étant entendu que ces logements remplissent les conditions légales spécifiquement exigées par la législation concernée.

La gestion des aides du Plan incombe, comme dans les plans précédents, aux communautés autonomes et aux villes autonomes de Ceuta et Melilla. La collaboration entre celles-ci et le ministère du Développement est mise en œuvre par le biais des conventions correspondantes, qui fixent la prévision de financement annuel à fournir par l'Administration générale de l'État, ainsi que les engagements de cofinancement des actions, le cas échéant, assumées par la communauté autonome ou les villes de Ceuta et Melilla.


Programme pour la promotion du logement des personnes âgées et des personnes handicapées :

Programme 9 : programme pour la promotion du logement des personnes âgées et des personnes handicapées

Description	Encourager la promotion des logements ou leur réhabilitation aux fins de les destiner, pour une période minimale de 40 ans, à la location ou à la cession d'usage pour les personnes âgées ou handicapées, après adaptation des équipements et des services communs.
Bénéficiaires	Les administrations publiques, les organismes et entités de droit public et de droit privé, les entreprises publiques, privées, publiques-privées et les sociétés commerciales auxquelles participent les administrations publiques. Les fondations, entreprises d'économie sociale et leurs associations, coopératives d'auto-construction, ONG et associations déclarées d'utilité publique.
Conditions	Personnes âgées de plus de 65 ans ou handicapées Revenu inférieur à 5 fois IPREM (unité de cohabitation) Ne pas être propriétaire d'un logement Patrimoine inférieur à 200 000 euros Prix par mois du loyer/cession d'usage : jusqu'à 9,5 euros/m ² logement
Montant de l'aide	Jusqu'à 400 euros m ² utile/logement dans la limite de 40% de l'investissement.

SERVICES DE SOUTIEN

Réglementation pertinente à l'échelle nationale

[Loi 39/2006 du 14 décembre 2006 sur la promotion de l'autonomie personnelle et la prise en charge des personnes en situation de dépendance.](#) 

[Décret royal 291/2015 du 17 avril 2015 portant modification du décret royal 1051/2013 du 27 décembre 2013, réglementant les prestations du Système pour l'autonomie et la prise en charge de la dépendance, prévues par la loi 39/2006 du 14 décembre 2006 sur la promotion de l'autonomie personnelle et la prise en charge des personnes en situation de dépendance.](#)

MESURES ET DONNÉES RELATIVES AUX ACTIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE LIÉES AUX DROITS DU TRAVAIL VISÉS À L'ARTICLE 15 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE

L'intervention de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale en ce qui concerne les personnes handicapées porte sur les questions suivantes :

- a) vérifier qu'il n'y a pas de discrimination dans l'accès à l'emploi ou dans la relation de travail ;¹⁸
- b) veiller au respect de la réglementation relative aux quotas d'emplois réservés aux personnes handicapées ;
- c) vérifier le bon respect des réglementations visant à faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées, y compris l'aide aux centres spéciaux pour l'emploi (subventions, primes ou réductions des cotisations sociales, etc.) ;
- d) veiller au respect de la réglementation relative à l'adaptation des postes de travail aux conditions spécifiques du travailleur handicapé.

En ce qui concerne les actions contre les cas de discrimination à l'égard des personnes handicapées, les infractions définies aux articles 8.12 et 16.1.c) du décret-roi royal législatif 5/2000 susmentionné dans le présent rapport sont applicables et se réfèrent, respectivement, aux cas de discrimination dans l'accès à l'emploi et aux cas de discrimination dans la relation de travail. En ce qui concerne ces infractions, il convient de souligner que le système d'information *Integra* ne permet pas de disposer de données désagrégées concernant les personnes handicapées.

En ce qui concerne le contrôle du respect des quotas d'emplois réservés, les services de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale (ITSS) ont été renforcés, non seulement avec l'annonce d'un plus grand nombre de places, mais aussi, à l'échelle interne, avec la publication par la Direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale du critère technique DGITSS n° 98/2016 relatif aux actions de l'ITSS en matière de quotas d'emplois réservés aux personnes handicapées, compte tenu de l'importance sociale et professionnelle des actions menées par l'ITSS dans ce domaine et leurs incidences sur l'emploi des personnes handicapées. Ce critère vise à promouvoir des actions coordonnées et uniformes à l'échelle de l'État qui permettent de généraliser la connaissance de la réglementation en vigueur, de promouvoir les différentes lignes de travail et d'encourager l'utilisation des outils disponibles pour la mise en œuvre d'interventions programmées.

En ce qui concerne la réglementation relative aux quotas en faveur des travailleurs handicapés, la situation visée à l'article 15.3 du décret royal législatif 5/2000, qui prévoit « *le non-respect, en matière d'intégration professionnelle des personnes handicapées, de l'obligation légale de réserver des emplois en faveur de celles-ci, ou d'appliquer des mesures alternatives de nature exceptionnelle* », constitue une infraction grave en matière d'emploi, passible d'une amende allant de 626 à 6 250 euros.

En ce qui concerne spécifiquement la commission de cette infraction, et au moment de la graduation de la sanction, le décret royal législatif 5/2000 établit, à l'article 39.2, paragraphe quatre, que la sanction sera maximale lorsque, dans les deux années précédant la date de la commission de l'infraction, le sujet responsable a déjà été sanctionné par une décision sans appel pour non-respect de l'obligation légale de réserver des emplois en faveur des personnes handicapées ou d'appliquer des mesures alternatives de nature exceptionnelle.

De même, l'article 16.1, point g), du décret royal législatif 5/2000 qualifie d'infraction très grave, passible d'une amende de 6 251 à 187 515 euros, les faits suivants : « *L'application indue ou la non-application aux fins prévues par la loi ou la réglementation des dons et actions de parrainage reçus des entreprises par des*

¹⁸ Conformément à la disposition additionnelle septième de la Loi 1/2013. *Infractions et sanctions dans l'ordre social* : « *Les infractions et sanctions dans l'ordre social en matière d'égalité des chances, de non-discrimination et d'accessibilité universelle des personnes handicapées continuent d'être régies par le texte remanié de la loi sur les infractions et les sanctions dans l'ordre social, approuvé par le décret royal législatif 5/2000 du 4 août 2000* ».

fondations et associations d'utilité publique, comme mesure alternative à l'exécution de l'obligation de réserver des emplois en faveur des personnes handicapées ».

En ce qui concerne la première des infractions, prévue à l'article 15.3 du décret royal législatif 5/2000, le système d'information de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale *Integra* dispose d'un code d'action de contrôle spécifique (code 5E), relatif au respect, par les entreprises, de l'obligation de réserver des emplois ou de mettre en place des mesures alternatives telles que prévues par la loi. Le bilan des actions relevant de ce code d'action qui ont été mises en œuvre est présenté dans le tableau ci-dessous.

Actions menées par l'Inspection du travail et de la sécurité sociale en matière d'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail (2015-2018)¹⁹

ANNÉE	Actions	Infractions constatées	Montant sanctions proposées (euros)	Travailleurs concernés par les infractions	Mises en demeure
2015	3 245	177	296 488,00	4 056	797
2016	3 593	185	392 902,00	1 610	876
2017	3 373	144	266 100,00	1 959	708
2018	3 428	260	624 517,00	8 794	948

Le non-respect des mesures de promotion de l'emploi qui visent à faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées (non-respect qui pourrait concerner les aides destinées à faciliter l'emploi d'autres groupes de travailleurs ayant des difficultés d'insertion sur le marché du travail, conformément à la disposition établie à l'article 17 du Statut des travailleurs²⁰) constitue l'infraction prévue à l'article 16.1.d) du décret royal législatif 5/2000, précité, passible d'une amende de 6 251 à 187 515 euros, qui prévoit ce qui suit : *« Obtenir ou jouir, d'une manière indue, de subventions, d'aides à la promotion de l'emploi ou de toute autre aide établie dans le cadre de programmes*

¹⁹ Source : années 2015 à 2017: Rapports annuels de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Année 2018: Résumé général des ordres de service. Direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Données correspondant au code d'action de contrôle 5E. Toutes les données citées dans le présent rapport et correspondant à l'année 2018 revêtent un caractère provisoire.

²⁰ Face au principe de non-discrimination, l'article 17 du Statut des travailleurs dispose que le gouvernement peut établir des quotas et définir des mesures relatives à la durée ou des préférences en matière d'emploi afin de faciliter le placement des travailleurs à la recherche d'un emploi. Le contenu des points 2 et 3 de l'article 17 du Statut des travailleurs est transcrit ci-après:

2. Les exclusions, les quotas et les préférences pour être embauché librement peuvent être établies par la loi.

3. Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le gouvernement peut établir des quotas et définir des mesures relatives à la durée ou des préférences en matière d'emploi afin de faciliter le placement des travailleurs à la recherche d'un emploi.

Le gouvernement peut également accorder des subventions, des dégrèvements et autres mesures pour encourager l'emploi de groupes spécifiques de travailleurs qui rencontrent des difficultés particulières pour accéder à l'emploi. Ces aides seront réglementées après avoir consulté les organisations syndicales et patronales les plus représentatives.

Les mesures visées aux paragraphes précédents visent en priorité à favoriser la stabilité de l'emploi des chômeurs et la transformation des contrats temporaires en contrats à durée indéterminée.

de soutien à la création d'emploi ou à la formation professionnelle occupationnelle ou continue accordées, financées ou garanties, en tout ou en partie, par l'État ou par les communautés autonomes dans le cadre de l'exécution de la législation du travail, étrangères au régime économique de la sécurité sociale. »

En ce qui concerne cette pratique illicite, il convient de souligner que le système d'information de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale ne permet pas d'obtenir des données différenciées concernant les travailleurs handicapés.

Enfin, en ce qui concerne l'obligation de l'employeur d'adopter les mesures opportunes en matière de santé et de sécurité pour adapter les postes de travail aux conditions spécifiques du travailleur handicapé, il convient de signaler l'article 25, premier alinéa, de la loi 31/1995 du 8 novembre 1995 sur la prévention des risques professionnels (BOE du 10 novembre 1995) qui établit ce qui suit : « *L'employeur garantit spécifiquement la protection des travailleurs qui, en raison de leurs caractéristiques personnelles ou de leur état biologique connu, y compris ceux souffrant de handicaps physiques, mentaux ou sensoriels reconnus, sont particulièrement sensibles aux risques liés au travail. À cet effet, il tient compte de ces aspects dans les évaluations des risques et, à la lumière de celles-ci, prend les mesures préventives et de protection nécessaires.*

Les travailleurs ne doivent pas être employés à des postes de travail où, du fait de leurs caractéristiques personnelles, de leur état biologique ou de leur handicap physique, mental ou sensoriel dûment reconnu, eux-mêmes, les autres travailleurs ou d'autres personnes liées à l'entreprise peuvent être exposés à une situation de danger ou, d'une manière générale, lorsque, manifestement, ils sont dans des états ou des situations transitoires qui ne répondent pas aux exigences psychophysiques des postes de travail respectifs. »

Pour sa part, l'article 40.2 du décret royal législatif 1/2013 dispose que « *les employeurs sont tenus d'adopter les mesures appropriées pour adapter le poste de travail et l'accessibilité de l'entreprise, en fonction des besoins de chaque situation spécifique, afin de permettre aux personnes handicapées de trouver un emploi, d'exercer leur métier, de progresser sur le plan professionnel et de suivre une formation, sauf si ces mesures représentent une charge excessive pour l'employeur. Pour déterminer si une charge est excessive, il sera pris en compte le fait qu'elle est ou non compensée de façon suffisante par les mesures, les aides ou les subventions publiques en faveur des personnes handicapées, ainsi que les coûts financiers et autres impliqués par ces mesures, et la taille et le chiffre d'affaires total de l'organisation ou de l'entreprise. »*

Le non-respect de ces mesures constitue une infraction administrative au sens du décret royal législatif 5/2000 ; concrètement, il s'agit d'une infraction grave, à moins que ce non-respect ne donne lieu à un risque grave et imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs. Plus précisément, les infractions sont les suivantes :

- L'article 12, paragraphe 7, prévoit comme infraction grave « *l'affectation de travailleurs à des postes de travail dont les conditions sont incompatibles avec leurs caractéristiques personnelles ou lorsqu'ils se trouvent manifestement dans des états ou des situations transitoires ne répondant pas aux exigences psychophysiques des postes de travail respectifs, ainsi que l'affectation de ces travailleurs à l'exécution de tâches sans prendre en considération leurs capacités professionnelles en matière de sécurité et de santé au travail, à moins qu'il s'agisse d'une infraction très grave au sens de l'article suivant* ». Cette sanction, conformément à l'article 40.2.b) du décret royal législatif 5/2000, est passible d'une amende de 2 046 à 40 985 euros.

