



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



6/10/2022

RAP/Cha/ESP/34 (2022)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Réponse aux observations des
CIG, CCOO, et UGT
sur le 34^e rapport
sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne

Rapport enregistré au Secrétariat le 6 octobre 2022

CYCLE 2022



DEUXIÈME VICE-PRÉSIDENCE
DU GOUVERNEMENT

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

SOUS-SECRETARIAT

SECRETARIAT GÉNÉRAL TECHNIQUE

SOUS-DIRECTION GÉNÉRALE DES
RELATIONS INTERNATIONALES
SOCIOPROFESSIONNELLES

34^e RAPPORT DE L'ESPAGNE AU COMITÉ DES DROITS SOCIAUX DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE (1961).

COMMENTAIRES AUX OBSERVATIONS DES CENTRALES SYNDICALES

CIG (Conférence intersyndicale galicienne)

CCOO (Commissions ouvrières)

UGT (Union générale des travailleurs)

Cycle 2022

Période de référence : 01/01/2017 - 31/12/2020

Le 34^e rapport a été remis par le gouvernement de l'Espagne le 31/12/2021 et concerne les dispositions mises en œuvre relatives au groupe thématique 3, « Droits liés au travail ».

La période de référence est fixée du 01/01/2017 au 31/12/2020.

Conformément aux dispositions de l'article 21 de la Charte sociale européenne, le gouvernement espagnol a envoyé une copie du rapport aux organisations de travailleurs les plus représentatives.

Les syndicats, les organisations patronales, les organisations non gouvernementales, les institutions de défense des droits humains et les organismes de promotion de l'égalité ont été invités à soumettre leurs commentaires sur le rapport dans le cadre de la procédure de présentation des rapports (30/06/2022).

EN RÉPONSE À CES OBSERVATIONS, LE GOUVERNEMENT ESPAGNOL PRÉSENTE, À SON TOUR, SES COMMENTAIRES.

Article 2. Droit à des conditions de travail équitables

2.1. Fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent.

Le Comité conclut que la situation en Espagne n'est pas conforme à l'article 2.1 de la Charte de 1961, car la durée hebdomadaire maximale du travail peut être supérieure à 60 heures, dans le cadre d'un aménagement flexible du temps de travail et pour certaines catégories de travailleurs.

Observations des centrales syndicales :

CIG

Le gouvernement espagnol admet que, concernant la conclusion de non-conformité, aucune modification n'a été apportée aux articles 34 et 37 du Statut des travailleurs pendant la période de référence du rapport.

Ainsi :

- le Statut des travailleurs fixe un repos obligatoire de 12 heures entre deux journées de travail consécutives et un jour et demi de repos ininterrompu hebdomadaire, cumulable sur 14 jours ;
- par conséquent, la réglementation en vigueur dans notre pays en matière de temps de travail permet que la durée hebdomadaire du travail soit supérieure à 60 heures.

Dans le rapport, plusieurs conventions collectives sont citées qui limitent la possibilité de travailler 60 heures par semaine pour certaines activités. Toutefois, cela ne signifie pas que cette possibilité soit « plus théorique que réelle », comme il est écrit dans le rapport. Au contraire, il apparaît, au vu de l'omission du législateur espagnol, que la limitation du temps de travail est une question qui relève de la négociation collective.

Par conséquent, nous considérons que la conclusion de non-conformité doit être maintenue. En effet, le droit à un temps de travail raisonnable est incompatible avec la possibilité d'une semaine de travail de plus de 60 heures.

UGT – CCOO

Il appartient donc à l'employeur de décider de distribuer unilatéralement 10 % du temps de travail de manière irrégulière, sans devoir présenter de justification d'aucune sorte, pour autant qu'il n'y ait pas d'accord préexistant à ce sujet. La seule exigence légale consiste à respecter les périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire (bien

que celles-ci puissent être cumulées) et de notifier au travailleur au moins cinq jours à l'avance le jour et l'heure où le travail doit être effectué.

La compensation des différences (heures en trop ou en moins) entre les heures travaillées et la durée maximale du temps de travail légal ou négocié peut être effectuée dans les 12 mois suivant leur réalisation.

Il s'agit sans aucun doute d'un délai excessif qui fait abstraction de la négociation collective et de toute justification de la nécessité d'une répartition irrégulière du temps de travail. Cette prérogative de l'employeur a un impact très négatif sur la situation des travailleurs et affecte le droit à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, en particulier dans le cas des femmes (ainsi que le temps de loisirs et de repos, comme mentionné dans la section précédente).

Réponse

Nous réitérons ce qui a été mentionné dans le 34^e rapport, où nous avons attiré l'attention, entre autres, sur les éléments suivants :

1. En ce qui concerne cette conclusion de non-conformité, aucune modification n'a été apportée aux articles 34 et 37 de la loi sur le Statut des travailleurs au cours de la période de référence du rapport. Cependant, la législation espagnole est conforme aux exigences de la Charte sociale européenne, notamment au regard de l'article 2.1 de la Charte. Nous considérons donc que les arguments suivants doivent être acceptés :

« 1. Nous tenons tout d'abord à insister de nouveau sur notre difficulté à comprendre l'interprétation de la Charte sociale européenne par le Comité d'experts. En effet, celui-ci détermine un nombre d'heures de travail considéré comme raisonnable, plafond au-delà duquel il est entendu que la Charte sociale européenne n'est pas respectée ; or, ce texte fait exclusivement référence à l'obligation de fixer une durée de travail raisonnable, sans plus de précisions. Nous estimons que notre droit du travail est plus que raisonnable, puisqu'il établit comme règle générale une durée normale du travail de 40 heures hebdomadaires, soit huit heures en dessous du plafond fixé par la norme européenne de référence, un plafond qui, comme chacun sait, est dépassé dans les pays appliquant la dérogation visée à l'article 22 de la directive 2003/88.

