



Traduction automatique par
DeepL, offerte par IR Share
aux lecteurs d'IR Notes

V ACCORD SUR L'EMPLOI ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE (V AENC)

Madrid, 10 mai 2023



INDEX

PRÉAMBULE.....	3
CHAPITRE I. NATURE JURIDIQUE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD INTERCONFÉDÉRAL.....	7
CHAPITRE II. NÉGOCIATIONS COLLECTIVES.....	8
CHAPITRE III. EMPLOI ET RECRUTEMENT.....	10
CHAPITRE IV. RETRAITE PARTIELLE ET FLEXIBLE.....	14
CHAPITRE V. FORMATION PROFESSIONNELLE ET QUALIFICATIONS.....	15
CHAPITRE VI. RÉMUNÉRATION.....	15
CHAPITRE VII. INCAPACITÉ TEMPORAIRE DUE À DES ÉVENTUALITÉS COMMUNES.....	17
CHAPITRE VIII. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	18
CHAPITRE IX. INSTRUMENTS DE FLEXIBILITÉ INTERNE.....	20
CHAPITRE X. TÉLÉTRAVAIL.....	23
CHAPITRE XI. DÉCONNEXION NUMÉRIQUE.....	25
CHAPITRE XII. ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	26
CHAPITRE XIII. HANDICAP.....	28
CHAPITRE XIV. DIVERSITÉ. LGTBI.....	29
CHAPITRE XV. VIOLENCE SEXUELLE ET SEXISTE.....	29
CHAPITRE XVI. TRANSITION TECHNOLOGIQUE, NUMÉRIQUE ET ÉCOLOGIQUE.....	30

PRÉAMBULE

Les organisations patronales CEOE et CEPYME et les organisations syndicales CCOO et UGT, signataires de cet accord, démontrent depuis plusieurs décennies leur attachement au dialogue social bipartite en tant qu'axe d'autogestion des relations de travail, la négociation collective étant le lieu où il trouve son expression maximale. Dans ce cadre, ce Vème Accord pour l'Emploi et la Négociation Collective (V AENC) s'inscrit dans un long fil historique qui relie divers accords conclus dans les premières années de la démocratie, les AENC précédents, les accords successifs pour la résolution autonome des conflits du travail et bien d'autres fruits du dialogue social bipartite qui, surtout ces dernières années, ont démontré la vitalité, la présence et la capacité d'adaptation des partenaires sociaux et notre ferme engagement à occuper un espace qui nous est propre.

Dans la période la plus récente, les fruits de ce dialogue social bipartite sont les III et IV AENC, qui ont guidé les critères de négociation collective entre 2015 et 2020, le VI Accord sur le règlement autonome des conflits du travail (VI ASAC) et, en raison de l'importance du moment que nous avons vécu, il convient de souligner l'Accord bipartite auquel nous sommes parvenus aux premières heures du 12 mars 2020 pour résoudre les problèmes causés par la crise pandémique dans le domaine du travail, Il convient de souligner l'accord bipartite auquel nous sommes parvenus aux premières heures du 12 mars 2020 pour résoudre les problèmes causés par la crise pandémique du COVID-19 dans le domaine du travail, qui s'est ensuite transformé, grâce au dialogue tripartite, en six accords sociaux pour la défense de l'emploi (ASDE), plus connus sous le nom d'accords ERTE, qui ont permis de sauver des millions d'emplois et d'activités commerciales sur tout le territoire national.

Dans des contextes extrêmement difficiles, comme ceux que connaît l'Espagne depuis 2020, les fruits du dialogue social tripartite ne peuvent être compris sans l'impulsion des organisations patronales et syndicales. Ce dialogue social entre le gouvernement et les partenaires sociaux a abouti non seulement aux six accords sur l'ERTE et à l'organisation de la reprise complète de l'activité, mais aussi à d'autres accords de travail importants, notamment l'élaboration de la réglementation sur le télétravail, la garantie des droits du travail des travailleurs affectés à la fourniture de services dans le domaine des plateformes numériques et la stratégie espagnole pour la santé et la sécurité au travail.

Dans le cadre de ces accords, il convient de souligner le principal résultat du dialogue social tripartite de la dernière période dans le domaine du travail, à savoir l'accord conclu en décembre 2021 sur la réforme du travail, concrétisé par le décret-loi royal 32/2021. Dans cet accord, le gouvernement, la CEOE, le CEPYME, les CCOO et l'UGT ont pu concentrer les objectifs sur les éléments qui devraient faciliter un changement de paradigme dans l'emploi et les relations de travail : un engagement en faveur des contrats à durée indéterminée et de la stabilité de l'emploi ; le

renforcement du mécanisme ERTE en tant que mesure de flexibilité interne qui permet d'améliorer la qualité de l'emploi et d'accroître la productivité.

contribuer à soutenir l'emploi et l'activité économique en période de difficultés des entreprises ou de transformations sectorielles plus profondes ; et renforcer la négociation collective et la valeur des conventions collectives en tant que moyen le plus efficace d'adapter les conditions d'emploi et de travail aux réalités des secteurs et des entreprises.

Bien que nous soyons conscients qu'il est encore trop tôt pour procéder à une évaluation complète et définitive des effets de cette réforme du travail, il est indéniable que les premiers résultats indiquent le succès des mesures convenues en ce sens qu'elles contribuent à éradiquer certaines pathologies de notre marché du travail, telles que l'emploi temporaire élevé ou la destruction massive d'emplois en temps de crise, et qu'elles ont renforcé le rôle de la négociation collective, mesures qui ont sans aucun doute un impact sur l'amélioration des conditions de vie des travailleurs et de la productivité des entreprises.

Tous ces accords soulignent la valeur du dialogue social aux niveaux bipartite et tripartite.

S'y ajoute aujourd'hui le cinquième accord sur l'emploi et la négociation collective. Chacun des accords nationaux de coopération qui l'ont précédé avait un contenu différent qui répondait aux situations du moment, jamais simples mais très différentes les unes des autres. Mais ils ont tous un point commun, qui est de chercher, par la négociation collective, à améliorer la situation des entreprises et à maintenir l'emploi et les conditions de travail, mais aussi d'enrichir le contenu de la négociation collective et de l'adapter aux changements et aux réalités qui se produisent dans la société, dans l'économie et sur le marché du travail, ainsi que d'aborder des contenus qui contribuent à résoudre des problèmes structurels tels que l'inégalité entre les femmes et les hommes ou la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Ainsi, le premier AENC, signé en février 2010 et valable jusqu'en 2012, visait à agir comme un "élément dynamisant de l'économie espagnole" pour défendre l'emploi à un moment où la crise économique profonde ne faisait que commencer. Le IIe AENC (2012-2014), signé dans la phase la plus aiguë de la crise et au milieu de mesures d'ajustement sévères, visait, par le biais de la flexibilité interne et de la modération salariale, à amorcer une reprise de l'économie espagnole, tout en préservant le rôle de la négociation collective et du dialogue social bipartite. Le IIIe AENC (2015-2017) a été signé au début d'une reprise de l'économie et de l'emploi et visait à consolider la situation de l'emploi et des entreprises. Le IVe AENC (2018-2020) visait à améliorer l'emploi, les salaires et les résultats des entreprises en tirant parti de la consolidation et de l'amélioration de l'économie espagnole.

La CEOE, le CEPYME, les CCOO et l'UGT ont à nouveau approuvé cette AENC dans un contexte complexe. L'éclatement d'une crise sanitaire sans précédent au début de l'année 2020, qui a effectivement paralysé l'activité dans le monde entier, a nécessité de concentrer tous les efforts pour surmonter cette situation. Et au milieu du processus de reprise de l'activité, d'autres situations ont suivi - blocage de l'approvisionnement de certains matériaux et composants, escalade des prix de l'énergie et de certaines matières premières - qui ont également culminé avec une guerre au cœur de l'Europe qui menaçait, entre autres, la reprise économique elle-même. Tout cela s'est traduit par une augmentation exorbitante des prix qui a détérioré le pouvoir d'achat des salaires et augmenté les coûts de production des entreprises. À ces éléments, tous conjoncturels mais dont certains ont des répercussions à plus long terme, s'ajoute la nécessité de faire face aux grandes transformations structurelles - numériques, écologiques, démographiques, de soins -, transformations profondément perturbatrices également pour l'emploi et le fonctionnement des entreprises, que la pandémie et les crises qui ont suivi ont accélérées.