- L'article 13, paragraphe 4, prévoit comme infraction très grave « l'affectation de travailleurs à des postes de travail dont les conditions sont incompatibles avec leurs caractéristiques personnelles connues ou lorsqu'ils se trouvent manifestement dans des états ou des situations transitoires ne répondant pas aux exigences psychophysiques des postes de travail respectifs, ainsi que l'affectation de ces travailleurs à des tâches sans prendre en considération leurs capacités professionnelles en matière de sécurité et de santé au travail, lorsqu'il en découle un risque grave et immédiat pour la santé et la sécurité des travailleurs ». Cette sanction, conformément à l'article 40.2.b) du décret royal législatif 5/2000, est passible d'une amende de 40 986 à 819 780 euros.

Les deux sanctions peuvent faire l'objet d'une graduation, conformément aux dispositions de l'article 39.3 du décret royal législatif 5/2000²¹.

Lorsqu'il est fait référence aux actions de protection des droits des travailleurs visées à l'article 15 de la Charte sociale européenne, il est également essentiel d'indiquer que les mesures mises en œuvre en 2018, visant à renforcer les objectifs de la lutte contre la discrimination (y compris la discrimination fondée sur le handicap), adoptées dans le cadre du Plan directeur pour un travail digne 2018-2020, approuvé par le gouvernement en Conseil des ministres le 27 juillet 2018 et déjà mentionné au point 1 du présent rapport, ont également contribué à la protection des droits des travailleurs handicapés et à l'absence de discrimination fondée sur le handicap.

Article 18 : Droit d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres parties contractantes

INFORMATIONS REQUISES

- Article 18§1

Aucune information n'est demandée, sauf si le Comité a émis un constat de non-conformité ou s'il a ajourné sa conclusion antérieure.

- Article 18§2

Aucune information n'est demandée, sauf si le Comité a émis un constat de non-conformité ou s'il a ajourné sa conclusion antérieure.

- Article 18§3

Aucune information n'est demandée, sauf si le Comité a émis un constat de non-conformité ou s'il a ajourné sa conclusion antérieure.

²¹ Dans les sanctions pour infractions dans le domaine de la prévention des risques professionnels, il sera pris en compte, aux fins de la graduation, les critères suivants :

a) le caractère dangereux des activités exercées dans l'entreprise ou le centre de travail ;
b) le caractère permanent ou transitoire des risques inhérents à ces activités ;
c) la gravité des dommages occasionnés ou qui auraient pu être occasionnés par l'absence ou l'insuffisance des mesures préventives nécessaires ;
d) le nombre de travailleurs concernés ;
e) les mesures de protection individuelle ou collective adoptées par l'employeur et les instructions données par ce dernier afin de prévenir les risques ;
f) le non-respect des avertissements ou exigences préalables visés à l'article 43 de la loi 31/1995, du 8 novembre 1995, sur la prévention des risques au travail.

- [Article 18§4](#)

Aucune information n'est demandée, sauf si le Comité a émis un constat de non-conformité ou s'il a ajourné sa conclusion antérieure.

Concernant ce point, il y a lieu, tout d'abord, de se reporter au premier point du présent rapport, relatif à l'article 1^{er} de la Charte, et aux mesures visant à adapter l'accessibilité pour les personnes handicapées dans les **CETI** (centres de séjour temporaires pour migrants) qui y sont indiquées.

Ensuite, il convient d'insister sur le fait que le concept juridique d'« interprétation dans un esprit libéral », relatif à l'application souple des réglementations, n'est pas possible pour l'Administration espagnole, qui doit appliquer les règles selon ses propres termes. Il ne peut être mis en place que des réformes normatives reflétant explicitement ce traitement favorable, qui découlerait de la règle elle-même et non d'une capacité hypothétique d'interprétation de l'Administration.

DEMANDE D'INFORMATION DU CEDS

À l'égard des demandes formulées par le CEDS, il convient de signaler ce qui suit :

Premièrement. - En ce qui concerne la demande qui vise à ce que **le rapport recueille des informations sur certains États parties à la Charte qui font l'objet d'exceptions pour l'obtention de permis de travail sur la base d'accords internationaux**, il est signalé que parmi ceux énumérés (Albanie, Andorre, Arménie, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Géorgie, République de Moldavie, Monténégro, Russie, Serbie, « Ancienne République yougoslave de Macédoine », Turquie et Ukraine), en raison de la situation géographique de l'Espagne, un seul accord a été conclu, en l'occurrence avec l'Andorre.

La République française, la Principauté d'Andorre et le Royaume d'Espagne ont conclu une convention trilatérale sur l'entrée, la circulation, le séjour et l'établissement de leurs ressortissants, signée *ad referendum* à Bruxelles le 4 décembre 2002 (BOE du 27 juin 2003) et entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2003.

Le cadre juridique applicable aux ressortissants andorrans concernant l'entrée, la circulation, le séjour et l'établissement sur le territoire espagnol, en conséquence de l'application de la convention susmentionnée, est un régime particulier dans lequel tout ce qui n'est pas spécifiquement traité par la convention est régi par la législation respective de chaque partie contractante, qui est constituée en Espagne par la loi organique 4/2000 du 11 janvier 2000 sur les droits et les libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale (ci-après « loi organique 4/2000 ») et ses règlements d'application.

Il y a lieu de signaler que l'article 4 de la convention citée dispose ce qui suit :

« Sans préjudice des dispositions de l'article 7, paragraphes 3 et 4, et de l'article 9, les conditions d'établissement appliquées aux ressortissants andorrans sur le territoire de l'autre partie sont au moins aussi favorables que celles que l'Espagne et la France appliquent aux ressortissants des États membres de l'Union européenne.

Les ressortissants français et espagnols peuvent s'établir en Andorre conformément à la législation andorrane. Les conditions d'établissement appliquées aux ressortissants français et espagnols sont toujours au moins aussi favorables que celles que la principauté d'Andorre applique aux ressortissants de tout autre État.

Deuxièmement. En ce qui concerne **la demande du CEDS qui vise à ce que le rapport détaille les types de permis de travail existants et les catégories d'activités non soumises, conformément aux règles de préférence communautaire, à l'examen de la situation nationale de l'emploi**, il est communiqué ce qui suit :

1.- Types de permis de travail :

1.a) Travail en tant que salarié

- Permis de résidence temporaire et de travail

Celui-ci est délivré, en général, jusqu'à l'obtention du permis de séjour de longue durée.

- Permis de séjour et de travail pour les professionnels hautement qualifiés

Il s'agit d'un permis de séjour temporaire et de travail qui peut être obtenu par un travailleur étranger résidant hors d'Espagne pour exercer une activité professionnelle pour laquelle un diplôme d'enseignement supérieur est exigé ou, exceptionnellement, avec un minimum de cinq ans d'expérience professionnelle pouvant être considérée comme comparable.

- Permis de séjour et de travail pour la mobilité des travailleurs titulaires d'une carte bleue pour l'Union européenne

Il s'agit d'un permis de séjour et de travail qui autorise les étrangers titulaires d'une carte bleue pour l'Union européenne délivrée dans un autre État de l'Union européenne à exercer un emploi qualifié en Espagne.

- Permis de séjour en régime d'exception de permis de travail

C'est la reconnaissance de l'exception de permis de travail aux fins d'accomplissement d'une activité lucrative, d'une activité de travail ou professionnelle déterminée, pour une période supérieure à 90 jours.

Les activités objet d'exception sont les suivantes : a) techniciens et scientifiques, invités ou embauchés par l'État, les communautés autonomes, les universités, les collectivités locales ou les organismes ayant pour objet la promotion et le développement de la recherche objet de promotion ou de participation majoritaire de la part des organismes précédents ; b) professeurs, techniciens, chercheurs et scientifiques invités ou engagés par une université espagnole ; c) cadres, enseignants ou chercheurs d'institutions culturelles ou enseignants dépendants d'autres États ou d'institutions privées étrangères de renom, officiellement reconnues par l'Espagne, dans des programmes culturels et d'enseignement de leur pays ; d) fonctionnaires civils ou militaires d'administrations étrangères exerçant des activités en vertu d'accords de coopération avec l'administration espagnole ; e) correspondants de médias étrangers qui exercent leur activité d'information en Espagne, dûment accrédités par les autorités espagnoles soit comme correspondants ou comme envoyés spéciaux ; f) membres de missions scientifiques internationales de travail et de recherche, autorisés par l'administration de l'État ou de la communauté autonome compétente ; g) artistes dans des spectacles ponctuels ne dépassant pas cinq jours consécutifs ou vingt jours de prestation en moins de six mois ; h) ministres du culte et membres de la hiérarchie des églises, des confessions et des communautés

religieuses, et religieux profès d'ordres religieux ; i) étrangers faisant partie des organes de représentation, de direction et d'administration des organisations syndicales et patronales internationalement reconnues, si leur activité se limite à l'exercice de ces fonctions ; j) mineurs étrangers en âge de travailler sous la tutelle d'une entité pour la protection des mineurs, pour des activités qui, sur proposition de l'entité, favorisent leur intégration sociale.

- Permis temporaire et de travail à durée déterminée

Résider et travailler en Espagne pour une durée inférieure à un an (contrats saisonniers, stages de formation, contrat d'ouvrage ou de service, contrats pour cadres supérieurs).

- saison ou campagne de récolte ;
- ouvrage ou service ;
- cadres supérieurs, sportifs ou artistes de spectacles publics ;
- formation et stage professionnels.

- Permis temporaire et de travail dans le cadre de prestations de services transnationales

Les étrangers qui travaillent dans une entreprise établie dans un pays extracommunautaire ou hors de l'Espace économique européen et qui doivent s'installer temporairement en Espagne, ayant exercé leur activité pendant au moins un an et dans l'entreprise pendant au moins neuf mois.

- Permis de travail saisonnier ou de campagne de récolte dans le cadre de prestations de services transnationales

Il s'agit d'un permis de séjour temporaire et de travail qui permet le déplacement temporaire en Espagne dans des centres de travail de la même entreprise ou du même groupe d'entreprises pour la réalisation d'activités saisonnières ou de campagne de récolte.

- Entrée, séjour et travail en Espagne de cadres ou de personnel hautement qualifié

Procédure pour autoriser l'entrée, le séjour et le travail d'intérêt économique, social ou professionnel, ou des travaux de recherche ou de développement ou d'enseignement exigeant des qualifications élevées, ou des prestations artistiques d'intérêt culturel, dont le traitement et la décision relèvent de la Direction générale de l'immigration.

- Sportifs professionnels

- Permis de séjour temporaire et de travail en tant que salarié pour sportifs professionnels (stables).
- Permis de séjour temporaire et de travail en tant que salarié pour sportifs professionnels (à durée déterminée).

- Condamnés

Permis de travail pour les condamnés étrangers en régime de milieu ouvert ou de liberté conditionnelle, ou pour des activités professionnelles dans des ateliers de production de centres pénitentiaires.

- Permis de travail à des condamnés étrangers pour des activités professionnelles dans des ateliers de production.

La décision de l'autorité judiciaire ordonnant l'incarcération d'un détenu étranger est valable en tant que permis de travail pour l'exercice d'activités professionnelles dans les ateliers de production des centres pénitentiaires.

- Permis de travail pour les condamnés étrangers en régime de milieu ouvert ou de liberté conditionnelle.