Outre cette durée de travail inférieure au plafond européen, notre réglementation donne la possibilité d'établir une distribution irrégulière du temps de travail sur l'année, dans le cadre d'une convention collective ou, à défaut, d'un accord entre l'entreprise et les représentants des travailleurs, la décision prise étant donc le fruit de la volonté conjointe des employeurs et des représentants des travailleurs. Il s'agit d'un élément de flexibilisation du temps de travail qui n'a pas de répercussion sur la quantité globale de travail fourni et qui, par conséquent, n'affecte pas la sécurité et la santé des travailleurs concernés. Certes, en l'absence d'accord, la réforme du droit du travail de 2012 reconnaît à l'employeur la possibilité de prendre de manière unilatérale la décision d'appliquer cette distribution irrégulière du temps de travail sur l'année, mais cette possibilité reste limitée à 10 % du temps de travail au maximum.

L'interprétation que fait le Comité de notre système juridique revient à considérer comme une généralité une exception ponctuelle, que la réglementation autorise afin d'octroyer davantage de flexibilité à l'organisation productive dans le respect des conditions de protection dont doivent bénéficier les travailleurs en matière de santé et de sécurité.

S'il est vrai que la réglementation en vigueur dans notre pays en matière de temps de travail permet que la durée hebdomadaire du travail soit supérieure à 60 heures – une limite qui, cela dit, encore une fois, n'est pas établie dans la Charte –, nous tenons à préciser qu'il s'agit d'une possibilité plus théorique que réelle. Nous en voulons pour preuve la façon dont cette question est abordée dans les conventions collectives.

Les clauses relatives à la distribution irrégulière du temps de travail reviennent régulièrement dans les conventions collectives, dans les accords de branche et dans les accords d'entreprise.

Ces clauses ont pour finalité, la plupart du temps, de restreindre les possibilités que le Statut des travailleurs octroie à l'employeur en la matière, essentiellement en limitant le nombre d'heures journalières ou hebdomadaires que celui-ci peut exiger à ses travailleurs.

Rappelons également que, outre le repos hebdomadaire obligatoire visé par la CIG, l'article 34.3 du Statut des travailleurs prévoit également une durée maximale de travail effectif de neuf heures, qui ne peut être prolongée que par une convention collective ou, à défaut, par un accord entre l'entreprise et les représentants des travailleurs, en respectant en tout état de cause le repos entre les journées de travail.

Par conséquent, nous considérons que notre législation est conforme à la Charte sociale européenne, puisqu'elle fixe des heures de travail journalières et hebdomadaires raisonnables et est, en outre, conforme à la conclusion du Comité concernant la réclamation collective n°9/2000 (Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC contre la France, décision sur le bien-fondé de la réclamation du 16 novembre 2001, paragraphes 29-38), puisqu'elle établit un cadre juridique de garanties adéquates pour adopter des mesures de flexibilité et déterminer des périodes de référence raisonnables (comme dans le cas du repos hebdomadaire).

Par ailleurs, il convient de rappeler que le travailleur ne peut en aucun cas bénéficier du repos hebdomadaire au détriment du repos journalier. Concrètement, l'arrêt du Tribunal suprême du 10 octobre 2005 précise que les douze heures de repos journalier entre les journées de travail ne peuvent être comptabilisées dans le repos hebdomadaire. Les repos hebdomadaire et journalier sont des minimas légaux et doivent être pris de manière différenciée, en raison de leurs finalités différentes, et indépendamment l'un de l'autre, de telle sorte que le repos hebdomadaire n'entraîne en aucun cas une réduction du temps de repos quotidien (arrêt du Tribunal suprême du 23-10-2013).

Le Comité demande des informations complémentaires sur les règles applicables au système d'astreinte.

Observations des centrales syndicales :

Concernant la demande d'information du Comité sur les règles applicables au régime des astreintes et la question spécifique de savoir si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte sont comptabilisées, en tout ou en partie, comme temps de repos, il n'existe aucune disposition ni dans le Statut des travailleurs, ni dans les règlements d'application sur la journée de travail à caractère spécial, qui garantisse le droit au repos des travailleurs en cas d'astreinte, dans les termes dans lesquels le Comité interprète la Charte.

Par conséquent, nous considérons que la situation en Espagne n'est pas conforme à l'article 2.1 de la Charte.

UGT – CCOO

(...) Pour sa part, l'arrêt 1076/2020 du Tribunal suprême du 2 décembre 2020 (recours 28/2019) citant ledit arrêt 485/2020 du Tribunal suprême du 18 juin 2020 (recours 242/2018), motivé par l'arrêt de la Cour de justice de l'UE du 21 février 2018 (C-518/15, affaire Matzak) est parvenu aux conclusions suivantes concernant la configuration du temps de travail : « d'une part, le temps de travail exige que le travailleur soit obligé de rester dans les locaux de l'entreprise ou à tout autre endroit désigné par l'employeur - y compris son domicile - pour répondre aux appels de l'employeur (élément spatial) ; d'autre part, le délai de réponse pour se présenter, à la demande de l'employeur, sur le lieu de travail, doit être court (élément temporel). Ces deux éléments doivent, en définitive, aboutir à une limitation de la liberté de mouvement du travailleur et de l'utilisation de son temps à des fins personnelles, familiales et sociales. »

Par conséquent, nous pensons que l'Espagne ignore l'avis du Comité, exprimé dans sa décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, concernant la réclamation n°149/207 de la Confédération générale du travail (CGT) et de la Confédération française de l'Encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France (publiée le 10 novembre 2021), qui établit que : une durée de travail raisonnable (art. 2.1 CES) exclut que toute période d'astreinte effectuée à distance soit considérée comme du temps de repos, cette période devant être considérée principalement comme du temps de travail, même s'il n'y a pas d'intervention effective du travailleur, surtout si l'astreinte coïncide avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages, comme le dimanche (article 2.5).

L'Espagne ne tient pas compte du fait que le droit à une durée raisonnable du temps de travail ne saurait être dénaturé par le recours à l'astreinte, qui oblige le travailleur à assumer le risque que les tâches productives ne puissent être effectuées en continu mais de manière fractionnée, en fonction des demandes de service de l'entreprise.

L'absence de critères juridiques sur le calcul du temps de travail implique une violation du droit à une durée de travail journalière et hebdomadaire raisonnables. Cette lacune a conduit le Tribunal suprême espagnol à déterminer que le temps d'astreinte d'un travailleur n'est pas du temps de travail. Il en découle également que le travailleur ne dispose pas d'un préavis raisonnable pour se présenter sur le lieu de travail, n'étant averti que quelques instants à l'avance.

