



Guide du Travail



Govern
de les Illes Balears

www.caib.es

012 €

Le Guide du Travail que nous présentons ici s'adresse principalement aux techniciens d'orientation socio-professionnelle et aux médiateurs inter-culturels afin de constituer un instrument utile pour leur travail de tous les jours.

Nous remercions la Directrice SOIB pour sa collaboration désintéressée et la Directrice du Travail du Ministère du Travail et de la Formation pour avoir effectué une révision de ce Guide.

Élaboration et coordination :

UGT Baléares

Partenaires financiers :

Ministère de l'immigration et de la coopération
 Direction Générale de l'Immigration
 II Plan Intégral d'Aide aux Personnes Immigrées

Collaboration :

Ministère du Travail et des Affaires Sociales

Dépôt Légal : PM 1272/2007

INDEX

Présentation.....	5
1. Conditions nécessaires pour travailler en Espagne.....	8
1.1 Permis de séjour provisoire et permis de travail	13
1.2 Permis de travail pour le compte d'un employeur.....	14
1.3. Permis de travail à son propre compte	20
1.4. Visa pour la recherche d'emploi.....	21
2. L'accès au marché du travail	22
2.1. Le Service Public pour l'Emploi (SOIB).....	22
3. L'embauche	25
3.1. Le contrat de travail	25
3.2. Les différents types de contrats.....	29
3.3. Entreprises de Travail Temporaire (ETT)	31
4. Le salaire	36
4.1. Le salaire.....	36
4.2. Le Salaire Minimum Interprofessionnel (SMI)	40
4.3. L'Indicateur Public de Revenus à Effets Multiples (IPREM)	41
5. La journée de travail	42
5.1. La journée de travail	42
5.2. Les horaires de travail	46
5.3. Les heures supplémentaires	50
6. Santé et Travail	51
6.1. Santé et Travail	51

7. Extinction du rapport de travail	53
7.1. Modalités	53
7.2. Recours en cas de licenciement	58
7.2.1. Acte de conciliation.....	59
7.2.2. Demande devant le Conseil des Prud'homme.....	61
8. Sécurité Sociale et mesures de lutte contre le chômage	63
8.1. La Sécurité Sociale	63
8.2. Accords bilatéraux.....	66
8.3. Régime spécial des employés de maison	67
8.4. Protection contre le chômage	69
8.4.1. La prestation contributive	69
8.4.2. Indemnité de chômage	75
9. Représentation collective et action syndicale	76
9.1. La syndicalisation des travailleurs	76
9.2. Participation des travailleurs dans l'entreprise.	78
10. La négociation collective	79
10.1. La convention collective.....	79
10.2. Les conflits sociaux.....	82

Adresses dignes d'intérêt

Index des Thèmes

Présentation

L'intégration est l'essence même de la tâche du Ministère de l'Immigration et de la Coopération. Faire en sorte que les immigrants qui débarquent sur les Îles à la recherche d'une vie meilleure, aient accès à une réelle chance à tous les niveaux, sans subir aucun type de discrimination, tel est notre raison d'être. En effet, en matière d'immigration, les efforts du Ministère sont guidés par l'exécution du Il Plan Intégral d'Aide aux Personnes Immigrées, l'objectif principal de ce plan est de parvenir à l'intégration et à la cohésion sociale des immigrants dans la société baléare, basée sur la coexistence pacifique, la tolérance et le respect mutuel.

Il est vrai que nous ne pouvons pas modifier la législation espagnole qui oblige les immigrants à suivre un cursus précis en matière de contrat de travail et de légalisation de leur situation, mais au niveau des communautés autonomes et de la notre en particulier, nous efforçons de faire prendre conscience à l'Administration du besoin d'accélérer les démarches et nous expliquons et facilitons les démarches à suivre aux immigrants. Nous estimons qu'une des clés de l'intégration réside dans l'information et nous redoublons d'efforts pour que les immigrants connaissent leurs droits et leurs devoirs. La mise en place du Bureau de l'Immigrant est un pari du Ministère pour faire en sorte que les néo-arrivants se sentent bien accueillis et guidés lors de leur processus d'adaptation à notre communauté.

De plus, une part importante de nos efforts est centrée sur la prise de conscience par les entreprises et la société en général, du fait que le collectif immigrant représente un potentiel impressionnant en matière de force de travail. Ce sont en majorité des jeunes ayant envie de travailler, d'apprendre, de gagner de l'argent pour aider leur famille... à nous tous, nous devons pouvoir canaliser ce rêve et cette énergie au bénéfice de notre avenir. Que ce soit dans notre pays ou dans le reste de l'Europe, le vieillissement de la population sera un fardeau dans un avenir proche, la population immigrante peut constituer un palliatif à ce phénomène. Si nous parvenons à une pleine intégration sociale des immigrés, ceux-ci pourront contribuer au financement des prestations sociales qui sont en danger si la population continue à vieillir.

Il se passe la même chose dans le cadre du travail. La forte segmentation du marché du travail fait en sorte qu'il existe simultanément un taux de chômage élevé et des offres d'emploi non pourvues. Cette situation peut être résolue en formant les immigrants qui n'ont pas eu la chance d'étudier dans leur propre pays. Nous sommes conscients que les besoins en formation des immigrés sont très divers que ce soit au niveau éducatif comme au niveau de la connaissance des langues et des formations professionnelles. C'est là un autre des points sur lequel nous avons mis l'accent expressément, la formation est la garantie pour un meilleur avenir.

C'est pour toutes ces raisons que des initiatives comme ce guide sont fondamentales pour mettre en évidence le fait que, hélas, cette inégalité de conditions n'est pas seulement réservée au monde du travail et qu'il est donc nécessaire de guider les parties impliquées pour résoudre ces difficultés avec efficacité. L'Union Générale des Travailleurs (UGT) effectué un travail excellent en faveur des immigrants, ce guide constitue un outil de travail fondamental pour les médiateurs travaillant dans le domaine de l'orientation socioprofessionnelle ainsi que pour les immigrants et les chefs d'entreprise en général.

Il y a ceux qui ne perçoivent que le côté négatif de l'immigration, pourtant les mouvements migratoires ont toujours existé et continueront à exister. Peut-être qu'à l'avenir c'est nous qui devrions émigrer comme l'ont déjà fait nos grands-parents au cours du XXème siècle. Espérons ce jour là pouvoir disposer d'un guide comme celui-ci et de l'aide de collectifs comme UGT œuvrant pour que l'intégration soit une réalité le plus tôt possible.



**Govern
de les Illes Balears**

Ministère de l'immigration
et de la coopération

Encarnación Pastor Sánchez

Ministre de l'Immigration et de la
Coopération

Ces dernières années, nous avons assisté à un intense débat sur l'immigration avec des opinions très diversifiées, depuis les messages de solidarité et d'intégration jusqu'aux discours racistes et xénophobes. Plus on tarde à aborder le phénomène avec rigueur et sans démagogie, plus difficile sera la solution. L'histoire nous a appris que les mouvements migratoires ont toujours existé ce qui disqualifie tous ceux qui, de façon intéressée, veulent nous faire croire que l'immigration est un problème exclusif de notre époque.

L'Union Générale des Travailleurs, au fil de sa longue histoire a lutté pour que ces mouvements migratoires se produisent dans un souci d'intégration sans exclusion ni exploitation des personnes concernées. Ce positionnement continue à dicter à l'heure actuelle la ligne de conduite du syndicat qui en vient à considérer les immigrants essentiellement comme des travailleurs, effectivement, avec des difficultés particulières pour s'intégrer que ce soit sur le marché du travail comme dans la société qui les accueille.

Le Guide du Travail que nous présentons est une nouvelle avancée dans la trajectoire d'UGT en vue de l'intégration sociale des immigrants par le biais d'initiatives syndicales de différentes tendances. Ce Guide Professionnel, qui voit le jour grâce à la collaboration entre le Ministère de l'Immigration et de la Coopération du Gouvernement des Îles Baléares, constitue un instrument élémentaire qui s'adresse aux médiateurs qui travaillent dans le domaine de l'orientation professionnelle et sociale de ce collectif et tout particulièrement des travailleurs immigrés en général. Un des piliers de l'intégration est l'information que reçoivent ces travailleurs sur leurs droits et leurs obligations et, dans ce sens, ce Guide Professionnel constitue un instrument utile et complet pour apporter de façon à la fois claire et compréhensible les données de base relatives à la législation du travail, à la réglementation concernant le statut des étrangers et les conventions collectives de chaque secteur qui leur sont applicables.

Pour terminer, je souhaite faire part de mon désir pour que cette initiative commune entre UGT et le Ministère de l'Immigration et de la Coopération soit suivie d'autres accords dans un cadre plus élargi de collaboration pour le bien de la population immigrée et de la société baléaire dans son ensemble.



Lorenzo Bravo

Secrétaire Général UGT-Îles Baléares



1. Conditions nécessaires pour travailler en Espagne

A-t-on besoin d'obtenir un permis pour travailler en Espagne ?

Oui, pour exercer n'importe quelle activité professionnelle, à son propre compte ou pour le compte d'un employeur, il faut obtenir le permis administratif de travail préalable si tant est qu'on n'appartienne pas à l'un des pays de l'Espace Économique Européen (EEE).

Cette situation pourra être modifiée en demandant le permis de travail correspondant si la personne a le statut de résident légal non professionnel.

La personne pourra également demander le permis de travail ou modifier son permis de séjour en permis de travail si elle respecte certaines conditions en cas de séjour d'études ou de recherche.

Si la personne n'est pas un résident légal en Espagne, le permis de séjour et de travail délivré lui permettra d'obtenir, auprès de la Mission Diplomatique ou du Bureau Consulaire espagnol dans le pays d'origine, le visa correspondant pour résider et travailler en Espagne.

Quel type de permis de travail peut être demandé et qui peut le faire ?

Si on veut exercer une activité lucrative pour le compte d'un employeur, on peut demander les permis suivants :

- **Permis de séjour et de travail temporaire à durée déterminée pour le compte**

d'un employeur : Il est demandé par l'employeur.

- **Permis de travail initial pour le compte d'un employeur** : il pourra être limité à un secteur d'activité et à une zone géographique précise. Sa validité est d'un an. Il devra être demandé personnellement par l'employeur ou, dans le cas d'entreprises, par le représentant légal de l'entreprise.

Si on veut exercer une activité lucrative à son propre compte, on peut faire personnellement la demande du permis suivant :

- **Permis de travail initial pour son propre compte** : sa validité est d'un an.

Si on veut faire une recherche d'emploi :

- **Le visa pour la recherche d'emploi** : il a une validité de trois mois.

Où peut-on en faire la demande ?

Les demandes devront être présentées auprès du Bureau des Étrangers, dans les Missions Diplomatiques ou Bureaux Consulaires, lorsqu'il s'agit d'activités pour le compte d'un employeur et pour son propre compte et auprès de la Direction Générale de l'Immigration dans les conditions prévues.

Quelles pièces doivent être jointes à la demande de permis ?

Les documents à apporter sont les suivants :

- Le passeport avec une validité minimale de quatre mois.
- Un certificat de casier judiciaire, délivré par les autorités du pays d'origine ou des pays dans lesquels cette personne aurait résidé au cours des cinq dernières années sur lequel ne doivent apparaître aucune condamnation pour des délits existant dans la législation espagnole.
- Un certificat médical.
- La photocopie du permis de séjour et de travail conditionné.

Quelle procédure faut-il suivre et quelles démarches faut-il entreprendre après accord du permis de séjour et de travail en Espagne ?

Après notification de l'attribution du permis, le travailleur, dans le délai d'un mois, le retirera en personne auprès de la Mission Diplomatique ou de l'Office Consulaire espagnol dans le pays d'origine et dans les trois mois qui suivent, il devra entrer en Espagne.

Y a-t-il une autre démarche à entreprendre après avoir obtenu le permis de travail ?

Oui, il faut procéder à l'affiliation et/ou à l'inscription du travailleur auprès de l'organisme de Sécurité Sociale.

Qui doit cotiser auprès de la Sécurité Sociale, l'employeur ou le travailleur ? et si l'employeur refuse ?

L'obligation de cotiser à la Sécurité Sociale survient au moment même où le travailleur commence de travailler et reste en vigueur pendant toute la période travaillée. Cette obligation incombe aux deux, bien que le montant des cotisations doive être versé par l'employeur à la Trésorerie de la Sécurité Sociale, lequel aura auparavant retenu du salaire la somme que doit cotiser ou s'acquitter le travailleur. C'est ce qu'on appelle « le paiement délégué ».

Il reviendra au travailleur de cotiser pour les contingences communes (maladies et accidents non professionnels), le chômage (sauf pour les travailleurs saisonniers et étudiants ou s'ils travaillent dans le service domestique) et la formation professionnelle.

Si l'employeur se refuse à inscrire et cotiser auprès de la Sécurité Sociale, il tombe dans l'illégalité et il devra donc être sanctionné.

S'il a inscrit le travailleur mais que c'est ce dernier qui supporte le coût total de la Sécurité Sociale, cette pratique est également illégale.