C'est avec la volonté de relever ces défis que nous avons mené la négociation du Vème CCNP qui s'achève. Elle a débuté après la fin de la négociation tripartite qui a abouti à l'accord sur la réforme du travail de décembre 2021 et, dès le départ, elle a cherché à refléter la volonté déterminée des partenaires sociaux de renforcer le dialogue social bipartite afin de faire face, à partir de l'autonomie de la négociation collective et de la conviction de la nécessité de régir les relations de travail à partir de cette autonomie, à une situation économique extrêmement complexe et au déploiement dans la négociation collective de la réforme du travail convenue.

Le contexte d'incertitude maximale a entravé le processus de négociation, de sorte que nous ne sommes parvenus à un accord qu'en mai 2023 et que, par conséquent, l'ABC ne couvre pas la négociation collective en 2022. Pour cette année-là, bien qu'un grand nombre de secteurs et d'entreprises aient déjà conclu leurs conventions collectives, beaucoup d'autres doivent encore le faire. Dans ces cas, les parties à la négociation dans chacun des domaines aborderont les négociations en cherchant des solutions basées sur la situation et la réalité de leur propre domaine.

La Vème CCN sera en vigueur de 2023 à 2025, et conserve la nature juridique et la structure des CCN précédentes. Son contenu comprend, tout d'abord, un rappel des questions relatives à l'emploi et au recrutement que la réforme du travail prévoit de développer par le biais de la négociation collective, dans le but de consolider les objectifs de stabilité de l'emploi qui y sont établis depuis notre propre sphère. Nous avons également abordé les critères de détermination des augmentations salariales pour les années 2023 à 2025, dans le but de récupérer les salaires, ainsi que certaines recommandations sur la structure salariale.

En outre, nous sommes confrontés à la nécessité d'analyser, dans chacun des domaines d'action, l'évolution des indicateurs d'incapacité temporaire dérivés de contingences communes et d'établir des mesures d'action visant à améliorer la santé des travailleurs et à réduire la fréquence et la durée de ces processus, entre autres, en essayant de mieux utiliser les ressources des mutuelles qui collaborent avec la sécurité sociale sans modifier les compétences actuelles des services de santé publique et avec une pleine liberté pour le travailleur, ce pour quoi nous demandons instamment aux administrations compétentes dans ce domaine.

L'égalité entre les femmes et les hommes est maintenue dans une section contenant des engagements spécifiques, mais nous sommes également engagés dans une vision transversale qui intègre, dans une perspective de genre, des mesures dans le domaine de la structure des salaires, des systèmes de classification professionnelle ou des instruments de flexibilité interne dans l'intérêt d'une plus grande coresponsabilité entre les femmes et les hommes. Nous abordons également la nécessité d'agir dans le domaine de la pleine intégration des personnes handicapées dans l'emploi et contre la discrimination face à la diversité et à l'intégration des personnes LGTBI, et de lutter résolument contre la violence sexuelle et sexiste dans notre domaine de responsabilité, de protéger les victimes et de faire des lieux de travail des espaces sûrs.

Nous sommes également attachés aux mécanismes de flexibilité interne en tant qu'outils facilitant l'adaptation compétitive des entreprises et de l'activité productive et préservant la stabilité et la qualité de l'emploi et des conditions de travail, dans un équilibre approprié entre la flexibilité pour les entreprises et la sécurité pour les travailleurs. Parmi ces instruments, il convient de souligner, comme l'une des principales nouveautés de la récente réforme du travail, les critères partagés pour l'utilisation de l'ERTE et du nouveau mécanisme rouge en tant qu'outil de flexibilité interne qui maintient les emplois et les entreprises face à des mesures plus traumatisantes. Nous avons également l'intention de développer dans les négociations collectives tous les éléments que l'accord sur la nouvelle réglementation du travail à distance - ou télétravail -, conclu dans le cadre du dialogue social tripartite en 2020, renvoie à ces négociations. Et un nouvel engagement est pris pour établir des lignes directrices partagées pour le développement effectif du droit à la déconnexion numérique sur la base de l'autonomie collective.

Enfin et surtout, nous sommes fermement attachés au fonctionnement agile des mécanismes participatifs pour relever les défis majeurs posés par les grandes transformations technologiques, numériques et écologiques et les conséquences perturbatrices qu'elles ont sur les entreprises et leur activité et, par conséquent, sur l'emploi et ses conditions. Cela devrait permettre une transition juste vers une réalité qui n'est pas encore écrite, par l'anticipation, l'apprentissage tout au long de la vie et la reconversion, et combler les différentes lacunes afin que personne ne soit laissé pour compte.

Avec cet ANC, les partenaires sociaux offrent à l'ensemble de la société un accord qui apporte des certitudes et des engagements face à l'incertitude et aux défis importants auxquels nous sommes confrontés en tant qu'État. Compte tenu de nos capacités et de nos possibilités dans la sphère bipartite, nous pensons avoir fait notre travail et assumé nos responsabilités. Mais pour mener à bien certains de ces engagements, certaines actions ne dépendent pas uniquement de notre volonté, car elles requièrent l'action du gouvernement ou d'autres organismes. Parmi celles-ci, nous voudrions souligner la demande faite au gouvernement d'adapter les règlements actuels sur les révisions de prix dans les marchés publics afin de permettre leur mise à jour dans certaines situations. Les travailleurs et les entreprises impliquées dans les marchés publics dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre ne peuvent pas, une fois de plus, être les payeurs d'une règle qui empêche de facto la révision des prix et donc des salaires, même dans des situations extrêmes comme celles que nous connaissons aujourd'hui.

Toutes ces mesures ne peuvent rester sur le papier. La cinquième convention collective, comme les précédentes, contient des engagements et des accords qui devront être développés dans des milliers de processus de négociation dans des milliers de domaines différents, au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise. Car la force et la richesse du dialogue social bipartite et de son principal instrument, la négociation collective, ne résident pas seulement dans les grands accords généraux ; le plus important est que leur contenu s'étende à tous les domaines et soit adapté aux différentes réalités. Cet effort et cet engagement impliquent des milliers de personnes des organisations signataires de cet accord afin qu'il soit possible d'atteindre les objectifs visés et de consolider un climat de paix sociale, si nécessaire dans le contexte actuel.

CHAPITRE I

NATURE JURIDIQUE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD INTERCONFEDERAL

1. Nature juridique et champ d'application fonctionnel

Les organisations signataires, qui ont le statut d'être les plus représentatives au niveau des États, assument directement les engagements de cet accord et s'obligent donc à adapter leur comportement et leurs actions à ce qui a été convenu, chacune d'entre elles pouvant exiger des autres l'accomplissement des tâches ou des devoirs convenus.

Nous considérons également que les sujets de l'accord sont interdépendants et que leur traitement dans les conventions collectives peut être favorable aux entreprises et à l'emploi.

Les confédérations signataires intensifieront leurs efforts pour établir avec nos organisations respectives dans les secteurs ou branches d'activité, sans préjudice de l'autonomie collective des parties, les mécanismes et canaux les plus appropriés qui leur permettent d'assumer et d'ajuster leur comportement pour l'application des critères, lignes directrices et recommandations contenus dans le présent accord, dont la nature est contraignante.

2. Champ d'application temporel

L'accord sera en vigueur pendant trois ans (2023-2025).

Les organisations signataires se réuniront trois mois avant la fin de l'année 2025, afin d'entamer des négociations sur un nouvel accord interconfédéral de négociation collective d'une durée à déterminer.

3. Comité de suivi

Dans cet accord, nous avons mis en place un comité de suivi composé de trois représentants de chacune des organisations signataires.

Cette Commission est responsable de l'interprétation, de l'application et du suivi de ce qui a été convenu.

À la demande de l'une des organisations signataires, ce Comité peut user de ses bons offices pour résoudre les divergences qui pourraient surgir dans l'interprétation et l'application de ces dispositions dans le cadre de la négociation des conventions collectives.

Pendant la durée de l'accord, le comité de suivi se verra confier les tâches et articulera les groupes de travail que les parties jugeront appropriés d'un commun accord.

Le comité de suivi adopte son règlement intérieur lors de sa première réunion.

CHAPITRE II

DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La négociation collective est l'espace naturel d'exercice de l'autonomie collective des organisations patronales et syndicales et la sphère appropriée pour faciliter l'adaptabilité des entreprises, fixer des conditions et des modèles de travail qui permettent d'améliorer la productivité, de créer plus de richesse, d'augmenter l'emploi, d'en améliorer la qualité et de contribuer à la cohésion sociale.

Dans cette optique, les confédérations signataires du présent accord ont la ferme intention de promouvoir la négociation collective en encourageant l'ouverture de nouvelles unités de négociation et l'extension des unités existantes.