Réponse

Nous renvoyons au 34^e rapport, qui indique que les tribunaux espagnols, suivant les critères de la Cour de justice de l'Union européenne, ont établi une **distinction claire entre la permanence, qui implique que le travailleur doit être sur son lieu de travail, et l'astreinte, qui autorise la liberté de mouvement du travailleur**. Dans ce dernier cas, le travailleur peut rester chez lui ou se déplacer librement, à la condition d'emporter un téléphone ou un bipéteur et de répondre aux alertes qui l'obligent à se rendre sur le lieu de travail désigné par l'employeur.

L'UGT et la CCOO citent plusieurs arrêts du Tribunal suprême portant application de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

Aussi bien la jurisprudence du Tribunal suprême que celle de la CJUE respectent l'avis susmentionné du Comité du 19.5.2021. Elles n'excluent pas, certes, la possibilité que le temps d'astreinte soit considéré comme du temps de repos ; toutefois, la jurisprudence nationale et européenne a défini une série de critères (spatiaux et temporels) qui peuvent déterminer que le temps d'astreinte doit être considéré comme du temps de travail effectif car, selon l'arrêt 1076/2020 du Tribunal suprême du 2 décembre 2020, il constitue une limitation de la liberté de mouvement et de l'utilisation du temps du travailleur à des fins personnelles, familiales et sociales.

Le Comité demande des informations concernant les mesures adoptées en réponse à la pandémie de COVID 19.

Observations des centrales syndicales :

Concernant les mesures prises en réponse à la pandémie de Covid-19, visant à faciliter l'exercice de ce droit, une législation adéquate est nécessaire pour protéger le temps non travaillé des employés (*dans le cadre du télétravail*) et garantir leur vie privée, leur droit à la déconnexion et leurs droits syndicaux.

Réponse

La **loi 10/2021 du 9 juillet 2021 sur le travail à distance** établit un cadre juridique général et suffisant concernant le droit à la vie privée, le droit à la protection des données à caractère personnel et le droit à la déconnexion, et renvoie aux conventions collectives et aux accords collectifs en ce qui concerne la réglementation d'application de certains aspects.

17. Droit à la vie privée et à la protection des données à caractère personnel.

1. *L'utilisation de moyens télématiques et le contrôle des prestations de travail au moyen de dispositifs automatiques garantissent de manière adéquate le droit à la vie privée et à la protection des données, dans les termes prévus par la loi organique 3/2018 du 5 décembre 2018 relative à la protection des données personnelles et à la garantie des droits numériques, et conformément aux principes d'adéquation, de nécessité et de proportionnalité des moyens utilisés.*

2. *L'employeur ne peut pas exiger l'installation de programmes ou d'applications sur les dispositifs appartenant aux travailleurs, ni l'utilisation de ces dispositifs personnels dans l'exécution du travail à distance.*
3. *Les employeurs devront 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. Les représentants des travailleurs doivent participer à leur élaboration.*

Les conventions collectives ou accords collectifs peuvent préciser les conditions dans lesquelles les travailleurs peuvent utiliser à des fins personnelles le matériel informatique mis à leur disposition par l'employeur dans le cadre du travail à distance, en tenant compte des usages sociaux de ces dispositifs et des particularités du travail à distance.

Article 18. Droit à la déconnexion numérique.

1. *Les travailleurs à distance, notamment quand ils télétravaillent, ont le droit à la déconnexion numérique en dehors de leurs heures de travail dans les termes établis par l'article 88 de la loi organique 3/2018 du 5 décembre 2018.*

L'obligation de l'entreprise de garantir la déconnexion implique une limitation de l'utilisation des moyens technologiques de communication professionnelle et du travail pendant les périodes de repos, ainsi que le respect de la durée maximale du temps de travail et des éventuelles limites et précautions concernant le temps de travail prévu par les dispositions légales ou conventionnelles applicables.

2. *L'employeur, après avoir entendu les représentants des travailleurs, élabore une politique interne à l'intention des travailleurs, y compris du 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.*

Les conventions collectives ou accords collectifs peuvent établir les moyens et mesures appropriés pour garantir l'exercice effectif du droit à la déconnexion dans le cadre du travail à distance et l'organisation appropriée de la journée de travail de manière à ce qu'elle soit compatible avec la garantie des temps de repos.

Enfin, l'**article 16** de la loi 10/2021, lorsqu'il fait référence à l'évaluation des risques et à la planification de l'activité préventive, mentionne aussi expressément que « *la répartition du temps de travail, les temps de disponibilité et la garantie des temps de repos et de déconnexion pendant le temps de travail doivent être pris en compte* ».

2.3. Assurer l'octroi d'un congé payé annuel de deux semaines au minimum.

Le Comité conclut que la situation en Espagne n'est pas conforme à l'article 2.3 de la Charte de 1961 au motif que les travailleurs n'ont pas tous le droit de prendre au moins deux semaines de vacances ininterrompues au cours de l'année.

Observations des centrales syndicales :

CIG

La qualification de non-conformité doit être maintenue, parce que le droit au congé annuel payé n'est pas toujours garanti (tous les travailleurs n'ont pas le droit de prendre au moins deux semaines de congés ininterrompus au cours de l'année).

Réponse

Nous renvoyons au 34^e rapport, où il est indiqué ce qui suit :

1. L'article 2.3 de la Charte révisée prévoit l'engagement des parties contractantes à accorder un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, sans faire référence à la nécessité que deux d'entre elles soient prises de manière ininterrompue. **La réglementation espagnole est pleinement compatible avec ce mandat**, l'article 38 du Statut des travailleurs reconnaissant une période de congé annuel payé, qui ne peut être remplacée par une indemnité financière, qui doit être convenue par convention collective ou contrat individuel et dont la durée ne peut en aucun cas être inférieure à trente jours calendaires. Par ailleurs, la fixation de la période de congé se fait par accord entre l'entreprise et la personne employée, dans le respect des dispositions des conventions collectives relatives à la planification annuelle des congés.

Cette formulation du droit à un congé annuel payé est également conforme à l'article 8 de la Convention sur les congés payés de l'OIT (C-132, 1970), qui prévoit que l'une des fractions du congé doit correspondre au moins à deux semaines de travail ininterrompues, à moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et la personne intéressée.