Si on a des doutes quant au fait que l'employeur règle ou non les cotisations, il faut se rapprocher d'un bureau de la Trésorerie Générale de la Sécurité Sociale et demander un « historique professionnel » sur lequel on pourra vérifier toutes les périodes cotisées.

Cependant, le travailleur devra cotiser directement auprès de la Sécurité Sociale dans les cas suivants :

- Lorsqu'il s'agit d'un travailleur saisonnier en service à domicile, il travaille pour plusieurs employeurs, lorsqu'il travaille un minimum de 72 heures par mois et au moins 12 jours par mois. Dans ce cas, il devra s'inscrire auprès de la Direction Provinciale de la Trésorerie Générale de la Sécurité Sociale ou auprès des Administrations de celle-ci, dans les 6 jours civils suivant le début de son activité et il devra s'acquitter d'une cotisation fixe mensuelle.
- Lorsqu'il s'agit d'un travailleur agricole, l'employeur a l'obligation de l'inscrire auprès du Régime Spécial Agricole, mais il est de l'obligation du travailleur de régler mensuellement à la Sécurité Sociale ce qu'on appelle les « coupons » ou « timbres », une cotisation mensuelle et fixe, c'est à dire que tous les mois il devra régler la même somme indépendamment du fait qu'il ait travaillé au cours d'un mois 15, 30 ou 30 jours civils, voire même aucun.

TRÈS IMPORTANT POUR LES TRAVAILLEURS AGRICOLES :

bien que l'employeur ait l'obligation d'inscrire le travailleur, c'est ce dernier qui doit annuler son inscription auprès du Régime Spécial Agricole lorsqu'il cesse de travailler dans ce secteur. Tant qu'il ne le fait pas, il sera obligé de régler chaque mois les coupons et s'il ne s'en acquitte pas il aura une dette auprès de la Sécurité Sociale qui augmentera au fil des mois au cours desquels il reste inscrit sans payer à laquelle viendront s'ajouter les intérêts de retard.

Ce point peut s'avérer particulièrement grave pour un travailleur ayant eu un permis saisonnier et qui ignore cette obligation de régler ces coupons et qui, de plus rentre dans son pays en fin de saison. Dans ces cas d'embauche à l'origine, l'employeur agricole peut, volontairement, le désabonner mais il n'est pas obligé de le faire, c'est donc au travailleur de notifier son retrait à la Sécurité Sociale.

Où peut-on demander la carte d'identité avec permis de travail ? (TIE)

On peut faire la demande de la TIE auprès de l'Office des Étrangers ou du Commissariat de Police correspondant au lieu où on souhaite élire domicile ou résidence. Cette demande doit être présentée au cours du mois qui suit l'entrée en Espagne et on doit justifier du paiement de la taxe correspondante. Cette carte aura la même durée de validité que le permis de séjour provisoire et il conviendra de la renouveler au même titre que le permis.

Peut-on demander un permis de séjour permanent ?

Oui, après avoir apporté la preuve de sa résidence légale en Espagne sur une période de 5 ans. Après obtention du Permis de séjour permanent, il ne sera plus nécessaire d'obtenir le permis de travail.

La résidence permanente autorise de séjourner en Espagne à durée indéterminée et de travailler selon les mêmes conditions que les Espagnols.

Doit-on régler une taxe pour l'envoi du permis de travail ?

Si la personne travaille pour le compte d'un employeur, c'est l'employeur qui devra directement régler les taxes relatives au permis de travail initial. Cependant, si la personne va travailler à son propre compte, c'est cette même personne qui sera dans l'obligation de payer la taxe.

Existe-t-il un document attestant que l'on détient un permis de travail ?

Lorsque l'activité est d'une durée inférieure à 6 mois, le visa servira d'attestation.

Lorsque l'activité a une durée supérieure à 6 mois, dès l'arrivée en Espagne il faudra présenter sa demande, dans le délai d'un mois à compter de l'entrée dans le pays, de la Carte d'Identité pour Étranger, justifiant du permis de séjour et de travail.

Dans des cas spéciaux, comme c'est le cas pour les étudiants, chercheurs ou titulaires de la carte de séjour pour des circonstances exceptionnelles (entre autres), la décision expresse servira de permis de travail.

1.1. Permis de séjour et de travail temporaire à durée déterminée pour le compte d'un employeur

Qui peut obtenir cette autorisation ?

Les travailleurs qui sont embauchés dans leur pays d'origine et qui respectent les conditions nécessaires pour occuper les postes de travail proposés.

Le travailleur est obligé de retourner dans son pays d'origine à la fin de son contrat de travail et il devra se présenter à la Mission Diplomatique ou à l'Office Consulaire qui lui a remis le visa dans le mois suivant la fin de son permis en Espagne. Il est important de respecter cette obligation car, dans le cas contraire, cela peut motiver un refus lors de demandes postérieures de permis de travail, au cours des trois années suivant la fin du permis délivré.

Quelles sont les conditions ?

En plus des conditions générales, l'employeur ou chef d'entreprise doit :-

- Disposer d'un logement approprié réunissant les conditions légales de dignité et d'hygiène pour le travailleur.
- Organiser les voyages d'arrivée en Espagne et de retour au pays d'origine et assumer au moins le coût du premier de ces voyages et les frais de transport aller et retour entre le lieu d'entrée sur le territoire espagnol et le lieu de résidence.

Quelles sont les activités autorisées avec ce permis ?

Les activités qui sont autorisées sont :

- Saisonnières ou le temps d'une campagne, avec une durée équivalente à celle du contrat ou des contrats de travail, dans la limite maximale de neuf mois répartis sur une période de douze mois consécutifs.
- La mission sur les sites industriels ou électriques, dans la construction d'infrastructures, de bâtiment et de réseaux d'alimentation électrique, de gaz, les réseaux de chemins de fer et téléphoniques, les installations et l'entretien des outils de production ainsi que leur mise en marche et les réparations.
- À caractère saisonnier pour le personnel de direction, les sportifs professionnels et autres collectifs déterminés sur ordre du Ministère du Travail et des Affaires Sociales en Espagne.
- Les activités dédiées à la formation et la réalisation de stages professionnels.

1.2. Permis de travail pour le compte d'un employeur

Qui peut obtenir un permis de travail initial pour le compte d'un employeur ?

Les travailleurs ayant une proposition d'emploi, dont la situation nationale d'emploi l'autorise et que le travailleur se trouve en situation régulière en Espagne ou qu'il soit embauché dans son pays d'origine.

La situation nationale de l'emploi correspond à la perspective de satisfaire les offres d'emploi avec la main d'œuvre disponible dans le pays, elle ne sera pas prise en compte lorsque :

- Le travailleur provient d'un pays avec lequel l'Espagne a signé un accord de réciprocité.

- L'objectif est de pourvoir un poste de confiance.
- Le conjoint ou enfant de résident en Espagne avec une autorisation déjà renouvelée.
- Les enfants de personnes ayant pris la nationalité espagnole ou une nationalité communautaire avec un an de résidence légale en Espagne.
- Les titulaires, pendant quatre années civiles, de permis de travail pour des activités saisonnières qui sont rentrés dans leur pays à la fin de chaque contrat.

IMPORTANT :

C'est à l'employeur ou au chef d'entreprise qui envisage d'embaucher le travailleur étranger de présenter la demande de permis de séjour et de travail initial auprès du Bureau des Étrangers.

Le travailleur, après que son employeur lui ait accordé le permis correspondant, aura un mois pour demander le visa de travail auprès de la Mission Diplomatique ou du Bureau Consulaire de la circonscription de sa résidence ou d'une autre autorisée.

Qu'est-ce que le Catalogue des postes de travail difficilement pourvus ?

Pour l'attribution d'un permis de séjour et de travail, une des conditions à prendre en compte est que la situation nationale de l'emploi permette cette embauche. La situation nationale de l'emploi est déterminée à partir du Catalogue des Postes de Travail Difficilement Pourvus.

Ce Catalogue est géré par province et est mis à jour chaque trimestre, et à moins que le travailleur ne se trouve dans l'une des exceptions pour lesquelles la demande ne peut être prise en compte, la demande de permis de séjour et de travail initial devra être destinée à un emploi ou une activité répertoriée comme

« difficilement pourvu ». S'il n'en est pas ainsi, l'employeur devra justifier qu'il a rencontré des difficultés pour satisfaire ce poste de travail, par un certificat du Service Public d'Emploi (SOIB) qui indiquera qu'il a émis l'offre d'emploi mais qu'il n'a pas reçu de candidatures convenables de personnes disponibles pour accepter ce poste de travail.

On peut consulter le Catalogue des Postes Difficilement Pourvus sur le site Web de l'Institut National de l'Emploi : <http://www.inem.es>

Qu'est-ce que le Contingent ?

Lors du processus par lequel est autorisée l'embauche programmée de travailleurs ne se trouvant pas ni ne résidant en Espagne, sélectionnés dans leur pays d'origine à partir des offres génériques présentées par les chefs d'entreprise, même si sont également acceptées des offres nominatives.

L'offre générique est celle qui dépend des métiers demandés par les entreprises, elle comprendra donc autant de postes de travail que les prévisions d'embauches de l'entreprise.

L'offre nominative est celle qui est émise pour un travailleur précis.

Les contrats que signent les travailleurs choisis devront contenir une information sur l'identité des parties, la date de début de contrat et la durée de l'activité, le lieu de l'établissement, la catégorie professionnelle, une prévision du salaire net que touchera le travailleur, la fréquence de versement de la rémunération, la journée de travail, le préavis à respecter au cas où il serait mis fin au contrat et la convention collective applicable.

Le visa qui est attribué dans le cadre de cette procédure comprendra le permis initial de séjour et de travail pour le compte d'un employeur avec une validité d'un an à compter de la date d'entrée en Espagne et il se limitera à un espace territorial et à un secteur d'activité déterminés.

Peut-on changer d'activité ou partir travailler dans une autre ville avec un permis de travail initial ?

À moins que le permis de séjour et de travail initial soit limité à un secteur d'activité et géographiquement, ce qui signifie que la personne ne peut travailler que sur des postes de travail du secteur d'activité et à l'intérieur de la province pour lesquels a été délivré le permis, au cas où la personne souhaiterait changer de travail, par exemple : quitter le secteur du service domestique pour travailler dans l'hôtellerie ou bien partir travailler dans une autre province, le nouvel employeur devra en faire la demande auparavant auprès du Bureau des Étrangers, mais la situation nationale d'emploi s'appliquera et il n'est pas garanti que le changement soit accordé, c'est pourquoi il est préférable d'attendre la fin de la période de validité de ce permis initial et d'effectuer le changement lors du premier renouvellement à l'occasion duquel on pourra donner une autorisation d'une validité de deux ans sans être limité géographiquement et à un secteur d'activité.

La situation nationale d'emploi ne sera pas appliquée entre autres cas si la personne est :

- Le conjoint ou enfant de résident en Espagne ayant une autorisation déjà renouvelée.
- Enfant d'une personne ayant adopté la nationalité espagnole ou une nationalité communautaire, à partir du moment où cette personne a passé au moins un an de résidence légale en Espagne et que ne lui est pas appliqué le régime communautaire.
- Fils/fille ou petit-fils/petite-fille d'une personne d'origine espagnole.
- Étranger né et résident en Espagne.
- Étranger ayant à sa charge des ascendants ou descendants de nationalité étrangère.
- Étranger ayant été titulaire, pendant quatre années, de permis de travail pour des activités saisonnières et qui serait rentré dans son pays à la fin de chaque contrat.
- Titulaire d'un permis de travail antérieur qu'elle envisage de renouveler.
- Ressortissant du Pérou ou du Chili en vertu des Accords Internationaux.

Les changements d'entreprise à l'intérieur d'un même secteur d'activité et de la même province pour lesquels a été délivré le permis initial, sont autorisés sans avoir à en formuler la demande.

Peut-on changer le permis de travail pour le compte d'un employeur contre un permis pour travailler à son propre compte?

Ça dépend, le travailleur ne pourra pas demander ce changement tant qu'il est titulaire d'un permis initial. Après avoir renouvelé le permis ou au cours de la demande de renouvellement, il pourra être procédé au changement mais il faudra pour cela réunir certaines conditions :

- Que la personne ait maintenu une activité professionnelle et donc ait cotisé à la Sécurité Sociale pendant la durée de son permis précédent, le temps nécessaire exigé pour le renouvellement (en général 6 mois).

- Que soient réunies les conditions exigées pour l'attribution d'un permis de travail à son propre compte.

Que faut-il faire pour renouveler le permis de travail et quelle sera sa durée ?

S'il s'agit de renouveler le permis de travail et de séjour, il faut le faire dans les 60 jours civils précédents la date à laquelle le permis arrive à expiration (les jours fériés sont également comptabilisés). On peut également présenter la demande de renouvellement dans les trois mois suivants cette date. Dans les deux cas, la présentation de la demande de renouvellement étend la validité du permis arrivé à expiration jusqu'à ce qu'arrive la décision d'attribution de ce renouvellement.