La décision de la Direction générale des établissements pénitentiaires de placement dans le régime carcéral du troisième degré, ou l'ordonnance rendue par le juge d'application des peines aux fins de ce placement ou de la liberté conditionnelle, sera valable comme permis de travail en tant que salarié, dans certaines circonstances, pour l'exercice d'activités professionnelles en régime de milieu ouvert ou de liberté conditionnelle.

- Travailleurs transfrontaliers

Travailleurs qui résident dans les zones frontalières avec l'Espagne et qui se déplacent quotidiennement pour travailler en Espagne, mais qui continuent à résider dans leur pays d'origine.

1.b) Permis de séjour lié au monde des affaires et au talent impliquant le droit de travailler

Il est également délivré d'autres titres de séjour (qualifiés de « permis uniques ») liés au monde des affaires et au talent (réglementés par la loi 14/2013 du 27 septembre 2013 de soutien aux entrepreneurs et à leur internationalisation), permettant à leurs titulaires et aux membres de leur famille, s'ils sont en âge de travailler, de travailler sur tout le territoire national et sans prendre en compte la situation nationale de l'emploi.

- Investisseurs

- Entrepreneurs

- Permis de séjour pour les professionnels hautement qualifiés

Pour les professionnels hautement qualifiés ou les cadres ou les diplômés de second ou troisième cycle d'universités et d'écoles de commerce prestigieuses qui ont une offre d'emploi en Espagne.

- Permis de séjour aux fins de formation, de recherche, de développement et d'innovation

Les étrangers qui ont l'intention d'entrer en Espagne ou qui, en tant que titulaires d'un permis de résidence et de séjour, souhaitent exercer des activités de formation, de recherche, de développement et d'innovation dans des entités publiques ou privées,

doivent être munis du visa ou du titre de séjour correspondant aux fins de formation ou de recherche qui sera valable sur tout le territoire national, dans les cas suivants :

- Le personnel de recherche visé à l'article 13 et à la première disposition additionnelle de la loi 14/2011 du 1^{er} juin 2011 sur la science, la technologie et l'innovation.
- Le personnel scientifique et technique qui mène des travaux de recherche scientifique, de développement et d'innovation technologique au sein d'entreprises ou de centres de RDI établis en Espagne.
- Les chercheurs accueillis dans le cadre d'une convention par des organismes de recherche publics ou privés.
- Les enseignants engagés par des universités, des organes ou des centres d'enseignement supérieur et de recherche, ou des écoles de commerce établis en Espagne.

- Travailleurs effectuant des mouvements intra-entreprises au sein d'une même entreprise ou d'un même groupe d'entreprises

- Permis de séjour pour transfert intra-entreprise ICT UE. Ce permis est délivré en cas de déplacement temporaire pour travailler en tant que cadre, spécialiste ou pour suivre une formation, depuis une entreprise établie hors de l'Union européenne vers une entité appartenant à la même entreprise ou groupe d'entreprises établi en Espagne. La durée maximale du transfert est de 3 ans pour les cadres ou spécialistes, et d'un an pour les travailleurs en formation.
- Permis de séjour national pour les transferts intra-entreprise. Ce permis est délivré dans les cas non prévus à l'alinéa précédent ou à l'expiration de la durée maximale du transfert prévue à l'alinéa précédent.

- Membres de la famille des travailleurs inclus dans les trois cas antérieurs

1.c) Permis de séjour et de travail en tant qu'indépendant

Il s'agit d'un permis de séjour temporaire et de travail délivré à un étranger non résident en Espagne pour exercer une activité lucrative pour son propre compte.

2.- Activités et personnes pour lesquelles la situation nationale de l'emploi n'est pas prise en compte

2.1) Lorsque l'emploi figure dans le catalogue des emplois difficiles à pourvoir publié chaque trimestre par le Service public national pour l'emploi.

Pour déterminer la situation nationale de l'emploi, le Service public national pour l'emploi dresse, chaque trimestre, à partir des informations fournies par les services publics de l'emploi des communautés autonomes, et après consultation de la Commission de travail tripartite d'immigration, un catalogue des emplois difficiles à pourvoir pour chaque province ou délimitation territoriale établie, le cas échéant, par l'administration autonome correspondante, ainsi que pour Ceuta et Melilla. Dans le cas

des provinces insulaires, le catalogue peut être dressé pour chaque île ou groupement d'îles.

2.2) Lorsque l'Office des étrangers le juge opportun en vertu du certificat du Service public national pour l'emploi concernant la gestion de l'offre ayant conclu par un résultat négatif.

Il y a lieu de produire le certificat du Service public national pour l'emploi et l'offre d'emploi présentée.

2.3) Lorsque l'embauche concerne des ressortissants chiliens et péruviens

Les deux conventions de double nationalité signées par l'Espagne avec le Pérou et le Chili sont les deux seules conventions de ce type à avoir pour effet d'exempter les travailleurs nationaux de l'une des parties, souhaitant travailler en tant que salarié sur le territoire de l'autre, de l'obligation de prendre en compte la situation nationale de l'emploi.

2.4) Les permis de séjour liés au monde des affaires et au talent, réglementés par la loi 14/2013 du 27 septembre 2013 de soutien aux entrepreneurs et à leur internationalisation

Ils ont été énumérés au paragraphe 1, point b), précédent.

2.5) Lorsqu'il s'agit d'un cas visé à l'article 40 de la loi organique 4/2000.

Les cas visés sont les suivants :

a) les membres de la famille regroupés en âge de travailler, ou le conjoint ou l'enfant d'un étranger résidant en Espagne en possession d'un permis renouvelé, ainsi que l'enfant d'un Espagnol naturalisé ou de ressortissants d'autres États membres de l'Union européenne et d'autres États parties à l'Espace économique européen, sous réserve que ceux-ci résident légalement en Espagne depuis au moins un an et que le régime communautaire ne soit pas applicable à l'enfant ;

b) titulaires d'un permis de travail préalable ayant l'intention de le renouveler ;

c) les travailleurs nécessaires au montage pour la rénovation d'une installation ou d'un équipement productif ;

d) ceux qui ont bénéficié du statut de réfugié au cours de l'année qui a suivi la cessation de l'application de la Convention de Genève du 28 juillet 1951 relative au statut des réfugiés, pour les raisons exposées à l'article premier, section C, point 5 ;

e) ceux auxquels le statut d'apatride a été reconnu et ceux qui ont perdu le statut d'apatride pendant l'année suivant la perte de ce statut ;

f) les étrangers ayant à leur charge des ascendants ou des descendants de nationalité espagnole ;

g) les étrangers nés et résidant en Espagne ;

h) les enfants ou petits-enfants d'un citoyen espagnol d'origine ;

i) les mineurs étrangers en âge de travailler munis d'un permis de séjour, qui sont sous la tutelle de l'organisme de protection des mineurs compétent, pour les activités qui favorisent leur intégration sociale selon l'avis de l'organisme, et une fois attestée l'impossibilité de retour dans leur famille ou dans le pays d'origine ;

j) les étrangers à qui a été accordé un permis de séjour pour des circonstances exceptionnelles, dans les cas prévus par règlement et, en tout état de cause, dans les cas des victimes de violence fondée sur le sexe ou de traite d'êtres humains ;

k) les étrangers en possession d'un permis de travail pour des activités saisonnières pendant deux années civiles et qui sont retournés dans leur pays ;

l) les étrangers qui ont renoncé à leur permis de séjour et de travail en vertu d'un programme de retour volontaire.

Il est à noter que les cas dans lesquels la situation nationale de l'emploi n'est pas prise en compte couvrent toutes les activités économiques, sous réserve que les travailleurs remplissent les conditions requises.

- De même, la situation nationale de l'emploi n'est pas prise en compte, dans les conditions fixées par règlement pour :

a) la couverture de postes de confiance et de cadres d'entreprises ;

b) les professionnels hautement qualifiés, y compris les techniciens et les scientifiques engagés par des entités publiques, des universités ou des centres de recherche, de développement et d'innovation dépendant d'entreprises, sans préjudice de l'application du régime spécifique de permis applicable en vertu de la présente loi ;

c) les salariés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises d'un autre pays qui ont l'intention d'exercer leur activité professionnelle pour la même entreprise ou le même groupe en Espagne ;

d) les artistes au prestige reconnu.

Troisièmement. Le Comité considère que l'évaluation du degré de libéralisme dans l'application de la réglementation existante se fonde sur les données statistiques concernant le taux de refus d'un permis de travail, tant pour les demandes initiales que pour les demandes de renouvellement, et demande des informations en ce sens à certains États membres.

Les chiffres correspondant aux demandes présentées et aux permis de séjour et de travail octroyés ou refusés aux ressortissants de ces États, de 2015 à 2018, sont les suivants :

PAYS	2015			2016			2017			2018		
	DEMANDE	OCTROI	REJET	DEM.	OCT.	REJ.	DEM.	OCT.	REJ.	DEM.	OCT.	REJ.
ALBANIE												
INITIALES	24	16	8	22	16	6	32	24	8	35	27	8
RENOUVELLEMENTS	20	19	1	20	20	0	18	15	3	14	10	4
ARMÉNIE												
INITIALES	208	190	18	213	189	24	207	186	21	191	174	17
RENOUVELLEMENTS	280	248	32	189	174	15	198	179	19	171	159	12
ADZERBAÏDJAN												
INITIALES	4	4	0	7	7	0	11	10	1	7	3	4
RENOUVELLEMENTS	18	14	4	10	9	1	7	7	0	7	7	0
BOSNIE-HERZÉGOVINE												
INITIALES	62	4	58	50	6	44	40	12	28	48	12	36
RENOUVELLEMENTS	5	5	0	5	4	1	5	5	0	8	8	0
GEORGIE												
INITIALES	384	365	19	395	372	23	309	281	28	242	217	25
RENOUVELLEMENTS	509	467	42	433	406	27	349	327	22	404	383	21
MACÉDOINE												
INITIALES	4	3	1	10	9	1	10	10	0	5	5	0
RENOUVELLEMENTS	5	5	0	5	5	0	6	5	1	7	7	0
MOLDAVIE												
INITIALES	110	102	8	81	71	10	78	66	12	60	50	10
RENOUVELLEMENTS	188	169	19	149	136	13	98	89	9	77	64	13
MONTÉNÉGRO												
INITIALES	6	5	1	8	8	0	8	6	2	5	5	0
RENOUVELLEMENTS	4	4	0	4	3	1	11	11	0	5	5	0

RUSSIE												
INITIALES	810	666	144	801	665	136	810	648	162	808	645	163
RENOUVELLEMENTS	818	728	90	721	656	65	787	711	76	711	643	68
SERBIE												
INITIALES	70	51	19	59	47	12	52	43	9	72	53	19
RENOUVELLEMENTS	43	40	3	54	46	8	46	40	6	53	49	4
TURQUIE												
INITIALES	69	55	14	71	42	29	87	65	22	79	50	29
RENOUVELLEMENTS	65	57	8	73	64	9	66	53	13	72	65	7
UKRAINE												
INITIALES	1 253	1 145	108	1 162	1 048	114	1 002	874	128	1 153	1 005	148
RENOUVELLEMENTS	1 292	1 193	99	1 259	1 194	65	1 135	1 054	81	1 088	1 024	64
TOTAUX	6 251	5 555	696	5 801	5 197	604	5 372	4 721	651	5 322	4 670	652
INITIALES	3 004	2 606	398	2 879	2 480	399	2 646	2 225	421	2 705	2 246	459
RENOUVELLEMENTS	3 247	2 949	298	2 922	2 717	205	2 726	2 496	230	2 617	2 424	193

Au vu des données précédentes, 88,87 % des demandes de permis de séjour et de travail des ressortissants des États susmentionnés ont abouti favorablement en 2015 et 11,13 % ont été rejetées ; en 2016, les chiffres sont respectivement de 89,59 % et 10,41 % ; en 2017, de 87,88 % et 12,12 % ; et en 2018, de 87,75 % et 12,25 %.