2. Cela étant, il convient de relever qu'il est courant que les conventions collectives déterminent une période de congé de deux semaines ininterrompues. Nous citerons à titre d'exemples les conventions collectives suivantes :

- Convention collective générale du secteur du bâtiment (article 72)
- Convention collective du secteur du commerce aux îles Baléares (article 36)
- Convention du secteur Horeca de Santa Cruz de Tenerife (article 27)

2.4. Accorder aux travailleurs employés dans certaines occupations dangereuses ou insalubres...

...une réduction de la durée du travail ou des congés payés supplémentaires. Afin d'éliminer les risques dans des situations intrinsèquement dangereuses ou dans des occupations insalubres, et où il n'a pas encore été possible d'éliminer ou de réduire suffisamment ces risques, une réduction du temps de travail ou des congés payés supplémentaires doivent être prévus pour les travailleurs affectés à une telle occupation.

Le Comité déclare avoir besoin d'informations supplémentaires pour évaluer la situation relative à l'article 2.4 de la Charte.

Observations des centrales syndicales :

Nous considérons donc que la situation n'est pas conforme à la Charte, étant donné que les travailleurs exposés à des risques professionnels particuliers ne sont pas indemnisés sous la forme de temps de repos supplémentaire.

Réponse

Le Comité ayant demandé un supplément d'information, nous résumons ci-dessous les informations qui lui ont été largement fournies sur cette question dans le 34^e rapport.

1. En ce qui concerne l'élimination ou la réduction suffisante des risques inhérents à des occupations dangereuses ou insalubres, il convient de signaler que le texte législatif de référence est la loi 31/1995 du 8 novembre 1995 relative à la prévention des risques professionnels (LPRL selon le sigle en espagnol). L'article 14 de cette loi établit le droit de l'ensemble de tous les travailleurs à une protection efficace en matière de sécurité et de santé au travail et, par voie de conséquence, le devoir de l'employeur de protéger les travailleurs contre les risques professionnels.

L'intégration de l'action préventive dans l'activité de l'entreprise se reflète dans les principes généraux et les obligations en matière de prévention énoncés à l'article 15 de la LRPL.

2. La deuxième partie de l'article 2.4 de la Charte révisée prévoit que les parties contractantes s'engagent à assurer à tous les travailleurs soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires, lorsqu'il n'est pas possible d'éliminer ou de réduire suffisamment ces risques.

En ce qui concerne la réduction des heures de travail dans certaines occupations, il convient de rappeler ce qui a été signalé dans le 30^e rapport de l'Espagne sur la mise en œuvre de dispositions relatives au groupe thématique « droits liés au travail », à savoir que des **limitations du temps de travail ont été fixées par le décret royal 1561/1995 du 21 septembre 1995 sur les temps de travail spéciaux.**

À titre complémentaire, il y a lieu de rappeler que l'organisation et l'aménagement du travail, y compris le temps de travail, sont considérés par l'article 4.7.d) de la LPRL comme une condition de travail. Il ressort d'une lecture combinée de cet article et de l'article 15.1.g) du même texte que la limitation de l'exposition aux risques par la réduction de sa durée n'est pas prévue par la législation espagnole comme une mesure compensatoire, mais comme une mesure organisationnelle ayant pour objet la protection

de la santé et de la sécurité des travailleurs. Ainsi, **les dispositions réglementaires rappelant l'obligation pour l'entreprise de prendre les mesures techniques ou organisationnelles appropriées pour réduire l'exposition au risque sont nombreuses.** Les dispositions suivantes peuvent être signalées à titre d'exemple :

- 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.
- Décret royal 286/2006 du 10 mars 2006 sur la protection de la santé et la sécurité des travailleurs contre les risques liés à l'exposition au bruit.
- Décret royal 1311/2005 du 4 novembre 2005 sur la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques découlant ou pouvant découler de l'exposition aux vibrations mécaniques.
- Décret royal 486/2010 du 23 avril 2010 sur la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à l'exposition aux radiations optiques artificielles.

Article 4 – Droit à une rémunération équitable

4.1. Reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent.

Le Comité conclut que la situation en Espagne n'est pas conforme à l'article 4.1 de la Charte de 1961, au motif que le salaire minimum, que ce soit dans le secteur privé ou public, n'est pas suffisant pour assurer un niveau de vie décent.

Observations des centrales syndicales :

Le Comité a signalé à maintes reprises que le droit à une rémunération juste et suffisante, propre à assurer aux travailleurs et à leurs familles un niveau de vie décent, doit correspondre au minimum à 60 % du salaire moyen des travailleurs.

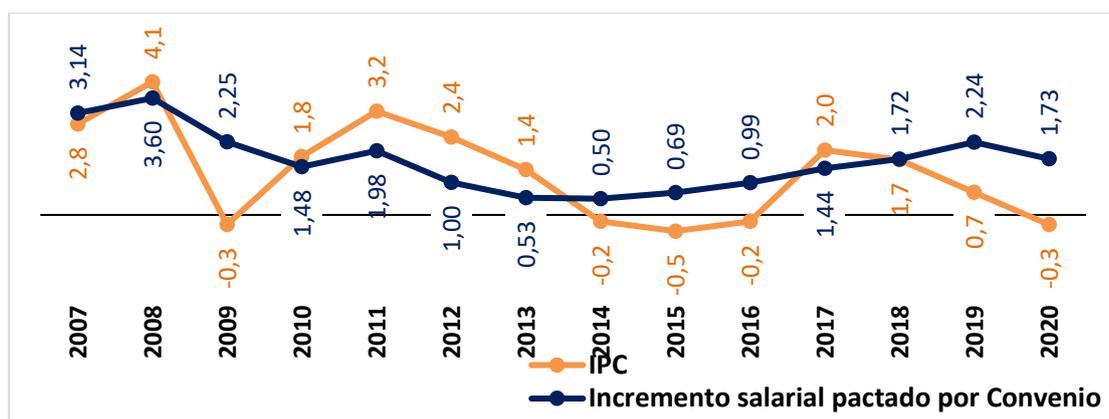
La conclusion de non-conformité devrait donc être maintenue car le salaire minimum ne garantit pas un niveau de vie décent.