Si dans le délai de trois mois, l'Administration n'a pas répondu à la demande de renouvellement présentée, elle sera considérée comme accordée. C'est ce qui est communément appelé silence administratif.

Pour que soit accordé le renouvellement du permis sans problème il faudra justifier, grâce aux cotisations de Sécurité Sociale correspondantes :

- Que la personne a exercé normalement l'activité pour laquelle le permis avait été accordé pendant 6 mois de l'année et/ou :
 - Qu'il/elle poursuit cette activité pour laquelle a été attribué le permis arrivé à expiration.
 - Qu'un nouveau contrat a été signé avec un autre employeur mais en accord avec les caractéristiques du permis (secteur d'activité et province) et qu'au moment du renouvellement la personne soit affiliée ou assimilée affiliée à la Sécurité Sociale.
 - Ou que la personne ait une autre proposition d'emploi qui devra réunir toutes les conditions demandées lors de la demande de permis mais à ce moment là, la situation nationale de l'emploi ne s'appliquera pas.
- Si la période d'activité a été d'au moins 3 mois par an, le permis pourra également être renouvelé si les justificatifs sont apportés :
 - Que le travail pour lequel le permis a été délivré a pris fin pour des raisons étrangères à la volonté du travailleur.
 - Que cette personne a recherché activement un emploi et qu'elle a participé à toutes les manifestations proposées par le Service Public pour l'Emploi ou bien qu'elle a participé à des programmes d'insertion socio-professionnelle d'organismes publics ou privés, subventionnés par l'Administration.
 - Qu'au moment de la demande de renouvellement, la personne a un contrat de travail en vigueur.
- On accordera également le renouvellement lorsque **la personne perçoit** :
 - L'allocation chômage, dans ce cas le permis sera renouvelé pour la durée de cette prestation.
 - Ou une prestation économique d'assistance à caractère public destinée à l'insertion sociale ou professionnelle, le permis sera également renouvelé pour la durée de cette prestation.

IMPORTANT :

En ce qui concerne la durée du nouveau permis :

- S'il s'agit d'un premier renouvellement (la personne avait jusque là un permis initial), il aura une durée de deux ans.
- Le deuxième aura également une durée de deux ans.
- Lors du troisième renouvellement, on pourra accéder à un permis permanent d'une durée de 5 ans.

1.3. Permis de travail à son propre compte

Quels papiers faut-il fournir lors de la demande d'un permis de travail initial pour travailler à son propre compte ?

Si on souhaite avoir une activité économique à son propre compte, en même temps que la demande de visa déposée dans son pays d'origine, il faut joindre les documents suivants :

- Copie du passeport en vigueur.
- Certificat de casier judiciaire, délivré par les autorités du pays d'origine ou du ou des pays dans lesquels cette personne aurait résidé au cours des cinq dernières années sur lequel ne doivent apparaître aucune condamnation pour des délits existant dans la législation espagnole.
- Certificat sanitaire.
- Le diplôme ou un justificatif attestant que cette personne a suivi la formation exigée à l'exercice de cette profession, si nécessaire, dûment homologuée.
- Attestation comme quoi cette personne dispose des fonds économiques nécessaires ou bien qu'elle bénéficie d'engagements de soutien de la part d'organismes financiers ou autres.
- Projet d'établissement ou de l'activité à exercer, en indiquant l'investissement

prévu, la rentabilité attendue, et, le cas échéant, les postes de travail qu'il est prévu de créer.

- Liste des autorisations et licences exigées pour l'installation, l'ouverture et l'exercice de l'activité envisagée ou pour l'exercice professionnel en indiquant le stade où en sont les démarches en vue de leur obtention incluant éventuellement, les certificats de demande auprès des organismes correspondants.
- Prévision que l'exercice de l'activité produira à compter de la première année les ressources suffisantes au moins pour couvrir l'entretien et le logement après déduction des frais nécessaires au maintien de l'activité.
- Ne pas être en situation irrégulière en Espagne.

Peut-on renouveler le permis de travail à son propre compte ?

Oui, à partir du moment où on justifie de la poursuite de l'activité à l'origine du permis et que la personne a rempli ses obligations vis à vis de l'administration fiscale et de la Sécurité Sociale.

Tout comme le permis de travail pour le compte d'un employeur, le permis de travail à son propre compte peut être renouvelé l'année où il a été accordé. Le premier renouvellement a une validité de deux ans et le second sera de deux ans supplémentaires. Par la suite, on obtient un permis permanent d'une validité de cinq ans.

1.4. Visa pour la recherche d'emploi

Qu'est-ce qu'un visa pour la recherche de travail en Espagne ?

C'est celui qui permet de se rendre en Espagne pour chercher du travail pendant un séjour de trois mois. Si au cours de cette période, la personne ne décroche pas un contrat de travail, elle doit quitter le territoire espagnol.

Quels sont les différents types ?

Il existe deux sortes de visa :

- Ceux qui s'adressent aux enfants et petits-enfants de personne d'origine espagnole, ils sont exemptés de l'évaluation de la situation nationale de l'emploi.
- Ceux dédiés à certains secteurs d'activité et professions.

Tous deux seront déterminés par l'accord fixé par le Contingent.



2. L'accès au marché du travail

2.1. Le Service Public pour l'Emploi (SOIB)

Le Service Public pour l'Emploi est un organisme public chargé de planifier, gérer et coordonner les actions liées aux politiques pour l'emploi. Aux Baléares on le connaît sous le nom de Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB), il est représenté sur l'archipel dans différentes agences sur chacune des îles

Qu'est-ce qu'une demande d'emploi ?

C'est la candidature à un poste de travail que présente un travailleur, au chômage ou non, devant une Agence pour l'Emploi des Services Publics pour l'Emploi (SOIB).

Où la déposer ?

À l'Agence pour l'Emploi du Service Public pour l'Emploi (SOIB) la plus près de son domicile en se présentant en personne. Il peut postuler à plus d'un emploi. L'Agence pour l'Emploi lui remettra un certificat ou une lettre justificative la candidature.

Quelles sont les conditions ?

Il faut :

- Être en âge de travailler (entre 16 et 65 ans). Les personnes ayant moins de 18 ans devront présenter l'accord express de leurs parents ou tuteurs légaux si elles sont émancipées ou l'autorisation si elles vivent avec eux.
- Ne pas être inapte au travail.
- Être espagnol ou avoir la nationalité d'un état membre de l'Union Européenne, son conjoint, non séparé de droit ou son fils ou sa fille de moins de 21 ans ou majeur mais déclaré à sa charge.
- Pour les étrangers hors Union Européenne, disposer de la déclaration d'accès au marché national du travail.
 - Permis de séjour et de travail provisoire.
 - Permis de séjour permanent.
 - Être concerné par l'une ou l'autre des exceptions pour obtenir un permis de travail.
 - Détenir un permis de séjour pour raisons exceptionnelles.
 - Avoir la condition de réfugié ou être concerné par un rapprochement familial.
 - Si une demande de renouvellement de permis de travail a été présentée.

Quels documents faut-il apporter ?

- La carte d'identité pour étranger (TIE) qui prouve le type de permis détenu et sa date de validité.
- Le certificat émis par la Zone ou Direction Provinciale du Travail et des Affaires Sociales ou permis de travail en vigueur.
- La carte de Sécurité Sociale au cas où le travailleur aurait déjà travaillé en Espagne par le passé.
- Le justificatif de titre professionnel ou universitaire si la personne en détient un.

Quelles règles faut-il observer par rapport à l'Agence pour l'Emploi (SOIB) ?

Les demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence pour l'Emploi du Service Public pour l'Emploi devront :

- Renouveler périodiquement la demande aux dates qui leur ont été signalées auparavant.
- Se présenter à l'Agence pour l'Emploi lorsqu'ils y sont convoqués.
- Communiquer le résultat de l'entretien avec l'entreprise à laquelle la personne a été adressée.
- Communiquer les modifications de ses caractéristiques professionnelles (formations, obtention de diplômes, etc.).

Quels sont les services proposés par les Agences pour l'Emploi (SOIB) aux demandeurs d'emploi ?

Les demandeurs l'emploi obtiendront gratuitement auprès des Agences les services suivants :

- L'inscription et l'enregistrement en tant que demandeur et amélioration d'emploi.
- La gestion des offres d'emploi.

- Information sur les mesures d'aide à l'emploi (auto-emploi, coopération, sociétés professionnelles, modalités d'embauche, etc.).
- Information sur la formation professionnelle à des fins d'emploi.
- Information et formalités des prestations et allocations de chômage.
- Information et formalités, le cas échéant, concernant le Revenu Actif d'Insertion Professionnelle.
- Orientation Professionnelle.
- Qualification professionnelle en passant des tests professionnels théoriques et pratiques et analyse, le cas échéant des besoins en formation professionnelle.



3. L'embauche

Il existe différentes modalités d'embauche et les contrats peuvent être de différents types.

3.1. Le contrat de travail

De quoi s'agit-il ?

Le contrat de travail est un accord établi entre le travailleur et le chef d'entreprise par lequel le travailleur accepte volontairement de prêter ses services au chef d'entreprise en échange d'une rémunération ou salaire.

Qui a la capacité de signer un contrat de travail ?

Ont la capacité de signer un contrat de travail :

- Les personnes de plus de 18 ans ayant toutes leurs capacités.
- Les personnes ayant moins de 18 ans légalement émancipés.
- Les personnes ayant entre 16 et 18 ans, qui vivent de façon indépendante avec l'accord express ou tacite de leurs parents et tuteurs ou avec l'autorisation de leurs parents ou de la personne qui en a la charge.
- Les étrangers conformément à la législation applicable.

Quelle est la forme du contrat ?

Le contrat de travail peut être écrit ou oral, même s'il devra être passé par écrit lorsque l'exige une disposition légale. Si cette exigence n'était pas respectée, le contrat sera présumé comme à temps complet et à durée indéterminée, sauf si le travailleur affirme le contraire.

N'importe laquelle des parties, le travailleur ou l'employeur, pourra exiger que le contrat soit rédigé par écrit y-compris après le commencement du rapport de travail.

Lorsqu'il est rédigé par écrit, il doit reprendre les points suivants :

- L'identité des parties : employeur et travailleur.
- La date de début de la relation de travail et s'il s'agit d'un travail saisonnier, la durée prévisionnelle de celui-ci.
- Le siège social de l'entreprise ou le domicile de l'employeur et du lieu de travail où le travailleur va exercer habituellement son activité. Si le travailleur prête ses services dans différents établissements ou de façon itinérante, il devra le préciser sur le contrat.
- La catégorie professionnelle du poste de travail occupé par le travailleur ou la description de celui-ci pour que l'on puisse connaître le contenu spécifique du travail.

- Le montant du salaire de base et des compléments salariaux ainsi que le rythme du versement de la paye.
- La durée et la répartition de la journée ordinaire de travail.
- La durée des congés et, le cas échéant, les modalités d'attribution et de détermination de ceux-ci.
- Les délais de préavis qui, le cas échéant, doivent être respectés par l'employeur et le travailleur dans l'hypothèse où il est mis fin au contrat.
- La convention collective applicable au rapport de travail en précisant les données précises qui permettent de l'identifier.

Quelle est sa durée ?

Il pourra être à durée indéterminée ou déterminée. Les contrats réalisés en fraude de la loi sont présumés comme étant à durée indéterminée.

Y a-t-il une période d'essai ?

Sa mise en place est facultative et s'il y a lieu, cette période devra être stipulée dans le contrat. Sa durée maximale sera fixée dans les conventions collectives et par défaut, la durée ne pourra dépasser les 6 mois pour les travailleurs diplômés et 2 mois pour les autres travailleurs.

Dans les entreprises de moins de 25 salariés, la période d'essai ne pourra dépasser les 3 mois pour les travailleurs qui ne sont pas des techniciens diplômés.

Il faut prendre en compte que :

- Au cours de cette période, le travailleur aura les mêmes droits et obligations que les travailleurs faisant partie de l'effectif de l'entreprise.
- On pourra résilier le rapport de travail sur la seule volonté de l'une ou l'autre des parties, le travailleur ou le chef d'entreprise sans motif et sans préavis, sauf s'il y a un accord stipulant le contraire.
- La période d'essai est prise en compte dans l'ancienneté.

- La situation de fin d'activité, maternité, etc. qui touche le travailleur pendant la période d'essai interromp celle-ci si tant est que les deux parties se mettent d'accord.
- Il n'y a pas de période d'essai si le travailleur a déjà occupé les mêmes fonctions auparavant dans l'entreprise, même s'il avait d'autres conditions d'embauche.

Qu'est-ce que le préavis ?

C'est le fait de communiquer à l'employeur son souhait de mettre fin à la relation de travail ou de démissionner sans invoquer une raison particulière. Le délai de préavis est stipulé dans les différentes conventions collectives mais d'habitude un délai de 15 jours est fixé et au cas où ce délai ne serait pas respecté ou s'il venait à être inférieur, l'employeur peut décompter du solde de tout compte une indemnité de dommages et intérêts dont le montant dépendra de ce qui est décidé dans la convention collective à appliquer.

