

UNE NOUVELLE RÉFORME DROIT DU TRAVAIL EN ESPAGNE

«Real decreto–Ley» 32/2021, du 28 décembre (publié au BOE le 30 décembre 2021), relatif aux mesures d'urgence pour la réforme sociale, la garantie de la stabilité de l'emploi et la transformation du marché du travail.

Ci-dessous, un résumé des points essentiels de cette réforme avec ses implications les plus immédiates.

CONTRAT DE STAGE ET FORMATION

- a. Les contrats de formation de type «formación y aprendizaje», les contrats de stage de type «contrato en practicas» et «contrato para la formación dual universitaria» tels qu'ils existaient avant la réforme sont supprimés. Les contrats en cours continueront à être régis par les dispositions antérieures jusqu'à la finalisation du contrat.
- b. Deux nouveaux types de contrat de formation ont été créés selon les modalités suivantes, l'un en alternance, l'autre en vue d'obtenir une expérience professionnelle.
 1. Contrat en alternance (formation professionnelle, Université, etc) compatible avec les études.
Conditions:

- Jusqu'à l'âge de 30 ans et pour une durée minimum de 3 mois et maximum de 2 ans.
 - Temps de travail de 65% la première année et 85% la deuxième année.
 - Rémunération de 60% (du salaire de base conventionnel) la première année et 75% la deuxième année.
2. Contrat en vue d'obtenir une expérience professionnelle.
Conditions:
 - Le contrat doit être conclu au maximum dans les 3 ans qui suivent l'obtention de la certification ou du diplôme.
 - Durée du contrat entre 6 mois et 1 an.
 - Rémunération selon les bases salariales stipulées par la convention collective pour ce type de contrat et en aucun cas inférieure au SMI (salaire minimum).
 - Le contrat doit prévoir un plan individuel de formation

CONTRAT TEMPORAIRE ET A DUREE DETERMINEE

- a. Les contrats temporaires de moins de 30 jours subiront une cotisation additionnelle de Sécurité Sociale de 26 euros à la rupture du contrat.
- b. Le contrat de type «obra y servicio» conclu dans le cadre de l'activité ordinaire de l'entreprise est supprimé. Les contrats conclus avant l'entrée en vigueur de cette loi sont maintenus avec leur réglementation antérieure jusqu'à leur durée maximale.
- c. Le contrat de type «contrato de duración determinada por circunstancias de la producción», contrat à durée déterminée pour surcroît d'activité conclu dans le cadre de circonstances exceptionnelles et temporaires, c'est-à-dire imprévisibles, ne peut durer plus de six mois avec une prolongation possible de six mois maximum si la Convention Collective le

DROIT DU TRAVAIL EN ESPAGNE: UNE NOUVELLE RÉFORME

permet. S'il est conclu pour une durée inférieure, il peut être prolongé une fois sans dépasser la durée maximale.

- d. Le contrat de type «contrato de duración determinada por circunstancias de la producción», contrat à durée déterminée pour surcroît d'activité conclu dans le cadre de circonstances temporaires mais prévisibles peut être utilisé pour une durée maximum de 90 jours (par an), non consécutifs, quel que soit le nombre de salariés employés au cours de ces 90 jours. La production ou les services, dans le cadre de contrats, de sous-traitance ou de contrats publics, qui constituent l'activité habituelle ou ordinaire de l'entreprise n'est pas un motif de surcroît d'activité prévisible.
- e. Un contrat à durée déterminée peut également être conclu dans le cadre du remplacement des personnes en suspension de contrat avec maintien de l'emploi, afin de couvrir la durée de l'absence quand celle-ci est motivée par des raisons légales ou conventionnelles. Le contrat peut être initié 15 jours avant l'absence du salarié. Le dernier cas de figure est relatif à la possibilité d'employer du personnel sur un poste vacant lors d'un processus de sélection. Dans ce cas la durée du contrat ne peut pas dépasser trois mois.
- f. Le non-respect de ces nouvelles normes relatives aux contrats temporaire et à durée déterminée constitue une infraction, dont le montant peut atteindre 7.500 euros par contrat.

CONTRAT INTERMITTENT A DUREE INDETERMINEE

Le contrat de type «Contrato fijo discontinuo», contrat intermittent à durée indéterminée peut être conclu pour des travaux ou activités à caractère saisonnier, ainsi que pour ceux qui n'ont pas un tel caractère mais qui, étant de prestation intermittente, ont des périodes d'exécution certaines. Il peut également être conclu pour la prestation de services dans le cadre de l'exécution de contrats commerciaux ou administratifs qui, étant prévisibles, font partie de l'activité ordinaire de l'entreprise, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une entreprise de travail temporaire (ETT). Les périodes d'inactivité ne peuvent intervenir qu'en tant que période transitoire entre deux sous-traitances et ne peuvent pas dépasser trois mois. Le contrat intermittent à durée indéterminée ne peut être à temps partiel que si la convention collective le permet. L'ancienneté est basée sur la durée du contrat et non sur la prestation effective des services.

Au début de l'exercice, l'entreprise devra transmettre aux représentants du personnel les prévisions annuelles et semestrielles de recours à ce type de contrat et les dates d'emploi effectives.

En cas de non-information des salariés concernés par ce type de contrat des postes vacants dans l'entreprise, celle-ci peut être sanctionnée.



ABUS DE CONTRAT TEMPORAIRE

Les salariés en contrat temporaire pendant une durée de 18 mois sur une période de 24 mois, pour le même poste ou un poste différent, dans l'entreprise ou le groupe d'entreprises, employé sous deux ou plusieurs contrats de type «contrato de duración determinada por circunstancias de la producción» (directement ou par intérim) acquièrent la qualité de salariés permanents. Cette disposition s'applique également dans les cas de subrogation d'employeur.

L'entreprise est tenue, dans les dix jours suivant la survenance de la circonstance susmentionnée, d'informer par écrit l'employé de son statut de salarié permanent. Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions visant à réduire le recours à l'emploi temporaire.

SOUS-TRAITANCE

La convention collective de l'entreprise principale doit être appliquée, sauf si la convention du sous-traitant présente des conditions plus favorables.

FLEXIBILITÉ INTERNE

ERTE ETOP (Chômage partiel pour raisons économiques, techniques, organisationnelles ou de production)

La période de consultation est réduite à sept jours pour les entreprises de moins de 50 salariés et l'information des représentants du personnel est renforcée lors de l'application des ERTE. La période de constitution du comité de négociation est réduite de sept à cinq jours s'il y a des représentants du personnel, et de quinze à dix dans le cas contraire.

DROIT DU TRAVAIL EN ESPAGNE: UNE NOUVELLE RÉFORME

De même, pendant la période de validité de l'ERTE, l'entreprise pourra réintégrer les salariés ou suspendre de nouveau les contrats de travail.

La communication sur les modalités de l'ERTE (en suspension totale ou partielle du temps de travail) doit inclure la période pendant laquelle ces mesures sont appliquées.

Pendant la période de validité de l'ERTE, il peut être convenu de le prolonger en respectant une période de consultation d'un maximum de cinq jours.

ERTE POUR FORCE MAJEURE

Un rapport obligatoire de l'inspection du travail est requis. Les autorités chargées de l'emploi doivent répondre sous 5 jours. Dans le cas contraire la demande est supposée acceptée par les autorités. L'ERTE prend effet à partir de la date de l'événement à l'origine de la force majeure et jusqu'à la date déterminée par la résolution, et une nouvelle autorisation peut être demandée si la force majeure persiste à la fin de la période déterminée. Dans le cas d'un ERTE partiel, la réduction des heures de travail sera comprise entre 10 et 70 % de la journée de travail.

Pendant la période de validité de l'ERTE, l'entreprise pourra réintégrer les salariés ou suspendre de nouveau les contrats de travail.

Dans le cas d'ERTE pour force majeure à la suite de restriction et décisions administratives, l'obligation d'un rapport de l'inspection du travail ne s'applique pas.

L'entreprise pourra bénéficier d'exonération de charges sociales si elle met en place des actions de formation et de maintien de l'emploi.

«MECANISMO RED» (dispositif gouvernemental relatif à la flexibilisation et au maintien de l'emploi)

Ce dispositif sera activé par le conseil des ministres et l'entreprise qui souhaitera en bénéficier devra prouver qu'elle réunit les conditions.

Ce dispositif s'appliquera selon deux modalités :

- a. **Cyclique:** En cas de diminution transitoire ou cyclique de la demande due à des causes macroéconomiques. Le dispositif permettra la suspension des contrats de certains salariés pour une période minimale d'un an.
- b. **Sectorielle:** En cas de transformations permanentes dans les secteurs qui nécessitent d'une reconversion et d'une

transition professionnelle. Dans ce cas, le dispositif devra être accompagné d'un plan de reconversion. Afin d'éviter les licenciements, l'entreprise pourra activer ce dispositif pour une période maximale d'un an et faciliter le transfert de ses employés vers une autre entreprise par le biais de reconversion professionnelle.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Une convention interne et propre à l'entreprise prévaut sur celles de portée supérieure, sauf en ce qui concerne le montant du salaire de base minimum et des compléments de salaire. Pour les conventions en vigueur, la priorité de la convention propre à l'entreprise est maintenue dans tous les domaines jusqu'à ce qu'ils perdent leur validité et, au plus tard, dans un délai d'un an à compter de la publication du présent règlement au Journal officiel (BOE), dans lequel la priorité sera donnée à l'accord supérieur en ce qui concerne le montant du salaire de base et des compléments de salaire.

Lors de la dénonciation d'une convention collective, si au bout d'un an les négociations n'aboutissent pas, la convention collective est automatiquement prorogée.

PLUS D'INFORMATION:

Pour plus d'information, vous pouvez nous contacter:

 FRENCHDESK@BDO.ES

Esta publicación ha sido redactada en términos generales y debe ser contemplada únicamente como una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar, o abstenerse de actuar, de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO en cualquiera de nuestras oficinas para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO, sus socios y empleados, no aceptan ni asumen cualquier responsabilidad ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella.

BDO Auditores, S.L.P. y BDO Audiberia Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. son sociedades limitadas españolas independientes. Ambas sociedades son miembros de la red internacional de BDO, constituida por empresas independientes asociadas de todo el mundo, y creada por BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido.

BDO es la marca comercial utilizada por toda la red BDO y para todas sus firmas miembro.

Copyright © 2021. Todos los derechos reservados. Publicado en España.

Auditoría & Assurance | Advisory | Fiscal y Legal | Outsourcing



bdo.es
bdo.global
bdo.es/blogs/blog-coordenadas-bdo