

I. CONVENTIONS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL:

1. JOURNÉE DE TRAVAIL NORMAL: limitation à 8 heures par jour et à 48 heures par semaine

- Convention 1/1919, sur la durée du travail dans l'industrie; Accord 30/1930, sur la durée du travail dans le commerce et les bureaux.
- Réglementation espagnole: art. 34.1 Statut des Salariés (SS): maximum 40 heures par semaine de calcul annuel moyen (1.826 heures et 27 minutes).
- Norme espagnole: évaluation positive: le nombre maximal d'heures de travail autorisé par an est inférieur à celui autorisé par l'OIT.
- Critique: Pas de limite maximale absolue pour la journée quotidienne ou hebdomadaire: par convention collective, il est possible de dépasser la limite de 9 heures par jour (en respectant le repos entre deux journées consécutives et un jour et demi de repos hebdomadaire).

2. HEURES SUPPLÉMENTAIRES: OIT: autorisées dans des situations justifiées et graves (article 35.3 SS).

- Doubte juridique concernant les heures supplémentaires volontaires (qui sont obligatoires, si cela est convenu entre l'employeur et le salarié). Elles sont acceptées pour faciliter l'organisation productive de l'entreprise.
- Maximum: 80 heures par an. Non-conformité du législateur espagnol car: 1) il n'y a pas de limite quotidienne ni hebdomadaire; 2) la convention ne mentionne pas la possibilité de réduire les heures supplémentaires si l'état de santé du salarié l'exige.
- Rémunération: OIT: le taux de majoration horaire est fixé à 25%. Art. 35.1 SS espagnol: la majoration de rémunération n'est pas obligatoire.
- Contrôle: l'enregistrement du temps de travail total (non seulement des heures supplémentaires). Art 35.5 ST: le nombre d'heures travaillées doit être enregistré quotidiennement et totalisé par périodes de salaire.
- RD-loi 8/2019, 8 mars: vise à renforcer le contrôle de toute la journée de travail, non seulement des heures supplémentaires (Jugement de la Cour suprême, JCS, du 23 mars 2017, n° 1275: il ne pas obligatoire d'enregistrer toute la journée de travail).
- Art.10 RD-L: l'entreprise doit garantir l'enregistrement de la journée de travail y compris l'heure de début et de fin.
- Mode d'enregistrement: défini soit dans la convention collective, soit dans l'accord d'entreprise ou décidé par l'employeur.
- But de contrôle: obliger l'employeur à respecter la réglementation obligatoire sur le nombre maximal d'heures supplémentaires. Protéger les droits du salarié (santé, conciliation) et éviter la fraude aux cotisations sociales.

II. CONVENTIONS SUR LA DURÉE DU REPOS

1. REPOS HEBDOMADAIRE: Accord 14/1921 et 106/1957: tous les 7 jours, un repos minimal de 24 heures. Problème: il n'est pas respecté dans l'hôtellerie et le commerce.

- Espagne: art. 37.1 ST: tous les 7 jours: repos d'un jour et demi, cumulable par périodes de 14 jours.
- Controverse: *Forum judiciaire indépendant d'Espagne*: Règlement 1/2005, le juge doit être disponible pendant 12 jours consécutifs et n'aura droit au repos compensateur que s'il n'a pas d'affaires en cours.
- Comité d'experts de l'OIT: il s'agit d'une violation de la convention de l'OIT. Le gouvernement espagnol rétorque que ce régime de travail des juges est conforme à la Directive 2003/88 / CEE, du 4 novembre 2003.
- Il existe un décalage entre la convention de l'OIT et la directive communautaire, que le gouvernement espagnol doit résoudre.

2. CONGÉS ANNUELS: Convention 132/1970: Durée à déterminer par les États membres: minimum 3 semaines.

- Article 38 SS: minimum de 30 jours calendaires (amélioration de la convention de l'OIT). La loi interdit de priver le salarié de son congé en échange d'une compensation économique.
- Controverse importante: coïncidence d'une période de congés payés et d'un arrêt de travail pour cause de maladie (IT). Article 6.2 de la Convention de l'OIT: L'invalidité temporaire ne se chevauche pas avec les vacances.
- Espagne: absence de prévision légale dans le passé. Actuellement, les tribunaux distinguent 2 situations:
 - ❖ - Le salarié tombe malade **avant** son départ en vacances = congés reportés. LOIEMH 3/2007, 22 mars, modifie l'art. 38.3 SS en autorisant le report de congés dans certains cas d'arrêt maladie. Jugement de la Cour suprême (JCS) du 24 juin 2009: report de congés pourvu que la maladie survienne avant.
 - ❖ - Le salarié tombe malade **pendant** ses congés payés = avant 2012, pas de report possible. Loi 3/2012, du 6 juillet, établit une période de report de congés qui s'entend sur jusqu'à 18 mois à compter de la fin de l'année civile. JCS du 3 octobre 2012: le report de congés payés admis dans les deux situations afin d'assurer au salarié un repos effectif.
- Report de congés est applicable également aux vacances de Noël et à d'autres pauses.
- Il s'agit d'une modification positive visant à protéger la santé et l'équilibre vie professionnelle-vie privée du salarié. En règle générale, la législation espagnole est conforme à la réglementation de l'OIT en matière de travail et de repos, et dans certains cas même l'améliore.