Si le travailleur démissionne, il n'aura pas le droit de demander des indemnités de chômage.

Faut-il faire enregistrer le contrat de travail auprès de l'Agence pour l'Emploi ?

Oui, l'employeur est obligé de faire enregistrer le contrat écrit auprès du SOIB, dans les 10 jours à compter de la signature de celui-ci. Il devra également communiquer l'embauche effectuée oralement.

Est-ce que l'employeur doit informer le travailleur et ses représentants ?

Si le rapport contractuel est supérieur à 4 semaines, l'employeur devra fournir au travailleur, strictement et dans le délai maximal de 2 mois à compter de la date de commencement de la relation de travail, une copie du contrat sur lequel seront repris les éléments essentiels de celui-ci et les principales conditions de travail.

Si, sur le lieu de travail, il y a des représentants du personnel, l'employeur est également tenu de leur remettre une copie du contrat.

3.2. Les différents types de contrats

Quels sont les types de contrat ?

Il existe de nombreux types de contrats mais les plus utilisés sont :

- **Le contrat à durée indéterminée** : c'est celui qui est conclu sans fixer une limite de temps pour la durée de celui-ci. Il prendra le caractère à durée indéterminée indifféremment du type de contrat signé :
 - Lorsque les travailleurs n'ont pas été inscrits auprès de la Sécurité Sociale au-delà du délai qui pourrait être fixé légalement comme période d'essai, sauf si on peut déduire clairement à partir de la nature même du poste de travail à occuper, la durée du contrat de travail.
 - Les travailleurs bénéficiant de contrats temporaires en fraude de loi.
 - Les travailleurs qui, sur une période de trente mois auraient été embauchés sur une durée supérieure à vingt-quatre mois, avec ou sans solution de poursuite, sur le même poste de travail au sein de la même entreprise, en cumulant au moins deux contrats temporaires, recrutés directement ou par le biais d'entreprises de travail temporaire selon le même ou différents types de contrat.
- **Le contrat saisonnier à durée indéterminée** : il est adapté aux postes de travail qui ont un caractère saisonnier et qui ne se renouvellent pas à dates fixes par rapport au volume normal d'activité de l'entreprise. Il doit obligatoirement être officialisé à l'écrit et doit y figurer :
 - La durée estimée de l'activité.
 - Le mode et l'ordre de convocation fixée par la convention collective.
 - Le temps de travail journalier estimé et la répartition des horaires de travail.
- **Le contrat de formation** : il a pour objectif l'acquisition de la formation théorique et pratique nécessaire à l'exercice correct d'une profession ou d'un poste de travail imposant un certain niveau de compétence. Les travailleurs qui peuvent

faire l'objet de ce contrat sont :

- Âgés de plus de 16 ans et de moins de 21. Toutefois, cette limite d'âge n'est pas appliquée lorsque le contrat concerne des chômeurs appartenant aux collectifs suivants :
 - Handicapés.
 - Travailleurs étrangers pendant les deux premières années de la validité de leur permis de travail, sauf s'ils apportent la preuve qu'ils ont suivi la formation et qu'ils ont l'expérience nécessaire pour occuper ce poste de travail.
 - Personnes qui ont passé plus de trois ans sans travailler.
 - Tous ceux qui se trouvent en position d'exclusion sociale.
 - Les apprentis des écoles-ateliers, maisons des métiers et ateliers d'emploi.
 - Etc.
- **Le contrat de stage** : il a pour but de permettre de décrocher un stage professionnel, en plus du niveau d'études suivies par les travailleurs ayant un diplôme universitaire ou ayant suivi une formation professionnelle de niveau moyen ou supérieur ou des diplômes reconnus officiellement comme équivalents, permettant donc d'exercer une profession. Ainsi, pour les travailleurs étrangers il conviendra d'obtenir l'homologation du titre.
- **Le contrat de mission** à durée déterminée il sert le temps de réaliser une mission ou une prestation de services de façon autonome et par ses propres moyens dans l'activité de l'entreprise et dont l'exécution, bien que limitée dans le temps, a au départ une durée incertaine. Sa durée correspondra au temps nécessaire à la réalisation de la mission.
- **Le contrat de travail temporaire** lié à la conjoncture de la production : son but est de satisfaire les exigences liées à la conjoncture du marché, l'accumulation de tâches ou un surplus de commandes, même s'il s'agit de l'activité normale de l'entreprise.

- **Le contrat de remplacement** : c'est celui qui est conclu avec un travailleur en situation de chômage ou qui aurait conclu avec l'entreprise un contrat à durée déterminée, en vue de remplacer partiellement un travailleur de l'entreprise qui part en retraite partielle.
- **Le contrat intérimaire** : il sert pour remplacer un travailleur parti en disponibilité ou pour couvrir temporairement un poste de travail pendant le processus de sélection ou de promotion jusqu'à ce qu'il soit définitivement pourvu. Il est également utilisé pour que des travailleurs partis en formation soient remplacés par des travailleurs percevant des indemnités de chômage.
- **Le contrat de service pour les employés familiaux**: également connu sous le nom d'emploi à domicile, il se réfère aux relations établies entre le chef de famille (employeur), et des personnes qui, dépendantes et pour le compte de celui-ci, effectuent des services rétribués dans le cadre du foyer familial prenant le caractère de tâches domestiques. Ne sont pas concernés les travaux réalisés dans un cadre amical, familial, entre voisins, en échange de nourriture, logement ou d'une compensation des frais. C'est un type de contrat qui ne doit pas obligatoirement être écrit.

Tous ces types de contrats peuvent être à temps complet ou à temps partiel.

3.3. Entreprises de Travail Temporaire (ETT)

Qu'est ce qu'une ETT ?

L'Entreprise de Travail Temporaire est une entreprise dont l'activité consiste à mettre à la disposition d'autres entreprises utilisatrices, avec un caractère temporaire, des travailleurs qu'elle recrute

Qu'est-ce que la cession de travailleurs ?

Il s'agit de recruter des travailleurs pour les céder temporairement à des entreprises utilisatrices, ceci ne pourra être réalisé qu'à travers des Entreprises

de Travail Temporaire (ETT) dûment autorisées.

Grâce au contrat de mise à disposition entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice, les services du travailleur sont cédés, celui-ci restant soumis au pouvoir de la direction de l'entreprise utilisatrice.

Quels sont les relations de travail à l'intérieur de l'ETT ?

Lorsque le travailleur est recruté par l'ETT pour une prestation de service au sein des entreprises utilisatrices, son contrat peut être à durée indéterminée ou déterminée coïncidant avec la durée du contrat de mise à disposition. De même, il pourra signer, toujours avec le travailleur, un contrat pour assurer la couverture de plusieurs contrats de mise à disposition successifs avec des entreprises utilisatrices différentes, à partir du moment où de tels contrats sont pleinement déterminés au moment de la signature et répondent dans tous les cas à une condition d'embauche temporaire parmi celles envisagées dans le point b) de l'article 15 du Droit des Travailleurs.

Ce contrat devra être officialisé par écrit conformément à ce qui est établi pour chaque modalité, en triple exemplaire et son contenu devra être communiqué au Service Public pour l'Emploi dans un délai de dix jours ouvrables suivant sa signature.

Le contrat de travail à durée déterminée, correspondant à celle du contrat de mise à disposition reprendra, au moins, les données suivantes :

- Identification des parties signataires du contrat, en indiquant pour le cas de l'Entreprise de Travail Temporaire le numéro d'autorisation administrative et sa date de validité, son numéro d'identification fiscale et le code de son compte de cotisation auprès de la Sécurité Sociale.
- L'identification de l'entreprise utilisatrice, en précisant le numéro d'identification fiscale et le code du compte de cotisation auprès de la Sécurité Sociale.
- Le motif du contrat de mise à disposition.
- Le contenu de la prestation professionnelle et la qualification demandée.

- Les risques professionnels liés au poste de travail.
- La durée estimée du contrat de travail.
- Le lieu et les horaires de travail.
- La rémunération convenue.

Lorsque le travailleur a été recruté à durée indéterminée, il faudra lui remettre, chaque fois qu'il prête ses services dans une entreprise utilisatrice, l'ordre de service correspondant, sur lequel seront indiqués :

- L'identification de l'entreprise utilisatrice dans laquelle il doit prêter ses services.
- Le motif du contrat de mise à disposition.
- Le contenu de la prestation professionnelle.
- Les risques professionnels liés au poste de travail à occuper.
- Le lieu et les horaires de travail.

L'Entreprise de Travail Temporaire ne pourra signer de contrats pour la formation avec les travailleurs pour que ceux-ci soient mis à disposition de l'entreprise utilisatrice.

La rémunération sera en fonction du poste de travail à occuper conformément à la convention collective applicable à l'entreprise utilisatrice. Cette rémunération devra comprendre la part proportionnelle correspondant au repos hebdomadaire, le treizième mois, les congés et jours fériés. À cet effet, l'entreprise utilisatrice devra consigner ce salaire dans le contrat de mise à disposition. Ces travailleurs, au cas où ils sont embauchés à durée déterminée, recevront une indemnité économique de fin du contrat de mise à disposition, indemnité équivalente à la part proportionnelle correspondant au versement de douze jours de salaire par année de service.

Quelles sont les obligations des ETT ?

Entre autres choses, elles doivent :

- Respecter les obligations salariales et de Sécurité Sociale par rapport aux travailleurs mis à disposition.
- Dispenser la formation suffisante et adaptée aux caractéristiques du poste de travail à occuper, en y consacrant chaque année au moins 1% de la masse salariale des travailleurs cédés.
- Visite médicale des travailleurs, elle est à la charge de l'Entreprise de Travail Temporaire, en tenant compte des caractéristiques du poste de travail à occuper, des résultats de l'évaluation des risques réalisée par l'entreprise utilisatrice et de toute l'information complémentaire demandée par le médecin responsable.
- Pour l'exécution du contrat de mise à disposition, l'ETT devra recruter ou attribuer le poste à un travailleur réunissant ou qui pourra réunir, le cas échéant, après information nécessaire, les conditions prévues dans le contrat en matière de prévention des risques professionnels tout en s'assurant de ses compétences dans ce domaine.
- Transmettre toute l'information reçue de la part de l'entreprise utilisatrice quant au poste de travail, quant aux tâches à accomplir et quant aux risques professionnels de ce travail. Toutes ces informations seront également jointes au contrat de travail à durée déterminée ou à l'ordre de mission le cas échéant.
- S'assurer que le travailleur, préalablement à sa mise à disposition de l'entreprise utilisatrice, possède bien la formation théorique et pratique dans le domaine comme prévention nécessaire pour occuper le poste de travail. Dans le cas contraire, il faudra apporter cette formation au travailleur, avec les moyens propres ou concertés, préalablement à la prestation effective de services.
- Justifier en apportant les documents à l'entreprise utilisatrice que le travailleur mis à disposition a été informé des risques et mesures préventives, qu'il

possède la formation spécifique nécessaire et qu'il se trouve dans un état de santé compatible avec le poste de travail à occuper. Cette documentation sera également tenue à la disposition des délégués de prévention ou, à défaut, des représentants légaux des travailleurs au sein de l'ETT et des personnes ou organismes compétents en matière de prévention dans celle-ci. S'il s'avérait nécessaire d'avoir à suivre un entraînement spécial en matière de prévention par rapport au poste de travail, cette partie de la formation pourra être dispensée par l'ETT au sein de l'entreprise utilisatrice et ce, avant le commencement effectif du travail. Cette formation pourra également être dispensée par l'entreprise utilisatrice à la charge de l'ETT après accord écrit entre les deux entreprises.

- Maintenir une structure organisationnelle qui réponde aux caractéristiques évaluées pour accorder le permis.
- Signer par écrit les contrats de travail de mise à disposition.
- Se consacrer exclusivement à l'activité constitutive de l'Entreprise de Travail Temporaire ou l'exercer sans disposer de la structure organisationnelle répondant à son autorisation.
- Elle ne pourra pas céder de travailleurs avec un contrat temporaire à d'autres Entreprises de Travail Temporaire ou à d'autres entreprises pour leur cession postérieure à des tiers.
- Elle ne pourra percevoir du travailleur aucune somme d'argent pour la sélection, formation ou le recrutement.

Les Entreprises de Travail Temporaire qui mettent leurs travailleurs à la disposition des entreprises utilisatrices installées ou exerçant leur activité dans d'autres États membres de l'Union Européenne ou dans des États appartenant à l'Espace Économique Européen, devront garantir à ceux-ci les conditions de travail prévues dans le pays où ils se rendent, comme fixées dans la réglementation nationale des transferts de la Directive 96/71/CE, du Parlement Européen et du Conseil, du 16 décembre, relative au déplacement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.



4. Le salaire

4.1. Le salaire

Il peut recevoir d'autres appellations comme : solde, salaire journalier, rémunération, etc.

De quoi s'agit-il ?