Réponse

Nous renvoyons au 34^e rapport, dans lequel sont repris les différents décrets royaux fixant le salaire minimum interprofessionnel entre 2016 et 2021. Ce rapport fait état des **augmentations importantes du salaire minimum interprofessionnel qui ont eu lieu** au cours de cette période, compte tenu de l'amélioration de la situation économique générale par rapport à la période précédente, dans le but de prévenir la pauvreté au travail et d'encourager une croissance salariale générale plus dynamique. Ces importantes revalorisations ont été effectuées en réponse à la recommandation du Comité et à son interprétation du droit à une rémunération équitable et suffisante, propre à assurer aux travailleurs et à leur famille un niveau de vie décent, en vertu de laquelle le montant de cette rémunération doit correspondre au minimum à 60 % du salaire moyen des travailleurs. Le but est de continuer à avancer afin d'atteindre ce seuil.

Ainsi, dans le cadre de la négociation collective de 2020, des majorations salariales par rapport à 2017 ont été convenues, alors que cette année a été marquée par la pandémie.

Les augmentations salariales convenues en 2020 dans les conventions collectives de travail (CCT) ont été de 1,73 %, alors que, cette même année, l'IPC avait enregistré une baisse de 0,3 %, ce qui représente un gain de pouvoir d'achat de 2 %. En 2017, les augmentations salariales convenues dans les CCT avaient été fixées à 1,44 %, alors que l'augmentation des prix avait été de 2 %. Autrement dit, en 2017 les augmentations salariales convenues dans les CCT ont été inférieures à la hausse de l'IPC, alors que, en 2020, c'est l'inverse qui s'est produit : les augmentations de salaire convenues dans le cadre de la négociation collective ont été supérieures à la hausse des prix, ces derniers ayant enregistré un taux négatif. Cette situation s'est reproduite en 2018 et 2019 (les années intermédiaires de la période de référence du rapport) : les revalorisations salariales convenues lors de la négociation collective se sont alignées sur la hausse des prix (année 2018), ou ont été supérieures (année 2019), comme on peut le voir sur le graphique suivant.



En ce qui concerne le salaire moyen, en 2020 (dernières données disponibles), celui-ci était en Espagne de 25 165,51 euros bruts par travailleur, ce qui représente une augmentation de 3,2 % par rapport à l'année précédente, en dépit du caractère exceptionnel de cette année marquée par la pandémie. Par rapport à 2017, première année de la période de référence du rapport, le salaire moyen a enregistré une hausse de 6,42 %, selon les données de l'enquête annuelle sur la structure des salaires publiée par l'Institut national de la statistique (INE), le salaire moyen en 2017 s'élevant à 23 645,5 euros bruts sur une base annuelle.

En ce qui concerne le salaire minimum interprofessionnel (SMI), en vertu des dispositions de l'article 27 du Statut des travailleurs, le gouvernement a l'obligation de revoir chaque année le montant de ce salaire, après consultation des organisations syndicales et patronales les plus représentatives, en tenant compte des éléments suivants :

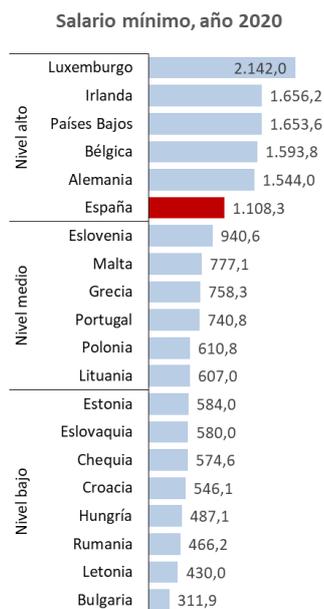
- a) indice des prix à la consommation ;
- b) productivité moyenne nationale atteinte ;
- c) augmentation de la contribution du travail au revenu national ;
- d) conjoncture économique générale.

En 2017, le SMI a augmenté de 8,01 % par rapport à l'année précédente pour atteindre 707,70 euros bruts par mois. Au cours de la période de référence du 34^e rapport (2017-2020), la revalorisation la plus élevée a été enregistrée en 2019, avec une hausse de 22,3 % par rapport à l'année précédente, pour atteindre le montant de 900 euros bruts par mois. Entre 2017 et 2020, le SMI a augmenté de 34,24 %.

Ces majorations vont précisément dans le sens indiqué par le Comité européen des droits sociaux, à savoir que le salaire minimum doit correspondre à 60 % du salaire moyen. Ces hausses successives visent à garantir le pouvoir d'achat des travailleurs pour qu'ils puissent faire face au coût de la vie, et à assurer une rémunération équitable et suffisante qui contribue à réduire les inégalités sociales.

Au niveau européen, l'Espagne se trouve, après les dernières hausses du SMI, dans la tranche supérieure de la liste des pays de l'UE, établie en fonction du salaire minimum de

chaque pays, avec une variation annuelle 2009/2020 de 4,75 %, selon les données publiées par Eurostat.



Source : EUROSTAT

Ces augmentations du salaire minimum et du salaire moyen se sont produites dans un contexte d'amélioration du marché du travail, avec des chiffres d'emploi et de chômage en évolution positive grâce aux mesures d'encadrement de l'emploi prises pendant la pandémie de COVID-19, qui ont évité la destruction de postes de travail.

Dans la continuité de cette politique et après les augmentations successives intervenues depuis 2017, date de référence du rapport, le SMI en vigueur en 2022 atteint les 1,000 EUR par mois, une progression en ligne avec l'objectif d'atteindre le taux de 60 % du salaire moyen en 2023, conformément aux recommandations de la Charte sociale européenne, comme nous l'avons souligné précédemment.

Le décret royal 152/2022 du 22 février 2022 fixe le salaire minimum interprofessionnel pour l'année 2022 comme suit :

- **33,33 euros/jour ou 1 000 euros/mois, selon que le salaire est fixé par jours ou par mois.**
- **Sur une base annuelle, primes supplémentaires comprises, ce montant ne peut être inférieur à 14,000 euros pour un travailleur à temps plein.**

Ces nouveaux montants représentent une majoration de 3,63 % par rapport à ceux établis dans le décret royal 817/2021 du 28 septembre 2021 fixant le salaire minimum interprofessionnel pour l'année 2021. Comme le précise l'exposé des motifs du dernier décret royal, cette majoration s'inscrit dans la volonté de poursuivre les efforts pour rendre effectif le droit à une rémunération équitable et suffisante qui permette aux travailleurs et à leurs familles d'avoir un niveau de vie décent, **conformément à l'esprit du Comité européen des droits sociaux, et à son interprétation selon laquelle ce salaire minimum doit correspondre à 60 % du salaire moyen**, comme nous l'avons déjà signalé.