1. Validité et organisation du processus de négociation

Afin de préserver la validité des accords et de minimiser les impasses de négociation, nous proposons aux parties de négocier des conventions collectives :

- Promouvoir le renouvellement et la mise à jour des accords, en définissant des règles de validité, d'ultra-activité et de procédures de négociation qui stimulent l'intensification des négociations jusqu'à ce qu'elles soient conclues.
- Promouvoir l'utilisation de systèmes autonomes de résolution des conflits du travail, en tenant compte également des nouvelles fonctions incluses dans l'accord VI sur le règlement autonome des conflits du travail (VI ASAC), sur la promotion de la négociation collective et la prévention des conflits.

2. Comités mixtes

Les organisations signataires conviennent de la nécessité de renforcer les commissions paritaires et leurs fonctions, en les dotant d'un système de fonctionnement souple et flexible pour améliorer leur efficacité afin de renforcer l'autonomie collective.

A cet égard, nous rappelons qu'il convient de prendre en compte l'annexe des recommandations sur le fonctionnement des commissions mixtes incluse dans le VI ASAC.

Outre la définition des fonctions attribuées au comité mixte, il convient d'établir une procédure de fonctionnement régulière afin de pouvoir résoudre rapidement et efficacement les consultations et/ou les litiges émanant des lieux de travail.

La convention collective, quel que soit le domaine, régit les procédures à appliquer pour chaque question pour laquelle, en vertu d'une règle légale ou conventionnelle, l'intervention de la commission paritaire est prévue, en indiquant les délais de communication et/ou, le cas échéant, de résolution ; la documentation à présenter par l'entreprise ou par l'une des parties concernées et les garanties d'une audition.

Afin de faciliter les contacts et la communication avec les commissions paritaires, les personnes qui négocient les accords sont encouragées à les domicilier au siège de la Fondation SIMA ou de ses homologues régionaux, en fonction du champ d'application territorial de l'accord concerné.

3. Systèmes autonomes de règlement des conflits du travail

Les organisations signataires du présent accord s'engagent pleinement à renforcer le rôle des organes autonomes de règlement existants au niveau de l'État et de chaque communauté autonome, et nous appelons donc les parties à la négociation à promouvoir leur utilisation, en tenant également compte des nouvelles fonctions incluses dans le VIe accord sur le règlement autonome des conflits du travail (VI ASAC) pour encourager et promouvoir la négociation collective, la médiation préventive des conflits et l'intervention en cas d'impasse de la négociation collective, y compris les mesures et les plans d'égalité.

À cette fin, les conventions collectives devraient comporter des engagements et des références explicites à l'utilisation de procédures de médiation et/ou d'arbitrage dans les conflits collectifs, y compris les conventions d'arbitrage, en particulier en cas de non-application des conventions collectives et, le cas échéant, des conventions individuelles, qui peuvent survenir au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE III

EMPLOI ET RECRUTEMENT

Le 30 décembre 2021, le décret-loi royal 32/2021 du 28 décembre sur les mesures urgentes pour la réforme du travail, la garantie de la stabilité de l'emploi et la transformation du marché du travail a été publié, résultat d'un intense processus de dialogue social tripartite.

Ce nouveau cadre réglementaire intègre des références importantes à la négociation collective et un nouveau modèle de contrat de travail en Espagne, ce qui nous invite à introduire de manière ordonnée les changements significatifs qui affecteront les entreprises et les travailleurs.

À ce jour, la réforme du travail a donné de bons résultats. Pour continuer à progresser dans cette direction, les conventions collectives doivent contribuer à promouvoir la stabilité de l'emploi et l'utilisation appropriée des dispositions contractuelles, en développant les appels à la négociation collective lancés dans la loi, en particulier après la réforme.

1. Modalités de recrutement

Afin d'atteindre les objectifs décrits ci-dessus, les conventions collectives devraient reprendre et développer les appels à la négociation collective suivants :

- **Période d'essai :** durée destinée à faciliter la connaissance réciproque des parties contractantes ainsi que l'aptitude du travailleur et ses aptitudes, de même que son adéquation aux perspectives d'évolution professionnelle et à la demande de qualifications dans l'organisation de l'entreprise, en effectuant les expériences qui constituent l'objet de l'essai (art. 14.1 de l'ET).
- **Contrat à durée déterminée :**
 - Dans les conventions collectives :
 - convenir, le cas échéant, de moyens autres que la publicité pour assurer la transmission d'informations sur l'existence d'emplois permanents vacants auxquels les personnes ayant un contrat à durée déterminée peuvent postuler (article 15.7 du traité CE).
 - Dans les conventions collectives :
 - durée du contrat de substitution pour la couverture temporaire d'un emploi pendant le processus de sélection ou de promotion, avec une limite de trois mois (art. 15.3 de l'ET).
 - plans et critères de réduction de l'emploi temporaire conformément aux dispositions de l'article 15.8 de l'ET.
 - mesures visant à faciliter l'accès effectif aux actions incluses dans le système de formation professionnelle pour l'emploi (art. 15.8 de la TE).
 - Dans les accords sectoriels :
 - prolonger, le cas échéant, le contrat pour une durée maximale d'un an en raison de circonstances de production liées à un accroissement occasionnel et imprévisible de l'activité ou à des fluctuations de l'activité (art. 15.2 de l'ET).
- **Permanent-discontinu :**

Afin de favoriser la stabilité de l'emploi recherchée par la réforme du travail de 2021, qui, entre autres formules, se matérialise par le renforcement du contrat à durée indéterminée et discontinue en cas de travail intermittent et récurrent, nous recommandons de développer tout le potentiel de ce contrat par le biais de conventions collectives, en réglementant les aspects qui permettent de mieux l'adapter aux besoins des travailleurs, des secteurs et des entreprises.

Pour atteindre cet objectif, les conventions collectives devraient reprendre et développer les appels à la négociation collective suivants :

- Dans les conventions collectives ou, à défaut, dans les accords d'entreprise :
 - Critères objectifs et formels qui doivent régir l'appel, sachant que, dans tous les cas, l'appel doit être fait par écrit ou par tout autre moyen permettant de conserver une trace fiable de la notification (art. 16.3 de la LET).
 - Dans les conventions collectives sectorielles :
 - Dans les cas où le contrat permanent-discontinu est justifié par la conclusion d'un contrat ou d'un contrat de sous-traitance, la période maximale d'inactivité entre les contrats et les contrats de sous-traitance (art. 16.4 de l'ET).
 - Bourse sectorielle de l'emploi (art. 16.5 de l'ET).
 - Conclusion de contrats à temps partiel lorsque les particularités de l'activité du secteur le justifient (art. 16.5 de l'ET).
 - Recensement annuel du personnel permanent-discontinu (art. 16.5 ET).
 - Le cas échéant, période annuelle minimale de commande et montant de la fin de la commande, lorsque celle-ci coïncide avec la cessation de l'activité et qu'il n'y a pas de nouvelle commande (art. 16.5 de l'ET).
 - Dans les conventions collectives sectorielles ou, à défaut, dans les accords d'entreprise :
 - Procédure de formulation des demandes de transformation volontaire en contrat ordinaire à durée indéterminée (art. 16.7 de l'ET).
- **Temps partiel :**

Afin de maintenir un système d'embauche qui génère de la stabilité, nous pensons que le contrat à durée indéterminée à temps partiel peut être un outil approprié pour répondre aux besoins de flexibilité des travailleurs et des entreprises.

Afin de remplir cet objectif de manière adéquate, les conventions collectives devraient reprendre et développer les appels à la négociation collective suivants :

- Prolonger, le cas échéant, le nombre d'interruptions de la journée de travail, lorsque celle-ci est fractionnée (art. 12.4.b de l'ET).

- Procédure de formulation des demandes de conversion volontaire d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel et vice versa ou d'augmentation du temps de travail (art. 12.4.e de l'ET).
- Mesures visant à faciliter l'accès effectif à la formation professionnelle continue (art. 12.4.f de l'ET).
- Pourcentage maximum d'heures complémentaires, ne pouvant dépasser 60% des heures ordinaires contractées et ne pouvant être inférieur à 30% de celles-ci (art. 12.5.c de l'ET).
- Délai de préavis pour les heures supplémentaires (art. 12.5.d de l'ET).
- Pourcentage maximum d'heures complémentaires d'acceptation volontaire, ne dépassant pas 30 % des heures ordinaires contractées (art. 12.5.g de l'ET).