La totalité des sommes perçues par les travailleurs, sans discrimination entre hommes et femmes, en numéraire ou en nature, pour la prestation professionnelle de leurs services, rémunèrent le travail effectif ou les périodes de repos à calculer au même titre que les périodes de travail.

En aucun cas, le salaire versé en nature ne pourra dépasser 30% du salaire perçu par le travailleur.

Il peut être brut ou net. Le net correspond au salaire que reçoit le travailleur après application d'une série de déductions sur le salaire brut.

Ces déductions sont les sommes retirées du salaire brut au titre de la Sécurité Sociale et des impôts, la déduction de l'IRPF ou l'impôt sur la génération de revenu en Espagne.

Donc, la contribution du travailleur au maintien du système de la Sécurité Sociale se fait en retenant une partie du salaire brut du travailleur qui est versée à la Sécurité Sociale.

Les cotisations sont dues pour différents motifs ou contingences et sont :

- Des contingences communes : elles comprennent les maladies communes et les accidents non-professionnels.
- Contingences pour le chômage et la formation professionnelle.

IMPORTANT:

lors de recrutements d'étrangers avec permis de travail pour des contrats à durée déterminée, c'est à dire pour une saison ou une campagne et pour les étudiants, on ne cotisera pas pour la contingence chômage.

À qui revient-il de procéder à des déductions ?

À l'employeur, qui le fait de façon déléguée et procède donc à la retenue des charges fiscales et de Sécurité Sociale sur le revenu du travailleur. Sauf pour le cas du travailleur à domicile travaillant pour plusieurs employeurs, c'est alors le travailleur qui devra verser les cotisations de Sécurité Sociale.

Quelle est sa structure ?

La structure du salaire est établie en négociation collective ou, à défaut, dans le contrat individuel et elle devra comprendre :

- **La base salariale** : c'est la somme fixée par unité de temps ou par tâche, selon la catégorie professionnelle et c'est le support pour le calcul de nombreux compléments salariaux.
- **Compléments salariaux** : ce sont les sommes qui, le cas échéant, doivent être ajoutées au salaire de base pour certains des concepts qui sont fixés :
 - Compléments personnels qui sont liés aux conditions personnelles du travailleur et n'ont pas été évalués lors du calcul de la base salariale comme par exemple : ancienneté, titres ou connaissances particulières, etc.
 - Compléments pour le poste de travail liés au poste de travail et non à la personne, c'est pourquoi ils n'ont pas un caractère physique ou consolidable

car en cas de changement de poste de travail ils peuvent être perdus comme par exemple : le travail en équipe, de nuit, la pénibilité, la toxicité, la dangerosité, etc.

- Compléments pour une qualité ou une quantité de travail, fixés en fonction d'un meilleur ou plus important rendement comme par exemple : primes, primes d'objectifs, gratifications d'activité, etc.
- Compléments pour échéance supérieure au mois, par exemple : primes, participation aux bénéfices, etc.
- Compléments en nature comme par exemple : entretien, logement, etc.

Existe-t-il des rétributions qui ne sont pas considérées comme un salaire ?

Oui, ce sont les sommes perçues par le travailleur à titre de :

- Indemnisations ou dépens avancés pour les frais engagés dans le cadre de l'activité professionnelle
- Prestations ou indemnisations de la Sécurité Sociale.
- Indemnisations correspondant aux transferts..
- Indemnisations correspondant aux suspensions ou licenciements.

Quels sont les droits du travailleur quant au versement du salaire ?

Le travailleur a le droit à :

- La perception du salaire en lieu et date comme fixés.
- La remise d'une fiche de salaires ou de paye.
- Ce que le versement des rétributions périodiques et régulières ne soit pas effectué à des fréquences supérieures au mois civil.
- Recevoir lui ou ses représentants légaux des acomptes en rapport avec le travail déjà réalisé.

- Percevoir un intérêt de 10% sur le montant du salaire en cas de retard de paiement.

En Espagne, il existe deux payes extraordinaires par an, une payable à Noël et l'autre au cours du mois fixé par convention collective ou par l'accord signé entre l'employeur et le représentant des travailleurs. Ces payes peuvent être partagées au prorata mensuel, c'est à dire que le montant des deux payes extraordinaires peut être divisé et distribué pour être versé mensuellement.

Et quant au justificatif de réception du salaire ?

Le chef d'entreprise a l'obligation de remettre au travailleur, avec son salaire, une « fiche de salaire ou de paye » qui sera conforme au modèle fixé par le Ministère du Travail et des Affaires Sociales ou à celui établi pour le remplacer par la convention collective ou, à défaut, suivant accord entre l'entreprise et les représentants des travailleurs, un autre modèle reprenant, de façon claire et distincte, les différentes perceptions du travailleur, ainsi que les déductions légales.

Sont considérés comme ajustés au modèle officiel les fiches de salaires qui, sans éliminer aucun des concepts contenus dans le modèle, ni altérer sa dénomination, reprennent les modifications à caractère purement formel ou comprennent les éléments d'information complémentaires au travailleur quant à la rémunération perçue.

La fiche de salaire se reportera aux mois civils. Les entreprises qui versent aux travailleurs des salaires pour des périodes inférieures devront renseigner ces versements comme des avances sur le solde définitif, qui sera délivré dans la fiche mensuelle de salaire.

La fiche de salaires sera signée par le travailleur lors de la remise du double et du versement, dans une monnaie ayant cours légal ou par chèque, les sommes restantes sur le solde. La signature de la fiche certifie la perception par le travailleur de ces sommes, sans que cela suppose sa conformité avec celles-ci.

Lorsque le versement se fait par virement bancaire, l'employeur remettra au

travailleur le double du reçu sans demander sa signature, qui sera considérée comme remplacée, aux effets prévus dans le paragraphe précédent, par le justificatif du versement délivré par l'organisme bancaire.

Les fiches de salaire délivrées seront archivées et conservées par les entreprises, avec les Relevés de cotisation de Sécurité Sociale pendant au moins cinq ans afin de permettre les vérifications appropriées.

4.2. Le Salaire Minimum Interprofessionnel (SMI)

De quoi s'agit-il ?

Le Gouvernement régule chaque année, après consultation des organisations syndicales et des associations d'employeurs les plus représentatives, le « Salaire Minimum Interprofessionnel », que ce soit pour les travailleurs fixes ou les travailleurs saisonniers ou temporaires ainsi que le personnel à domicile, en prenant en considération l'Indice des Prix à la Consommation (IPC), la productivité moyenne nationale atteinte, l'augmentation de la participation du travail au revenu national et la conjoncture économique générale.

Bien qu'il soit fixé chaque année, il peut être révisé chaque semestre si l'Indice des Prix à la Consommation (IPC) dépassait les prévisions du Gouvernement. Actuellement il s'élève à :

- Pour toutes les activités :
 - 19,02 €/jour
 - 570,60 €/mois
 - Minimum:: 7.988,40 €/an
- Temporaires et saisonniers
 - Minimum: 27,02 €/journée légale

- Service Domestique :

4,47 €/heure travaillée

Les sommes fixées sont un salaire minimum qui peut être supérieur en fonction de la convention collective ou de l'accord individuel avec l'entreprise. Dans tous les cas, les salaires fixés par convention collective ne pourront être inférieurs dans le calcul annuel du montant approuvé par le Gouvernement sur la disposition correspondante en agissant comme garantie salariale.

La révision du Salaire Minimum Interprofessionnel ne concerne pas la structure ni le montant des salaires professionnels qui seraient perçus par les travailleurs lorsque de tels salaires dans son ensemble et dans le calcul annuel seraient supérieurs à ce salaire minimum.

Le montant du Salaire Minimum Interprofessionnel ne peut être saisi.

4.3. L'Indicateur Public de Revenus à Effets Multiples (IPREM)

De quoi s'agit-il ?

C'est un nouvel indicateur qui remplace le SMI comme indice de référence pour le calcul des revenus et avec lequel sont déterminées les sommes des prestations et indemnités de chômage.

Il est déterminé en prenant en considération au moins la prévision ou l'objectif d'inflation des budgets généraux de l'État. Dans la pratique, cela permet que bien que le SMI soit relevé, les autres références ne soient pas relevées en parallèle, elles sont calculées à partir de l'IPREM.

Tout comme le Salaire Minimum Interprofessionnel, il est également actualisé en début d'année.



5. La journée de travail

5.1. La journée de travail

La journée de travail est le temps de travail fixé par la loi ou par convention collective. Est fixé un certain nombre d'heures par jour, par semaine, mois ou année. Il limite la prestation de services et sert à fixer le salaire.

Quelle est sa durée et comment est-elle répartie ?

La durée de la journée de travail sera celle négociée dans les conventions collectives ou contrats de travail. La durée maximale ordinaire sera de quarante heures par semaine de travail effectif de moyenne en calcul annuel.

Le nombre d'heures ordinaires de travail effectif ne pourra être supérieur à neuf heures par jour, à moins que par convention collective ou, à défaut, par accord entre l'entreprise et les représentants des travailleurs soit établie une autre distribution du temps de travail quotidien en respectant dans tous les cas le repos entre les journées.

Les travailleurs ayant moins de 18 ans ne pourront effectuer plus de huit heures de travail effectif par jour, y compris, le temps éventuellement consacré à la formation et, si la personne est embauchée par plusieurs employeurs, le cumul des heures effectuées pour chacun d'entre eux ne pourra dépasser 8 heures par jour.

On ne prendra pas en compte, à effet de la durée maximale de la journée ordinaire de travail, ni pour le calcul du nombre maximal des heures supplémentaires

autorisées, le surplus d'heures travaillées en prévention ou pour réparer les sinistres et autres dommages extraordinaires et urgents, sans préjudice de leur compensation comme heures supplémentaires.

Par convention collective ou à défaut, selon l'accord signé entre l'entreprise et les représentants des travailleurs, on pourra fixer la répartition irrégulière de la journée de travail au fil de l'année. Cette distribution devra respecter dans tous les cas les périodes minimum de repos quotidien et hebdomadaire.

Le temps de travail sera calculé de façon à ce qu'en début comme en fin de journée de travail le travailleur se trouve à son poste de travail.

Existe-t-il un droit au repos ?

Oui, entre la fin d'une journée de travail et le commencement de la suivante devront s'écouler au moins douze heures et lorsque la durée de la journée en continue dépasse les six heures, il faudra fixer une période de repos au cours de cette même journée dont la durée ne pourra être inférieure à quinze minutes. Cette période sera considérée comme temps de travail effectif lorsque c'est ainsi précisé ou établi dans la convention collective ou sur le contrat de travail.

Dans le cas des travailleurs ayant moins de 18 ans, la période de repos durera au moins trente minutes et elle devra intervenir dès que la durée de la journée de travail en continu dépasse les quatre heures et trente minutes.

Les travailleurs auront le droit à un repos hebdomadaire minimal, cumulable par périodes pouvant aller jusqu'à quatorze jours, d'une journée et demie sans interruption qui, en règle générale comprendra le samedi après-midi ou éventuellement la matinée du lundi et la journée complète du dimanche.

La durée du repos hebdomadaire pour les personnes ayant moins de 18 ans sera au moins, de deux jours sans interruption.

Que sont les journées spéciales ?

Ce sont les journées qui permettent d'élargir ou de réduire les journées et repos dans les limites et conditions spécifiques imposées par les particularités de certains secteurs et travaux. Le Gouvernement, sur proposition du Ministère du travail et des Affaires Sociales et après consultation des organisations syndicales et des employeurs les plus représentatives, pourra établir des rallongements et des réductions dans l'aménagement et la durée de la journée de travail et des repos.

Les secteurs et activités bénéficiant de la possibilité d'allonger la durée de la journée de travail et de repos sont :

- Employés d'immeubles urbains, gardiens et agents de sécurité non ferroviaires
- Travail agricole
- Commerce et hôtellerie
- Transports et travaux de la mer
- Travaux dans certaines conditions spécifiques
- Travail en équipe
- Travail dont l'exercice permet et/ou empêche le travail des autres
- Travaux dans des conditions spéciales d'isolement et d'éloignement
- Travaux en journées fractionnées

La régulation de la réduction de la journée de travail est applicable aux secteurs suivants :

- Travail exposé aux risques environnementaux
- Travail agricole
- Travail dans les mines
- Construction et travaux publics

- Travail en caissons à air comprimé
- Travail en chambres froides de congélation

Les diminutions des temps de repos entre les journées de travail et des repos hebdomadaires devront être compensées par des récupérations, d'une durée qui ne sera pas inférieure à la diminution subie, dont le travailleur pourra profiter pendant les périodes régulées pour chaque secteur, selon la modalité déterminée par accord. Cependant, les conventions collectives peuvent autoriser, après accord entre l'entreprise et le travailleur concerné, que tout ou partie des repos compensatoires puisse être cumulé pour en profiter avec les congés annuels.

De la même façon, on pourra cumuler les compensations envisagées avec la demi-journée de repos hebdomadaire.

La jouissance des repos compensatoires ne pourra être remplacée par une compensation économique, sauf pour le cas où il serait mis un terme à la relation de travail pour des raisons étrangères à la durée du contrat.