4.2. Reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers.

Le Comité conclut que la situation en Espagne n'est pas conforme à l'article 4.2 de la Charte de 1961, au motif que le Statut des travailleurs ne garantit pas l'octroi d'une majoration du taux de rémunération ou une augmentation des congés pour la prestation d'heures supplémentaires.

Observations des centrales syndicales :

La conclusion de non-conformité doit être maintenue parce qu'une majoration du taux de rémunération des congés n'est pas accordée pour la prestation d'heures supplémentaires.

Réponse

Nous renvoyons au 34^e rapport, qui énonce notamment ce qui suit :

1. Concernant la conclusion du Comité, il y a lieu de rappeler, comme nous l'avons déjà indiqué, que le Statut des travailleurs établit que la rémunération des heures supplémentaires doit être fixée dans le cadre de la négociation collective et que cette rémunération ne peut en aucun cas être inférieure à la valeur de l'heure normale ; Il convient d'analyser cette disposition dans le contexte de la réglementation relative aux heures supplémentaires.

Déjà en 1994, le législateur espagnol a choisi de ne pas fixer dans un texte de loi la majoration salariale applicable aux heures supplémentaires afin de ne pas encourager la réalisation de celles-ci, les travailleurs pouvant être tentés de faire des heures supplémentaires si celles-ci impliquent une augmentation de leur rémunération, au risque de compromettre leur santé. C'est pourquoi, bien que les conventions collectives établissent généralement des majorations salariales pour les heures supplémentaires, le choix du législateur d'accorder la préférence au repos compensatoire plutôt qu'à la rémunération et le fait de ne pas fixer dans un texte de loi le taux de cette majoration, sont considérés comme étant plus cohérents avec notre législation ainsi qu'avec l'article 2.1 de la CSE, qui tend à la réduction du temps de travail.

2. En conclusion, le fait que la loi prévoit que la rémunération des heures supplémentaires, qui ne peut en aucun cas être inférieure à celle de l'heure normale, soit fixée par convention, ne saurait être considéré comme non conforme à la Charte. La fixation de ladite rémunération dans le cadre de la négociation collective est conforme au système des sources réglementant les relations de travail, établi à l'article 3 du Statut des travailleurs. Ce système comprend les sources suivantes : dispositions légales et réglementaires de l'État ; conventions collectives ; volonté des parties exprimée dans le contrat de travail ; us et coutumes locaux et professionnels.

Par ailleurs, en ce qui concerne les affirmations de la CIG relatives au non-paiement des heures supplémentaires, il y a lieu de signaler ce qui suit :

La surveillance et le contrôle des règles et limites applicables à la durée maximale du temps de travail et aux heures supplémentaires relèvent de la compétence de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale (ITSS) et constituent sans aucun doute l'une des raisons fondamentales de la création de cet organe.

À cet égard, déjà en 2016, la direction générale de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale avait émis l'instruction 3/2016 du 21 mars 2016, en vertu desquelles, outre leurs activités habituelles, les inspecteurs étaient tenus de renforcer le contrôle concernant :

- la réglementation en matière de temps de travail, et en particulier le respect des règles relatives à la durée maximale du temps de travail et aux heures supplémentaires ;
- la compensation desdites heures et le versement des cotisations correspondantes.

Pour assurer une plus grande efficacité de ces mesures, l'accent a été mis sur les secteurs dans lesquels on pouvait prévoir un volume plus important d'infractions ou un nombre plus important d'heures supplémentaires non rémunérées.

De même, l'entrée en vigueur de l'obligation d'**enregistrement du temps de travail** prévue par le décret-loi royal 8/2019 a conduit à l'adoption d'un « critère technique » en la matière par l'ITSS (*Criterio Técnico 101/2019*) et à la mise en place d'une campagne spécifique de contrôle de cette obligation.

Le temps de travail fait donc l'objet d'une attention et d'un contrôle particuliers et constants de la part de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale. Deux **campagnes spécifiques** ont ainsi été menées **sur l'ensemble du territoire national**, l'une portant sur le contrôle du temps de travail et des heures supplémentaires et l'autre sur l'enregistrement des heures de travail. Il ressort des derniers rapports publiés sur les infractions en matière de relations de travail, que le pourcentage le plus élevé correspond précisément au temps de travail : 37,24 % des infractions totales constatées.

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

4.4. Reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi.

Le Comité conclut que la situation en Espagne n'est pas conforme à l'article 4.4 de la Charte de 1961 aux motifs que le délai de préavis de deux semaines n'est pas raisonnable pour les travailleurs ayant plus de six mois de service et qu'il n'y a pas de délai de préavis en cas d'invalidité ou de décès de l'employeur, ni pour les travailleurs en période d'essai.

Observations des centrales syndicales :

UGT – CCOO

Par conséquent, en cas de cessation de l'emploi, il est nécessaire d'établir une semaine de préavis pour les contrats inférieurs à six mois, sauf si le contrat fixe une date de fin au moment de la signature, et un préavis de 4 semaines pour les contrats supérieurs à 6 mois.

La seule exception concernerait l'extinction du contrat de travail pour manquement grave aux obligations contractuelles, de nature telle qu'il ne serait pas raisonnable que la personne salariée continue de fournir ses services pendant le délai de préavis dans la mesure où cela pourrait porter préjudice à l'entreprise.

CIG

La législation et les pratiques nationales n'ont pas encore résolu ces questions, et les travailleurs ne sont pas assurés de disposer d'un délai de préavis minimum de cessation de la relation de travail. La législation du travail n'a pas corrigé les carences observées dans le passé par le Comité. La même situation persiste aujourd'hui, sans qu'aucune mesure n'ait été prise pour empêcher la violation de la Charte.

Dans son rapport, le gouvernement espagnol exprime de nouveau son désaccord avec l'interprétation juridique du Comité en faisant valoir que lorsque les travailleurs reçoivent une compensation financière au terme de leur contrat, le montant de cette compensation augmente en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

Or, l'objectif de cette compensation est de compenser la perte d'emploi en soi, non pas l'absence d'un préavis minimum. Les arguments du gouvernement ne sont donc pas recevables.