2. Recrutement de jeunes et de personnes en cours de requalification

Les organisations patronales et syndicales sont préoccupées par le grave problème du chômage des jeunes en Espagne et par la nécessité de faciliter la reconversion professionnelle afin de permettre la transition entre les secteurs qui disposent d'un excédent de personnel et ceux qui ont des difficultés à trouver des personnes ayant le profil professionnel requis, en particulier dans un environnement comme celui d'aujourd'hui, en constante évolution, dans lequel l'apprentissage tout au long de la vie est nécessaire.

Les négociations collectives devraient donc encourager l'embauche de jeunes et de personnes en transition dans l'emploi, en promouvant les contrats de formation et la formation en alternance comme moyen d'insertion et de reconversion.

À cette fin, les conventions collectives devraient reprendre et développer les appels à la négociation collective suivants :

- Dans les conventions collectives :
 - Critères et procédures visant à assurer une présence équilibrée d'hommes et de femmes (art. 11.6 de l'ET).
 - Engagements de transformer les contrats de formation en contrats à durée indéterminée (art. 11.6 de l'ET).
- Dans les conventions collectives :
 - Rémunération du temps de travail effectif du contrat d'alternance (art. 11.2.m du TCE).

- Rémunération, le cas échéant, du contrat d'obtention de la pratique professionnelle, à défaut de quoi elle sera celle du groupe professionnel et du niveau de rémunération correspondant aux fonctions exercées, en fonction du temps de travail effectif (art. 11.3.i de l'ET).
- Durée de la période probatoire dans les contrats d'accès à la pratique professionnelle (art. 11.3.e de l'ET).
- Pourcentage de travail en face à face dans les contrats de formation (DA 1^a de la loi 10/2021, du 9 juillet, sur le travail à distance).
- Dans les accords sectoriels nationaux ou régionaux et, à défaut, dans les accords sectoriels à un niveau inférieur :
 - Durée maximale et/ou minimale, dans les limites légales, des contrats pour l'obtention de la pratique professionnelle (art. 11.3. c de l'ET).
 - Emplois, activités, niveaux ou groupes professionnels pouvant être exercés par le biais d'un contrat de formation (art. 11.4.e de l'ET).

CHAPITRE IV RETRAITE

PARTIELLE ET FLEXIBLE

La retraite partielle et le contrat de secours doivent continuer à être un instrument La stratégie de l'UE en matière d'emploi est un élément clé du maintien de l'emploi et du rajeunissement de la main-d'œuvre.

À cette fin, les conventions collectives pourront reconnaître l'accès à la retraite partielle avec un contrat de remplacement conformément à la réglementation applicable et favoriseront, le cas échéant, les mécanismes de sa mise en œuvre dans chaque secteur et entreprise, en fonction des circonstances et des caractéristiques qui leur sont propres.

De même, les accords favoriseront des formules de retraite progressive et flexible afin de faciliter la transition entre la vie active et la retraite.

De même, les confédérations signataires du présent accord demandent instamment au gouvernement d'ouvrir la table du dialogue social afin de respecter les dispositions de la première disposition additionnelle du décret-loi royal 2/2023, du 16 mars, compte tenu de l'importance de la retraite partielle et du contrat de secours en tant qu'éléments essentiels pour le transfert des connaissances, le rajeunissement de la main-d'œuvre, l'amélioration de la productivité des entreprises et la création d'emplois dans des conditions de stabilité.

CHAPITRE V

LA FORMATION ET LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLES

Pour les organisations signataires, l'adaptation permanente de la main d'œuvre aux nouvelles réalités du monde du travail, tant au niveau des processus de production que d'organisation, est essentielle. Pour ce faire, des plans de formation continue sont indispensables qui, avec les mises à jour nécessaires, permettent aux travailleurs de répondre à ces nouvelles réalités, marquées, entre autres, par la transition numérique et écologique et le vieillissement de la population active.

L'apprentissage tout au long de la vie est essentiel si nous voulons promouvoir une nouvelle culture de l'apprentissage tout au long de la vie, qui prenne en compte la mise à jour constante des compétences des travailleurs, y compris sur le lieu de travail.

Conscientes de cela, les organisations signataires considèrent qu'il est essentiel de contribuer, par le biais de la négociation collective, à la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie en tant qu'élément stratégique pour l'amélioration de l'employabilité des travailleurs et de la compétitivité des entreprises, entre autres aspects, par le biais de critères ou de mesures visant à :

- Assurer l'égalité d'accès à la formation pour les travailleurs.
- Renforcer la formation pour faciliter la transition numérique et écologique des entreprises et des travailleurs.
- Promouvoir la formation duale dans les entreprises, adaptée aux caractéristiques du tissu productif et aux besoins de formation des travailleurs.
- Promouvoir la coresponsabilité des entreprises et des travailleurs dans les processus de formation.
- Promouvoir des instruments bipartites, sectoriels et intersectoriels dans la définition et le développement de la formation.

CHAPITRE VI

RÉMUNÉRATI

ON

Dans le contexte économique actuel, les organisations signataires de l'actuel AENC déclarent notre intention de mettre en œuvre, au cours de son mandat, une politique salariale qui contribuera simultanément à la reprise économique, à la création d'emplois et à l'amélioration de la compétitivité des entreprises espagnoles.

Pour y parvenir, nous convenons que des progrès dans la croissance des salaires, lorsque les réalités économiques des secteurs et/ou des entreprises le permettent, contribueront à augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs et à améliorer encore notre compétitivité et, par conséquent, à préserver et à créer des emplois.

1. Structure des salaires

Les conventions collectives devraient promouvoir la rationalisation des structures salariales, en intégrant les principes de transparence salariale et d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. À cette fin, il serait souhaitable d'organiser et de simplifier les compléments de salaire en tenant compte des spécificités de chaque sexe.

Les barèmes salariaux doivent être conformes à la classification professionnelle définie dans la convention.

En outre, les systèmes de rémunération variable doivent être clairement établis, fondés sur des critères objectifs et neutres du point de vue du genre. En outre, leur poids dans la rémunération globale doit être établi.

Des formules de rémunération flexibles peuvent également être prises en compte.

2. Critères de détermination des augmentations salariales

Les salaires négociés dans les années à venir devraient être augmentés conformément aux lignes directrices suivantes :

- Augmentation des salaires d'ici à 2023 : 4 %.

Après 2023, si l'IPC en glissement annuel en décembre 2023 est supérieur à 4 %, une augmentation supplémentaire maximale de 1 % sera appliquée à compter du 1er janvier 2024.

- Augmentation salariale pour 2024 : 3 % sont appliqués au résultat de l'augmentation visée au paragraphe précédent.

Après 2024, si l'IPC en glissement annuel en décembre 2024 est supérieur à 3 %, une augmentation supplémentaire maximale de 1 % sera appliquée à partir du 1er janvier 2025.

- Augmentation salariale pour 2025 : 3 % sont appliqués au résultat de l'augmentation du paragraphe précédent.

Après 2025, si l'IPC en glissement annuel en décembre 2025 est supérieur à 3 %, une augmentation supplémentaire maximale de 1 % sera appliquée à partir du 1er janvier 2026.

Les parties à la négociation doivent tenir compte des circonstances spécifiques de leur région pour fixer les conditions salariales, de sorte que l'application des lignes directrices ci-dessus puisse être adaptée dans chaque secteur ou entreprise, avec des situations très inégales de croissance, de résultats ou d'impact de l'augmentation du salaire minimum, avec l'objectif de maintenir et de créer de l'emploi.

3. Actualisation des prix pendant la durée des marchés publics

Les confédérations soussignées demandent instamment au gouvernement de modifier la réglementation relative à la révision des prix dans les processus contractuels découlant de la loi 9/2017, du 8 novembre, sur les contrats du secteur public, afin d'éliminer l'impossibilité de procéder à une révision des prix ou, au moins, de permettre des révisions de prix en cas de changements réglementaires, de conventions collectives ou de circonstances imprévisibles au moment de l'appel d'offres qui impliquent des augmentations des coûts de la main-d'œuvre.

4. Aide sociale complémentaire

Les organisations signataires du présent accord partagent une évaluation positive des systèmes de protection sociale complémentaire et ont jugé approprié d'aborder leur développement dans le cadre de la négociation collective.

C'est pourquoi nous proposons de promouvoir les plans de retraite pour l'emploi dans les conventions collectives, le cas échéant, par le biais d'entités sociales d'entreprise (EPSE), en tant que mesure d'épargne à long terme de nature finaliste et en tant que complément aux pensions publiques.