L'application des régimes spéciaux de journée de travail aux travailleurs ayant un contrat à durée déterminée ou saisonnier ou aux travailleurs embauchés à temps partiel pour offrir leurs services sur des postes saisonniers, sera conditionnée à la possibilité de bénéficier des repos compensatoires dans les périodes de référence pour chaque secteur, avant la fin du contrat ou de la période d'activité.

Peut-on diminuer la durée de sa journée de travail pour raisons familiales ?

Oui, les travailleuses auront le droit, pour allaitement d'un enfant de moins de 9 mois, à une heure d'absence de leur lieu de travail qu'elles pourront partager en deux ou diminuer la journée normale d'une demi-heure. Dans le cas où les deux parents travaillent, le père ou la mère pourront indifféremment bénéficier de cet avantage.

Les travailleurs auront le droit à une réduction du temps de travail équivalente au moins à un tiers et au maximum à la moitié de la durée de celle-ci, avec la

diminution proportionnelle du salaire, dans les cas suivants :

- Les personnes qui ont, pour des raisons de garde légale, la charge d'un enfant de moins de 6 ans ou une personne handicapée physique, mentaux ou une personne ayant perdu l'usage d'un sens et n'exerçant pas une activité rémunérée.
- Les personnes en charge d'un membre de leur famille, jusqu'au second degré de lien de sang ou de parenté qui, en raison de son âge, suite à un accident ou une maladie ne peut subvenir seul à ses propres besoins et qui n'exerce pas une activité rémunérée.

Le travailleur, au cours de sa journée ordinaire aura le droit de déterminer l'heure et la durée de ces autorisations et il devra en informer son employeur quinze jours avant la date où ces autorisations seront incorporées à sa journée ordinaire.

Et pour des raisons de violences contre les femmes ?

Oui, le travailleur victime d'actes de violence sexiste aura le droit, pour sa protection ou pour recevoir une assistance sociale complète, à la réduction de sa journée de travail avec une diminution proportionnelle de son salaire, à l'adaptation des horaires, à l'application de l'horaire flexible ou toutes autres formes d'aménagement de son temps de travail utilisées dans l'entreprise.

Ces droits pourront être exercés selon les termes qui, dans ces cas concrets, sont fixés dans les conventions collectives ou dans les accords entre l'entreprise et les représentants des travailleurs ou conformément à l'accord entre l'entreprise et le travailleur concerné. À défaut, il appartiendra au travailleur de concrétiser ces droits.

5.2. Les horaires de travail

Qu'entend-on par horaire de travail ?

C'est la répartition entre les périodes de travail et celles de repos sur la journée de travail en indiquant les heures de début et de fin de travail. Selon la convention

collective ou suivant un accord entre l'entreprise et les représentants des travailleurs, on pourra déterminer le système d'horaire flexible.

Que sont les horaires de nuit ?

On considère comme travail nocturne celui qui est effectué entre vingt-deux heures et six heures du matin. L'employeur qui a régulièrement recours au travail de nuit devra en informer l'Autorité Professionnelle.

Sont des travailleurs de nuit :

- Ceux qui effectuent habituellement au moins 3 heures de leur temps de travail pendant cette plage horaire.
- Les personnes dont il est prévu qu'elles réalisent, pendant la plage nocturne, au moins un tiers de leur temps de travail annuel.

La durée de la journée de travail ne pourra dépasser huit heures en moyenne, sur une période de référence de quinze jours. On ne pourra effectuer des heures supplémentaires sauf dans les cas suivants :

- Les secteurs d'activité qui ont approuvé l'allongement de la journée de travail.
- Pour prévenir et réparer des sinistres ou dommages extraordinaires et urgents.
- Les besoins liés à des dysfonctionnements non imputables à l'entreprise lors de la relève des équipes.
- Dans le travail en équipe, en cas d'irrégularités lors de la relève des équipes pour des raisons non imputables à l'entreprise.

Les exceptions aux limites du temps de travail des travailleurs de nuit dans ces cas ne pourront avoir pour effet de dépasser une journée de huit heures quotidiennes de travail effectif en moyenne, sur une période de référence de quatre mois pour les secteurs avec allongement du temps de travail ou de quatre semaines pour les deux autres hypothèses.

Lorsque l'allongement de la journée de travail se concrétise par la réalisation d'heures supplémentaires, il faudra réduire la journée de travail des travailleurs

concernés sur les jours suivants jusqu'à atteindre la moyenne rapportée sur la période de référence correspondante.

L'allongement de la période de référence pourra faire l'objet d'un accord dans les conventions collectives pour les secteurs avec allongement du temps de travail jusqu'à un maximum de six mois.

Les travailleurs de nuit pour lesquels sont reconnus des problèmes de santé liés au fait qu'ils travaillent de nuit, auront le droit d'être affectés à un poste de travail en journée existant dans l'entreprise et pour lequel ils sont professionnellement aptes.

Les heures effectuées en nuit, sauf pour le cas où il s'agit de leur nature propre et que le salaire ait été fixé en fonction de cela, recevront une rémunération spécifique avec augmentation conformément aux décisions prises lors des négociations collectives.

Les travailleurs nocturnes devront bénéficier à tout moment d'un niveau de protection en matière de santé et de sécurité adapté à la nature de leur poste de travail. L'employeur devra s'assurer que les travailleurs de nuit se présentent à une visite médicale avant de démarrer un poste de travail de nuit et, par la suite, à intervalles réguliers.

Qu'est-ce que le travail en équipe ?

On entend comme travail en équipe toute forme d'organisation du travail en équipe, en fonction de laquelle les travailleurs occupent successivement les mêmes postes de travail, en suivant une certaine rotation, continue ou discontinue, induisant pour le travailleur le besoin de prêter ses services à des horaires différents sur une période identifiée en jours ou en semaines.

Les entreprises, ayant des processus de production continus sur 24 heures, prendront en compte le fait qu'aucun travailleur ne sera en équipe de nuit plus de deux semaines consécutives sauf en cas d'affectation volontaire.

Les entreprises qui, de par la nature de leur activité, font effectuer le travail en équipe, y compris les dimanches et jours fériés, pourront l'effectuer soit en

équipes de travailleurs exerçant sur des semaines complètes soit en embauchant du personnel pour compléter les équipes nécessaires sur un ou deux jours par semaine. Dans les entreprises avec travail en équipe et lorsque l'organisation du travail l'impose, on pourra cumuler sur des périodes pouvant aller jusqu'à quatre semaines, la demie journée de repos hebdomadaire ou la séparer du jour complet correspondant pour en profiter un autre jour de la semaine.

Lorsque le travailleur en changeant d'équipe de travail ne peut profiter de son temps de repos minimum entre deux journées de travail, celui-ci pourra être réduit le jour où cela se produit jusqu'à un minimum de sept heures, la différence à concurrence des douze heures réglementaires devant être récupérée sur les jours suivants. Les travailleurs en équipe devront bénéficier à tout moment d'un niveau de protection en matière de santé et de sécurité adapté à la nature de leur poste de travail.

Qu'est-ce que le calendrier de travail ?

Le calendrier de travail est élaboré chaque année par l'entreprise et il doit être affiché dans un lieu visible dans chaque établissement, avec l'horaire de travail et la répartition annuelle des jours travaillés, fériés et de congés.

Les représentants des travailleurs doivent être consultés avant leur mise au point et ils doivent émettre un rapport.

Le droit au congés annuels existe-t-il ?

Oui, ils sont convenus individuellement ou collectivement et ne pourront être inférieurs à 30 jours civils ou à la part proportionnelle à la période travaillée.

Le calendrier des congés sera fixé pour chaque entreprise par un accord entre l'employeur et le travailleur conformément à ce qui est établi dans les conventions collectives éventuelles. Le travailleur connaîtra les dates qui lui reviennent au moins deux mois avant le début prévu de celles-ci.

La jouissance des vacances ne peut être remplacée par aucune prestation économique, sauf lorsque le contrat de travail arrive à expiration avant la date fixée pour la période de congés sans que la personne n'ait pu profiter de ses vacances.

5.3. Les heures supplémentaires

Que sont les heures supplémentaires ?

Ce sont les heures qui dépassent la durée maximale de la journée ordinaire de travail.

Leur exercice sera toujours volontaire sans que l'employeur ne puisse les imposer ni le travailleur les exiger, néanmoins elles seront rendues obligatoires lorsqu'il faudra prévenir ou réparer un sinistre ou tout autre dommage extraordinaire et urgent. De façon générale, elles ne pourront représenter plus de 80 heures par an modifiables dans les hypothèses suivantes :

- Horaire de travail annuel inférieur à l'horaire général de l'entreprise
- Prévention ou réparation de sinistres
- Faculté du Gouvernement

IMPORTANT:

Les travailleurs ayant moins de 18 ans ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

Comment sont-elles rémunérées ?

Ce point sera fixé dans la convention collective ou, à défaut, il fera l'objet d'un accord individuel. On pourra opter pour :

- Payer les heures supplémentaires selon le montant fixé qui sera, au moins égal à celui de l'heure normale.
- Compenser les heures supplémentaires par une durée équivalente de congés payés.

S'il n'y a aucun accord, les heures supplémentaires devront être récupérées en repos dans les 4 mois suivants leur réalisation.



6. Santé et Travail

6.1. Santé et Travail

La prévention des risques professionnels est une activité qui a pour objectif d'aider à l'amélioration des conditions de travail pour élever le niveau de protection en matière de santé et de sécurité des travailleurs. Le Cabinet de la Santé Professionnelle de UGT, a pu admettre que l'augmentation importante des accidents du travail était due à des manquements internes à l'entreprise, à la précarité professionnelle, au manque de mesures de sécurité et au manque de formation et d'information. Que ce soit l'employeur ou le travailleur, ils doivent agir en vue de la prévention des risques professionnels.

Comment agir en matière de santé au travail ?

- Les actions de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels devront garantir la santé et la sécurité des travailleurs qui sont à son service dans tous les aspects liés à son travail. En cela il devra :
 - Élaborer, mettre en place et appliquer un plan de prévention des risques professionnels.
 - Évaluer les risques.
 - Planifier et exécuter l'activité de prévention.
- Des actions des travailleurs en matière de prévention des risques professionnels découlent une série de droits et obligations reprise dans la Loi de Prévention des Risques Professionnels.

En vue d'une action préventive adaptée, le travailleur a le droit :

- D'être informé directement des risques pour sa santé et sa sécurité et des mesures préventives adoptées, y compris celles prévues pour faire face à des situations d'urgence.
- De recevoir une information théorique et pratique suffisante et adaptée au moment de son embauche et lorsque le contenu de la tâche à laquelle il est affecté est modifié. La formation devra être centrée en particulier sur le poste de travail ou la fonction de chaque travailleur, elle devra s'adapter à l'évolution des risques et à l'apparition des nouveaux, la formation devra être renouvelée périodiquement si nécessaire.
- D'interrompre son activité et si nécessaire abandonner le lieu de travail lorsqu'il estime que cette activité comporte un risque grave et imminent pour sa vie ou sa santé.
- De bénéficier d'une surveillance périodique de son état de santé en fonction des risques inhérents à son poste de travail.
- De disposer des mesures de protection spécifiques lorsque, de par ses caractéristiques personnelles, son état physiologique connu ou son handicap physique, mental ou sensoriel, le travailleur est particulièrement sensible à certains risques liés au travail.
- D'être consulté et de participer aux discussions autour de toutes les questions qui touchent à la sécurité et à la santé dans le travail. Les travailleurs auront le droit de faire des propositions à l'employeur et aux organes de participation et représentation (délégués à la prévention, comité d'hygiène et sécurité) à travers lesquels il exerce son droit de participation.

Quant aux obligations, elles doivent émerger en fonction de ses possibilités et par le respect des mesures de prévention qui sont adoptées pour sa propre sécurité et sa santé ainsi que pour celles d'autres personnes qui peuvent être affectées par son activité professionnelle en cela, conformément à sa formation et en suivant les instructions de son employeur, il devra :

- Utiliser convenablement les machines, outils, matières dangereuses, équipements et tout instrument de travail.
- Utiliser correctement les moyens et équipements de protection fournis par l'employeur et conformément aux instructions de celui-ci.
- Utiliser correctement les dispositifs de sécurité des moyens et sites de travail.
- Informer immédiatement son supérieur hiérarchique, les travailleurs désignées pour réaliser des actions de protection et de prévention et le service de prévention à propos de n'importe quelle situation qui, selon lui, implique un risque pour la sécurité et la santé des travailleurs.
- Contribuer au respect des obligations fixées par l'autorité compétente.
- Coopérer avec l'employeur pour que celui-ci puisse assurer des conditions de travail qui soient sécurisées et qui n'entraînent aucun risque pour la sécurité et la santé des travailleurs.



7. Extinction du rapport de travail

7.1. Modalités

Que signifie l'extinction du contrat de travail ?