Par conséquent, la conclusion de non-conformité doit être maintenue, dans la mesure où la situation juridique qui a été jugée non conforme à la Charte n'a pas été modifiée.

Réponse

Nous renvoyons aux arguments présentés dans le 34^e rapport relatifs à la période d'essai et à un éventuel décès de l'employeur.

Au sujet de la période d'essai, voici notamment ce que nous avons alors signalé :

Par conséquent, étant donné la nature et la finalité de la période d'essai, dont les deux parties connaissent dans tous les cas l'existence, la durée et les conséquences, nous considérons qu'il est superflu d'exiger, au cours de cette période, un préavis pour la communication de la cessation du contrat de travail. En effet, tel que défini à l'article 14, paragraphe 3, du Statut des travailleurs, tant que la période d'essai n'est pas terminée, le contrat de travail ne produit pas tous ses effets. Cela n'a donc aucun sens d'exiger un préavis lorsque, de fait, les deux parties ont déjà été préavisées. En effet, elles savent l'une comme l'autre que, pendant la période d'essai, elles peuvent rompre le contrat sans avoir à motiver leur décision ni à verser une indemnité, sauf si, à titre supplémentaire, un délai de préavis a été convenu.

Toutefois, cela ne signifie pas que le travailleur ne puisse pas saisir les organes judiciaires s'il est en désaccord avec la rupture du contrat que son employeur a pu lui communiquer pendant la période d'essai. Il dispose d'un délai de vingt jours ouvrables pour introduire un recours.

Nous nous étions également appuyés sur la Convention 158 de l'OIT concernant la cessation de travail (1982), qui inclut la période d'essai dans les cas de figure pour lesquels un préavis peut ne pas être exigé, à condition que la durée de la période d'essai soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable, ce qui est le cas de la période d'essai régie par le droit du travail espagnol.

Quant à l'extinction du contrat pour des raisons objectives, la législation espagnole prévoit bien, comme signalé dans le 34^e rapport, **un délai de préavis de quinze jours**. Lorsqu'une décision est prise de mettre un terme au contrat de travail pour des raisons objectives, l'article 53.1.c du Statut des travailleurs exige l'octroi d'un délai de préavis de quinze jours, calculé à compter de la remise de la communication personnelle au travailleur jusqu'à l'extinction du contrat de travail.

L'article 53.2 prévoit également que *« pendant la période de préavis, le travailleur ou son représentant légal s'il s'agit d'une personne en situation de handicap a droit, sans perte de rémunération, à six heures d'absence par semaine pour rechercher un nouvel emploi »*.

Nous considérons que ce délai de quinze jours est un délai raisonnable au sens de la Charte sociale européenne.

Article 6. Droit de négociation collective

6.2. Promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives.

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 6.2 de la Charte de 1961 au motif que la législation permet aux employeurs, de façon unilatérale, de ne pas appliquer les conditions convenues dans les conventions collectives.

Observations des centrales syndicales :

La conclusion de non-conformité doit être maintenue, dans la mesure où la situation juridique qui a été jugée non conforme à la Charte n'a pas été modifiée.

Réponse

Contrairement à ce que signale la CIG, la conclusion de non-conformité fait référence à la non-application d'accords d'entreprise et non de conventions collectives : « *d'autre part, le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 6.2 de la Charte au motif qu'aux termes du nouveau libellé de l'article 41 du Statut des travailleurs, l'employeur est autorisé, de manière unilatérale, à ne pas appliquer les conditions de travail préalablement convenues avec les représentants des travailleurs dans les accords et conventions conclus au niveau de l'entreprise* » (Conclusions 2014).

Nous renvoyons aux informations fournies dans le 34^e rapport sur **la nature et l'efficacité juridique des accords d'entreprise et des conventions collectives, dans lequel nous expliquons les différences entre ces deux types d'accords et la procédure différente qui en découle quant à leur éventuelle non-application.** Dans ce rapport, nous avons écrit :

Le cas de l'article 41.2 du Statut des travailleurs est différent. En vertu de cet article, « les modifications substantielles des conditions de travail peuvent avoir des répercussions sur les conditions de travail reconnues aux travailleurs dans les contrats de travail et dans les accords ou arrangements collectifs, ou sur les conditions dont ceux-ci bénéficient en vertu d'une décision unilatérale de l'employeur ayant une portée collective ». Les accords d'entreprise et les arrangements collectifs visés à l'article 41.2 reproduit ci-dessus sont la manifestation du droit à la négociation collective des représentants des travailleurs et des employeurs, mais ils ne sont pas soumis aux conditions de représentativité ou autres définies dans le Statut des travailleurs, raison pour laquelle ils ne relèvent pas de son Titre III, sans préjudice de leur caractère obligatoire pour les parties et de leur rôle décisif dans les relations de travail.

Étant donné que ces accords ou arrangements ne sont pas soumis au Statut des travailleurs, leur fonctionnement et les obligations y afférentes relèvent du droit général des obligations et des contrats. Par conséquent, sans préjudice de leur force obligatoire,

ceux-ci tenant lieu de loi entre les parties, leur modification unilatérale suit une logique propre au respect des obligations d'origine contractuelle et comprend la possibilité d'une compensation, à condition qu'il n'y ait pas une cause justifiant suffisamment ladite modification et, dans certaines circonstances particulières, même s'il existe des motifs suffisants.

Dans tous les cas, pour ces modifications substantielles ayant une portée collective, la possibilité de définir des procédures spécifiques lors de la négociation collective est prévue. À défaut, une période de consultations avec les représentants des travailleurs doit être mise en place, au cours de laquelle seront étudiées les causes à l'origine de la modification, la possibilité de réduire son impact, ainsi que les mesures nécessaires pour en atténuer les conséquences sur les personnes concernées, les parties devant négocier de bonne foi en vue de parvenir à un accord ; les parties pourront également convenir de remplacer la période de consultations par une procédure de médiation ou d'arbitrage. Comme nous l'avons indiqué précédemment, la loi ne limite pas les possibilités de négociation lorsque des conditions de travail convenues de manière collective doivent être modifiées, et l'éventuel remplacement des consultations est, en soi, le fruit d'un accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

Comme nous l'avons également indiqué dans le 34^e rapport, il convient de rappeler que l'article 6.2 de la Charte fait exclusivement référence à l'engagement de l'État à promouvoir des procédures de négociation volontaire en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives. Il ne fait pas référence aux accords d'entreprise.