En ce qui concerne les demandes initiales, 86,75 % d'entre elles ont été acceptées en 2015 et 13,25 % rejetées ; en 2016, les chiffres sont respectivement de 86,14 % et 13,86 % ; en 2017, de 84,09 % et 15,91 % ; et en 2018, de 83,03 % et 16,97 %.

En 2015, 90,82 % des renouvellements ont été accordés et 9,18 % refusés ; en 2016, les chiffres sont respectivement de 92,98 % et 7,02 % ; en 2017, de 91,56 % et 8,44 % ; et en 2018, de 92,63 % et 7,37 %.

Par ailleurs, le tableau suivant montre les demandes présentées et les de permis de séjour et de travail octroyés ou refusés de 2015 à 2018, toutes nationalités confondues. Les octrois représentaient, en 2015, 88,39 % du total des demandes, 88,42 % en 2016, 88,05 % en 2017 et 87,10 % en 2018.

TOUS LES PAYS	2015			2016			2017			2018		
	DEM.	OCTROI	REJET	DEM.	OCT.	REJ.	DEM.	OCT.	REJ.	DEM.	OCT.	REJ.
INITIALES	44 239	38 431	5 808	42 886	37 001	5 885	41 043	35 138	5 905	41 568	34 645	6 923
RENOUVEL.	52 510	47 082	5 428	43 555	39 430	4 125	40 096	36 303	3 793	40 717	37 022	3 695
TOTAUX	96 749	85 513	11 236	86 441	76 431	10 010	81 139	71 441	9 698	82 285	71 667	10 618

Article premier. Protocole additionnel 1988 : Droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe.

INFORMATIONS REQUISES²²

Article 1 du Protocole additionnel de 1988*

Fournir des informations à jour sur le cadre légal qui garantit l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale, en mettant particulièrement l'accent sur les aspects suivants :

- *les règles sur le transfert de la charge de la preuve dans les cas où une discrimination salariale fondée sur le sexe est alléguée ;*
- *les règles relatives à l'indemnisation en cas de discrimination fondée sur le sexe (les limites maximales sont-elles applicables ?) ;*
- *la législation et la pratique nationales établissent-elles des comparaisons salariales en dehors de l'entreprise directement concernée ?*

Décrire les systèmes de classification et de promotion des postes de travail établis, ainsi que les stratégies adoptées et les mesures prises pour assurer la transparence des salaires sur le marché du travail (en particulier, la possibilité pour les travailleurs de recevoir des informations sur les niveaux de salaire d'autres travailleurs), y compris la détermination de délais spécifiques et de critères mesurables pour les progrès.

Fournir des données statistiques sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes (ajusté et non ajusté) pour toutes les années de la période de référence.

COMMENTAIRE GÉNÉRAL SUR LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

Dans ce paragraphe, nous nous référons à ce qui a déjà été souligné dans le présent rapport sur l'article 1^{er} de la Charte sociale européenne.

PERSONNEL DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

À cet égard, il a été mis en place, pour la période requise, les mesures suivantes :

- Observatoire militaire pour l'égalité. Une plus grande visibilité est donnée à l'Observatoire, qui relève désormais du Sous-secrétaire à la Défense (décret royal 1399/2018 du 23 novembre 2018 développant la structure organique de base du ministère de la Défense), et élargit les fonctions des membres et la représentation des armées pour qu'il y ait des représentants de tous les grades.
- Division pour l'égalité et le soutien du personnel. La Division du service de soutien du personnel voit ses fonctions renforcées et est rebaptisée sous le nom de « Division pour l'égalité et le soutien du personnel ». Elle oriente ses actions et ses ressources vers des soutiens personnalisés fournis dans un environnement immédiat et de manière continue, et vise à analyser et identifier les conditions d'application du principe de l'égalité entre hommes et femmes dans les forces armées de l'Espagne

²² Les États parties qui ont accepté l'article 1^{er} du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne de 1988 n'ont pas à répondre aux questions relatives à l'article 4.3, mais doivent en rendre compte dans leurs réponses relatives à l'article 1^{er} du Protocole additionnel.

(FAS), ainsi qu'à coordonner la politique d'égalité et à développer les fonctions propres à l'Unité d'égalité du département (décret royal 1399/2018 du 23 novembre 2018 développant la structure organique de base du ministère de la Défense).

- Conseil du personnel des FAS. Pour la première fois depuis la création du Conseil du personnel des forces armées en 2012, le 18 septembre 2018, une séance plénière extraordinaire s'est tenue, sous la présidence du ministre de la Défense, consacrée spécifiquement à la conciliation des temps de vie, au cours de laquelle 53 propositions émanant des associations professionnelles des membres des forces armées ont été approuvées.

- Commission permanente sur la conciliation. Le 14 décembre 2018, il a été convenu de créer une Commission de travail permanente sur la conciliation dans les forces armées au sein du Conseil du personnel des forces armées. Cette commission est composée de représentants des associations professionnelles des forces armées, des armées et de l'organe central.

- Accroître la formation en matière d'égalité.

- Pour la première fois, une conférence sur les politiques d'égalité est organisée dans le cadre du cours de formation pour la promotion au grade de général et du cours sur la défense nationale.
- Des conférences sont organisées dans les domaines des enseignements de formation, du perfectionnement et des hautes études en matière de défense nationale.
- Des journées en ligne sont organisées sur la politique d'égalité, ouvertes à tout le personnel militaire.
- Des questions relatives à l'égalité entre les sexes sont incluses dans les avis de concours d'accès aux forces armées et dans les programmes de l'enseignement militaire.
- Des informations spécifiques sont fournies aux contingents qui seront déployés dans les zones d'opérations.
- Un plan de diffusion est mis en œuvre au moyen de conférences dans les unités, les centres et les organismes ainsi que dans les centres d'enseignement militaires de formation.

- Le ministère de la Défense consolide sa position en tant que référence internationale en matière d'égalité entre les sexes.

- Cours européen « A Comprehensive Approach to Gender in Operations ».
- Le cours d'initiative hispano-néerlandaise s'adresse aux militaires, aux forces et corps de sécurité de l'État et aux civils qui vont se déployer dans des missions et opérations internationales (UE, OSCE, OTAN et ONU). Le Collège européen de sécurité et de défense (CESD) l'a reconnu et homologué en 2012. Il y a deux éditions annuelles, l'une en Espagne et l'autre à La Haye.
- Cours africain « Gender in Peace Support Operations: a Comprehensive Approach » : partiellement subventionné par le commandement américain pour l'Afrique, U.S. Africom, et sur la base du format du cours précédent, mais adapté aux participants des pays africains.
- Séminaire «Discipline Leader ».
- La nomination du ministère espagnol de la Défense comme « leader de l'entraînement militaire en matière de genre dans l'Union européenne » en juillet 2016 implique que les contenus relatifs au conseiller de genre dans les opérations relevant de l'UE soient marqués par l'Espagne. Un séminaire s'est tenu à Madrid les 20 et 21 novembre 2018.

- Gilets pare-balles, pare-éclats et flottants adaptés à la morphologie féminine.

Les premiers gilets pare-balles ont été acquis dans la Marine (300) et avec le système de flottabilité de type «Molle» (44).

L'armée de terre est en passe d'acquérir des gilets pare-éclats et des gilets de police, tandis que l'armée de l'air envisage l'acquisition de gilets pare-balles.

- Construction de nouveaux centres d'éducation de la petite enfance.

Le Plan de reconstruction de centres d'éducation de la petite enfance, lancé en 2005, a été repris ; 25 centres ont été construits pour un total de 1 364 bénéficiaires, le dernier a été créé en 2011.

Trois nouveaux centres sont en cours de construction : à la base militaire de El Goloso (Madrid), à la base de San Jorge (Saragosse) et à Ceuta. Leur entrée en service est prévue au plus tard pour l'année scolaire 2021-2022.

En outre, il y a lieu de signaler qu'au cours du premier semestre de 2019, dans les forces armées, les mesures présentées ci-après ont été mises en œuvre en application du droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe:

- Secrétariat permanent pour l'égalité. Il s'agit de l'organe d'appui technique et administratif de l'Observatoire militaire pour l'égalité, et ses fonctions ont été élargies à partir de l'arrêté DEF/111/2019 du 8 février 2019 portant réglementation de la structure et du fonctionnement de l'Observatoire de la vie militaire pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les FAS.

- Révision globale des mesures de conciliation.

Cette révision a été effectuée par le biais de deux décrets royaux et de trois arrêtés ministériels :

- Décret royal 38/2019 du 1^{er} février 2019 portant modification du règlement sur l'acquisition et la perte du statut de militaire et les situations administratives des militaires de carrière, approuvé par décret royal 1111/2015 du 11 décembre 2015.
- Décret royal 44/2019 du 8 février 2019 portant modification du règlement sur les affectations du personnel militaire professionnel, approuvé par décret royal 456/2011 du 1^{er} avril 2011.
- Arrêté DEF/110/2019 du 8 février 2019 modifiant l'arrêté DEF/1363/2016 du 28 juillet 2016, réglementant le temps de travail et le régime d'horaire habituel sur le lieu d'affectation des membres des forces armées.
- Arrêté DEF/111/2019 du 8 février 2019 réglementant la structure et le fonctionnement de l'Observatoire de la vie militaire pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les FAS.
- Arrêté DEF/112/2019 du 8 février 2019 modifiant l'arrêté DEF/253/2015 du 9 février 2015 réglementant le régime des congés annuels, permis, réductions de temps de travail et licences des membres des forces armées.

Les principales nouveautés introduites sont les suivantes :

- Des mesures sont prévues en vue de faciliter la conciliation des temps de vie pour certains groupes de militaires considérés comme devant bénéficier d'une plus grande protection : parents ayant des enfants de moins de 12 ans, familles monoparentales, parents ayant la garde partagée d'enfants, couples de militaires, situations de grossesse et de maternité, situations de paternité, situations d'adoption,

de garde aux fins d'adoption et de placement familial, personnel ayant des personnes handicapées à charge, personnel ayant des membres de la famille nécessitant des soins, victimes de violence de genre, victimes de violence familiale et personnel se trouvant dans des circonstances de conciliation exceptionnelles.

- Des mesures spécifiques sont prévues en cas de déploiement dans des opérations à l'étranger pour faciliter à la fois le repos après la mission et la garde des enfants pendant le déploiement.
- La sécurité juridique dans l'application des règles de conciliation est renforcée, par la clarification des concepts et de la portée des mesures.
- Les procédures administratives relatives aux mesures de conciliation sont accélérées pour en faciliter l'application dans les délais et selon les modalités demandées.
- À titre général, il est mis en place une série d'avantages concernant les congés annuels, les congés pour motif personnel et les journées de travail intensives.

- Remise du prix « Soldate Idoia Rodríguez, Femme dans les forces armées » pour récompenser le travail des personnes et des institutions, tant militaires que civiles, ayant mené des actions pertinentes ou exemplaires pour promouvoir le rôle des femmes ou pour encourager l'égalité des chances et l'égalité des sexes au sein des forces armées. Ce prix porte le nom de la première femme militaire espagnole décédée en mission internationale, en hommage à sa mémoire.

- La taille minimale pour les femmes ayant accès aux FAS est modifiée.

Par arrêté PCI/6/2019 du 11 janvier 2019 portant approbation des critères médicaux d'exclusions exigibles pour l'admission aux centres d'enseignement militaire de formation, la taille minimale requise pour l'accès des femmes aux grades d'officier ou de sous-officier est égalée, que ce soit par accès direct ou promotion interne.

PERSONNEL DE LA GUARDIA CIVIL :

Il est communiqué ce qui suit :

I. Les États membres, et en particulier l'Espagne, se sont engagés à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en garantir l'exercice ; et plus précisément, en ce qui concerne les membres de la Guardia Civil, en tant que fonctionnaires publics, qui sont protégés par le décret royal 5/2015 du 30 octobre 2015 approuvant le texte refondu de la loi sur le statut de base de l'agent de l'État, non sans observer que, compte tenu de la nature militaire de la Guardia Civil, celle-ci doit se voir appliquer un statut de personnel spécifique respectueux de sa tradition, tradition de plus de 175 ans.