CHAPITRE VII

L'INCAPACITÉ TEMPORAIRE DUE AUX ALÉAS DE LA VIE

Les organisations patronales et syndicales signataires du présent accord expriment leur préoccupation quant aux indicateurs d'incapacité temporaire dérivés des contingences communes. À cet égard, nous souhaitons établir des lignes d'action pour améliorer la santé des travailleurs.

Dans ce contexte, nous demandons instamment à la négociation collective de :

- Établir des procédures communes et des domaines d'analyse de l'incapacité temporaire due à des contingences communes, y compris l'étude des causes, de l'incidence et de la durée des processus.

- Établir des lignes d'action permettant de réduire le nombre de processus et leur durée, ainsi que le suivi et l'évaluation de ces actions.

De même, les organisations signataires du présent accord considèrent que l'utilisation des ressources des mutuelles collaborant avec la sécurité sociale contribue à l'objectif d'amélioration des délais d'attente, des soins de santé des travailleurs et de la récupération de leur santé, ainsi qu'à la réduction de la liste d'attente dans le système public.

Pour atteindre cet objectif, les organisations signataires invitent les administrations compétentes en la matière à développer des accords avec ces mutuelles, afin de réaliser des tests diagnostiques et des traitements thérapeutiques et de réhabilitation dans les processus d'IT dus à des contingences communes d'origine traumatologique. Tout cela se fera dans le respect des garanties de confidentialité, de respect de la vie privée, de confidentialité, de consentement éclairé et de coordination avec les professionnels de la santé du système de santé publique.

Nous appelons également à l'activation d'organes tripartites nationaux et régionaux pour :

- Analyser les incapacités temporaires dues à des risques courants, y compris le suivi des causes, de l'incidence et de la durée des processus.
- Étudier l'impact de la réponse du système national de santé, dans chacun des domaines, sur les processus de TI.
- Établir des lignes d'action visant à protéger la santé des travailleurs et à réduire ainsi le nombre de processus et leur durée, y compris le suivi et l'évaluation de ces actions.

CHAPITRE VIII SANTÉ ET

SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les organisations signataires ont inclus les éléments suivants dans la stratégie espagnole de sécurité et la santé au travail 2023-2027, les nouveaux défis et objectifs de la sécurité et de la santé au travail.

À cet égard, nous pensons que la négociation collective est le moyen idéal d'adapter les conditions générales de santé et de sécurité au travail aux caractéristiques de chaque secteur ou organisation commerciale et de sa main-d'œuvre. Les conventions collectives devraient donc

- Promouvoir des protocoles et des guides d'accueil dans l'entreprise afin d'améliorer la sensibilisation et de générer une culture préventive.
- Établir des mesures spécifiques pour que les entreprises, avec la participation des représentants légaux des travailleurs ou, le cas échéant, avec les travailleurs, élaborent un plan global axé sur la promotion d'une culture préventive et la réduction des accidents du travail.
- Inclure la perspective de genre dans la gestion de la prévention au sein de l'entreprise.
- Inclure le handicap dans la gestion de la prévention.
- Promouvoir le développement de moyens et de procédures pour l'adaptation des emplois.
- Promouvoir l'attention portée au vieillissement et à ses implications pour le développement de l'activité professionnelle, en mettant en œuvre le contenu de l'accord-cadre autonome sur le vieillissement actif et l'approche intergénérationnelle, adopté par les partenaires sociaux européens, BusinessEurope, l'UEAPME, le CEEP et la CES, le 8 mars 2017.
- Progresser dans l'évaluation des risques liés aux lieux de travail éloignés.
- Progresser dans la gestion préventive des risques psychosociaux, en promouvant des programmes de prévention du stress lié au travail.
- Élaborer des protocoles de gestion des conflits psychosociaux associés à la violence et/ou au harcèlement au travail, y compris la cyberintimidation, le harcèlement moral et la violence dans les médias numériques, et en assurer le suivi.
- Développer la formation à la prévention des risques professionnels, y compris celle des travailleurs désignés et des représentants des travailleurs ayant des fonctions spécifiques en matière de prévention des risques professionnels, en adaptant son contenu et sa durée à la réalité des travailleurs et des entreprises et, dans le cas des travailleurs, en établissant des moyens d'accréditation.
- Inclure des programmes de formation et d'information sur les risques liés à l'utilisation des nouvelles technologies au travail et les mesures préventives à prendre à cet égard, ainsi que des critères de bonnes pratiques en matière de numérisation.
- Inclure des moyens et des mesures simples, efficaces et efficients pour la coordination des activités des entreprises, conformément à l'article 24 de la loi 31/1995, du 8 novembre, relative à la prévention des risques professionnels, et son développement par le biais du programme d'action de l'Union européenne

pour la prévention des risques professionnels.

Décret royal 171/2004 du 30 janvier 2004, auquel participent les représentants des travailleurs.

- Renforcer le développement de la surveillance collective de la santé.
- Élaborer des protocoles et des lignes directrices pour améliorer la gestion de la réintégration des travailleurs après un congé de maladie de longue durée.
- Aborder la question des dépendances et élaborer des plans de prévention et d'intervention. Mettre en place des instruments pour les identifier et les traiter dans le cadre de la prévention des risques professionnels.
- Privilégier l'action préventive sur les facteurs générateurs de certains risques par rapport à la simple mise en place de primes de toxicité, de pénibilité, de dangerosité et d'insalubrité.

CHAPITRE IX INSTRUMENTS

DE FLEXIBILITÉ INTERNE

Les confédérations signataires de cet AENC considèrent que les mécanismes d'adaptation internes sont préférables aux mécanismes externes et aux ajustements de personnel. Par conséquent, les accords doivent prévoir la flexibilité interne comme outil pour faciliter l'adaptation compétitive des entreprises et pour maintenir l'emploi, sa stabilité, sa qualité et l'activité productive, avec un équilibre approprié entre la flexibilité pour les entreprises et la sécurité pour les travailleurs.

L'expérience vécue pendant la pandémie a démontré l'importance de disposer de mécanismes tels que les plans de licenciement temporaire, dont la configuration actuelle trouve son origine dans l'accord bipartite signé par les signataires de cet AENC le 12 mars 2020, qui s'est ensuite transformé en accords tripartites pour la défense de l'emploi, puis en décret-loi royal 32/2021 sur la réforme du travail, afin de protéger l'emploi et l'activité des entreprises.

Pour les organisations signataires, la convention collective est l'instrument approprié pour articuler l'utilisation flexible dans l'entreprise d'éléments tels que le temps de travail et la mobilité fonctionnelle, dans le respect des dispositions légales et avec les garanties nécessaires pour les entreprises et les travailleurs.

Par conséquent, la convention collective peut régler les critères, les causes et les procédures d'application des mesures de flexibilité, ainsi que les procédures flexibles d'adaptation et de modification de ce qui a été convenu, avec la participation, dans les deux cas, des représentants des travailleurs et avec l'intervention, en cas de désaccord, de

des comités paritaires et des systèmes de règlement autonome des conflits. Elles comprendront également des dispositions permettant de résoudre rapidement et efficacement les cas de blocage des périodes de consultation et de négociation prévues par les préceptes du statut des travailleurs et affectées par la flexibilité interne.

1. Classification des professions et mobilité fonctionnelle

Les conventions collectives introduisent des systèmes de classification des emplois basés sur les groupes professionnels, conformément à l'article 22 du statut des travailleurs.

La définition des groupes professionnels doit garantir l'absence de discrimination directe ou indirecte entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article 28.1 du statut des travailleurs et de l'article 9 du décret royal 902/2020 du 13 octobre relatif à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même, les accords devraient promouvoir des instruments flexibles pour la mobilité fonctionnelle afin qu'ils fonctionnent comme un mécanisme de flexibilité interne et d'adaptation par les entreprises, en respectant dans tous les cas les droits et les garanties des travailleurs et de leurs représentants.

Il serait également important de promouvoir la polyvalence fonctionnelle et ses effets sur la rémunération par le biais de conventions collectives et d'accords d'entreprise.

2. Aménagement du temps de travail

Le temps de travail est un élément clé et de plus en plus pertinent, tant pour les travailleurs, en raison de son importance en termes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de coresponsabilité et de santé, que pour les entreprises, en termes de compétitivité et d'organisation.

En ce sens, les organisations signataires de cet AENC considèrent qu'il est essentiel d'adopter des formules flexibles d'aménagement du temps de travail dans la mesure où les processus de production et les services fournis le permettent, avec les garanties qui s'imposent pour les entreprises et les travailleurs et dans le respect des dispositions légales.