Cela signifie mettre un terme à la relation de travail entre l'entreprise et le travailleur, les raisons peuvent être celles dont la liste est dressée ci-après :

- Accord mutuel entre les parties
- Clauses consignées dans le contrat.
- Expiration de la durée convenue ou réalisation de la mission objet du contrat.
- Démission du travailleur.
- Mort, grande invalidité ou incapacité permanente, totale ou absolue du travailleur.
- Retraite du travailleur.
- Mort, retraite, incapacité ou extinction de la personnalité juridique du contractant.
- Cas de force majeure.
- Licenciement collectif pour raisons économiques, techniques, d'organisation ou de production.
- Volonté du travailleur pour une raison justifiée.
- Licenciement disciplinaire.
- Raisons objectives légalement recevables.
- Par décision du travailleur qui se voit obligé d'abandonner définitivement son poste de travail à la suite de violence sexiste.

L'employeur, à l'occasion de l'extinction du contrat, en communiquant aux travailleurs la rupture ou, éventuellement le préavis de rupture de celui-ci, devra joindre une proposition de solde de tout compte.

Qu'est-ce que la résiliation ?

Le justificatif de liquidation est une pratique habituelle bien que non obligatoire, il s'agit pour le travailleur, lors de la fin de son contrat de travail, de signer un reçu par lequel la relation de travail est considérée comme terminée et dans lequel il déclare que l'employeur lui a réglé tout ce qu'il lui devait.

Une fois la relation de travail conclue, soit parce que le contrat a pris fin, soit

en raison d'un licenciement ou parce que le travailleur a volontairement démissionné, l'employeur doit régler :

- Les salaires des jours travaillés et qui n'ont pas été rémunérés.
- La part proportionnelle correspondant au treizième mois.
- Les jours de congés dus et qui n'ont pas été pris.
- Une indemnité peut également être versée. Par exemple, dans le cas où le contrat terminé serait pour une mission déterminée ou temporaire liée à des circonstances de la production, il doit verser 8 jours de salaire par année travaillée.

L'employeur peut décompter de la liquidation les jours d'absence injustifiée ou si le travailleur a quitté volontairement son travail sans préavis (d'habitude un préavis de 15 jours est fixé). Ceci est comparable à des dommages et intérêts.

IMPORTANT:

Nous vous recommandons, avant de signer une résiliation ou un solde de tout compte de vous rendre à UGT pour vous informer sur les sommes prévues (de même, ces sommes devront être communiquées suffisamment à l'avance pour pouvoir vérifier si elles sont correctes) et si le fait de mettre un terme au contrat de travail est légal. Ne jamais signer à blanc ni si les sommes indiquées ne sont pas correctes car une fois signé, on ne pourra plus réclamer quoi que ce soit à l'employeur. De même, le travailleur a aussi le droit à être assisté, au moment de la signature, par un membre du comité d'entreprise ou un délégué du personnel s'ils existent dans l'entreprise.

Quels sont les recours si l'employeur ne paye pas ou s'il veut licencier le travailleur ?

Pour le cas où il **n'aurait pas réglé le salaire**, en premier lieu il faut essayer de parvenir à un accord amiable avec l'employeur afin qu'il paie les sommes **dues et s'il ne s'exécute pas, une "demande écrite de conciliation" pourra être requise devant le Tribunal d'Arbitrage et de Médiation des Îles Baléares (TAMIB).**

Le délai pour déposer ces réclamations concernant les montants est de 1 an à partir du moment de l'impayé.

Dans l'hypothèse où l'employeur se sépare du travailleur, **si on estime qu'il est dans l'illégalité, on a un délai de 20 jours** pour porter réclamation à compter du jour suivant la date du licenciement. Dans ce cas, on interjettera dans un premier temps, une « demande écrite de conciliation », car la conciliation est une étape préalable et obligatoire avant de déposer la plainte correspondante soit pour licenciement soit pour réclamation de sommes non payées.

Pour ce qui est du licenciement, celui-ci peut être : disciplinaire, pour cas de force majeure, économiques, techniques, d'organisation et de production ainsi que le licenciement pour raisons objectives.

Les raisons pour lesquelles une personne peut faire l'objet d'un licenciement disciplinaire sont les suivantes :

- Absences ou retards au travail, renouvelés et injustifiés.
- Indiscipline ou désobéissance au travail.
- Outrages verbaux ou physiques.
- Transgression de la bonne foi contractuelle, comme par exemple : abus de confiance, violations des devoirs de fidélité, concurrence déloyale, recherche de bénéfices de façon frauduleuse, négligence, etc.
- Diminution du rendement de travail normal, de façon continue et volontaire.
- Ivresse ou toxicomanie, habituelles et ayant des répercussions négatives sur le travail.

- Harcèlement sexuel, discrimination raciale ou ethnique, religieuse ou de conviction, par rapport à un handicap, l'âge ou une orientation sexuelle.

Si **le travailleur est victime de violence sexiste**, les absences ou retards au travail dus à la situation physique ou mentale seront considérés comme justifiés et ne pourront être utilisés par l'employeur pour licencier disciplinairement. Pour cela, il faudra apporter la preuve que la personne est victime de violence sexiste, par les services sociaux ou le centre de santé et communiquer cette situation à l'entreprise.

Le licenciement pour raisons objectives peut se produire en cas de :

- Inaptitude du travailleur, connue ou déclarée par la suite.
- Inadaptation du travailleur aux changements techniques de son poste de travail.
- Absentéisme professionnel, absences répétées au travail même si elles sont justifiées. Ne sont pas considérées de la sorte les absences pour grève légale ou accident du travail, maternité, vacances, maladie, etc.
- Raisons économiques, techniques, organisationnelles et de production.

Dans tous les cas il est indispensable que l'employeur communique le licenciement par lettre écrite, sur laquelle doivent figurer les motifs et la date à laquelle il prend effet.

Il faut également savoir qu'est interdit le licenciement pour discrimination sexuelle ce qui suppose la protection de la femme enceinte qui se voit mettre un terme à sa relation de travail pour cette raison. Si le licenciement est motivé par une quelconque raison liée à la grossesse, ce licenciement est discriminatoire et sera donc considéré comme nul y compris s'il survient pendant la période d'essai.

Si le licenciement s'est produit pendant la période d'essai, l'employeur n'est pas obligé de le motiver, ni de donner un préavis ni même d'indemniser. Cette période d'essai qui doit être précisée dans le contrat écrit, ne pourra dépasser 6 mois pour les techniciens diplômés ou 2 mois pour les autres travailleurs.

L'employeur peut-il se rapprocher de la police pour que celle-ci retire au travailleur son permis de séjour et de travail si ce dernier souhaite quitter l'entreprise ?

Non. Même si le permis de séjour et de travail a été obtenu à partir d'un contrat précis ou d'une offre d'emploi, l'employeur ne peut obliger le travailleur à travailler pour lui jusqu'à la fin de ce contrat. Si on lui propose un autre travail mieux payé, avec de meilleures conditions de travail ou qui est tout simplement plus intéressant, il est dans le droit du travailleur d'améliorer sa situation professionnelle et de changer d'entreprise. En effet, **il doit tenir compte du fait que si le permis initial est limité à une année de validité, que ce soit géographiquement ou à un secteur d'activité, il pourra seulement changer de travail sans avoir à présenter une demande préalable si le nouvel emploi se trouve dans le même secteur d'activité et dans la même province pour laquelle lui a été accordé le permis.**

Il convient, avant de quitter son emploi d'en avertir l'employeur. L'usage fixe un délai de préavis de 15 jours et si tel n'est pas le cas, l'employeur peut décompter ces jours du solde de tout compte. Ce dont il faut tenir compte c'est que pour pouvoir renouveler son permis, on va lui exiger d'avoir cotisé à la Sécurité Sociale sur une période minimale, en général 6 mois et exceptionnellement 3 mois.

Cependant, si on considère que les conditions de travail sont abusives, il ne faut pas hésiter à contacter et se faire conseiller par UGT où on peut être informé sur les droits et si nécessaire, être assisté lors de la réclamation.

7.2. Recours en cas de licenciement

Le travailleur qui se voit mettre un terme à sa relation de travail suite à la volonté unilatérale de l'employeur et qui n'est pas d'accord avec cette décision devra mettre en place les recours suivants :

7.2.1. Acte de conciliation

Qu'est-ce qu'un acte de conciliation ?

C'est la démarche que doit suivre le travailleur s'il est licencié et qu'il estime que cela n'est pas justifié.

C'est une condition préalable au traitement de n'importe quelle procédure de licenciement devant le Conseil des Prud-hommes. Par rapport à cette condition sont exceptés les processus qu'exigent la réclamation préalable par voie administrative.

Les travailleurs qui reçoivent une lettre de licenciement avançant n'importe quelle raison ou les travailleurs licenciés oralement auxquels est interdit l'accès à leur poste de travail, qui estiment que l'action de l'entreprise est injustifiée doivent entamer les actions de conciliation.

Quelle est la procédure ?

La demande de conciliation doit être présentée devant le Tribunal d'Arbitrage et de Médiation des Îles Baléares (TAMIB) dans les vingt jours civils (hors dimanche et jours fériés) à partir du licenciement. **La présentation de la demande de conciliation suspend les délais de validité. Le calcul de la caducité reprend au lendemain de la tentative de conciliation ou après 15 jours à compter de sa présentation sans que celle-ci n'ait eu lieu. Dans tous les cas, si dans les trente jours n'a pas été tenu l'acte de conciliation, la procédure sera considérée comme terminée et les formalités remplies.**

Comment est-il résolu ?

Le TAMIB convoque les parties pour tenter de trouver un accord, pouvant donner sur :

- Un accord : Il faudra se mettre d'accord (réincorporation sur le poste de travail ou indemnisation, y compris les salaires correspondant à la période d'instruction).

- Désaccord : Le travailleur doit présenter une demande devant le Conseil des Prud'hommes dans les jours restant avant l'écoulement des vingt jours après décompte des jours écoulés depuis le licenciement jusqu'à la présentation de la demande de conciliation.

Que se passe-t-il en cas de défaut de comparution ?

Lorsque les parties ont été dûment convoquées à l'acte de conciliation et que le demandeur ne comparaît pas sans avancer un motif valable, la demande de conciliation sera considérée comme non présentée et le dossier d'instruction sera archivé.

Si l'autre partie ne comparaît pas, la conciliation sera considérée comme tentée sans effet et le Juge ou le Tribunal devra apprécier la témérité ou la mauvaise foi si la non-comparution était injustifiée, imposant alors à verser une amende pouvant atteindre 601,01€ si la décision prise allait dans le sens de la prétention contenue dans la demande écrite de conciliation et à régler les honoraires d'avocats.

Peut-on la contester ?

L'accord de conciliation pourra être contesté par les parties et par ceux qui peuvent subir un préjudice lié à celui-ci, devant le Tribunal compétent pour l'affaire objet de la conciliation par l'exercice de l'action en nullité pour les raisons permettant d'invalidier les contrats.

La validité de l'action arrivera à son terme dans les trente jours après l'adoption de l'accord. Pour les éventuelles victimes, le délai courra à partir du moment où on en a connaissance.

Y a-t-il obligation d'exécuter la décision objet de l'accord ?

La décision prise en conciliation aura une force exécutive entre les parties intervenant sans avoir besoin d'une ratification devant le Juge ou le Tribunal, celle-ci pouvant être rendue effective par la procédure d'exécution des jugements.

7.2.2. Demande devant le Conseil des Prud'hommes

De quoi s'agit-il ?

Après tenue ou tentative d'acte de conciliation sans être parvenu à un accord, le travailleur devra présenter la demande correspondante devant le Conseil des Prud'hommes, en apportant le justificatif du résultat de l'acte de conciliation si le travailleur en dispose, et dans le cas contraire il devra l'apporter dans un délai de quinze jours à partir du lendemain de la notification.

Le travailleur peut présenter la demande seul ou assisté et représenté par un avocat, diplômé social ou syndicat le cas échéant. De façon générale, le Tribunal compétent sera celui du lieu de prestation des services ou celui du domicile du demandé au choix du demandant.

Le délai de présentation est de vingt jours civils à compter du licenciement (sont ajoutés pour le calcul, les jours écoulés entre le lendemain du licenciement et le jour de la présentation de la demande de conciliation, ainsi que les jours écoulés entre le lendemain de la tenue de la conciliation et celui de la présentation de la demande déposée devant le Conseil des Prud'hommes). Ce délai arrivera à caducité à tous effets. Si la demande liée au licenciement était entamée contre une personne qui se serait fait passer par erreur pour le chef d'entreprise et que lors du procès on apporte la preuve qu'un tiers l'était en réalité, le travailleur pourra entamer une nouvelle procédure contre cette personne sans que ne débute le décompte du délai de validité avant que l'on ait déterminé qui est le chef d'entreprise.

Quelles sont les caractéristiques de la demande ?

Elle doit être formulée par écrit et devra contenir ce qui suit :

- Les coordonnées du demandant, avec mention de la TIE si le travailleur est étranger ou du DNI s'il est espagnol et des autres personnes concernées qui doivent être convoquées lors du procès ainsi que leurs domiciles, le prénom et les noms des personnes physiques et la dénomination sociale des personnes

physiques et juridiques. Si la demande s'adresse à un groupe dépourvu de personnalité, il faudra relever le prénom et les noms de famille de ceux qui apparaissent comme les organisateurs, dirigeants ou gérants de celui-ci ainsi que leurs domiciles respectifs.