Ces aspects ont été visés par la loi 2/1986 du 13 mars 1986 relative aux forces et corps de sécurité, qui a développé le mandat constitutionnel (article 104 C.E.), en précisant, outre ses missions, que le régime statutaire de la Guardia Civil, institut armé à caractère militaire, est celui établi dans ladite loi, dans les textes pris en application et dans l'ordre militaire.

Le processus de constitution d'un cadre statutaire pour les membres de la Guardia Civil s'est poursuivi avec l'approbation de la loi 28/1994 du 18 octobre 1994 qui complète le régime établi pour ces membres, à titre général, par la loi 17/1989 du 19 juillet 1989 régissant le régime du personnel militaire professionnel.

En vertu de ce qui précède, la Guardia Civil, en raison de son caractère militaire et de son appartenance aux forces et corps de sécurité de l'État, exige un

statut de personnel spécifique tenant compte de sa tradition et de ses fonctions spécifiques. À cet effet, il a été approuvé la loi 42/1999 du 25 novembre 1999 sur le régime des membres du corps de la Guardia Civil (abrogée par la loi 29/2014 du 28 novembre 2014) et, plus récemment, la loi organique 11/2007 du 22 octobre 2007 régissant les droits et devoirs des membres de la Guardia Civil et la loi organique 12/2007 du 22 octobre 2007 relative au régime disciplinaire de la Guardia Civil.

Dans ce dernier texte de loi, l'égalité effective entre les femmes et les hommes, la prévention de la violence de genre et la conciliation de la vie professionnelle, personnelle et familiale sont des questions particulièrement présentes qui devront, par conséquent, l'être également dans les normes d'application postérieures, conformément au paragraphe 3, premier alinéa, du préambule.

De plus, le « 1^{er} Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la Guardia Civil » a été élaboré, bien qu'il soit en attente de publication. L'un des objectifs de ce plan est de parvenir à l'égalité de traitement et de chances entre les femmes et les hommes, en cherchant à éliminer les éventuelles inégalités ou discriminations fondées sur le sexe qui sont observées. Ce plan fixe les objectifs spécifiques et les mesures afin de faciliter l'intégration et la promotion professionnelle des femmes, sur la base de neuf lignes d'action : 1. Accès, recrutement, promotion et développement ; 2. Conditions de travail ; 3. Représentativité des femmes et des hommes ; 4. Conciliation des temps de vie ; 5. Rémunérations ; 6. Harcèlement, attitudes sexistes et perception de la discrimination ; 7. Politique d'égalité ; 8. Communication, image et langage ; et 9. Politiques d'impact sur la société et de responsabilité sociale.

II. En lien avec ce qui précède et avec les dispositions énoncées à l'article 1^{er} du Protocole additionnel, il y a lieu de traiter quatre aspects :

1. Accès à l'emploi, protection contre le licenciement et réinsertion sociale.

L'accès à la Guardia Civil s'effectue par le biais de l'offre annuelle d'emploi public pour les forces et corps de sécurité de l'État de l'une des façons suivantes :

- i. Accès libre : par respect des exigences d'aptitude énoncées dans l'avis de concours.
- ii. Accès à partir du Centre de formation pour enfants de gardes civils « Duque de Ahumada » : à l'issue d'une année dans un centre de formation interne, les enfants de gardes civils peuvent entrer dans la Guardia Civil à condition de réussir les épreuves de sélection. Lors de la dernière convocation (2018) le pourcentage a été de 20 %.
- iii. Accès restreint aux militaires de carrière : les militaires ayant accompli au moins cinq ans de service dans les forces armées et remplissant les conditions générales d'admission se voient réserver 40% des places une fois qu'ils ont réussi les épreuves de sélection.
- iv. Accès à l'Académie générale militaire : tout citoyen espagnol qui réussit l'examen d'entrée aux enseignements officiels de grade universitaire peut opter pour l'accès au métier d'officier de la Guardia Civil après cinq ans d'études, dont deux à l'Académie

militaire de Saragosse et trois, plus spécifiquement, à l'Académie des officiers de la Guardia Civil, située à Aranjuez ; à l'issue de ces cinq années, il devient lieutenant.

Des actions sont menées pour rapprocher la Guardia Civil des jeunes et pour faire connaître le rôle de la femme dans la Guardia Civil, en rendant beaucoup plus attrayante l'option de rejoindre cette institution.

Dans le même temps, la taille obligatoire d'admission des femmes a été réduite, de sorte qu'elle corresponde davantage à la moyenne de la société.

2. Orientation et formation professionnelle, recyclage et réadaptation professionnelle

- v. Pour la formation de ses membres, la Guardia Civil compte sur la Direction de l'enseignement. Cette Direction a pour missions, entre autres, l'organisation, la gestion et la formation du personnel, ainsi que la mise en place des activités nécessaires à la spécialisation, à la formation et au perfectionnement des membres de l'Institution.
- vi. Parmi les différents plans de formation dont dispose la Guardia Civil, il convient de souligner le « Plan annuel des techniques d'intervention opérationnelle (PATIO) », approuvé par le commandement des opérations sur proposition de la Direction des unités spéciales et de réserve, plan que tous les membres de la Guardia Civil, quelle que soit leur affectation, doivent réaliser au moins deux fois par an.

3. Conditions d'emploi et de travail, rémunération

- i. Les membres de la Guardia Civil, en tant qu'agents de l'État, sont soumis au cadre réglementaire et constitutionnel, et sont concernés par les dispositions du décret royal 5/2015 du 30 octobre 2015 portant approbation du texte refondu de la loi sur le statut de base de l'agent de l'État, par les dispositions de la loi organique 2/1986 du 13 mars 1986 relative aux forces et corps de sécurité, qui établit à l'article 6, paragraphe 4, qu'« *ils ont droit à une rémunération équitable qui tienne compte de leur niveau de formation, de leur régime d'incompatibilités, de leur mobilité pour des raisons de service, de leur dévouement et du risque lié à leur mission, ainsi que de la spécificité des horaires de travail et de leur structure particulière* », et également par les dispositions visées dans la deuxième disposition transitoire, paragraphe 2, textes directement conformes aux dispositions de l'article 35 de la Constitution espagnole.
- ii. Dans l'axe 5, « Rémunérations », du 1^{er} Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes susmentionné, il est prévu de réaliser une étude pour déterminer et, le cas échéant, quantifier l'existence de différences dans les rémunérations annuelles moyennes des femmes et des hommes au sein de la Guardia Civil, l'objectif étant de pouvoir mettre en œuvre les mesures nécessaires afin de progresser vers une plus grande égalité.

4. Déroulement de la carrière professionnelle, y compris la promotion

- i. La loi 29/2014 du 28 novembre 2014 relative au régime du personnel de la Guardia Civil, dérivée de la loi 39/2007 du 19 novembre 2007 sur la carrière militaire, découlant à son tour de la loi organique 2/1986 du 13 mars 1986 relative aux forces et corps de sécurité, a abouti à

l'approbation du décret royal 131/2018 du 16 mars 2018 portant approbation du règlement relatif à l'organisation de l'enseignement dans la Guardia Civil qui garantit le déroulement de la carrière professionnelle. L'un des objectifs de la première loi, auquel le titre IV est consacré, est d'assurer à ses membres, tout au long de leur vie professionnelle, les compétences nécessaires pour exercer efficacement les fonctions qui leur sont confiées.

- ii. À cet effet, l'enseignement dans la Guardia Civil s'articule autour de cinq éléments clés : procédure de sélection et d'accès, programmes d'études et diplômes, centres d'enseignement, étudiants et enseignants.
- iii. En matière d'affectations, les femmes bénéficient également d'une protection spéciale dans certains cas. Ainsi, pendant la grossesse, leurs fonctions sont adaptées à leur état. Par ailleurs si une femme garde civile est victime de violence de genre, elle est exemptée de l'obligation de publication d'affectation, afin que sa protection soit garantie et qu'elle puisse bénéficier de l'aide sociale pertinente.
- iv. Par ailleurs, le décret royal 131/2018 prévoit déjà, à l'article 40, la mise en œuvre de mesures visant à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et familiale de gardes civils qui, en raison de déficiences psychophysiques, ont été déclarés inaptes à occuper certains postes sans pour autant devoir partir en retraite.
- v. Le titre V de la loi 29/2014 comporte comme nouveauté la possibilité offerte au garde civil de pouvoir demander, à quatre reprises au maximum, de ne pas participer à une évaluation aux fins de promotion. Cette mesure favorise la conciliation des temps de vie, en permettant un certain degré de conciliation entre la vie professionnelle, d'un côté, et la vie personnelle et familiale de l'autre.

QUESTIONS SOULEVÉES PAR LE CEDS

Dans ses conclusions XXI-1 (2016), en rapport avec l'article premier du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne et en ce qui concerne la garantie de l'égalité de rémunération pour un même travail de même valeur, le Comité européen des droits sociaux demande des informations sur les aspects suivants :

- Règles relatives à l'indemnisation en cas de discrimination fondée sur le sexe (les plafonds s'appliquent-ils ?)

Le décret-loi royal 6/2019 du 1^{er} mars 2019 précité, relatif aux mesures urgentes visant à garantir l'égalité de traitement et de chances entre les femmes et les hommes dans l'emploi et le travail a modifié l'article 53, paragraphe 4, du Statut des travailleurs intitulé « Forme et effets de l'extinction pour causes objectives » afin d'élargir la protection contre le licenciement :

- La période après la réincorporation au travail des travailleurs ayant bénéficié de certains congés, au cours de laquelle le licenciement est réputé nul, est prolongée de neuf à douze mois. L'article est rédigé comme suit : « *La décision d'extinction est également nulle dans les cas suivants : (...) c) Celle concernant les travailleurs après leur réincorporation au travail à l'issue des périodes de suspension du contrat pour*

cause de naissance, d'adoption, de garde aux fins d'adoption ou d'accueil, visées à l'article 45.1.d), sous réserve qu'il ne se soit pas écoulé plus de douze mois depuis la date de naissance, d'adoption ou de garde aux fins d'adoption ou d'accueil ».

- Pour que le licenciement soit réputé légal et non nul, l'employeur doit nécessairement fournir une preuve suffisante de la cause objective sur laquelle est fondé le licenciement de la personne concernée, lorsque ce licenciement a lieu pendant la période de jouissance de certains congés liés à la grossesse et à la maternité ou à la paternité, ou après la réincorporation au travail. Avec le paragraphe ajouté, qui est souligné, l'article est rédigé comme suit : *« Les dispositions visées aux points précédents s'appliquent, sauf si, dans les cas énoncés, la décision d'extinction a été jugée pertinente pour des raisons non liées à la grossesse ou à l'exercice du droit aux congés et au congé sans solde mentionnés. Pour que le licenciement soit réputé légal, il doit être suffisamment prouvé que la cause objective sur laquelle est fondé le licenciement exige concrètement l'extinction du contrat de la personne concernée. »*

À son tour, conformément à ce qui a été indiqué dans les questions soulevées par le Comité européen des droits sociaux en rapport avec l'article 1^{er}, paragraphe 2, l'Inspection du travail et de la sécurité sociale est chargée de veiller au respect de la réglementation de l'ordre social, ce qui inclut le suivi des cas de discrimination ; elle est compétente pour proposer la sanction correspondante dans les cas où une infraction administrative est établie, mais pas pour accorder et déterminer les indemnisations aux victimes, ces décisions étant de la compétence des tribunaux.

Décrire les systèmes de classification et de promotion des postes de travail établis, ainsi que les stratégies et mesures adoptées pour assurer la transparence des salaires sur le marché du travail (en particulier, la possibilité pour les travailleurs de recevoir des informations sur les niveaux des salaires des autres travailleurs), y compris la fixation de délais concrets et de critères mesurables aux fins de progression.