Afin de parvenir à une meilleure adaptation aux besoins des entreprises et des travailleurs, en vue de maintenir l'activité et l'emploi, les conventions collectives favorisent :

- La fixation préférentielle des heures de travail sur une base annuelle, afin de faciliter l'aménagement flexible du temps de travail.

- La mise en œuvre de la répartition irrégulière de la journée de travail afin de rendre compatibles les besoins productifs et organisationnels des entreprises avec la vie personnelle et familiale des travailleurs, en articulant les systèmes de compensation des différences, dues à l'excès ou à l'insuffisance, dérivées de cette répartition irrégulière.
- La rationalisation du temps de travail, en tenant compte des spécificités de chaque secteur ou entreprise, dans le but d'améliorer la productivité et de favoriser la conciliation de la vie professionnelle, familiale et personnelle.
- Flexibilité des horaires d'entrée et de sortie du travail, lorsque le processus de production et d'organisation le permet.

3. *Non-application de certaines conditions de travail dans les conventions collectives*

En cas de non-demande, la procédure se déroule conformément à l'article 82.3 du Statut des travailleurs.

Lorsque les conventions collectives contiennent des clauses de non-application des conditions de travail établies dans la convention collective, dans le but de garantir le maintien de l'emploi et en tant qu'instrument de flexibilité interne permettant d'éviter les procédures de réglementation du travail temporaire et du licenciement, les aspects suivants doivent être pris en compte, outre la nécessité de notifier l'accord de non-application à la commission paritaire de la convention collective :

- **Documentation** : La documentation à fournir par l'entreprise est celle qui est nécessaire pour que les représentants des travailleurs aient une connaissance fiable des raisons invoquées pour justifier la non-demande.
- **Durée temporaire de la non-application** : compte tenu du caractère exceptionnel de cette mesure, la durée peut être modulée en fonction des circonstances motivant la non-application, mais ne peut excéder la période de validité de l'accord appliqué et ne peut en aucun cas se prolonger au-delà du moment où un nouvel accord devient applicable dans l'entreprise concernée.
- **Contenu de l'accord de non-application** : La non-application de la convention collective ne doit en aucun cas produire un vide réglementaire en ce qui concerne les conditions de travail dont la non-application est convenue, de sorte que l'accord de non-application doit déterminer la réglementation de substitution à celle contenue dans la convention collective non appliquée.

L'accord de non-application ne peut impliquer le non-respect des obligations établies dans l'accord concernant l'élimination de la discrimination salariale fondée sur le sexe ou celles prévues, le cas échéant, dans le plan d'égalité applicable dans l'entreprise.

4. Procédures de licenciement temporaire - ERTE - et mécanisme RED

L'expérience de la pandémie a montré l'importance de mettre en place des mécanismes permettant aux entreprises de procéder aux ajustements requis par la transition vers de nouveaux scénarios, en conciliant l'adaptation des entreprises à de nouveaux environnements et la sauvegarde de l'emploi. À cette fin, les conventions collectives devraient

- Renforcer les plans de licenciement temporaire, en tant que mesure de flexibilité interne, pour faire face aux situations temporaires et faciliter l'adaptation des entreprises, permettant ainsi de maintenir l'emploi.
- Développer des objectifs et des critères pour la mise en œuvre des ERTE.
- Privilégier l'adoption de mesures de réduction du temps de travail à la suspension des contrats.
- Garantir la transparence dans la transmission des informations, en veillant à ce que les représentants des travailleurs soient informés en temps utile, de manière suffisante et adéquate.
- Configurer les propositions de contenu de formation à développer en cas d'activation du mécanisme RED ou des ERTE.
- Créer des mesures pour soutenir la formation et la requalification des travailleurs dans les ERTE.

En outre, les signataires de l'AENC rappellent aux négociateurs sectoriels que l'activation de la modalité sectorielle du mécanisme RED requiert une demande des organisations syndicales et patronales les plus représentatives au niveau national, conformément à l'article 47 bis du Statut des travailleurs.

Il rappelle également l'importance de prendre en compte la situation particulière des PME et l'impact sur les territoires des processus de restructuration des entreprises, compte tenu de leur impact sur la société, l'économie et l'emploi.

CHAPITRE X

TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail en tant que forme d'organisation du travail est réglementé par la Loi 10/2021 du 9 juillet sur le travail à distance (LTD), mettant en œuvre l'accord conclu dans le cadre du dialogue social tripartite.

L'un des éléments les plus singuliers de ce règlement est le grand nombre d'appels à la négociation collective en tant que canal approprié pour sa mise en œuvre, adapté aux caractéristiques particulières de chaque secteur ou entreprise.

Compte tenu de l'utilisation croissante du télétravail, qui s'est accélérée au cours de la pandémie de COVID- 19, les conventions collectives devraient reprendre et développer les appels suivants à la négociation collective :

- Identification des emplois et des fonctions susceptibles de faire l'objet d'un travail à distance (DA 1^a de l'ILD).
- Conditions d'accès et de développement de l'activité de télétravail (DA 1^a de la LTD).
- Durée maximale du travail à distance (DA 1^a de l'ILD).
- Jour ouvrable minimum en personne (DA 1^a de l'ILD).
- Pourcentage de la journée de travail ou de la période de référence pour le t r a v a i l à distance (DA 1^a de l'ILD).
- Contenus supplémentaires à ceux prévus par la réglementation légale pour l'accord individuel (DA 1^a de la LTD).
- Modalités d'exercice de la réversibilité (art. 5.3 et DA 1^a de la LTD).
- Mécanisme de compensation ou de paiement par l'entreprise des dépenses liées à l'équipement, aux outils et aux moyens liés au développement de l'activité professionnelle (articles 7.b et 12.2 de la LTD).
- Mécanismes et critères pour le passage du travail en face à face au travail à distance ou vice versa, ainsi que des préférences liées à des circonstances telles que la formation, la promotion et la stabilité dans l'emploi de personnes présentant une diversité fonctionnelle ou des risques spécifiques, le cumul d'emplois ou de postes, ou certaines circonstances personnelles ou familiales (article 8.3 de la DLT).

La conception de ces mécanismes doit éviter la perpétuation des rôles et des stéréotypes liés au genre et prendre en compte la promotion de la coresponsabilité entre les femmes et les hommes (art. 8.3 de la DLT).

- Fourniture et entretien par l'entreprise des moyens, équipements et outils nécessaires à l'exercice de l'activité de télétravail (article 11, paragraphe 1, de la directive sur le télétravail).
- Conditions d'utilisation à des fins personnelles du matériel informatique mis à disposition par l'entreprise (art. 17 de la LTD).

- Moyens et mesures pour garantir l'exercice effectif du droit à la déconnexion dans le cadre du travail à distance et l'organisation appropriée de la journée de travail de manière à ce qu'elle soit compatible avec la garantie des périodes de repos, ainsi que les circonstances extraordinaires pour la modulation de ce droit (art. 18.2 et DA 1^a de la LTD).
- Conditions pour assurer l'exercice des droits collectifs des télétravailleurs (art. 19 de la DLT).
- Conditions et instructions d'utilisation et de conservation établies dans l'entreprise en ce qui concerne le matériel ou les outils informatiques (art. 21 de la LTD).

CHAPITRE XI

DÉCONNEXION

NUMÉRIQUE

Le droit à la déconnexion numérique est la limitation de l'utilisation des nouvelles technologies.

en dehors de la journée de travail spécifique pour garantir le temps de repos, les jours fériés et les vacances des travailleurs. Ce droit contribue à la santé, notamment en ce qui concerne le stress technologique, à l'amélioration du climat de travail et de la qualité du travail, ainsi qu'à la conciliation de la vie personnelle et professionnelle, en renforçant d'autres mesures réglementées dans ce domaine.

Dans le cadre des conventions collectives, et conformément aux dispositions de l'article 20 bis du Statut des travailleurs et de l'article 88 de la loi organique relative à la protection des données à caractère personnel et à la garantie des droits numériques, le droit à la déconnexion numérique sera garanti tant pour les travailleurs qui exercent leur activité en personne que pour ceux qui fournissent des services par le biais de nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, horaires flexibles ou autres), en s'adaptant à la nature et aux caractéristiques de chaque emploi ou fonction.