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

Observations des centrales syndicales :

La conclusion de non-conformité doit être maintenue, dans la mesure où la situation juridique qui a été jugée non conforme à la Charte n'a pas été modifiée.

Réponse

Les informations fournies dans le 34^e rapport doivent être mises à jour à l'aune du **décret-loi royal 32/2021 du 28 décembre 2021 portant adoption de mesures urgentes pour la réforme du droit du travail, la garantie de la stabilité dans l'emploi et la transformation du marché du travail**. Ce décret a modifié l'**article 84.2 du Statut des travailleurs, rétablissant la primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise** pour la réglementation des questions salariales. Il a ainsi supprimé l'alinéa a) relatif au « *montant du salaire de base et des compléments salariaux, y compris ceux associés à la situation et aux résultats de l'entreprise* », l'article étant désormais libellé comme suit :

*2. La réglementation des conditions établies dans un accord d'entreprise peut être négociée à tout moment pendant la durée de validité de conventions collectives de niveau supérieur. L'accord d'entreprise prime sur la convention sectorielle nationale, régionale ou de niveau inférieur **dans les domaines suivants** :*

- a) *le paiement ou la compensation des heures supplémentaires et la rémunération spécifique du travail posté ;*
- b) *les horaires et la répartition du temps de travail, le régime de travail posté et la planification annuelle des vacances ;*
- c) *l'adaptation à l'entreprise du système de classification professionnelle du personnel ;*
- d) *l'adaptation des aspects des modalités de recrutement qui, en vertu de la présente loi, relèvent des accords d'entreprise ;*
- e) *les mesures favorables à la coresponsabilité et à la conciliation des temps de vie ;*
- f) *tout autre domaine mentionné dans les conventions et accords collectifs visés à l'article 83.2.*

La primauté est également donnée aux accords collectifs, visés à l'article 87.1, conclus pour un groupement d'entreprises ou pour plusieurs entreprises reliées entre elles pour des raisons d'organisation ou de production et nominativement désignées.

La règle de primauté établie au présent paragraphe ne s'applique pas aux conventions et accords collectifs visés à l'article 83.2.

La sixième disposition transitoire du décret-loi royal prévoit l'application transitoire de la modification de l'article 84 du Statut des travailleurs dans les termes suivants :

1. *Sans préjudice de la primauté établie à l'article 84.1, la modification du paragraphe 2 dudit article établie par le présent décret-loi royal s'applique aux conventions collectives souscrites et présentées au registre ou publiées avant son entrée en vigueur lorsque la durée de validité de celles-ci arrive à expiration ou, au plus tard, dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur du présent décret-loi royal.*
2. *Les modifications de l'article 84 du Statut des travailleurs ne peuvent donner lieu à la compensation, l'absorption ou la disparition de tout droit ou condition plus avantageux dont bénéficiait le personnel.*
3. *Les textes conventionnels doivent être adaptés aux modifications apportées par le présent décret-loi royal à l'article 84 du Statut des travailleurs dans un délai de six mois à compter du moment où celles-ci seront applicables dans le secteur conventionnel correspondant, conformément au premier paragraphe de la présente disposition.*

6.4 Droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur.

Le Comité conclut que la situation en l'Espagne n'est pas conforme à l'article 6.4 de la Charte de 1961 au motif que la législation autorise le gouvernement à imposer le recours à l'arbitrage pour mettre fin à une grève dans des cas qui vont au-delà des limites prévues par l'article 31 de la Charte de 1961.

Observations des centrales syndicales :

UGT – CCOO

Lors de l'organisation de grèves touchant des services essentiels pour la population, avec la mise en place d'un service minimum, le gouvernement a instauré des exigences de service minimum disproportionnées qui, dans les faits, restreignent le droit de grève.

Certes, il est possible de saisir les tribunaux, mais les décisions de justice, qui déterminent le caractère abusif ou non des exigences de service minimum imposées par le gouvernement, sont généralement rendues une fois la grève terminée et, pendant ce temps, ces mesures doivent obligatoirement être respectées.

CIG

La conclusion de non-conformité doit être maintenue, dans la mesure où la situation juridique qui a été jugée non conforme à la Charte n'a pas été modifiée.

Réponse

En ce qui concerne le recours à l'arbitrage obligatoire, nous renvoyons au 34^e rapport, dans lequel nous avons précisé ce qui suit :

*Le recours à l'arbitrage obligatoire pour mettre fin à une grève est **une procédure qui a lieu d'être uniquement dans les cas exceptionnels** prévus par le décret-loi royal 17/1977 du 4 mars 1977, qui exige que ces trois conditions soient réunies : la grève a une durée prolongée ou sa durée entraîne des conséquences graves ; les parties défendent des positions inconciliables ; et la situation porte gravement préjudice à l'économie nationale. Ces conditions, nous insistons sur ce point, doivent être réunies simultanément, et lorsque c'est le cas, la grève a de graves répercussions sur les droits et les libertés d'autrui. Par conséquent, il ne peut être considéré que la disposition légale qui permet à l'autorité d'avoir recours à cette procédure va au-delà des limites de l'article 31 de la Charte sociale européenne.*

*De surcroît, ce mécanisme est **rarement utilisé** et, tout obligatoire qu'il soit, il n'en demeure pas moins un système d'arbitrage, les conditions d'impartialité de l'arbitre devant être garanties et le système d'arbitrage étant, par ailleurs, susceptible d'un contrôle juridictionnel. Il y a lieu de préciser que conformément à l'arrêt 11/1981 du 8 avril 1981 du*

Tribunal constitutionnel, l'article 10.1 du décret-loi royal 17/1977 du 4 mars 1977 relatif aux relations de travail, qui régleme cette question, habilite le gouvernement non pas à imposer une reprise du travail mais à instituer un arbitrage obligatoire, dans le respect de l'obligation d'impartialité des arbitres.

Quant aux observations sur le service minimum, elles sortent du champ de la conclusion de non-conformité du Comité.

Madrid, septembre 2022