- L'énumération claire et précise des faits invoqués, par le chef d'entreprise et de tous ceux qui, au vu de la législation, s'avèrent indispensables pour résoudre les questions posées. En aucun cas ne pourront être invoqués d'autres faits que ceux allégués en conciliation sauf pour les faits qui se seraient produits après la soutenance de celle-ci.
- Lieu de travail, catégorie professionnelle, caractéristiques particulières éventuelles du travail effectué avant que ne se produise le licenciement, salaire, durée et mode de paiement et ancienneté dans l'entreprise.
- Date d'effectivité du licenciement et forme de celui-ci.
- Si le travailleur l'étale ou l'a étalé au cours de l'année précédant le licenciement, la qualité du représentant légal ou syndical des travailleurs.
- Si le travailleur est membre d'un syndicat, dans l'hypothèse où est invoqué le manque de fondement du licenciement car il a été effectué sans l'audition préalable des délégués syndicaux.
- Si le demandant plaide lui-même, il désignera une adresse dans la ville du Tribunal où se dérouleront toutes les mesures pour lesquelles il devra être entendu.
- Date et signature

Quand est exécutée la sentence ?

Le conseiller de prud'hommes, après le procès, rendra sa décision dans un délai de 5 jours, dans laquelle il qualifiera le licenciement comme nul, irrecevable ou recevable, en la notifiant aux parties dans les 2 jours suivants.

Peut-ont présenter un recours contre la sentence ?

L'employeur ou le travailleur pourra déposer un recours contre la sentence devant

la Section Prud-homale du Tribunal Supérieur de Justice dans les 5 jours suivant la notification de la décision.

Lors des procès où sont exercés les actions dérivées du licenciement et que la décision du Tribunal déclare la nullité ou l'irrecevabilité de celui-ci par l'employeur et que celui-ci dépose un recours, il sera obligé, pendant la durée de la procédure, de verser au travailleur la même rémunération que celle qu'il aurait dû percevoir avant que ne se produisent les faits. Le travailleur devra continuer à prêter ses services à moins que l'employeur ne prévoie de procéder au versement auquel il est fait référence sans aucune compensation.

L'employeur sera dans la même obligation si le recours est déposé par le travailleur et que la décision aurait déclaré la nullité du licenciement ou qu'on aurait opté pour la réadmission.



8. Sécurité Sociale et mesures de lutte contre le chômage

8.1. La Sécurité Sociale

L'État espagnol, par le biais du Système de Sécurité Sociale, garantit aux Espagnols résidant en Espagne et aux étrangers qui résident ou se trouvent légalement en Espagne, soit par l'exercice d'une activité professionnelle selon le mode de la contribution, soit en remplissant les conditions exigées par la modalité non-contributive, ainsi que leurs parents ou assimilés dont il a la charge, la protection

adaptée aux contingences et situations que la loi définit à partir du moment où, dans ces hypothèses, ils exercent leur activité sur le territoire national et qu'ils sont :

- Travailleurs pour le compte d'un employeur
- Travailleurs autonomes à leur propre compte
- Associés travailleurs de Coopérative de Travail Associé
- Étudiants
- Fonctionnaires publics, civils et militaires

À effet des prestations de modalité non-contributive, sont concernés tous les Espagnols résidant sur le territoire national et les étrangers qui résident légalement en Espagne.

Comment est composé le Système de Sécurité Sociale ?

Il comprend le Régime Général et les Régimes Spéciaux suivants :

- Agricole
- Travailleurs de la Mer
- Travailleurs Autonomes
- Employés de Maison
- Activité Minière du Charbon
- Étudiants (Assurance Scolaire)
- Fonctionnaires

Quelles sont les principales prestations de la Sécurité Sociale ?

Parmi les principales prestations on retrouve :

- L'assistance sanitaire
- Les prestations pharmaceutiques
- L'incapacité temporaire comme :

- La maladie commune ou professionnelle
- Accident du travail ou commun
- Périodes d'observation des maladies professionnelles.
- La maternité.
- Le risque lié à la grossesse
- L'incapacité permanente.
- Les blessures permanentes non invalidantes.
- Retraite
- Protection décès et survie
- Prestations familiales
- Assurance Obligatoire Vieillesse et Invalidité (S.O.V.I.)
- Pensions extraordinaires liées à des actes de terrorisme.

Est-ce obligatoire d'être affilié et de cotiser à la Sécurité Sociale ?

Oui, l'affiliation à la Sécurité Sociale est obligatoire pour toutes les personnes comprises dans son champ d'application pour ce qui est de la modalité basée sur la contribution et elle est unique pour toute la vie et pour l'ensemble du système.

La cotisation à la Sécurité Sociale est obligatoire pour ceux qui exercent une activité qui les intègre dans le champ d'application de n'importe quel Régime du système selon sa modalité basée sur la contribution.

Pour le cas des travailleurs étrangers, l'affiliation à la Sécurité Sociale devra se faire après obtention du permis de séjour et de travail.

Si au moment de la demande de la carte d'identité d'étranger ou si un mois s'est écoulé depuis l'entrée en Espagne et qu'aucune preuve n'a été présentée quant à l'affiliation du travailleur détenteur du permis initial de séjour et de travail, l'autorité compétente pourra prononcer l'extinction de ce permis.

Si l'employeur ne respecte pas son obligation, les travailleurs peuvent déposer directement leur demande d'affiliation et leur inscription initiale à la Sécurité Sociale. Cet organisme peut également procéder à l'affiliation d'office.

IMPORTANT:

la cotisation est une somme que l'employeur retient sur les payes pour les reverser à la Sécurité Sociale, il revient au travailleur de cotiser pour les contingences communes (maladies et accidents non professionnels), le chômage (sauf pour les travailleurs saisonniers et étudiants) et la formation professionnelle. La cotisation est indispensable pour le renouvellement des permis de séjour et de travail.

8.2. Accords bilatéraux

Existe-t-il des accords bilatéraux entre l'Espagne et certains pays en matière de prestations de Sécurité Sociale ?

Oui, l'Espagne a signé des accords internationaux bilatéraux en matière de Sécurité Sociale avec 20 pays à travers le monde.

Chacun d'entre eux a des caractéristiques différentes mais tous sont applicables aux travailleurs qui sont ou ont été soumis aux législations de la Sécurité Sociale d'un ou des deux pays signataires de l'accord, et ils pourront bénéficier de la Sécurité Sociale dans les mêmes conditions que les travailleurs nationaux exerçant pour le compte d'un employeur ou à leur propre compte.

En ce qui concerne les prestations de contribution, il faut prendre en compte que dans tous les accords, les périodes de couverture en Espagne peuvent être cumulées à celles du pays avec lequel est signé l'accord.

De plus, l'intéressé pourra percevoir ses prestations indépendamment du fait qu'il se trouve en Espagne ou dans son pays.

Pour plus d'information, on peut consulter le site : <http://www.seg-social.es/inicio/>.

8.3. Régime spécial des employés de maison

Si le travailleur exerce dans le secteur des services à domicile, qui doit payer la Sécurité Sociale et quels sont ses droits ?

Le service à domicile fait partie du Régime Spécial des Employés de maison, et l'obligation de cotiser revient à :

- L'employeur qui devra inscrire et cotiser si l'employé travaille à son domicile au moins 80 heures par mois. Il suffira à l'employeur de déduire du salaire la part de cotisation pour le travailleur. La cotisation à verser à la Sécurité Sociale pour ce régime est unique, mensuelle et indivisible (et indépendante du salaire réel), elle est calculée par application à la base de cotisation fixée chaque année par le Gouvernement du taux de cotisation également réévalué chaque année.
- Travailleur, s'il travaille pour plusieurs employeurs pendant au moins 72 heures par mois effectuées sur au moins 12 jours dans le mois. Dans ce cas, il lui revient de régler la cotisation dans son intégralité.

On pourra consulter les bases et taux de cotisation qui sont fixés chaque année sur le site suivant : <http://www.seg-social.es/inicio/>.

En ce qui concerne les droits du travailleur, ceux-ci sont inférieurs à ceux des travailleurs du Régime Général de la Sécurité Sociale, en voici un résumé :

- Si le contrat n'est pas écrit (il n'y a pas d'obligation), on entend qu'il a une durée d'un an, prolongeable par année.
- Si l'employeur ne communique pas sa volonté de mettre un terme au contrat au moins 7 jours avant la fin de l'année, il sera considéré comme prolongé.
- Sauf accord contraire, la période d'essai est de 15 jours dans laquelle aussi bien le travailleur que l'employeur peut mettre un terme à la relation de travail sans que cela ne prête à aucune conséquence.

- La durée du temps de travail maximal hebdomadaire est fixé à 40 heures (hors temps de présence suivant accord) et elle ne peut dépasser les 9 heures par jour.
- Pour cette durée du temps de travail, le salaire doit être au moins égal au Salaire Minimum Interprofessionnel qui est fixé chaque année par le Gouvernement.
- Le repos hebdomadaire est de 36 heures, avec le droit de bénéficier au moins de 24 heures consécutives, coïncidant de préférence avec le dimanche.
- Les heures supplémentaires devront être payées comme des heures supplémentaires, leur exercice est volontaire et ne pourra dépasser les 80 heures par an.
- Pour chaque série de trois ans de travail au service du même employeur et dans la limite maximale de 5 triennats, le travailleur a le droit à une augmentation de salaire en espèces de 3%.
- Le travailleur a le droit à deux versements supplémentaires de salaire par an, correspondants chacun au solde de 15 jours civils.
- Les congés suivants sont payés : 15 jours civils pour mariage, 1 jour en cas de déménagement, 2 jours pour la naissance d'un enfant, maladie grave ou décès d'un parent : conjoint, enfants, parents, grands-parents et petits-enfants que ce soit la famille de sang ou par alliance (4 jours en cas de déplacement hors de la commune), le temps nécessaire pour effectuer les examens prénataux et pour assister aux cours de techniques de préparation à l'accouchement.
- Le travailleur a le droit à 14 jours fériés par an, dont deux seront des fêtes locales. Dans tous les cas, seront fériés : Noël, Nouvel An, 1er mai et 12 octobre.
- La période de congés annuels sera de 30 jours civils (les jours fériés sont comptés) et au moins 15 jours pourront être posés de façon continue.
- En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur a le droit de recevoir une indemnité de 7 jours de salaire par année de travail, dans la limite de 6 mensualités.

Dans ce régime le travailleur ne pourra bénéficier :

- Des congés pour allaitement et à la diminution du temps de travail pour s'occuper d'enfants de moins de 6 ans.
- De la prestation chômage, car le travailleur ne cotise pas en ce sens auprès de la Sécurité Sociale.
- L'employeur n'est pas obligé de remettre une fiche de paye justificative du salaire ni même d'officialiser le contrat par écrit.
- Il peut retrancher jusqu'à 45% du salaire pour l'hébergement et les frais d'entretien.
- En cas de maladie et d'être concerné(e) par une « incapacité temporaire », le travailleur ne commencera pas à percevoir la prestation avant le 29ème jour après que celle-ci ait été autorisée.

8.4. Protection contre le chômage

Quelle est la protection du travailleur contre le chômage ?

Les situations sont multiples, depuis celle où on peut avoir accès aux prestations de chômage ainsi que les différentes aides existant.

La protection légale contre le chômage est de deux types :

- Prestation de niveau contributif (prestation chômage)
- Prestation de niveau non-contributif (allocation de chômage)

8.4.1. La prestation contributive

Quelles sont les conditions pour en bénéficier ?

Les conditions nécessaires sont :

- Être affilié et inscrit ou assimilé à la Sécurité Sociale.
- Être en situation légale de chômage.

- Justifier de sa disponibilité pour chercher activement un emploi et pour accepter un emploi adapté et signer un engagement d'activité.
- Avoir cotisé 12 mois au cours des six années antérieures à la situation légale de chômage.
- Ne pas avoir atteint l'âge de la retraite.

IMPORTANT:

pour demander le chômage, un des documents qu'il faudra fournir est le Certificat d'Entreprise. L'employeur est obligé de le remettre au moment de la signature du solde de tout compte. Y sont repris les coordonnées du travailleur, le type de contrat, le motif de la fin de la relation de travail, les bases de cotisation sur les six derniers mois, etc. Si l'employeur ne le donne pas il faut le lui demander.

Quand est-on en situation légale de chômage?

Sont en situation de chômage ceux qui, ayant la capacité et la volonté de travailler, perdent temporairement ou définitivement leur emploi ou se voient réduire au moins d'un tiers la durée de leur temps de travail, avec la perte correspondante ou la réduction proportionnelle de salaire. Les motifs peuvent être :

- Licenciement collectif justifié par la résolution de l'Autorité Professionnelle.
- Licenciement irrégulier du travailleur.
- Mort, retraite ou incapacité de l'entrepreneur individuel.
- