

Guide du détachement dans le secteur de la construction

Espagne



POST-MEET
PROJECT



Co-funded by
The European Union



Guide du détachement dans le secteur de la construction

Espagne



Co-funded by
the European Union

Introduction

Avis important et objectifs du guide

Ce guide fournit des informations détaillées sur les conditions d'emploi et les procédures applicables dans le secteur de la construction, y compris celles relatives aux postes de travail. Élaboré dans le cadre du projet Post-meet financé par l'UE (n° 101140103), il fait partie d'une série de publications destinées à la Bulgarie, à l'Italie, à la Pologne, à la Slovaquie et à l'Espagne.

Le projet Post-meet vise à améliorer la disponibilité des informations sur le détachement à l'intention des travailleurs et des employeurs, favorisant ainsi le respect de la législation. Il aide également les organisations partenaires à améliorer leurs canaux de communication. Vous trouverez plus d'informations sur le projet sur le site web des organisations qui hébergent ce guide.

Ce guide ne fournit pas d'informations juridiquement contraignantes et ne se veut pas une source exhaustive d'informations sur le détachement. Sa structure a été élaborée en tenant compte des informations déjà disponibles sur les portails publics, notamment la page web Ton Europe consacré au détachement, le guide pratique sur le détachement publié par la Commission européenne et la brochure « Les travailleurs détachés dans le secteur de la construction » élaborée par l'Autorité européenne du travail, tous disponibles dans la section « Contacts et sources utiles » à la fin du présent document. L'idée était de compléter les sources d'information officielles existantes sur ce sujet et de se concentrer sur les dispositions nationales relatives au détachement dans le secteur de la construction.

Le guide est conçu pour s'adapter à la situation standard dans laquelle les travailleurs détachés restent affiliés à la sécurité sociale de leur pays d'origine et sont soumis à la législation du pays d'accueil pour certaines questions. Comme expliqué ci-dessous, il existe des exceptions à cette règle, par exemple lorsque le détachement est de longue durée ou si le travailleur est envoyé pour remplacer une autre personne.

Tout en recommandant de demander des conseils personnalisés en cas de besoin, nous rappelons que les dispositions indiquées dans ce guide peuvent être susceptibles d'évoluer à la suite de modifications des sources juridiques pertinentes, ainsi que de la jurisprudence nationale et européenne, qui peuvent notamment affecter les limites des dispositions nationales applicables en cas de détachement.

Fondation pour le travail dans la construction des Asturies de la Principauté des Asturies (FLC Asturias)

La FLC Asturias, organisation sociale et syndicale à but non lucratif et première fondation du travail dans ce secteur en Espagne, a été créée en 1988 pour soutenir les professionnels du secteur de la construction dans les Asturies. Il s'agit d'une institution paritaire créée par l'organisation patronale Confederación Asturiana de la Construcción - ASPROCON (CAC-ASPROCON) et les organisations syndicales Comisiones Obreras del Hábitat de Asturias (CCOO Hábitat) et la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA). Elle dispose de deux locaux dans les Asturies.

Sa mission est de fournir des services d'intérêt général au secteur de la construction dans la Principauté des Asturies grâce à la gestion conjointe des agents sociaux et à la mise en relation des ressources au profit des travailleurs et des entreprises du secteur.

Sa vision est de soutenir la durabilité, le développement et l'amélioration du secteur de la construction dans la Principauté des Asturies, en remplissant ses objectifs fondateurs grâce à une gestion efficace et efficiente des ressources disponibles dans des conditions d'impartialité et de transparence.

Elle dispose d'une école de formation professionnelle proposant un large éventail de cours spécialisés destinés aux travailleurs du secteur. Elle accorde des aides financières et des avantages sociaux qui récompensent la fidélité au secteur et soutiennent les travailleurs et leurs familles. Elle encourage la recherche, le développement et la promotion d'activités visant à prévenir les accidents et à améliorer la santé et la sécurité au travail. Elle soutient l'accès à la première maison pour les travailleurs du secteur. Elle encourage la recherche scientifique et technique dans le secteur de la construction, en soutenant l'utilisation des nouvelles technologies, et promeut la réputation du secteur de la construction asturien en Espagne et à l'étranger.

Confédération asturienne de la construction Asprocon (CAC-ASPROCON)

La CAC-ASPROCON, l'association professionnelle représentant le secteur de la construction dans les Asturies, a été créée en 2009 par la fusion de la CAC, créée en 1978, et de l'ASPROCON. Elle dispose de deux sièges, le principal à Oviedo et l'autre à Gijón. Elle compte plus de 300 entreprises associées intégrées dans les différents sous-secteurs: promoteurs immobiliers, spécialisés dans tous les types de construction résidentielle; entrepreneurs, dédiés à la construction de grands travaux, de bâtiments publics et privés, et à des travaux de rénovation; et services à l'industrie et à la construction, qui développent diverses activités représentant l'ensemble de la chaîne de valeur du secteur.

La CAC-ASPROCON soutient en permanence ses membres en leur fournissant des services de conseil dans divers domaines (juridique, social, fiscal, prévention des risques professionnels, qualité, environnement, activités internationales, appels d'offres et soumissions, etc.), en organisant des activités de formation et en élaborant et diffusant des rapports techniques.

Sa mission est de défendre, diriger et représenter les intérêts généraux de toutes ses entreprises associées auprès des administrations publiques, des institutions et de la société en Principauté des Asturies. Elle est membre de plusieurs associations nationales du secteur et favorise l'internationalisation de ses entreprises membres.

Sa vision est d'être la principale référence pour les entreprises du secteur grâce à une organisation efficace, flexible et transparente, composée de professionnels hautement qualifiés.

Qu'est-ce que le détachement transnational de travailleurs ?

En vertu de la directive 96/71/CE (modifiée par la directive 2018/957/UE) et du règlement (CE) n° 883/2004, la notion de « détachement de travailleurs » est utilisée pour définir les règles applicables en cas de mobilité temporaire des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services dans l'Union européenne.

Les conditions requises pour le détachement sont l'existence et le maintien d'une relation de travail entre un employeur, qui doit être établi de manière habituelle dans un État membre de l'UE (entreprise d'origine), et un travailleur employé de manière habituelle dans celui-ci, qui est détaché auprès d'une entreprise établie dans un autre État membre de l'UE (entreprise d'accueil) pour y fournir un service pendant une période limitée. Les deux entreprises doivent être liées par une relation contractuelle (par exemple, une sous-traitance), par leur appartenance au même groupe ou par un contrat de mise à disposition de main-d'œuvre temporaire, en cas de détachement par une agence de travail temporaire.

En règle générale, les travailleurs détachés restent affiliés aux institutions de sécurité sociale du pays d'origine. Ils ont toutefois droit à la rémunération définie dans la législation et les conventions collectives du pays où ils travaillent temporairement (appelé pays de destination ou « pays d'accueil »).

Conformément à la directive 96/71/CE, modifiée par la directive UE 2018/957, ils ont droit à l'application de la législation du pays d'accueil dans plusieurs domaines, si celle-ci est plus favorable, notamment en ce qui concerne :

- ▶ Les durées maximales de travail et les périodes minimales de repos ;
- ▶ Congés annuels payés minimaux ;
- ▶ La rémunération, y compris les taux de rémunération des heures supplémentaires, à l'exclusion des régimes complémentaires de pension de retraite professionnelle ;
- ▶ Les conditions d'embauche des travailleurs, en particulier la mise à disposition de travailleurs par des agences de travail intérimaire ;
- ▶ La santé, la sécurité et l'hygiène au travail ;
- ▶ Les mesures de protection relatives aux conditions d'emploi des femmes enceintes ou venant d'accoucher, des enfants et des jeunes ;
- ▶ L'égalité de traitement entre hommes et femmes et autres dispositions en matière de non-discrimination ;
- ▶ Les conditions d'hébergement des travailleurs, si celui-ci est fourni par l'employeur, pour les travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel ;
- ▶ Les indemnités ou le remboursement des frais de déplacement, de pension et de logement des travailleurs qui sont éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.

En ce qui concerne les régimes complémentaires de pension de retraite professionnelle, à la lumière de l'article 6 de la directive 98/49/CE du Conseil, les travailleurs peuvent toujours être couverts par les dispositions du pays d'accueil s'ils ne sont pas assurés dans l'État membre d'envoi.

Conformément à la directive UE 2018/957, la condition de « durée limitée » du détachement doit être évaluée en fonction des circonstances réelles, par exemple à la lumière de la nature des activités exercées ou de l'hypothèse que le travailleur reprendra ses activités dans le pays d'envoi après l'achèvement de la mission à l'étranger.