Pour réglementer ce droit dans le cadre des négociations collectives, les critères suivants doivent être pris en compte :

- La déconnexion numérique est reconnue et formalisée comme un droit à ne pas utiliser d'appareils numériques en dehors des heures de travail. Nonobstant ce qui précède, la connexion volontaire d'un employé n'entraîne aucune responsabilité de la part de l'entreprise.
- Le droit à la déconnexion s'applique à tous les dispositifs et outils capables de maintenir la journée de travail au-delà des limites de la journée de travail légale

ou conventionnelle établie et distribuée dans le calendrier de travail régissant chaque entreprise.

- En cas d'appel ou de communication en dehors des heures de travail, les employés ne sont pas tenus d'y répondre et leurs supérieurs ne peuvent pas non plus exiger de réponse en dehors des heures de travail, sauf en cas de circonstances exceptionnelles de force majeure, justifiées, susceptibles d'entraîner un risque grave pour les personnes ou des dommages potentiels pour l'entreprise et nécessitant l'adoption de mesures urgentes et immédiates.
- Les entreprises veillent à ce que les travailleurs qui font usage de ce droit ne fassent l'objet d'aucune différence de traitement ou de sanction et ne soient pas désavantagés lors de l'évaluation de leurs performances ou de leur promotion.
- Les entreprises peuvent mener des actions de formation et de sensibilisation de leur personnel à l'utilisation raisonnable des outils technologiques afin d'éviter le risque de fatigue informatique.
- Elles sont considérées comme de bonnes pratiques pour une meilleure gestion du temps de travail :
 - Programmer des réponses automatiques pendant les périodes d'absence, en indiquant les dates auxquelles vous ne serez pas disponible et en désignant l'adresse électronique ou les coordonnées des personnes à qui vous avez confié des tâches pendant votre absence.
 - Utilisez l'envoi différé pour vous assurer que les communications sont effectuées pendant les heures de travail du destinataire.

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les organisations patronales et syndicales signataires du présent accord partagent la nécessité de promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans l'emploi. Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire de continuer à progresser dans les mesures qui contribuent à éliminer les inégalités qui se produisent dans les entreprises, ainsi que d'aller plus loin dans les mesures de conciliation coresponsable de la vie personnelle, professionnelle et familiale, qui doivent être rendues compatibles avec les besoins organisationnels et productifs des entreprises. La négociation collective est le cadre approprié pour faire progresser les mesures établies par la loi et les adapter aux réalités des entreprises et des lieux de travail, ainsi qu'à celles des travailleurs. C'est pourquoi les conventions collectives, dans le cadre de leurs compétences, doivent :

- Faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une question transversale dans tous les contenus de la convention collective.

- Mettre à jour son contenu et sa formulation pour l'aligner sur la législation actuelle, en développant les questions que les différentes réglementations renvoient à la négociation collective.
- Mettre en place des mesures favorisant le recrutement des femmes, en particulier dans les secteurs, les entreprises et les professions où elles sont sous-représentées, afin de contribuer à l'égalité réelle et de réduire l'écart entre les hommes et les femmes.
- Promouvoir la participation des femmes aux processus de formation dans les entreprises, en particulier dans les groupes professionnels où elles sont sous-représentées, et diffuser l'offre de formation par des canaux appropriés, ainsi que par l'utilisation d'un langage et d'images inclusifs.
- Réglementer les critères de promotion et d'avancement de manière à ce qu'ils ne conduisent pas à une discrimination indirecte, sur la base d'éléments objectifs de qualification et de capacité, en établissant des mesures d'action positive qui contribuent à remédier à la sous-représentation des femmes dans certains groupes ou catégories.
- Établir des critères de rémunération transparents, y compris la définition et les conditions de toutes les primes et de tous les compléments de salaire ; éviter la définition de compléments ou de primes ayant un biais sexiste marqué ; déterminer au niveau de l'entreprise les emplois de valeur égale ; et assurer le respect effectif des dispositions du décret royal 902/2020, du 13 octobre, sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, afin de combler l'écart de rémunération.
- Incorporer des mesures de flexibilité interne qui facilitent la conciliation coresponsable de la vie personnelle, familiale et professionnelle des employés.
- Garantir les ressources nécessaires au développement effectif et efficace des mesures d'égalité.
- Développer les modalités d'exercice du droit de demander une adaptation des horaires de travail, en précisant les principes et les règles d'octroi de ces adaptations, leur annulation et les délais de réponse aux demandes, afin de rendre effectif le droit à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.
- Dans le cadre de la planification annuelle des congés, telle que définie à l'article 38 du Statut des travailleurs, progresser sur des alternatives flexibles qui rendent les besoins de conciliation des travailleurs compatibles avec les besoins organisationnels des entreprises.

CHAPITRE XIII

HANDICAP

De l'avis des organisations signataires, il s'agit d'une bonne occasion de faire le point sur le fonctionnement et l'efficacité des réglementations et des politiques publiques développées dans ce domaine et de promouvoir, à partir du dialogue social tripartite, les changements et les adaptations nécessaires pour l'avenir, changements qui devraient renforcer le rôle que le dialogue social et la négociation collective devraient jouer dans la conception et la mise en œuvre concrète de ces mesures.

Au-delà des changements réglementaires à venir, la négociation collective doit contribuer à l'établissement d'un cadre équitable pour le développement des conditions de travail des personnes handicapées, en promouvant des actions visant à éliminer les obstacles qu'elles rencontrent dans leur vie professionnelle et, le cas échéant, en prévoyant des actions positives lorsque des situations de départ inégales liées aux conditions de travail sont constatées.

À cette fin, il est proposé de développer les mesures suivantes dans les conventions collectives :

- Dépasser l'inclusion isolée et partielle de certaines clauses qui, dans de nombreux cas, se limitent à reproduire des questions de stricte conformité légale ou réglementaire, en favorisant un traitement transversal du handicap, qui permette de progresser en matière d'égalité et d'éviter les discriminations sur le lieu de travail.
- Contribuer à l'intégration du handicap dans le domaine de la négociation collective, en améliorant la connaissance et la sensibilisation des différents agents impliqués dans les processus de négociation collective sur les éléments à incorporer pour l'inclusion, la non-discrimination et l'accessibilité des personnes handicapées sur le lieu de travail.
- Incorporer dans la convention collective des dispositions spécifiques prévoyant des mesures spécifiques pour contribuer à l'égalité effective des chances entre les femmes et les hommes handicapés sur le lieu de travail.
- Inclure dans les conventions collectives des dispositions qui contribuent à la mise en œuvre effective de questions telles que l'adaptation des postes de travail, l'aménagement raisonnable, l'accessibilité universelle, l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi, la formation et l'évolution de carrière, les conditions de travail, l'adaptation et l'aménagement du temps de travail en raison d'un handicap, etc.
- En particulier, les négociations collectives devraient aborder le problème du handicap acquis, dans le but d'établir des mesures

nécessaires au maintien de l'emploi : adaptation de l'emploi ; processus de mobilité fonctionnelle vers des emplois adaptés à la nouvelle situation, associés à des processus de formation et de requalification, etc.

- Mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation des clauses incluses dans les accords et de leur impact social, ainsi que des mesures correctives à la lumière des résultats de cette évaluation.

CHAPITRE XIV

DIVERSITÉ. LGTBI

Les organisations d'employeurs et les syndicats partagent la nécessité de promouvoir la diversité au sein de la main-d'œuvre, en tirant parti du potentiel humain, social et économique de cette diversité.

Pour atteindre cet objectif, les conventions collectives doivent

- Promouvoir l'hétérogénéité de la main-d'œuvre.
- Créer des espaces de travail inclusifs et sûrs.
- Favoriser l'intégration et la non-discrimination du collectif LGTBI sur le lieu de travail par des mesures spécifiques, conformément aux dispositions de l'article 15.1 de la loi 4/2023, du 28 février, pour l'égalité réelle et effective des personnes trans et pour la garantie des droits des personnes LGTBI.
- Veiller à ce que les protocoles sur le harcèlement et la violence au travail incluent la protection des personnes LGTBI sur le lieu de travail.

CHAPITRE XV

VIOLENCES SEXUELLES ET

VIOLENCES FONDÉES SUR LE

GENRE

Les organisations patronales et syndicales signataires partagent la nécessité de promouvoir la prévention de la violence sexuelle et de s'attaquer au grave problème de la violence fondée sur le genre, ainsi que de garantir les droits de ses victimes, et considèrent que l'action de la négociation collective devrait être renforcée pour :

- Promouvoir des conditions de travail qui garantissent que les entreprises et les lieux de travail sont des espaces sûrs, exempts de violence et de harcèlement sexuels et sexistes, ainsi que la dignité des travailleurs, en évitant

les comportements contraires à la liberté et à l'intégrité sexuelles sur le lieu de travail.