L'article 22, paragraphe 3, du Statut des travailleurs prévoit que *« la définition des groupes professionnels doit être conforme à des critères et à des systèmes ayant pour objet de garantir l'absence de discrimination directe ou indirecte entre les femmes et les hommes ».*

Pour sa part, l'article 28 du Statut des travailleurs établit que *« l'employeur est tenu de payer pour l'exécution d'un travail de valeur égale la même rémunération, versée directement ou indirectement, quelle que soit la nature de celle-ci, salariale ou non salariale, sans discrimination fondée sur le sexe liée à un quelconque élément ou une quelconque condition de la rémunération ».*

Bien qu'adopté une fois la période de référence écoulée, il convient de mentionner le décret-loi royal 6/2019 du 1^{er} mars 2019 (entré en vigueur le 8 mars 2019) relatif aux mesures urgentes visant à garantir l'égalité de traitement et des chances des femmes et des hommes dans l'emploi et le travail, dans la mesure où ce texte implique un progrès important dans la lutte contre la discrimination directe et indirecte à l'égard des femmes, et modifie notamment les articles mentionnés comme suit :

Article 22 du Statut des travailleurs : *« La définition des groupes professionnels doit être conforme à des critères et à des systèmes qui, fondés sur une analyse corrélationnelle entre les préjugés sexistes, les postes de travail, les critères d'encadrement et de rémunération, visent à garantir l'absence de discrimination directe ou indirecte entre les femmes et les hommes. Ces critères et systèmes sont, en tout état de cause, conformes aux dispositions de l'article 28, paragraphe 1 ».*

Article 28 du Statut des travailleurs :

« 1. L'employeur est tenu de payer pour l'exécution d'un travail de valeur égale la même rémunération, versée directement ou indirectement, quelle que soit la nature de celle-ci, salariale ou non salariale, sans discrimination fondée sur le sexe liée à un quelconque élément ou une quelconque condition de la rémunération.

Un emploi a la même valeur qu'un autre lorsque la nature des fonctions ou des tâches effectivement confiées, les conditions éducatives, professionnelles ou de formation requises pour son exercice, les facteurs strictement liés à son accomplissement et les conditions de travail dans lesquelles ces activités sont effectivement réalisées sont équivalents.

2. L'employeur est tenu de tenir un registre des valeurs moyennes des salaires, des compléments de salaire et des perceptions non salariales de son personnel, ventilées par sexe et réparties par groupes professionnels, catégories professionnelles ou emplois égaux ou de valeur égale.

Les travailleurs ont le droit d'avoir accès, par le biais de la représentation légale des travailleurs au sein de l'entreprise, au registre des salaires de leur entreprise.

3. Lorsque, dans une entreprise d'au moins 50 salariés, la rémunération moyenne des travailleurs d'un sexe est supérieure de 25 % ou plus à celle des travailleurs de l'autre sexe, sur la base de la masse salariale totale ou de la moyenne des perceptions versées, l'employeur doit inclure dans le registre des salaires une justification indiquant que la différence est due à des motifs non liés au sexe des travailleurs. »

RENOUVELLEMENT DE DEMANDE D'INFORMATIONS CONCERNANT LES CONCLUSIONS XX-4 (2015) - DROIT DES ENFANTS ET DES ADOLESCENTS À LA PROTECTION - RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE (ARTICLE 7.5)

Dans les conclusions XX-4 (2015), le Comité a conclu que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 7§5 de la Charte de 1961 pour les raisons suivantes :

- La rémunération des jeunes travailleurs n'est pas équitable ;
- Il n'est pas établi que les rémunérations versées aux apprentis soient adéquates.

Le Comité a signalé ce qui suit : « Le Comité demande qu'il soit indiqué dans le prochain rapport les salaires minimaux et moyens, en valeur nette, pour la période de référence concernée. Il insiste sur le fait qu'il demande les montants nets, c'est-à-dire une fois déduits les impôts et les charges de sécurité sociale, et ce pour un travailleur non marié. (...) Le rapport explique que le montant des rémunérations versées aux apprentis est fixé par les conventions collectives et ne peut en aucun cas être inférieur au salaire minimum. Le Comité a demandé à plusieurs reprises des informations sur les montants moyens et minimaux nets, à l'échelle nationale, reçus par les apprentis au début et à la fin de leur apprentissage. Le rapport ne contient pas les informations demandées. Le Comité considère qu'en l'absence d'informations, il n'est pas établi que les rémunérations versées aux apprentis soient adéquates ».

Les rapports précédents ont déjà informé sur la réglementation prévue par le Statut des travailleurs aussi bien pour le contrat de formation et d'apprentissage (article 11, paragraphe 2 du Statut des travailleurs) que pour le contrat de stage (article 11, paragraphe 1, du Statut des travailleurs). Il suffit donc d'ajouter que le salaire minimum interprofessionnel pour 2019 a été relevé de 22% à 900 euros par mois (décret royal 1462/2018 du 21 décembre 2018 fixant le salaire minimum interprofessionnel pour 2019). Ainsi, les jeunes faisant l'objet de ce type de contrats doivent, dans tous les cas, recevoir le salaire minimum. Dans le cas des contrats de formation et d'apprentissage, ils doivent recevoir ce salaire minimum au prorata du temps de travail effectif.

D'autre part, comme indiqué précédemment, le décret-loi royal 28/2018 du 28 décembre 2018 a abrogé la possibilité de conclure le contrat de formation et d'apprentissage avec des travailleurs dont l'âge est compris entre 25 ans et 30 ans, introduite par la loi 3/2012 du 6 juillet 2012.

CONCLUSION DIFFÉRÉE - ARTICLE 2.4 (DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL ÉQUITABLES).

Les États doivent accorder aux travailleurs employés à des postes dangereux ou insalubres une réduction de la durée des heures de travail ou des jours de repos supplémentaires rémunérés).

Question du Comité :

En premier lieu, la plupart des règlements (décrets royaux) cités établissent le principe de limitation de l'exposition au risque et/ou de réduction du temps de travail en termes généraux et ne prescrivent pas de limitations ou réductions spécifiques. Par conséquent, le Comité demande des informations sur les

dispositions des conventions collectives qui mettent spécifiquement en œuvre les décrets en question et / ou sur la manière dont ces décrets sont appliqués dans la pratique au niveau de l'entreprise dans l'ensemble du marché du travail espagnol... (...)

En troisième lieu, le Comité estime que les exemples de conventions collectives fournis sont trop fragmentés et trop limités, tant du point de vue de l'emploi que du point de vue géographique. Par conséquent, il demande des informations supplémentaires et plus complètes sur les conventions collectives qui établissent des mesures compensatoires au sens de l'article 2§4. À cet égard, il tient à souligner que l'augmentation de la rémunération prévue dans la convention collective dans le secteur du bâtiment ne peut être considérée comme une mesure appropriée aux fins de l'article 2, paragraphe 4. Le Comité demande également s'il est prévu dans un quelconque règlement ou convention collective des congés payés / vacances supplémentaires.

Réponse

Le Comité estime que, pour se prononcer, avec bien-fondé, sur l'article 2, paragraphe 4, de la Charte sociale européenne de 1961, il doit disposer d'informations complémentaires par rapport à celles déjà fournies par l'Espagne, et demande par conséquent un supplément d'informations, notamment sur les dispositions des conventions collectives qui appliquent expressément les normes réglementaires et sur la façon dont les règlements cités sont généralement appliqués dans les entreprises sur le marché du travail.

A cet égard, il convient de signaler en premier lieu que les conventions collectives en Espagne sont une source autonome de réglementation des droits et obligations concernant la relation de travail. Au-delà d'un contenu minimal obligatoire, le contenu des conventions collectives est l'expression de l'accord librement conclu par les représentants des travailleurs et des employeurs, en vertu de leur autonomie collective, dans la limite de leur stricte soumission au respect de l'ordre juridique, de sorte qu'ils doivent respecter les normes légales et réglementaires impératives tant absolues que minimales.

En particulier, les règles relatives à la santé et à la sécurité au travail, conformément à l'article 2, paragraphe 2, de la loi 31/1995 du 8 novembre 1995 sur la prévention des risques professionnels, ont, en principe, le caractère de droit impératif minimal, applicable à toutes les dispositions du travail relatives à la prévention des risques professionnels.

Cela signifie que les dispositions contenues dans la loi sur la prévention des risques professionnels et ses règlements d'application, relatives aux obligations de l'employeur et des travailleurs en matière de sécurité et de santé, **peuvent** faire l'objet d'une négociation collective, sous réserve que les minima légaux et réglementaires soient respectés, minima qui pourront être améliorés au profit des travailleurs.

En ce sens, les droits et obligations des employeurs et des travailleurs, le système de prévention et la consultation et la participation des travailleurs en matière de prévention des risques professionnels **pourront faire l'objet d'une négociation collective**, de sorte que les obligations de l'employeur et des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé **ne doivent pas nécessairement figurer** dans le contenu réglementaire des conventions collectives, bien qu'elles **puissent l'être** à certains égards, comme nous le verrons ultérieurement.

Dans deux cas, la loi sur la prévention des risques professionnels précise que certaines matières peuvent faire l'objet d'une négociation collective en totale et absolue liberté ; dans ces cas, il s'agit de normes dispositives, applicables uniquement en l'absence de convention collective ; il s'agit de la désignation de délégués à la prévention, et de la création d'organes spécifiques de représentation spécialisée des travailleurs en matière de prévention dans des domaines plus larges que celui de l'entreprise. Ces cas sont différents de ceux prévus à l'article 2, paragraphe 4, de la Charte de 1961.

En ce qui concerne la réglementation, dans certains cas, elle demande à être complétée par une convention collective. En ce sens, le règlement sur les services de prévention se réfère à quatre blocs de sujets, tous liés à l'un ou l'autre aspect de l'organisation de la prévention dans l'entreprise. Ces aspects sont également étrangers à l'objet de l'article 2, paragraphe 4, de la Charte de 1961.

Enfin, d'autres questions de prévention sont susceptibles d'être négociées collectivement, mais aucune d'entre elles ne vise à élaborer des normes minimales de sécurité et de santé applicables à l'une ou l'autre activité comportant des risques environnementaux nocifs. Ces normes réglementaires, précisément parce qu'elles contiennent des dispositions minimales, sont dotées du caractère de droit impératif minimal inhérent aux dispositions du travail sur la prévention des risques professionnels, comme expliqué précédemment.

Il s'agit de préciser que l'application de mesures visant à protéger les travailleurs exposés à certains risques environnementaux nocifs en limitant l'exposition aux risques, notamment en limitant la durée pendant laquelle ils doivent rester exposés, avec tous les moyens de protection nécessaires, ne nécessite pas d'avoir fait l'objet d'une négociation et d'un accord par voie de convention collective.

Cette tendance ressort dans les statistiques sur les conventions collectives élaborées par le ministère du Travail, des Migrations et de la Sécurité sociale. Voir : http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/index.htm. En particulier, celles qui font référence aux conventions collectives de travail.

Ces statistiques révèlent que, parmi les clauses qualitatives incluses dans les conventions collectives (pour chacune d'entre elles, une « fiche statistique » doit être remplie, dont la synthèse figure dans les statistiques précitées), ce qui a été convenu dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail fait référence aux aspects mentionnés précédemment. Dans les grandes lignes :

- systèmes de désignation des délégués à la prévention autres que ceux prévus par la loi ;
- crédit horaire mensuel pour les délégués à la prévention ;
- établissement de plans et de programmes de prévention des risques ;
- mise en place des contenus de la formation en matière de sécurité et de santé ;
- accord avec les représentants des travailleurs sur le choix du service de prévention externe ;
- clauses environnementales spécifiques.

A titre d'exemple, selon les statistiques (CCT-I.3.1.1 CONVENTIONS SIGNÉES ET LEURS TRAVAILLEURS AVEC INFORMATION SUR LES CLAUSES QUALITATIVES. TOTAL CONVENTIONS 2017, données provisoires pour 2017), sur un total de 1 774 conventions collectives enregistrées jusqu'en juin 2018, dont 1 358 conventions d'entreprise et 416 conventions de branche, il est à noter, **en matière salariale**, que dans 75,31 % des cas, des clauses sur les compléments de salaire (primes) liés au poste de travail ont été incluses, représentés en pourcentage comme suit :

Prime de pénibilité	8,85
Prime d'insalubrité	25,14
Prime de travail posté	23,34
Prime de jour férié	46,00
Prime de polyvalence fonctionnelle	20,74
Prime de risque	7,33
Prime de travail de nuit	59,92
Prime de responsabilité	14,43

Au cours de la même période, et conformément aux statistiques, **en matière de temps de travail**, il n'y a aucun accord sur le temps de travail et la réduction du temps d'exposition au risque. Et, comme indiqué précédemment, les statistiques ne révèlent pas l'existence de clauses qualitatives sur la limitation du temps d'exposition au risque dans la section consacrée **à la sécurité, à la santé au travail et à l'environnement**.