Quoi qu'il en soit, la directive UE 2018/957 a introduit une limite spécifique à l'application de la législation du travail du pays d'accueil uniquement pour certaines questions. Supposons que le détachement dépasse 12 mois (ce que l'on appelle le « détachement de longue durée »). Dans

ce cas, les travailleurs détachés ont droit à l'ensemble de la législation du travail applicable dans le pays d'accueil, à l'exception des procédures, formalités et conditions relatives à la conclusion et à la résiliation du contrat de travail (y compris les clauses de non-concurrence), ainsi que des régimes complémentaires de pension professionnelle. Sur notification motivée aux autorités du pays d'accueil, l'entreprise d'origine peut reporter l'application des règles relatives au détachement de longue durée jusqu'à un maximum de 18 mois à compter du début du détachement.

En cas de détachement, les entreprises doivent soumettre une déclaration préalable aux autorités du pays d'accueil avant de commencer les travaux à l'étranger. Conformément à la directive 2014/67/UE, cette déclaration comprend les informations nécessaires pour identifier l'entreprise et les travailleurs concernés, le lieu de travail et d'autres informations complémentaires. Conformément au principe de la libre prestation de services dans l'UE, cette déclaration n'est soumise à aucune autorisation formelle.

Sur la page web « Détachement » du site « Ton Europe », accessible via le lien dans la section « Sources utiles et contacts », vous trouverez les sites web nationaux consacrés au détachement, généralement disponibles au moins en anglais, qui contiennent des informations sur les conditions de travail, des contacts utiles et des modèles de déclaration.

En outre, afin de certifier le respect des critères minimaux nécessaires au maintien de l'affiliation dans le pays d'origine pendant la durée du travail à l'étranger, conformément à l'article 12 du règlement (CE) n° 883/2004, les entreprises doivent demander le formulaire « A1 » aux autorités de sécurité sociale du pays d'origine, de préférence avant le détachement.

Il est également possible de rester affilié aux autorités de sécurité sociale d'autres pays non-membres de l'UE en présence d'accords bilatéraux avec le pays de l'UE d'affectation concerné.

Dans d'autres cas particuliers, par exemple, en cas de détachement à partir d'un autre pays non-membre de l'UE, en cas de détachement d'une durée supérieure à 24 mois prévue à l'article 12 du règlement (CE) n° 883/2004 ou si les travailleurs détachés sont envoyés pour remplacer d'autres personnes, les travailleurs seront généralement affiliés aux autorités de sécurité sociale du pays d'accueil. Sur demande, les autorités compétentes des pays d'origine et d'accueil peuvent convenir d'exceptions, telles que le maintien de l'assurance dans le pays d'origine pendant plus de 24 mois, dans l'intérêt des personnes concernées (article 16).

En ce qui concerne l'imposition de la rémunération des travailleurs détachés, il convient de se reporter aux conventions bilatérales afin d'éviter la double imposition. En règle générale, ces accords suivent la règle dite des 183 jours, qui stipule que l'imposition reste dans le pays d'origine, à condition que la période passée à l'étranger ne dépasse pas 183 jours au cours d'une année fiscale.

Conditions d'emploi

Quel est le salaire minimum applicable en Espagne ?

Le salaire minimum interprofessionnel (SMI) est le salaire minimum versé à un travailleur pour une journée de travail complète. Il est fixé chaque année par le gouvernement, après consultation des organisations syndicales et des associations patronales les plus représentatives. Le salaire minimum comprend uniquement la rémunération monétaire. Ce salaire se réfère à la journée de travail légale dans chaque activité. Si la journée de travail est plus courte, elle est rémunérée au prorata.

En 2025, pour toutes les activités agricoles, industrielles et de services, indépendamment du sexe et de l'âge des travailleurs, il est fixé à 39,47 euros bruts par jour, soit 16 576 euros bruts par an, répartis en 14 paiements de 1,184 euros.

Le salaire minimum interprofessionnel correspond au salaire brut des travailleurs. Les 1,184 euros par mois en 14 versements représentent le total des rémunérations salariales, et si les dépenses extraordinaires sont calculés au prorata, il sera de 1,381 euros par mois en 12 versements.

Les employeurs qui détachent des travailleurs en Espagne doivent garantir le salaire minimum fixé dans les conventions collectives applicables au lieu et au secteur/branche d'activité, pour le même groupe ou catégorie professionnelle qu'un travailleur national. Ce montant ne peut en aucun cas être inférieur au salaire minimum interprofessionnel (SMI) en vigueur à un moment donné, fixé par le gouvernement ou par décret.

En outre, les travailleurs détachés ont droit à l'application de la rémunération intégrale applicable en vertu des conventions collectives nationales et provinciales espagnoles, comme détaillé dans les sections suivantes.

Pour cette section, l'annexe « COÛTS SALARIAUX ET LEUR APPLICATION SELON LA CONVENTION COLLECTIVE DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION DANS LES ASTURIES » est jointe.

Quels autres éléments de rémunération s'appliquent aux travailleurs détachés ?

Les conventions provinciales, qui peuvent être consultées sur le site web de la Confédération nationale de la construction (CNC), peuvent établir d'autres éléments fixes de rémunération en plus du salaire minimum.).

Le travailleur aura droit aux montants qui y sont fixés, plus le remboursement des frais effectivement engagés (déplacement, nourriture et logement) à la suite de son détachement à l'étranger. Ces frais sont déterminés conformément à la réglementation du pays d'origine.

Supposons que ni le contrat de travail ni les dispositions applicables à la relation de travail dans le pays d'origine n'indiquent si les éléments de l'indemnité de déplacement spécifique sont versés à titre de remboursement des frais de déplacement ou dans le cadre de la rémunération, ni la nature de ces éléments de la rémunération. Dans ce cas, la totalité de l'indemnité sera considérée comme versée à titre de

remboursement des frais. Elles ne seront pas prises en compte lors de la comparaison entre la rémunération versée et la rémunération applicable en vertu de la législation espagnole.

La rémunération comprend-elle d'autres avantages dus dans des circonstances spécifiques ?

Oui, en plus du salaire minimum, des compléments ou des montants basés sur des conditions spécifiques peuvent être versés, tels que :

- Allocation d'ancienneté et allocation d'invalidité en fonction de la situation personnelle ;
- Prestations liés aux conditions de travail (travail de nuit ou travaux exceptionnellement toxiques, pénibles ou dangereux)

Des primes, des incitations, des rémunérations à la tâche, des primes d'activité ou d'assiduité peuvent également être versées, ou des heures supplémentaires, en fonction de la qualité et de la quantité du travail.

L'employeur peut verser librement et volontairement des montants supplémentaires.

Allocation d'invalidité

1. Les travailleurs reconnus par l'organisme officiel compétent comme ayant un degré d'invalidité ont droit à une allocation personnelle dont le montant est fixé dans la convention sectorielle.
2. Le degré d'invalidité est unique et donne donc droit à une seule prestation ; par conséquent, aucun degré d'invalidité supérieur ne peut être ajouté au degré d'invalidité existant. Si le degré d'invalidité est réduit, la prestation à percevoir est ajustée au nouveau pourcentage reconnu.

Travaux exceptionnellement pénibles, toxiques ou dangereux.

1. Les travailleurs qui doivent effectuer des travaux exceptionnellement pénibles, toxiques ou dangereux percevront une augmentation de 20 % de leur salaire de base. Si ces travaux sont effectués pendant la moitié de la journée de travail ou moins, l'augmentation sera de 10 %.

2. Les montants égaux ou supérieurs à la prime fixée dans le présent article, établis ou fixés par les entreprises, sont respectés, à condition qu'ils aient été accordés pour des raisons de pénibilité, de toxicité ou de dangerosité exceptionnelles, auquel cas le paiement des augmentations ne sera pas exigé. L'augmentation ne s'appliquera pas si l'entreprise établit une prime d'un montant égal ou supérieur, éventuellement dans le cadre du salaire de base.

Travail de nuit

1. Le personnel en service entre 22 heures et 6 heures bénéficie d'une prime de travail de nuit égale à 25 % du salaire de base de son grade.
2. Si le temps de travail effectué pendant la période nocturne est inférieur à quatre heures, la prime est versée pour le temps effectivement travaillé. Si les heures de nuit dépassent quatre heures, la prime est versée pour la journée entière travaillée.
3. Lorsqu'il y a deux équipes et qu'une seule heure de la période de nuit est travaillée par équipe, la prime est égale à 1 % du salaire de base de la catégorie.

Autres primes

Compte tenu de la mobilité importante des travailleurs dans le secteur, une prime supplémentaire pour les frais de transport peut être établie afin d'indemniser les travailleurs pour les frais engagés pour se rendre sur leur lieu de travail. Elle doit être calculée conformément à chaque convention collective provinciale, en tenant compte de la distance parcourue et de la journée de travail effective. Son montant doit être le même pour tous les groupes et toutes les catégories de travailleurs.

Les conventions sectorielles prévoient des prestations complémentaires, tels que des outils et des vêtements de travail, afin de compenser les frais engagés par le travailleur, dans les limites fixées par la convention.

Une autre prime établie par les accords provinciaux est l'indemnité de subsistance, qui a un caractère indemnitaire ou compensatoire et irrégulier. Elle a pour but de compenser les frais de nourriture et de logement du travailleur résultant de son détachement. Elle est calculée selon les conditions suivantes :

1. Le travailleur percevra une indemnité journalière complète lorsque, en raison du déplacement, il ne peut passer la nuit dans son lieu de travail ou de résidence habituel en Espagne. Elle sera toujours versée sur une base journalière.
2. Si l'employeur organise et prend en charge l'hébergement et les repas du personnel détaché, à condition que les conditions et les installations suffisantes soient remplies, seul 20 % de l'indemnité journalière complète est dû au travailleur.
3. Une demi-indemnité journalière est versée si, en raison du déplacement, le travailleur doit prendre son repas en dehors de son lieu de résidence habituel, à condition que l'entreprise ne le lui fournisse pas et que le travailleur puisse passer la nuit à son lieu de résidence habituel. La demi-indemnité journalière est versée pour chaque jour travaillé.
4. L'indemnité journalière ou demi-journée est toujours versée indépendamment de la rémunération du salarié et aux mêmes dates que celle-ci ; toutefois, pour les déplacements

d'une durée supérieure à une semaine, le travailleur peut demander des avances bimensuelles sur les indemnités susmentionnées, qui devront être justifiées.

5. Le montant de la prestation complète et de la demi-prestation est fixé dans le cadre des conventions collectives.
6. L'indemnité journalière complète n'est pas versée en cas de suspension légale du contrat de travail, sauf en cas d'incapacité temporaire, dans laquelle l'entreprise maintient les dispositions relatives au déplacement.

Existe-t-il des fonds sectoriels qui interviennent dans le paiement des congés payés ou d'autres éléments de la rémunération ?

Contrairement à d'autres pays, l'Espagne ne dispose pas de fonds sectoriels pour les travailleurs du secteur de la construction.

Où trouver des informations officielles et actualisées sur les rémunérations applicables ?

Les salaires sont fixés dans les conventions collectives du secteur de la construction. Il existe une réglementation de base établie dans la Convention générale du secteur de la construction, mais dans chaque province et communauté autonome, il existe une convention qui tend à améliorer les conditions de travail de la convention nationale.

Dans le secteur de la construction, les informations sur les différentes conventions applicables sont disponibles sur le site web des conventions provinciales de la Confédération nationale des entreprises de construction (CNC).

Quelles sont les durées maximales de travail et les périodes minimales de repos auxquelles les travailleurs ont droit ?

La durée du temps de travail est fixée dans les conventions collectives ou les contrats de travail. La durée maximale de la semaine de travail ordinaire est de quarante heures par semaine de travail effectif en moyenne annuelle.

Au moins douze heures doivent s'écouler entre la fin d'une journée et le début de la suivante.

Le nombre normal d'heures de travail effectif ne peut dépasser neuf heures par jour, sauf si une convention collective ou, à défaut, un accord entre l'entreprise et les représentants des travailleurs prévoit une répartition différente du temps de travail journalier, en tenant compte dans tous les cas du temps de repos entre les périodes de travail.

Lorsque la durée d'une journée de travail continue dépasse six heures, un temps de repos d'au moins quinze minutes doit être accordé. Ce temps de repos est considéré comme temps de travail effectif lorsque cela est prévu ou fixé dans la convention collective ou le contrat de travail. Le temps de travail est calculé de manière à ce que, tant au début qu'à la fin de la journée de travail, le travailleur se trouve à son poste de travail.

La convention collective du secteur de la construction fixe la durée annuelle normale du travail pour l'année 2025 à 1 736 heures.

Dans le secteur de la construction, chaque convention collective provinciale ou, le cas échéant, régionale établit un calendrier de travail qui répartit les heures de travail annuelles convenues. Ce calendrier sera appliqué tant que l'entreprise et les représentants légaux des travailleurs n'auront pas convenu d'un ajustement différent sur les différents lieux de travail. Sur chaque lieu de travail, l'entreprise doit afficher le calendrier de travail convenu dans la convention provinciale ou, le cas échéant, régionale, ou pour le lieu de travail lui-même, dans un endroit visible.

L'entreprise veillera à ce que des registres quotidiens du temps de travail des travailleurs soient tenus, indiquant notamment l'heure précise de début et de fin de la journée de travail. Les registres obligatoires de présence des travailleurs sur le lieu de travail chaque jour ouvrable, férié ou non, seront dûment identifiés de manière appropriée.

Chaque entreprise mettra en place son propre système d'enregistrement quotidien du temps de travail de ses employés.

Toutefois, en cas de sous-traitance, d'un commun accord entre le donneur d'ordre et le sous-traitant, ce dernier peut utiliser les systèmes d'enregistrement du temps de travail de l'entreprise principale, à condition que chaque travailleur et son entreprise respective soient identifiés afin de déterminer les responsabilités éventuelles en cas de non-respect des obligations en matière d'enregistrement du temps de travail. Les représentants légaux des travailleurs des deux entreprises doivent être informés de tout accord sur l'utilisation des systèmes d'enregistrement du temps de travail de l'entreprise principale par le sous-traitant.

Les registres resteront à la disposition des travailleurs et de leurs représentants légaux pour consultation.

Quelle est la durée minimale des congés annuels payés ?

La durée du congé annuel payé, non substituables par une compensation financière, sera celle convenue dans la convention collective ou le contrat individuel. Elle ne peut en aucun cas être inférieure à trente jours civils.

Dans le secteur de la construction, quel que soit le type de contrat de travail, tous les travailleurs ont droit à une période de congé annuel payé de trente jours civils, dont vingt et un jours doivent être des jours ouvrables, qui peut être fractionnée en périodes d'au moins dix jours ouvrables et qui, dans tous les cas, doivent commencer un jour ouvrable autre que le vendredi.

Les congés sont pris par année civile. Au cours de la première année de service dans l'entreprise, seule la partie proportionnelle correspondant au temps travaillé pendant cette année peut être prise.

Le droit au congé ne donne pas lieu à une compensation financière. Toutefois, le personnel qui cesse leur activité au cours de l'année aura droit au paiement du salaire correspondant à la partie des congés accumulés et non pris, qui fait partie intégrante de l'indemnité de licenciement.

Qui sont les acteurs impliqués dans la sécurité et la santé au travail, et quelles sont leurs responsabilités ?

Le promoteur joue un rôle crucial dans l'évaluation et l'atténuation des risques pendant la construction. Il doit s'assurer que toutes les entreprises et tous les travailleurs indépendants participant à l'exécution des travaux connaissent les risques spécifiques du chantier (en tant que centre de travail), ainsi que les mesures préventives nécessaires à leur contrôle et celles relatives aux éventuelles situations d'urgence qui pourraient survenir. À cette fin, il informe l'entrepreneur afin que celui-ci puisse adapter ses procédures de travail aux situations de travail spécifiques, comme indiqué dans le plan de santé et de sécurité au travail.

Le coordinateur en matière de santé et sécurité pendant l'exécution des travaux fournira à chaque entreprise présente sur le chantier, y compris aux travailleurs indépendants, les informations et les moyens nécessaires à leur coordination. Le coordinateur fournira à chaque entrepreneur, ainsi qu'aux autres entreprises et travailleurs indépendants, les moyens qu'il jugera appropriés pour assurer un échange d'informations adéquat entre eux et l'adoption de méthodes de travail permettant à tous les agents actifs sur le chantier de travailler simultanément et en toute sécurité. Plus précisément, dans le domaine de la construction, la responsabilité du contrôle préventif incombe en grande partie à l'entrepreneur principal, qui doit planifier, organiser et contrôler les actions nécessaires à une coordination efficace entre les entreprises et les travailleurs indépendants qui dépendent de lui. Il doit également élaborer un plan de santé et de sécurité au travail pour le chantier, détaillant toutes les procédures de travail à suivre par ses propres travailleurs, les travailleurs indépendants et ceux de ses sous-traitants. Avant le début des travaux, le maître d'œuvre doit avoir remis à chaque sous-traitant et travailleur indépendant la partie du plan de santé et de sécurité qui le concerne. Le maître d'œuvre doit également surveiller en permanence l'activité de ces sous-traitants et travailleurs indépendants, en accordant une attention particulière aux risques découlant de leur participation aux travaux. En outre, lorsque certaines activités sont susceptibles de présenter un risque grave pour les travailleurs qui les exercent, le maître d'œuvre doit désigner une Ressource Préventive, une personne responsable dont la fonction principale est de superviser le respect des activités préventives liées aux risques découlant de la situation qui a déterminé leur présence, afin d'assurer un contrôle adéquat de ces risques.

Chaque sous-traitant est responsable de ses employés, indépendamment des obligations qui incombent à l'entrepreneur ou au promoteur. Le sous-traitant doit respecter et veiller à ce que ses employés respectent les dispositions du plan de santé et de sécurité et les réglementations en matière de prévention des risques professionnels. Les travailleurs doivent suivre les indications et respecter les instructions reçues du coordinateur de la santé et de la sécurité pendant l'exécution des travaux.