- Établir des procédures ou des protocoles d'action spécifiques pour la prévention et le signalement du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe, conformément aux dispositions de l'article 48 de la loi organique 3/2007, du 22 mars, pour l'égalité effective des femmes et des hommes, et de l'article 12 de la loi organique 10/2022, du 6 septembre, sur la garantie intégrale de la liberté sexuelle.
- Promouvoir l'incorporation dans les protocoles de harcèlement de mesures "préventives" pour soutenir les victimes, afin de garantir leur intégrité et la continuité de leur emploi au cours de la procédure de plainte. Lorsque le protocole sur le harcèlement le prévoit ou que la victime le demande, la participation de la représentation légale des travailleurs ou d'une délégation de celle-ci doit être assurée. Dans tous les cas, les principes de confidentialité, de rapidité, de respect de la vie privée et d'impartialité doivent être préservés, afin de protéger la victime et les personnes impliquées dans la procédure découlant de la plainte.
- Promouvoir l'élaboration et la diffusion de codes de bonnes pratiques, la mise en œuvre de campagnes d'information, ainsi que la sensibilisation et la formation pour une protection complète contre les violences sexuelles (art. 12 de la LO 10/2022, précitée).
- Faciliter l'exercice des droits reconnus dans le domaine du travail pour les victimes de violence sexiste par la loi organique 1/2004, du 28 décembre, sur les mesures de protection intégrale contre la violence sexiste.

LA TRANSITION TECHNOLOGIQUE, NUMÉRIQUE ET ÉCOLOGIQUE

1. Transition technologique et numérique

L'introduction de nouvelles technologies dans l'organisation du travail est un investissement stratégique fondamental pour l'avenir des entreprises et pour l'augmentation de leur productivité et de leur compétitivité.

La mise en œuvre des technologies numériques présente des avantages évidents pour les entreprises et les travailleurs en termes de nouvelles opportunités d'emploi, d'augmentation de la productivité, de nouveaux modes d'organisation du travail et d'amélioration de la qualité des services et des produits, mais elle pose également des défis en termes d'impact sur les conditions de travail. Afin de favoriser une transition équitable, inclusive et bénéfique pour tous, il est essentiel que les conventions collectives sectorielles et d'entreprise intègrent des mesures visant à relever ces défis, conformément à ce qui suit

dans l'accord-cadre européen sur la numérisation^[1] et dans le présent ACSC, en adaptant ces mesures aux réalités de chaque secteur, activité et entreprise et en anticipant leurs impacts sur les lieux de travail.

Dans le cadre du développement de cet accord-cadre, signé par les partenaires sociaux européens, les signataires de la V AENC considèrent que les conventions collectives sectorielles et d'entreprise doivent promouvoir et encourager la transformation numérique sur le lieu de travail dans le cadre de processus participatifs et nous pensons qu'il est approprié qu'elles établissent des procédures spécifiques pour l'information préalable de la représentation légale des travailleurs, des projets de numérisation des entreprises et de leurs effets sur l'emploi, les conditions de travail et les besoins de formation et d'adaptation professionnelle de la main-d'œuvre, avec un engagement de formation continue pour améliorer les compétences numériques des travailleurs afin de faciliter cette transition dans l'entreprise.

De même, les négociations collectives favoriseront une politique d'égalité des chances afin de garantir que la technologie numérique profite à tous les travailleurs, en surmontant le fossé de l'âge.

De même, des mesures d'action positive seront encouragées pour éviter la fracture numérique entre les femmes et les hommes, en particulier dans les compétences avancées, en garantissant les processus de formation nécessaires pour s'adapter aux changements sur le lieu de travail résultant des transformations numériques de l'entreprise, conformément aux critères établis par la réglementation du travail.

Les questions prioritaires liées à la numérisation qui doivent être développées dans le cadre des négociations collectives sont les suivantes :

2. Accord-cadre européen sur la numérisation

Les organisations signataires du présent accord considèrent qu'il est prioritaire d'adapter l'accord-cadre européen sur la numérisation à chaque domaine de négociation, en assumant l'engagement commun des partenaires sociaux européens intersectoriels à relever le défi commun de la transformation numérique du monde du travail.

Dans cet alignement sur leur cadre de négociation, les conventions collectives devraient :

- Encourager la collaboration entre les entreprises, les travailleurs et leurs représentants afin d'aborder des questions telles que les compétences, l'organisation du travail et les conditions de travail.

¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5665>

- Stimuler l'investissement dans les compétences numériques et leur mise à niveau.
- Promouvoir une approche axée sur les personnes, notamment en ce qui concerne leur formation et leur autonomisation, les modalités de connexion et de déconnexion, l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle sûrs et transparents, ainsi que la protection de la vie privée et de la dignité des travailleurs.

3. Intelligence artificielle (IA) et garantie du principe de contrôle humain et du droit à l'information sur les algorithmes

L'IA aura progressivement un impact significatif sur le monde du travail et, si elle n'est pas utilisée de manière correcte et transparente, elle pourrait conduire à des décisions biaisées ou discriminatoires en matière de relations de travail.

Conformément à l'accord-cadre européen sur la numérisation, le déploiement de systèmes d'IA dans les entreprises doit respecter le principe du contrôle humain sur l'IA et être sûr et transparent. Les entreprises doivent fournir aux représentants légaux des travailleurs des informations transparentes et compréhensibles sur les processus basés sur l'IA dans les procédures de ressources humaines (recrutement, évaluation, promotion et licenciement) et veiller à ce qu'il n'y ait pas de parti pris ou de discrimination.

Dans le cadre du dialogue social tripartite espagnol, il a été convenu, dans le décret-loi royal 9/2021 du 11 mai, modifiant le texte révisé de la loi sur le statut des travailleurs, approuvé par le décret-loi royal 2/2015 du 23 octobre, afin de garantir les droits du travail des personnes effectuant des livraisons dans le domaine des plateformes numériques, d'incorporer une lettre d) à l'article 64.4 du Statut des travailleurs concernant le droit à l'information sur les paramètres, les règles et les instructions sur lesquels se basent les algorithmes ou les systèmes d'intelligence artificielle qui affectent la prise de décision pouvant affecter les conditions de travail, l'accès et le maintien de l'emploi, y compris le profilage.

La négociation collective a un rôle clé à jouer dans l'établissement de critères garantissant une utilisation appropriée de l'IA et dans le développement de l'obligation de faire régulièrement rapport à la représentation des travailleurs.

Le déploiement des systèmes d'IA dans les administrations publiques doit également respecter le principe du contrôle humain et être sûr et transparent. Sur la base de ce qui précède, les confédérations signataires du présent accord demandent instamment au gouvernement de fournir aux partenaires sociaux, par l'intermédiaire des organes de participation institutionnelle, des informations suffisantes pour garantir la transparence numérique et algorithmique, en particulier des formules qui configurent les applications liées aux relations de travail et à la protection sociale.

4. Transition écologique

La transition verte, la décarbonisation de l'énergie et l'économie circulaire, ainsi que la numérisation, peuvent modifier les processus de production et affecter les emplois, les tâches et les compétences des travailleurs. En effet, de nouvelles professions peuvent émerger en même temps que d'autres disparaissent ou se transforment.

Ces transitions, qui sont liées et se renforcent mutuellement, doivent être abordées rapidement et efficacement par le biais de la négociation collective, dans le cadre de processus participatifs avec la représentation des travailleurs, afin de sensibiliser et d'identifier des solutions qui peuvent être adaptées aux spécificités des différents secteurs et de soulever des questions clés.

Dans ce cadre, il est essentiel d'identifier les nouveaux besoins de qualification et d'améliorer les compétences, de redéfinir les emplois, d'organiser les transitions entre les emplois et d'améliorer l'organisation du travail. Pour atteindre cet objectif, il est prioritaire de promouvoir des lignes de formation et d'information pour les travailleurs afin d'assurer leur implication dans l'adoption des mesures requises par le changement climatique.

De même, afin de garantir la réduction des émissions et l'efficacité des mesures qui peuvent être appliquées, tant au profit des entreprises que des travailleurs, des plans de mobilité durable seront promus, encourageant les transports collectifs par zones géographiques, zones industrielles ou zones à forte concentration de travailleurs.

Par CEOE
Le Président
Antonio Garamendi Lecanda

Par CEPYME
Le Président
Gerardo Cuerva Valdivia

Pour le CCOO
Secrétaire général
Unai Sordo Calvo

Pour l'UGT
Secrétaire général
Pepe Álvarez Suárez