Pour en revenir à l'article 23 du décret royal 1561/1995 du 21 septembre 1995 sur les temps de travail spéciaux, consacré à la limitation des temps d'exposition au risque²³, il convient de souligner tout d'abord que la limitation des temps d'exposition au risque revêt le caractère de mesure de prévention des risques professionnels, en ce sens que, conformément aux dispositions de l'article 15 de la loi sur la prévention des risques professionnels, c'est-à-dire sur la base des principes de la prévention, après élimination du risque dans la mesure du possible, l'action de l'employeur, tenu d'assurer une protection efficace en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, requiert une évaluation des risques qui n'auraient pu être évités. Et, enfin, parmi les mesures prévues pour faire face à certains risques résiduels figure précisément la limitation de l'exposition au risque.

Or, l'article 23 du décret royal 1561/1995 prévoit des mesures de protection face au risque qui n'a pas pu être évité, ce qui est pleinement conforme à l'interprétation la plus récente de l'article 2, paragraphe 4, de la Charte de 1961, en accord, par ailleurs, avec la prévention des risques professionnels dans les directives communautaires. Il ne

²³ Art. 23 du décret royal 1561/1995 :

1. *La limitation ou la réduction des temps d'exposition à des risques environnementaux particulièrement nocifs s'applique dans les cas où, malgré le respect des dispositions légales applicables, la réalisation du temps de travail ordinaire comporte un risque particulier pour la santé des travailleurs en raison de l'existence de circonstances exceptionnelles de pénibilité, de dangerosité, d'insalubrité ou de toxicité, sans qu'il soit possible de supprimer ou de réduire le risque en adoptant d'autres mesures adéquates de protection ou de prévention.*

2. *Sans préjudice des dispositions des conventions collectives, en cas de désaccord entre l'entreprise et les travailleurs ou leurs représentants sur l'application des dispositions de l'article précédent, l'autorité du travail peut, sur rapport de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale et après avis, le cas échéant, des organes techniques sur la prévention des risques professionnels, décider la pertinence et la portée de la limitation ou de la réduction des temps d'exposition.*

3. *La limitation ou la réduction des temps d'exposition est limitée aux postes de travail, aux lieux ou aux sections où se matérialise le risque et pendant toute la durée de persistance de la cause qui le motive, sans qu'il n'y ait lieu de réduire le salaire des travailleurs concernés par cette mesure.*

s'agit pas d'indemniser mais de protéger le travailleur contre le risque en garantissant sa santé et sa sécurité au travail.

Il y a lieu d'insister sur le fait que la limitation du temps de travail ou le repos supplémentaire n'est pas une compensation mais la protection possible contre certains risques. En ce qui concerne la question relative à la réglementation ou à la convention qui prévoit des indemnisations, comme cela a déjà été dit et réitéré, le sens de la prévention des risques professionnels qui prévaut dans l'Union européenne n'implique pas de « compensations » pour supporter un risque professionnel, mais la protection contre ce risque. Dans ce cas, cette protection s'articule à travers la **limitation du temps d'exposition au risque sans aucune perte de salaire. C'est ce que prévoit le règlement sur les temps de travail spéciaux, lequel doit être appliqué sans nécessité de convention collective.**

Et, à ce propos, le Comité s'interroge sur les conventions collectives et l'application de cette mesure dans les entreprises, après avoir signalé qu'il considère que les exemples de conventions collectives fournis sont trop fragmentés et limités tant du point de vue de l'emploi que du point de vue géographique.

À cet égard, il convient d'informer le Comité que les conventions collectives conclues en vertu du titre III du Statut des travailleurs, connues sous le nom de conventions statutaires, doivent nécessairement être publiées dans les journaux officiels pertinents en fonction de leur champ d'application ; les conventions conclues à l'échelle nationale sont publiées au Journal officiel de l'État (BOE). Le texte intégral des conventions collectives est, par conséquent, public et peut être consulté et examiné dans son intégralité à l'adresse suivante :

<https://expinterweb.empleo.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatal>.

Pour ce qui est du mode d'application de ce type de mesures, il convient de remarquer que celles-ci ne sont pas nécessairement appliquées au sein des entreprises par le biais de conventions collectives – cadres qui n'ont pas été prévus par la loi ou les règlements pour négocier la limitation du temps d'exposition à certains agents environnementaux particulièrement dangereux, dans la mesure où ces derniers sont soumis à des normes impératives –, mais sont appliquées par des mécanismes de respect de la part des entreprises de leurs obligations de prévention, moyennant les instruments essentiels pour la gestion et l'application du plan de prévention, sur la base de l'évaluation des risques professionnels et de la planification des actions de prévention.

En ce sens, il y a lieu de rappeler que la documentation correspondant à l'évaluation (art. 7 RD 39/1997) reflétera les résultats pour tout poste de travail dont l'évaluation conclura à la nécessité de prendre des mesures préventives, y compris évidemment les mesures préventives pertinentes, et ce, conformément aux dispositions de l'article 23, déjà cité, lequel, au paragraphe 3, établit clairement que **la limitation ou la réduction est limitée aux emplois ou séries d'emplois, à condition que le risque y soit spécifié et tant qu'il subsiste.**

C'est ainsi que sont appliquées ces mesures de limitation ou de réduction du temps d'exposition au risque. Réduction du temps de travail qui n'entraînera, en aucun cas, une quelconque perte ou réduction de salaire, conformément à ce qui est prévu pour les congés rémunérés, y compris les congés annuels.

L'article 23, paragraphe 2, fait référence, quant à lui, aux conventions collectives. Cette référence s'entend à une situation de conflit entre l'entreprise et les travailleurs en termes d'application de la limitation ou de la réduction de l'exposition au risque, et non

en termes d'établissement de la règle à appliquer. *Sans préjudice des dispositions des conventions collectives, l'autorité du travail peut, sur rapport de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale et avec l'avis, le cas échéant, des organismes techniques de prévention des risques professionnels, convenir de l'origine et de la portée de la limitation ou de la réduction des temps d'exposition.* L'Inspection nationale du travail et de la sécurité sociale peut fournir des informations sur l'application de cette procédure.

Question du Comité :

En deuxième lieu, il n'y a aucune référence aux réglementations concernant le travail avec l'amiante et les rayonnements ionisants, par exemple. Par conséquent, le Comité souhaite savoir si ces activités et autres activités dangereuses et insalubres sont réglementées et comment elles le sont.

Réponse

Il convient de préciser tout d'abord qu'en Espagne il n'existe aucun risque professionnel qui ne dispose pas d'une réglementation ayant pour objet de toujours protéger la santé et la sécurité des travailleurs contre ces risques. La première obligation des entreprises, pour tous les employeurs, prévue par la loi 31/1995 du 8 novembre 1995 sur la prévention des risques professionnels, est d'éviter et d'éliminer les risques professionnels. En outre, la législation espagnole dans ce domaine respecte pleinement les directives européennes qui réglementent les mêmes questions.

Les informations concrètes demandées sur les travaux comportant un risque d'amiante et sur les travaux comportant un risque d'exposition à des rayonnements ionisants sont fournies ci-après.

- **Sur l'absence de référence à la réglementation concernant le travail avec l'amiante :**

Dans les informations complémentaires requises dans les conclusions XX-3 (2014) du CEDS, une liste des décrets royaux a été dressée pour différents agents et secteurs d'activité, contenant les informations demandées sur la réduction du nombre de travailleurs exposés et sur la réduction de la durée des expositions.

Les renseignements exacts fournis étaient les suivants :

« Parmi ces normes applicables figurent celles qui suivent concernant les agents chimiques sur le lieu de travail – **qui s'appliquent également aux agents et mélanges de cancérigènes et mutagènes, outre la législation spécifique pour ces agents et mélanges** – et les agents physiques sur le lieu de travail :

[Décret royal 374/2001 du 6 avril 2001 relatif à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés aux agents chimiques sur le lieu de travail.](#)

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2001-8436>

Ce décret royal, qui s'inscrit dans le cadre de la loi 31/1995 du 8 novembre 1995 sur la prévention des risques professionnels, a pour objet d'établir les dispositions minimales pour la protection des travailleurs contre les risques résultant ou pouvant résulter de la présence d'agents chimiques sur le lieu de travail ou de toute activité impliquant des agents chimiques.

L'article 4, qui inclut les principes généraux de prévention des risques dus aux agents chimiques, énonce, entre autres, le principe suivant :

« Les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs dans le cadre d'activités professionnelles impliquant des agents chimiques dangereux doivent être éliminés ou réduits au minimum :

- *en minimisant le nombre de travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés ;*
- *en minimisant la durée et l'intensité des expositions ».*

Or, l'amiante, sous ses différentes formes, est considéré comme un agent cancérigène, de sorte que lorsque dans les informations fournies par l'Espagne, il était dit que *« parmi ces normes applicables figurent celles qui suivent concernant les agents chimiques sur le lieu de travail – qui **s'appliquent également aux agents et mélanges de cancérigènes et mutagènes...** »*, il était entendu que les dispositions du décret royal 374/2001 du 6 avril 2001 sur la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs face aux risques liés aux agents chimiques sur le lieu de travail s'appliquent également aux activités impliquant l'amiante.

Cela est précisé à l'article 1^{er} (objet) du décret royal 396/2006 du 31 mars 2006 établissant les dispositions minimales de santé et de sécurité applicables aux postes de travail impliquant un risque d'exposition à l'amiante :

« Article premier. Objet.

1. Le présent décret royal, qui s'inscrit dans le cadre de la loi 31/1995 du 8 novembre 1995 sur la prévention des risques professionnels, a pour objet d'établir des dispositions minimales en matière de santé et de sécurité pour la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante sur le lieu de travail, ainsi que pour la prévention de ces risques.

2. Les dispositions du décret royal 39/1997 du 17 janvier 1997 portant approbation du règlement relatif aux services de prévention, s'appliquent pleinement à l'ensemble du domaine visé au paragraphe précédent, sans préjudice des dispositions plus spécifiques contenues dans le décret royal.

3. Les dispositions du décret royal 665/1997 du 12 mai 1997 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes sur le lieu de travail, et du décret royal 374/2001 du 6 avril 2001 relatif à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés aux agents chimiques sur le lieu de travail, sont pleinement applicables au domaine visé au présent article, premier paragraphe, sans préjudice des dispositions plus strictes ou spécifiques prévues par le présent décret royal ».

Par conséquent, aux fins de l'évaluation de la législation espagnole sur l'amiante, il convient de tenir compte de toutes les considérations contenues dans le rapport susmentionné, tant à caractère général que celles relatives aux agents chimiques.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2006/03/31/396/con>

- **Sur l'absence de référence à la réglementation concernant le travail impliquant une exposition aux rayonnements ionisants.**

Premièrement, la loi 31/1995 du 8 novembre 1995 sur la prévention des risques professionnels est applicable à ce type de travail en Espagne. Tout ce qui est contenu dans le rapport précédent et qui est pleinement applicable au domaine des activités impliquant une exposition aux rayonnements ionisants est reproduit ici:

« 1. En ce qui concerne le non-respect de la Charte dû à une non-réduction de l'exposition au risque, il convient de souligner en premier lieu que cette réduction est une obligation établie par la loi 31/1995 du 8 novembre 1995 sur la prévention des risques professionnels.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Ainsi, conformément à l'article 14 de cette loi, qui fait référence au droit à la protection contre les risques professionnels, « *l'employeur doit garantir la sécurité et la santé des travailleurs à son service dans tous les aspects liés au travail. A cet effet, dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur assure la prévention des risques professionnels en intégrant l'activité de prévention dans l'entreprise et en adoptant toutes les mesures nécessaires à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, avec les spécificités qui figurent dans les articles qui suivent en matière de plan de prévention des risques professionnels, d'évaluation des risques, d'information, de consultation et de participation et de formation des travailleurs, d'intervention en cas de crise et de risque grave et imminent, de surveillance de la santé, et en assurant une organisation et les moyens nécessaires tel que visé au chapitre IV de la présente loi.*

L'employeur met en place un suivi permanent de l'activité de prévention afin d'améliorer de manière continue les activités d'identification, d'évaluation et de contrôle des risques qui n'auraient pas pu être évités et les niveaux de protection existants, et prend les dispositions nécessaires pour adapter les mesures préventives indiquées au paragraphe précédent aux modifications que peuvent connaître les circonstances qui ont une incidence sur l'exécution du travail. »

Il ne faut pas oublier que la réduction de l'exposition au risque fait partie des principes de l'action préventive, qui constituent la base de l'application par l'employeur des mesures relevant de son devoir général de prévention. Ces principes, conformément à l'article 15 de la loi 31/1995 précitée, sont les suivants :

- « a) éviter les risques ;*
- b) évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;*
- c) combattre les risques à la source ;*
- d) adapter le travail à l'individu, notamment en ce qui concerne la conception des postes de travail, le choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de réduire le travail monotone et répétitif et de réduire son impact sur la santé ;*
- e) tenir compte de l'évolution technique ;*
- f) remplacer ce qui est dangereux par ce qui pose peu ou pas de danger ;*
- g) planifier la prévention, en recherchant un ensemble cohérent qui intègre la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs environnementaux dans le travail ;*
- h) adopter des mesures qui font passer la protection collective avant la protection individuelle ;*
- i) donner les instructions nécessaires aux travailleurs. »*

Plus précisément, le décret royal 783/2001 du 6 juillet 2001 portant approbation du règlement relatif à la protection sanitaire contre les rayonnements ionisants, est applicable à ces activités. Ce décret royal, dans sa première disposition additionnelle relative à la prévention des risques professionnels, dit ce qui suit :

« En ce qui concerne la protection des travailleurs, les règles contenues dans la loi 31/1995 du 8 novembre 1995 sur la prévention des risques professionnels sont applicables, sans préjudice des dispositions plus spécifiques contenues dans le présent règlement ».

En outre, ce décret royal est la transposition de plusieurs directives du domaine EURATOM et l'approche sur laquelle se fonde la protection des travailleurs – et toujours sans oublier que les dispositions de la loi 31/1995 du 8 novembre 1995 sur la prévention des risques professionnels sont pleinement applicables dans ce domaine – est celle de la réduction et de la limitation des doses, c'est-à-dire la réduction et la limitation des expositions. Ainsi, conformément à l'article 2, point b), du traité instituant la Communauté européenne de l'énergie atomique (EURATOM), la Communauté doit établir des normes uniformes pour la protection sanitaire des travailleurs et de la population contre les risques résultant des rayonnements ionisants, visant à indiquer les doses maximales admissibles compatibles avec une sécurité adéquate, les niveaux maximaux admissibles de pollution et les principes fondamentaux de la surveillance sanitaire des travailleurs. Toutes ces dispositions, ainsi que de nombreuses autres visant à la protection des travailleurs, sont établies dans le décret royal 783/2001 du 6 juillet 2001.

Étant donné qu'il s'agit d'une norme particulièrement longue et détaillée et qu'elle doit être évaluée dans son ensemble, le Comité est invité à consulter le lien direct à la norme, afin qu'il puisse apprécier la conformité avec l'information demandée.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2001/07/06/783/con>

**Annexe – Adaptations du temps et/ou des moyens accordés dans les procédures de sélection
correspondant à l’offre publique d’emploi 2017**

Rapport sur les mesures prises dans le cadre de l’INAP en relation avec la Recommandation sur la réadaptation professionnelle et l’emploi (personnes handicapées) 1983, n°168.

CSACE-L 2017	Adaptations de temps	Adaptations de moyens	Total candidats avec adaptation
1 ^{er} exercice (production écrite)	5	6	7
1 ^{er} exercice (lecture)	2	2	4
2 ^e exercice (production écrite)	1	1	2
2 ^e exercice (production écrite)	1	1	2
2 ^e exercice (lecture)	0	0	0
2 ^e exercice (production écrite)	1	1	2
2 ^e exercice (production écrite)	1	1	2
2 ^e exercice (lecture)	0	0	0
3 ^e exercice (production écrite)	0	0	0
3 ^e exercice (lecture)	0	0	0
3 ^e exercice (lecture)	0	0	0
4 ^e exercice (informatique)	0	0	0
4 ^e exercice (lecture)	0	0	0
TOTAL CSACE-L 2017 :	11	12	19

CSACE-P 2017	Adaptations de temps	Adaptations de moyens	Total candidats avec adaptation
1 ^{er} exercice (production écrite)	0	0	0
1 ^{er} exercice (lecture)	0	0	0

2 ^e exercice (production écrite)	0	0	0
2 ^e exercice (production écrite)	0	0	0
2 ^e exercice (lecture)	0	0	0
2 ^e exercice (production écrite)	0	0	0
2 ^e exercice (production écrite)	0	0	0
2 ^e exercice (lecture)	0	0	0
3 ^e exercice (production écrite)	0	0	0
3 ^e exercice (lecture)	0	0	0
3 ^e exercice (lecture)	0	0	0
4 ^e exercice (informatique)	0	0	0
4 ^e exercice (lecture)	0	0	0
TOTAL CSACE-P 2017 :	0	0	0

CSSTIAE-L 2017	Adaptations de temps	Adaptations de moyens	Total candidats avec adaptation
1 ^{er} exercice (QCM)	6	12	12
2 ^e exercice (QCM)	2	3	3
3 ^e exercice (production écrite)	1	1	1
3 ^e exercice (lecture)	0	0	0
4 ^e exercice (informatique)	0	0	0
4 ^e exercice (lecture)	0	0	0
TOTAL CSSTIAE-L 2017 :	9	16	16

CSSTIAE-P 2017	Adaptations de temps	Adaptations de moyens	Total candidats avec adaptation
1 ^{er} exercice (QCM)	1	1	1
2 ^e exercice (QCM)	0	0	0
3 ^e exercice (production écrite)	0	0	0
3 ^e exercice (lecture)	0	0	0
TOTAL CSSTIAE-P 2017 :	1	1	1

ETGOOAA-P 2017	Adaptations de temps	Adaptations de moyens	Total candidats avec adaptation
1 ^{er} exercice (QCM)	4	4	5
2 ^e exercice (production écrite)	0	0	0
2 ^e exercice (lecture)	0	0	0
2 ^e exercice (lecture)	0	0	0
3 ^e exercice (informatique)	1	0	1
3 ^e exercice (lecture)	0	0	0
4 ^e exercice (production écrite)	0	0	0
4 ^e exercice (production écrite)	0	0	0
4 ^e exercice (lecture)	0	0	0
TOTAL ETGOOAA-P 2017 :	5	4	6

GACE-L 2017	Adaptations de temps	Adaptations de moyens	Total candidats avec adaptation
1 ^{er} exercice (QCM)	47	56	71
2 ^e exercice (production écrite)	11	8	13
3 ^e exercice (production écrite)	8	4	9
3 ^e exercice (lecture)	1	4	4
TOTAL GACE-L 2017 :	67	72	97

GACE-P 2017	Adaptations de temps	Adaptations de moyens	Total candidats avec adaptation
1 ^{er} exercice (QCM)	4	7	7
2 ^e exercice (production écrite)	1	3	3
2 ^e exercice (lecture)	1	1	2
TOTAL GACE-P 2017 :	6	11	12

GSI-L 2017	Adaptations de temps	Adaptations de moyens	Total candidats avec adaptation
1 ^{er} exercice (QCM)	14	20	23
2 ^e exercice (production écrite)	1	1	1

3 ^e exercice (production écrite)	1	1	1
3 ^e exercice (lecture)	1	1	1
TOTAL GSI-L 2017 :	17	23	26

GSI-P 2017	Adaptations de temps	Adaptations de moyens	Total candidats avec adaptation
1 ^{er} exercice (QCM)	0	1	1
2 ^e exercice (production écrite)	0	0	0
2 ^e exercice (lecture)	0	0	0
TOTAL GSI-P 2017 :	0	1	1

ADVO-L 2017	Adaptations de temps	Adaptations de moyens	Total candidats avec adaptation
1 ^{er} exercice (QCM)	234	262	360
2 ^e exercice (informatique)	27	20	31
TOTAL ADVO-L 2017 :	261	282	391

ADVO-P 2017	Adaptations de temps	Adaptations de moyens	Total candidats avec adaptation
1 ^{er} exercice (QCM)	55	61	74
TOTAL ADVO-P 2017 :	55	61	74

TAI-L 2017	Adaptations de temps	Adaptations de moyens	Total candidats avec adaptation
1 ^{er} exercice (QCM)	41	58	73
2 ^e exercice (QCM)	8	7	9
TOTAL TAI-L 2017 :	49	65	82

TAI-P 2017	Adaptations de temps	Adaptations de moyens	Total candidats avec adaptation
-------------------	-----------------------------	------------------------------	--

1 ^{er} exercice (QCM)	4	4	4
TOTAL TAI-P 2017 :	4	4	4

AUX-L 2017	Adaptations de temps	Adaptations de moyens	Total candidats avec adaptation
1 ^{er} exercice (QCM)	318	360	496
2 ^e exercice (informatique)	21	19	27
TOTAL AUX-L 2017 :	339	379	523

AUX-P 2017	Adaptations de temps	Adaptations de moyens	Total candidats avec adaptation
1 ^{er} exercice (informatique)	16	16	22
TOTAL AUX-P 2017 :	16	16	22

TOTAL 2017 :	840	947	1274
---------------------	------------	------------	-------------

Abréviations utilisées :

CSACE-L 2017 : Corps supérieur des administrateurs civils de l'État, concours externe. Offre publique d'emploi pour 2017.

CSACE-P 2017 : Corps supérieur des administrateurs civils de l'État, promotion interne. Offre publique d'emploi pour 2017.

CSSTIAE-L 2017 : Corps supérieur des systèmes et technologies de l'information de l'administration de l'État, concours externe. Offre publique d'emploi pour 2017.

CSSTIAE-P 2017 : Corps supérieur des systèmes et technologies de l'information de l'administration de l'État, promotion interne. Offre publique d'emploi pour 2017.

ETGOOAA-P 2017 : Personnel technique de gestion des organismes autonomes, promotion interne. Offre publique d'emploi pour 2017.

GACE-L 2017 : Corps de gestion de l'administration civile de l'État, concours externe. Offre publique d'emploi pour 2017.

GACE-P 2017 : Corps de gestion de l'administration civile de l'État, promotion interne. Offre publique d'emploi pour 2017.

GSi-L 2017 : Corps de gestion des systèmes et de l'informatique de l'Administration de l'État, concours externe. Offre publique d'emploi pour 2017.

GSi-P 2017 : Corps de gestion des systèmes et de l'informatique de l'Administration de l'État, promotion interne. Offre publique d'emploi pour 2017.

ADVO-L 2017 : Corps général administratif de l'Administration de l'État, concours externe. Offre publique d'emploi pour 2017.

ADVO-P 2017 : Corps général administratif de l'Administration de l'État, promotion interne. Offre publique d'emploi pour 2017.

TAI-L 2017 : Corps des techniciens auxiliaires d'informatique de l'Administration de l'État, concours externe. Offre publique d'emploi pour 2017.

TAI-P 2017 : Corps des techniciens auxiliaires d'informatique de l'Administration de l'État, promotion interne. Offre publique d'emploi pour 2017.

AUX-L 2017 : Corps général auxiliaire de l'Administration de l'État, concours externe. Offre publique d'emploi pour 2017.

AUX-P 2017 : Corps général auxiliaire de l'Administration de l'État, promotion interne. Offre publique d'emploi pour 2017.