En particulier, les sous-traitants et les travailleurs indépendants agiront sous la coordination directe de leur entrepreneur. Ils devront également se conformer aux instructions données par le coordinateur de la santé et de la sécurité pendant l'exécution des travaux.

Les informations relatives à la santé et à la sécurité sur le chantier seront fournies par l'entrepreneur principal, responsable de l'élaboration du plan de sécurité du chantier. Chaque sous-traitant ou travailleur indépendant recevra une copie des sections du plan de sécurité nécessaires à l'exécution de ses travaux et informe ses travailleurs des mesures préventives à respecter.

En ce qui concerne les travailleurs détachés, l'employeur leur fournira les informations et la formation nécessaires en matière de santé et de sécurité, ainsi que l'équipement de travail requis pour l'exécution des travaux de construction.

Les informations que les entreprises doivent fournir aux travailleurs doivent être communiquées avant le début des travaux. Ces informations porteront à la fois sur les risques inhérents à leur propre activité professionnelle et sur ceux correspondant au travail à effectuer et aux autres risques existant sur le chantier qui peuvent les affecter, ainsi que sur les mesures préventives mises en œuvre pour les éliminer ou les réduire. Le travailleur ne pourra pas commencer à travailler sur le chantier avant d'avoir reçu toutes les informations sur les risques et les mesures préventives et de protection pour le travail sur le chantier.

Le plan de santé et de sécurité au travail et ses modifications seront mis à la disposition des représentants légaux des employés du contractant et des sous-traitants. Les informations pertinentes à inclure doivent concerner l'ensemble du chantier, en accordant une attention particulière aux interactions et incompatibilités pouvant survenir tant sur le chantier que dans son voisinage immédiat.

Existe-t-il des exigences spécifiques dans la législation sur la santé et la sécurité au travail en matière de sous-traitance, et comment celles-ci affectent-elles la sous-traitance avec une entreprise étrangère ?

La sous-traitance est une pratique très répandue dans le secteur de la construction en Espagne. Elle est couramment utilisée pour externaliser des travaux spécialisés ou pour gérer la variabilité de la demande. Il s'agit du type de prestation de services habituel dans le cadre duquel le détachement entre entreprises n'appartenant pas au même groupe est légitime. Voici quelques-unes des principales raisons qui expliquent cette pratique :

Spécialisation :

De nombreuses entreprises de construction choisissent de sous-traiter des travaux spécifiques qui nécessitent des compétences ou des équipements spécialisés, tels que les installations électriques, la plomberie ou la menuiserie.

Flexibilité :

La sous-traitance permet aux entreprises de construction d'adapter leurs effectifs aux besoins de chaque projet, en évitant d'embaucher du personnel permanent pour des travaux ponctuels.

Réduction des coûts :

Dans certains cas, la sous-traitance peut être plus rentable que l'embauche directe de personnel, en particulier pour les travaux qui nécessitent un investissement important en équipement ou en formation.

La sous-traitance dans le secteur de la construction en Espagne est soumise à une réglementation stricte afin de garantir la sécurité et les droits des travailleurs. La loi 32/2006, qui régit la sous-traitance dans le secteur de la construction, fixe des limites et des exigences afin d'éviter la précarité de l'emploi et de garantir le respect des normes en matière de santé et de sécurité.

La sous-traitance d'entreprises étrangères dans le secteur de la construction en Espagne implique le respect d'une série d'obligations et d'exigences spécifiques en matière de santé et de sécurité au travail. Ces exigences visent à garantir que, quelle que soit l'origine de l'entreprise, les normes de protection des travailleurs soient respectées.

En général, la législation espagnole en matière de santé et de sécurité au travail s'applique à tous les travaux effectués sur le territoire espagnol, quelle que soit l'origine de l'entreprise.

Les entreprises étrangères qui souhaitent sous-traiter des travaux de construction en Espagne doivent s'inscrire au Registre des entreprises accréditées (REA). Cette inscription est une condition préalable indispensable pour pouvoir exercer légalement dans le secteur. L'inscription au REA implique de démontrer que l'entreprise respecte les obligations prévues par la réglementation espagnole en matière de SST. Cela peut nécessiter la présentation de documents attestant de la formation de ses travailleurs en matière de prévention des risques professionnels, ainsi que la mise en place d'une organisation préventive adéquate.

Voici les principales conditions que les entreprises doivent remplir pour s'inscrire au REA :

1. Disposer d'une organisation préventive adéquate :

Les entreprises doivent disposer d'une structure organisationnelle garantissant l'intégration de la prévention des risques professionnels dans toutes leurs activités.

Cela implique la désignation de ressources humaines et matérielles pour la prévention, ainsi que l'élaboration

de plans de prévention et d'évaluation des risques s'il s'agit d'un maître d'œuvre.

2. Accréditation de la formation en matière de prévention des risques professionnels :

La direction et les employés de l'entreprise doivent avoir suivi la formation nécessaire en matière de prévention des risques professionnels, conformément à la convention collective sectorielle en vigueur.

La réussite des cours et l'obtention des certifications attestant de la compétence dans ce domaine doivent être accréditées. Ceux-ci doivent être dispensés par des organismes agréés par la FLC pour dispenser la formation obligatoire en matière de santé et de sécurité dans la construction.

3. Disposer d'infrastructures, de matériel et de ressources humaines adéquats :

Les entreprises doivent disposer des ressources nécessaires pour exercer leur activité en toute sécurité, notamment des équipements de protection individuelle, des machines et des outils adaptés. Toutes les machines et tous les équipements utilisés sur le chantier doivent être accompagnés de la documentation nécessaire et être conformes aux réglementations européennes et espagnoles.

Elles doivent également disposer du personnel qualifié pour effectuer les travaux.

4. Organiser et diriger directement les travaux effectués par ses travailleurs sur le chantier :

Les entreprises inscrites au REA doivent être responsables de l'organisation et de la gestion des travaux effectués par leurs travailleurs sur le chantier.

Cela implique qu'elles doivent assumer la responsabilité de la santé et de la sécurité de leurs travailleurs pendant l'exécution des travaux.

5. Assumer les risques, obligations et responsabilités inhérents au développement de l'activité commerciale:

Les entreprises doivent assumer la responsabilité des risques professionnels liés à leur activité, ainsi que les obligations et responsabilités établies par la réglementation en vigueur.

Quelles sont les exigences applicables à la législation espagnole PRP en matière de formation et de surveillance médicale ?

Les entreprises doivent garantir à ce que tous les travailleurs reçoivent une formation adéquate, en fonction de leur poste ou de leur fonction, en matière de prévention des risques professionnels, afin qu'ils soient conscients des risques et des mesures à prendre pour les prévenir.

La Convention générale pour le secteur de la construction (CGSC) définit les caractéristiques de la formation préventive destinée aux travailleurs qui fournissent leurs services dans les entreprises relevant de son champ d'application.

Cet accord stipule que les travailleurs doivent recevoir une formation correspondant à l'emploi ou au métier qu'ils exercent. Outre la formation initiale, la formation spécifique doit inclure les connaissances et les normes relatives à l'emploi et aux activités exercées. Les activités de formation et leurs calendriers correspondants sont détaillés dans l'accord.

En outre, cette formation préventive par métier a un contenu spécifique et une durée de 20 heures d'enseignement, qui doit être dispensée en classe et avant que le travailleur ne commence à travailler sur le chantier.

Toutes ces formations doivent être dispensées par un organisme agréé par la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), sans qu'il soit nécessaire de reconnaître les formations spécifiques dispensées à l'étranger.

En ce qui concerne la surveillance de la santé des travailleurs, l'employeur veille à ce que les employés soient régulièrement contrôlés afin de réduire ou de prévenir les risques inhérents à leur travail. Ce contrôle ne peut être effectué qu'avec le consentement du travailleur. Les seules exceptions à cette surveillance volontaire sont les examens obligatoires visant à évaluer l'impact des conditions de travail sur la santé du salarié ou à vérifier si l'état de santé du salarié peut présenter un danger pour lui-même, pour les autres travailleurs ou pour d'autres personnes liées à l'entreprise, ou lorsque cela est prévu par une disposition légale relative à la protection contre des risques spécifiques et des activités particulièrement dangereuses.

Cette surveillance de la santé ne peut être effectuée que par les services de prévention propres à l'entreprise ou par des services externes agréés par l'administration publique.

Qui sont les principaux interlocuteurs en cas de problèmes de sécurité et de santé au travail ?

Il est nécessaire de contacter le service de prévention de l'entreprise si les problèmes de sécurité concernent des activités susceptibles de présenter un risque grave pour les travailleurs. La fonction principale du service de prévention est de superviser le respect des mesures préventives liées aux risques découlant de la situation spécifique afin d'assurer un contrôle adéquat de ces risques.

Dans le domaine de la construction, la plupart des responsabilités en matière de prévention incombent au maître d'œuvre, qui doit planifier, organiser et contrôler les mesures nécessaires à une coordination efficace entre les entreprises et les travailleurs indépendants qui dépendent de lui. En outre, il doit surveiller en permanence l'activité des sous-traitants et des travailleurs indépendants, en accordant une attention particulière aux risques découlant de leur concurrence sur le chantier. Par conséquent, en cas de problèmes de santé et de sécurité sur le chantier, il convient de contacter le maître d'œuvre ou son représentant sur le chantier (contremaître ou chef de chantier).

Les travailleurs peuvent également signaler tout incident au coordinateur santé et sécurité.

Enfin, il convient de souligner que l'Inspection du travail et de la sécurité sociale (ITSS) est chargée de contrôler le respect de la réglementation en matière de prévention des risques professionnels et de proposer les sanctions correspondantes à l'autorité compétente en matière de travail en cas de non-respect (www.mites.gob.es/itss/web/index.html).

Par l'intermédiaire de l'ITSS, les travailleurs peuvent signaler tout manquement en matière de sécurité qui n'a pas été pris en compte par les responsables du chantier.

En cas d'accident du travail, la loi sur la prévention des risques professionnels établit que l'employeur est tenu de notifier par écrit à l'autorité du travail tout dommage à la santé des travailleurs à son service survenu à la suite de leur travail.

Le délai pour signaler l'accident à l'autorité compétente en matière de travail en cas d'accident très grave, d'accident mortel ou d'accident impliquant plus de quatre travailleurs est de 24 heures.

Le système de déclaration des accidents (DELTA) relève actuellement de la compétence de la Trésorerie générale de la Sécurité sociale (TGSS). Le système actuel exige l'affiliation à la Sécurité sociale espagnole pour pouvoir l'utiliser, de sorte qu'à l'heure actuelle, les travailleurs détachés ne peuvent pas se conformer à l'obligation de déclarer les accidents.

L'assurance accident du travail du travailleur reste valable dans le pays de destination, à condition que l'entreprise ait notifié le détachement du travailleur à la sécurité sociale espagnole.

Quelles sont les dispositions à respecter en matière de conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes, des femmes qui ont récemment accouché, des enfants ou des jeunes ?

L'évaluation des risques professionnels est un processus visant à identifier, estimer et évaluer les risques qui ne peuvent être évités, afin d'obtenir les informations nécessaires à l'adoption des mesures nécessaires pour éliminer et contrôler ces risques. Toutes les entreprises sont tenues de procéder à une évaluation des risques de tous leurs lieux de travail.

L'évaluation des risques doit analyser les risques liés aux emplois susceptibles d'affecter les femmes enceintes.

En matière de protection de la maternité :

L'évaluation des risques comprend la détermination de la nature, du degré et de la durée de l'exposition des travailleuses enceintes ou des travailleuses qui viennent d'accoucher à des agents, des processus ou des conditions de travail susceptibles d'avoir des effets néfastes sur leur santé ou celle de l'enfant à naître, dans toute activité susceptible de présenter un risque spécifique. Si l'évaluation des risques révèle un risque pour la sécurité et la santé ou une incidence possible sur la grossesse ou l'allaitement de ces travailleuses, l'employeur prend les mesures nécessaires pour éviter l'exposition à ce risque en adaptant les conditions de travail ou les horaires de travail de la travailleuse concernée. Ces mesures comprennent, si nécessaire, l'évitement du travail de nuit ou du travail posté. Si l'adaptation des conditions de travail ou des horaires de travail n'est pas possible ou si, malgré cette adaptation, les conditions de travail sont susceptibles d'affecter la santé de la travailleuse enceinte ou de l'enfant à naître, celle-ci doit être affectée à un autre poste ou à une autre fonction compatible avec son état. L'employeur établit, après consultation des représentants des travailleurs, la liste des emplois exemptés de risque à cette fin.

Le changement de poste ou de fonction est effectué conformément aux règles et critères applicables en matière de mobilité fonctionnelle et reste en vigueur jusqu'à ce que l'état de santé du travailleur lui permette de reprendre son poste antérieur.

Supposons que ce changement de poste ne soit pas techniquement ou objectivement possible, ou ne puisse être raisonnablement exigé pour des raisons justifiées. Dans ce cas, la travailleuse concernée peut être suspendue de son contrat pour risque pendant la grossesse pendant la durée nécessaire à la protection de sa sécurité ou de sa santé et aussi longtemps qu'elle ne peut pas reprendre son ancien poste ou un autre poste compatible avec son état.

Les travailleuses enceintes ont droit de s'absenter du travail pour les examens prénataux et les techniques de préparation à l'accouchement, sous réserve d'une notification préalable à l'employeur et d'une justification de la nécessité de les effectuer pendant la journée de travail. La durée standard du congé de maternité est actuellement de 16 semaines.

Protection des mineurs :

Il est interdit de travailler aux personnes âgées de moins de seize ans.

Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent effectuer de travail de nuit ni les activités ou emplois pour lesquels des restrictions d'emploi sont établies conformément aux dispositions de la loi sur la prévention des risques professionnels (LPRL) et à la réglementation applicable. De même, ils ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

Avant l'entrée en service des jeunes de moins de 18 ans et avant tout changement significatif de leurs conditions de travail, l'employeur évalue les emplois auxquels ils sont affectés afin de déterminer la nature, le degré et la durée de leur exposition, dans toute activité susceptible de présenter un risque spécifique à cet égard, à des agents, des processus ou des conditions de travail susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé de ces travailleurs.

À cette fin, l'évaluation tient particulièrement compte des risques spécifiques pour la sécurité, la santé et le développement des jeunes résultant de leur manque d'expérience, de leur immaturité dans l'appréciation des risques existants ou potentiels et de leur développement encore incomplet.

Dans tous les cas, l'employeur informe ces jeunes et leurs parents ou tuteurs impliqués dans le recrutement des risques éventuels et de toutes les mesures prises pour protéger leur santé et leur sécurité.

Qu'est-ce que la non-discrimination en Espagne et où puis-je trouver plus d'informations ?

En Espagne, la non-discrimination est définie comme l'absence de toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur des motifs personnels ou sociaux. Cela implique que toutes les personnes ont droit aux mêmes droits et libertés, indépendamment de leur origine, de leur race, de leur sexe, de leur religion, de leurs opinions, de leur âge, de leur handicap, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale.

La législation anti-discrimination en Espagne repose sur les principes suivants :

- Égalité : toutes les personnes sont égales devant la loi et jouissent des mêmes droits et libertés.
- Non-discrimination : nul ne peut faire l'objet d'une discrimination fondée sur des motifs personnels ou sociaux.
- Égalité des chances : toute personne a droit à l'égalité des chances dans tous les domaines de la vie.
- Protection globale : la législation anti-discrimination protège les individus dans tous les domaines de la vie, notamment le travail, l'éducation, le logement, la santé, l'accès aux biens et services et la participation à la vie publique.

En Espagne, il existe actuellement un ministère de l'Égalité dont les compétences sont la proposition, l'élaboration et le développement de normes, d'actions et de mesures visant à garantir l'égalité de traitement et d'opportunités, en particulier entre les femmes et les hommes. Les travailleurs ont le droit de ne pas faire l'objet de discrimination, directe ou indirecte, dans l'emploi ou une fois employés, en raison de leur sexe, de leur état civil, de leur âge, de leur origine raciale ou ethnique, de leur situation sociale, de leur religion ou de leurs convictions, de leurs opinions politiques, de leur orientation sexuelle, de leur appartenance ou non à un syndicat, ainsi que de leur langue, sur le territoire de l'État espagnol.

Sont considérées comme nulles les dispositions réglementaires, les clauses des conventions collectives, les accords individuels et les décisions unilatérales de l'employeur qui donnent lieu à des situations de discrimination directe ou indirecte défavorable fondée sur l'âge, le sexe, l'origine (y compris l'origine raciale ou ethnique), la situation matrimoniale, la situation sociale, la religion, l'origine sociale ou le handicap (art. 17 ET).

Les décisions unilatérales de l'entreprise qui impliquent une discrimination défavorable directe ou indirecte fondée sur l'âge ou le handicap, ou une discrimination favorable ou défavorable en matière de rémunération, de temps de travail, de formation, de promotion et d'autres conditions de travail, fondée sur le sexe, l'origine, y compris l'origine raciale ou ethnique, l'état civil, la situation sociale, la religion ou les convictions, les opinions politiques, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou la non-appartenance à des syndicats et à leurs accords, constituent des infractions très graves.

Toute personne peut déposer une plainte pour tout type d'attitude discriminatoire sur le lieu de travail auprès de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale (ITSS).

Les travailleurs intérimaires détachés sont-ils soumis à des conditions différentes de celles des autres travailleurs détachés ?

Les travailleurs intérimaires ont droit aux mêmes conditions de rémunération et de travail que les travailleurs de l'entreprise utilisatrice.

Les employeurs qui détachent leurs travailleurs en Espagne dans le cadre d'une prestation transnationale de services doivent leur garantir, quelle que soit la loi applicable au contrat de travail, les conditions de travail prévues par la législation espagnole en matière d'emploi. Les conditions de travail prévues par la législation espagnole en matière d'emploi sont celles contenues dans les dispositions légales ou réglementaires de l'État et dans les conventions collectives et les sentences arbitrales applicables au lieu, au secteur ou à la branche d'activité.

Les agences de travail temporaire et les entreprises utilisatrices garantissent les conditions de travail et la prévention des risques professionnels des travailleurs détachés, sans préjudice de l'application de conditions de travail ou d'une législation du travail plus favorables de l'État d'établissement ou de l'État où l'entreprise utilisatrice qui détache le travailleur en Espagne exerce son activité.

Ces travailleurs ont droit à la même rémunération que les travailleurs de l'entreprise utilisatrice qui effectuent des tâches équivalentes. Cela signifie qu'ils ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination en matière de rémunération. Outre le salaire, les travailleurs détachés par l'intermédiaire d'agences de travail temporaire ont droit aux mêmes conditions de travail de base que celles de l'entreprise utilisatrice, notamment en matière de temps de travail, de repos hebdomadaire, de congés, de santé et de sécurité au travail, entre autres.

Les agences de travail temporaire (ETT) sont tenues de veiller à ce que les travailleurs détachés respectent la réglementation espagnole en matière de travail et de les informer de leurs droits et obligations. En outre, elles doivent se conformer aux obligations de déclaration prévues par la loi, qui sont plus strictes pour les agences de travail temporaire que pour les autres entreprises. Le donneur d'ordre a également le droit d'obtenir des informations sur les dispositions applicables aux travailleurs de l'agence.

En outre, la loi stipule que l'entreprise utilisatrice doit informer l'agence de travail temporaire des conditions de travail applicables dans son entreprise.

Autres aspects administratifs et juridiques

Quelles sont les obligations de déclaration en cas de détachement ?

Les entreprises doivent demander le certificat A1 afin de confirmer l'affiliation légale du travailleur à la sécurité sociale dans son pays d'origine. L'autorité compétente pour chaque État membre peut être trouvée à l'adresse suivante : [certificat A1](#).

L'employeur qui détache des travailleurs en Espagne dans le cadre d'une prestation transnationale de services doit notifier le détachement, avant son début et quelle que soit sa durée, à l'autorité compétente en matière d'emploi de la communauté autonome où les services doivent être fournis. Si les services sont fournis sur le territoire des villes autonomes de Ceuta et Melilla, la notification du détachement doit être adressée aux services de l'emploi et de l'immigration des délégations gouvernementales respectives. La notification doit être effectuée par voie électronique.

Il n'est pas nécessaire de signaler le détachement si sa durée n'excède pas huit jours, sauf si l'entreprise est une agence de travail temporaire.

La déclaration de détachement doit contenir des informations sur l'entreprise, les travailleurs et le service à fournir, conformément aux indications fixées au niveau de l'UE par la directive d'exécution 2014/67/UE.

Lorsque l'entreprise qui détache des travailleurs en Espagne est une agence de travail temporaire, la notification de détachement doit également inclure le document/les informations suivants :

1. La preuve qu'elle remplit les conditions prévues par la législation de son État d'établissement pour mettre à la disposition d'une autre entreprise utilisatrice, à titre temporaire, des travailleurs qu'elle emploie.
2. Spécification des besoins temporaires de l'entreprise utilisatrice auxquels le contrat de prestation de services doit répondre, en indiquant le cas pertinent parmi ceux prévus à l'article 6 de la loi 14/1994 du 1er juin 1994, qui régit les agences de travail temporaire.

En cas de détachement en chaîne de travailleurs intérimaires, l'agence de travail intérimaire doit notifier le détachement et inclure dans la notification, outre les dispositions ci-dessus, les informations suivantes :

1. L'identification de l'entreprise utilisatrice étrangère qui envoie le travailleur en Espagne.
2. La détermination des services que les travailleurs détachés vont fournir en Espagne, avec indication du cas correspondant parmi ceux prévus à l'article 2.2 de la loi 45/1999.

La communauté autonome compétente détermine la procédure de notification du détachement.

L'obligation de communiquer les mouvements est sans préjudice de toute autre obligation de signalement, de déclaration ou de rapport d'activité que les employeurs sont tenus d'exercer à l'égard des autorités publiques en vertu d'autres dispositions.

Lorsque l'entreprise qui envoie des travailleurs en Espagne a l'intention d'être engagée ou sous-traitée pour effectuer des travaux sur un chantier de construction, elle doit également se conformer aux dispositions de l'annexe I du décret royal 1109/2007, du 24 août, qui met en œuvre la loi 32/2006, du 18 octobre, réglementant la sous-traitance dans le secteur de la construction :

1. Fournir la preuve qu'ils disposent, au niveau de la direction et de la production, de ressources humaines ayant reçu la formation nécessaire en matière de prévention des risques professionnels, ainsi que d'une organisation préventive adéquate, au moyen de documents justifiant le respect des obligations établies dans les réglementations nationales transposant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.
2. Dans le cas de détachements d'une durée supérieure à huit jours, ils doivent s'inscrire au Registre des entreprises agréées (REA) de l'autorité compétente en matière d'emploi sur le territoire où ils vont effectuer leur première prestation de services en Espagne.

À cette fin, la première notification de détachement effectuée conformément à l'article 5 de la loi 45/1999 sera considérée comme une demande d'inscription, qui sera accompagné d'une déclaration conforme au modèle figurant à l'annexe IA du décret royal 1109/2007. La demande ainsi formulée permet provisoirement à l'entreprise de participer au processus de sous-traitance jusqu'à la date de l'inscription ou du rejet.

Une fois l'enregistrement effectué, les communications relatives aux mouvements ultérieurs doivent inclure, outre les données légalement requises, le numéro d'enregistrement dans le registre des entreprises agréées.

Quelles sont les sanctions applicables en cas de non-respect des obligations de déclaration ou de non-respect de la législation en matière d'affichage ?

Sont considérées comme des infractions mineures à l'obligation de notification préalable les informations comportant des vices de forme dans la notification.

Toute communication présentée après le début de la période de détachement, ou sans désigner un représentant de l'entreprise chargé de la liaison avec les autorités espagnoles compétentes pour l'envoi et la réception des documents ou des notifications, est considérée comme une infraction grave. Est également considérée comme une infraction grave le fait de justifier la prolongation du délai de publication par des informations fausses ou inexactes.

Enfin, l'absence totale de notification à l'autorité compétente en matière d'emploi, ainsi que la falsification ou la dissimulation de données dans la notification, sont considérées comme des infractions très graves.

Le détachement inauthentique est définie dans la législation espagnole comme celui qui est effectué dans le seul but de contourner les obligations légales ou contractuelles applicables dans l'État membre de détachement. Les sanctions pour détachement inauthentique sont les mêmes que celles prévues pour les fautes graves.

Les montants financiers, en fonction du degré de gravité des infractions, sont les suivants :

- a) Pour les infractions mineures, une amende comprise entre 70 et 150 euros au niveau minimal, une amende comprise entre 151 et 370 euros au niveau moyen et une amende comprise entre 371 et 750 euros au niveau maximal.
- b) Infractions graves, avec une amende comprise entre 751 et 1 500 euros au niveau minimal, entre 1 501 et 3 750 euros au niveau moyen et entre 3 751 et 7 500 euros au niveau maximal.
- c) Infractions très graves, avec une amende, dans son degré minimal, comprise entre 7 501 et 30 000 euros; dans son degré moyen, comprise entre 30 001 et 120 005 euros ; et dans son degré maximal, comprise entre 120 006 et 225 018 euros.

Vous pouvez consulter les infractions et sanctions prévues par la législation sociale [ici](#).

Quelles sont les règles et procédures spécifiques applicables au détachement de ressortissants de pays tiers ?

Les entreprises de pays tiers sont soumises aux mêmes obligations que les entreprises de l'UE/EEE dans la mesure où ces dernières peuvent fournir des services en Espagne conformément aux dispositions des conventions internationales applicables.

En particulier, les entreprises des pays membres de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) doivent respecter les mêmes obligations que les entreprises des pays de l'UE/EEE.

Existe-t-il des clauses de responsabilité solidaire affectant les entrepreneurs en cas de non-paiement des travailleurs détachés ?

Les entreprises qui concluent ou sous-traitent avec d'autres l'exécution de travaux ou de services correspondant à leur propre activité à d'autres entreprises doivent vérifier que ces entrepreneurs sont à jour dans le paiement des cotisations sociales.

Les entrepreneurs et les sous-traitants sont solidairement responsables des obligations salariales envers leurs employés pendant une période d'un an à compter de l'achèvement des travaux.

Les salariés du contractant ou du sous-traitant doivent être informés par écrit par leur employeur de l'identité de l'entreprise principale pour laquelle ils fournissent des services à tout moment. Ces informations doivent être fournies avant le début de la prestation de services correspondante. Elles doivent inclure le nom ou la raison sociale de l'entreprise principale, son siège social et son numéro d'identification fiscale.

En Espagne, pour tous les travaux de construction soumis à un régime de sous-traitance, chaque entrepreneur est tenu de tenir un registre des sous-traitants. Ainsi, chaque chantier disposera d'un ou plusieurs registres des sous-traitants, dans lesquels seront consignées toutes les informations relatives à la présence simultanée de plusieurs entreprises sur le chantier. Ce registre établit les niveaux de sous-traitance, ainsi que les relations entre les différentes entreprises participant aux travaux, afin de déterminer la responsabilité en matière d'obligations salariales.

Les travailleurs des entrepreneurs et des sous-traitants, lorsqu'il n'y a pas de représentation des salariés, ont le droit de poser aux représentants légaux de l'entreprise principale des questions

concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué, à condition qu'ils partagent un lieu de travail et ne soient pas représentés.

Quelles informations l'employeur doit-il fournir aux travailleurs détachés avant leur détachement ?

Les informations que les employeurs doivent fournir aux travailleurs détachés en Espagne sont basées sur la réglementation nationale en vigueur, car la directive 2019/1152/UE relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles n'a pas encore été transposée en Espagne.

Conformément à la loi 45/1999 relative au détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation transnationale de services, il est établi que l'employeur doit communiquer au travailleur, suffisamment à l'avance, les informations relatives aux conditions essentielles du contrat de travail, notamment : le lieu de travail, la durée du détachement, la rémunération, les conditions d'hébergement et de séjour, les risques professionnels, la législation applicable, les procédures de réclamation.

La plupart de ces conditions contractuelles essentielles sont fixées dans la convention collective applicable au lieu de travail. Cette convention peut également prévoir des conditions d'information supplémentaires pour l'employeur.

Il convient de rappeler que l'entreprise doit informer et former ses travailleurs, avant le début du travail, sur les risques professionnels liés à l'emploi et les mesures préventives à adopter.

Glossaire

CGSC (Convention collective générale du secteur de la construction)

Il s'agit d'une convention collective qui fixe les conditions d'emploi des travailleurs du secteur de la construction en Espagne.

ETT (Agence de travail temporaire)

Il s'agit d'une entreprise privée qui met des travailleurs à la disposition d'autres entreprises pour pourvoir des emplois temporaires.

ET (Statut des travailleurs).

Il s'agit de la principale loi qui régit les relations de travail en Espagne. Elle s'apparente à un contrat général qui établit les droits et les devoirs des travailleurs et des entreprises. Cette loi garantit un cadre juridique qui protège les intérêts des deux parties et favorise des relations de travail justes et équitables.

ITSS (Inspection du travail et de la sécurité sociale)

Il s'agit d'un organisme public chargé de veiller au respect de la réglementation en matière de travail et de sécurité sociale.

LPRL (loi sur la prévention des risques professionnels)

L'objectif principal de cette loi est de garantir la sécurité et la santé de tous les travailleurs sur leur lieu de travail, quel que soit le secteur dans lequel ils travaillent.

TGSS (Trésorerie générale de la sécurité sociale)

Il s'agit d'un organisme public chargé de gérer la perception des cotisations sociales et le versement des prestations aux travailleurs.

SMI (Salaire minimum interprofessionnel)

Il s'agit du montant minimum qu'un employeur doit verser à un travailleur pour chaque heure travaillée.

Sources utiles

- Site web « L'Europe en mouvement »
- Guide pratique de la Commission européenne sur le détachement de travailleurs
- Brochure « Les travailleurs détachés dans le secteur de la construction » de l'Autorité européenne du travail Le seul site web officiel unique au niveau national sur le détachement

Site web officiel contenant des informations générales sur la vie et le travail dans le pays pour les étrangers

- Site web Eures « Conditions de vie et de travail en Espagne » Statut des travailleurs (ET)
- Inspection du travail et de la sécurité sociale - Réclamation (ITSS) Informations sur les infractions et les sanctions Personnes déplacées Informations sur les personnes déplacées de la TGSS
- Égalité de traitement et non-discrimination
- Convention générale du secteur de la construction (CGSC) Conventions collectives provinciales
- Sécurité dans la construction
- Guide technique pour l'évaluation et la prévention des risques liés aux travaux de construction. Réglementation en matière de santé et de sécurité
- Formation obligatoire en matière de santé et de sécurité dans la construction
- Entités habilitées à dispenser la formation obligatoire en matière de santé et de sécurité dans le secteur de la construction

Autres contacts

Ministère du Travail et de l'Économie sociale

Il s'agit du ministère espagnol chargé de faire respecter les droits des travailleurs, de promouvoir l'emploi et les politiques actives en faveur de l'emploi.

www.mites.gob.es/

Trésor public de la sécurité sociale

Il s'agit d'un organisme public chargé de gérer la perception des cotisations sociales et le versement des prestations aux travailleurs.

www.seg-social.es/

Inspection du travail et de la sécurité sociale

Il s'agit d'un organisme public chargé de veiller au respect de la réglementation en matière de travail et de sécurité sociale.

www.mites.gob.es/itss

Ministère de l'Égalité

Il s'agit d'un organisme gouvernemental espagnol chargé de promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, d'éradiquer la violence sexiste et de garantir les droits de toutes les personnes, indépendamment de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. www.igualdad.gob.es

Ministère des Finances et de la Fonction publique

Il s'agit d'un département du gouvernement espagnol chargé de la gestion des finances publiques du pays. Sa fonction principale est d'assurer la stabilité économique et financière par la conception et la mise en œuvre de politiques fiscales et budgétaires.

www.hacienda.gob.es

Confédération nationale de la construction

Il s'agit de l'organisation professionnelle la plus représentative du secteur de la construction en Espagne. Elle regroupe la grande majorité des associations professionnelles du secteur, couvrant toutes les activités et tous les domaines de la construction.

www.cnc.es / cnc@cnc.es

+34915624585

FICA UGT

Il s'agit de la fédération de l'industrie, de la construction et de l'agriculture de l'Union générale des travailleurs (UGT). Cette organisation syndicale représente et défend les intérêts de millions de

travailleurs dans des secteurs aussi divers que la métallurgie, l'automobile, le bois, la construction, l'agriculture et l'alimentation.

www.ugt-fica.org

HABITAT CCOO

Il s'agit d'une fédération syndicale qui fait partie de la Confédération syndicale des Commissions ouvrières (CCOO) et qui se consacre spécifiquement à la représentation des travailleurs des secteurs de la construction, du bois, de l'ameublement et du liège, ainsi que des services.

www.habitat.ccoo.es

Fondation pour le travail dans la construction

Il s'agit d'une organisation à but non lucratif créée en Espagne dont l'objectif principal est d'améliorer les conditions de travail et la sécurité dans le secteur de la construction. Elle est née d'un accord entre les principaux acteurs sociaux du secteur et, depuis lors, elle joue un rôle clé dans la professionnalisation et la modernisation du secteur.

www.fundacionlaboral.org / infocentro@fundacionlaboral.org

+34913984500

Confédération de la construction des Asturies

Il s'agit de l'organisation patronale la plus représentative du secteur de la construction dans la Principauté des Asturies. Elle regroupe la grande majorité des entreprises de construction asturiennes, des grands promoteurs aux petites entreprises locales.

www.cac-asprocon.as / info@cac-asprocon.as

+34985966251

Fondation pour l'emploi dans la construction de la Principauté des Asturies

Elle est spécialisée dans la prestation de services et de programmes visant à améliorer les conditions de travail et la formation dans le secteur de la construction dans la région. À l'instar de son homologue nationale, cette fondation joue un rôle crucial dans la promotion de la sécurité, de la qualité et de l'innovation dans le secteur de la construction asturien.

www.flc.es / flc@flc.es

+34985982818

Annexe

COÛTS SALARIAUX ET LEUR APPLICATION SELON LA CONVENTION COLLECTIVE DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION DANS LES ASTURIES

CALCUL DU COÛT HORAIRE POUR LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA CONSTRUCTION DANS LES ASTURIES

Pour déterminer le coût horaire pour 2024 dans le secteur de la construction dans les Asturies, nous avons pris en compte :

- Barème salarial pour l'année 2021 publié au BOPA n° 7 du 10/01/2024.

TABLEAU SALARIAL POUR L'ANNÉE 2024

Année : 366 jours

Hausse : 2,75 %

SUR LA TABLE FINALE ANNÉE 2023 CALCUL BASÉ SUR LES HEURES CONVENUES (1 736 heures)										
NIV	S. Base	P. Assise	VACANCES		ÉTÉ		NOËL		Retraite annuelle	par mois ⁽¹⁾
			Jour	Période	Jour	Période	Jour	Période		
II	68,04	9,14	8.474	3.101,48	17,0409	3.101,44	16.8561	3.101,52	34,789,41	32,94
III	55,75	9,14	7.068	2.586,89	14,2124	2.586,66	14.058	2.586,67	29,115,75	27,47
IV	54,22	9,14	6,9064	2.527,74	13.8892	2.527,83	13.7384	2.527,87	28,424,89	26,80
V	51,73	9,14	6,6102	2.419,33	13,2924	2.419,22	13.1483	2.419,29	27,262,65	25,68
VI	48,9	9,14	6,3291	2.316,45	12,7275	2.316,41	12.5894	2.316,45	26,003,24	24,47
VII	47,99	9,14	6,1221	2.240,69	12,3118	2.240,75	12.1785	2.240,84	25.470,45	23,96
VIII	46,5	9,14	5,9869	2.191,21	12,0397	2.191,23	11.9088	2.191,22	24,821,19	23,33
IX	44,4	9,14	5,7744	2.113,43	11,6123	2.113,44	11,4867	2.113,55	23,882,35	22,42
X	43,03	9,14	5,6968	2.085,03	11,456	2.084,99	11,3318	2.085,05	23.336,68	21,90
XI	42,38	9,14	5,587	2.044,84	11.2353	2.044,82	11.1137	2.044,92	22,997,79	21,57
XII	41,9	9,14	5,5006	2.013,22	11,0619	2.013,27	10.9415	2.013,24	22,741,66	21,32
XIII	31,35	9,14	4,0634	1.487,20	8.168	1.486,58	8.0832	1.487,31	17,618,22	16,38
Supplément mixte hors barème			2,95		Régime	42,46				
Kilométrage Euros/km			0,3990		1/2 régime	12,20				

(1) Cotisation au régime de pension pour 2024 - 1 % pour 2021 et 0,25 % pour 2023

Cotisation FLC Asturias. 2 € par jour. Coté par jour calendaire. Convention collective actuelle pour la construction dans la Principauté des Asturies.

- ▶ Application de l'arrêté du 14 mars 1969 et de l'arrêté du 21 mai 1979. La formule d'application est la suivante : $C = 1,4 \times A + B$.
 - C = Coût horaire de l'entreprise.
 - A = Rémunération du travailleur à caractère exclusivement salarial.
 - B = Rémunération non salariale du travailleur (indemnités, frais de transport, prime de distance, vêtements de travail, usure des outils, etc.)
- ▶ L'application des dispositions des articles 37 et 38 de la convention du bâtiment dans les Asturies relèverait de la rémunération non salariale du travail. Entre autres aspects, ils soulignent :
 - **Art. 37** – Obligation de prévoir une assurance couvrant l'indemnisation en cas de décès, d'invalidité permanente, etc.
 - **Art. 38** – Entre autres dispositions, il prévoit :
 - Vêtements de travail : deux combinaisons ou deux tenues, des combinaisons imperméables pour l'extérieur, seront fournies chaque année.
 - Équipement de protection individuelle.
 - Examens médicaux.
- ▶ Plan de pension du secteur de la construction. Année 2024. 1 % du montant des concepts salariaux des barèmes 2021 de la convention collective applicable, plus 0,25 % des concepts salariaux des barèmes 2023.
- ▶ Prime. Réductions des cotisations patronales aux plans d'emploi. Réduction de 100 % des cotisations patronales à la sécurité sociale pour les risques communs, exclusivement pour l'augmentation de la cotisation qui découle directement de la cotisation patronale au régime de retraite. RDL 08/2015 DA 47.4
- ▶ Sur la base des informations figurant dans la présente section, les ajustements suivants sont apportés :
 - Le coût réel des cotisations à la sécurité sociale pour un travailleur du secteur de la construction, soit 37,18 %, est pris comme référence. Il est ventilé, uniquement pour le coût de l'entreprise, conformément à l'article 4 de l'arrêté PJC/51/2024, du 29 janvier, publié au BOE 26 du 30/01/2024, comme suit :

- % Contingences courantes	23,60 %
- % Chômage (contrats à durée indéterminée)	5,50 %
- FOGASA	0,20 %
- Formation professionnelle	0,60 %
- Accidents du travail et maladies professionnelles	6,70 %
- Mécanisme d'équité intergénérationnelle...	0,58 %
 - Les frais de déplacement, les indemnités journalières ou les demi-indemnités journalières ne sont pas pris en compte, car ils seront ceux réellement engagés.
 - Le coût des examens médicaux ou des vêtements de travail n'est pas inclus, car il dépend du coût réel de chaque cas.
 - Dans tous les calculs, les jours de travail effectifs sont pris comme référence pour déterminer les primes exceptionnelles (présence, extra-salaire, etc.).

► **EXEMPLE DE CALCUL DU COÛT HORAIRE POUR L'ANNÉE 2024. – 1er officier – Groupe VIII.**
Travailleur sous contrat à durée indéterminée.

Concept	Description de l'opération	Montant
Salaire de base	Salaire de base x 336 jours par an	15 624,00
Plus prime de présence et prime mixte	Prix par jour plus prime d'ancienneté plus les suppléments pour les heures effectivement travaillées dans l'année	2,623,53
Paievements supplémentaires	Congés, été et Noël	6 573,66
Plan de retraite	Coût annuel du plan de pension	279,94
Salaire annuel brut (1) ...		25 101,13
FLC	Coût par jour x 366 jours	732,00
Cotisations sociales	Cotisations sociales 37,18 % du salaire annuel brut (sans dépasser le plafond de cotisation).	9.332,60
Prime au plan de retraite	Contraintes communes aux entreprises sur le coût annuel des plans de retraite	-66,07
Autres	Les coûts suivants ne sont pas pris en compte : Indemnités. EPI, services de santé, frais de déplacement, indemnités journalières ou demi-indemnités journalières, ou RC obligatoire dans le secteur de la construction	0,0
Coûts sociaux de l'entreprise (2) ...		9.998,53
COÛT HORAIRE	Salaire (1) + coûts sociaux (2) divisé par 1 736 heures	20,22
COÛT MOYEN PAR JOUR OUVRÉ	Coût horaire x 8 heures + part proportionnelle des paiements supplémentaires	147,76
COÛT MOYEN PAR MOIS CIVIL	Coût horaire x 8 heures + part proportionnelle des paiements supplémentaires	2 924,97

REMARQUE

Dans le cas des travailleurs à durée déterminée, il faudrait ajouter le coût de l'indemnité (7 % du salaire annuel) et la cotisation sociale serait de 38,38 %.

(1) Ce calcul inclut la partie proportionnelle des paiements extraordinaires.

**CALCUL DES COÛTS MENSUELS ET JOURNALIERS, ANNÉE 2024, DE L'EXEMPLE PRÉCÉDENT.
OFFICIEL 1ER GROUPE VIII**

Année 2024	Jours naturels (n)	Jours ouvrables (h)	Salaire brut mensuel (année)	Plan de pension (b)	Cotisations sociales (c)	FLC (d)	Prime du régime de retraite (e)	Coût brut mensuel T = (a+b+c+d+e)	Coût brut par jour ouvrable T/(h)	Coût brut par jour calendaire T/(n)	GRADES
Janvier-24	31	21	1.695,39	23,33	777,79	62,00	-5,51	2.553,00	121,57	82,35	
Février-24	29	20	1.590,30	23,33	729,76	58,00	-5,51	2.395,88	119,79	82,62	
Mars-24	31	18	1.659,12	23,33	764,30	62,00	-5,51	2.503,24	139,07	80,75	
24 avril	30	21	1.648,89	23,33	756,02	60,00	-5,51	2.482,73	118,23	82,76	
24 mai	31	20	1.683,30	23,33	773,29	62,00	-5,51	2.536,41	126,82	81,82	
24 juin	30	19	1.624,71	23,33	747,03	60,00	-5,51	2.449,56	128,92	81,65	
supplément été/24			2.191,23					2.191,23	18,41	12,04	nota 1
24 juillet	31	22	2.249,80	23,33	982,41	62,00	-5,51	3.312,03	150,55	106,84	Vacanze
Août-24	31	20	1.683,30	23,33	771,78	62,00	-5,51	2.534,90	126,75	81,77	
24 septembre	30	18	1.612,62	23,33	741,08	60,00	-5,51	2.431,52	135,08	81,05	
24 octobre	31	22	1.707,48	23,33	780,77	62,00	-5,51	2.568,07	116,73	82,84	
Novembre-24	30	20	1.636,80	23,33	750,07	60,00	-5,51	2.464,69	123,23	82,16	
24 décembre	31	17	1.647,03	23,31	758,30	62,00	-5,50	2.485,14	146,18	80,17	
supplément Noël/24			2.191,22					2.191,22	18,41	11,91	nota 1
Total pour l'année 2024...	366	238	24.821,19	279,94	9.332,60	732,00	-66,07	35.099,66			

Notes.

Remarque 1 – Pour déterminer le coût mensuel de l'exercice, il faut ajouter à chaque mois la partie correspondant à la rémunération supplémentaire correspondante.

Exemple : MOIS DE JANVIER : Coût brut journalier (121,57 €) + prime d'été (18,41 €) = 139,98

Congés - La convention collective du secteur de la construction prévoit 21 jours ouvrables ou 30 jours calendaires.

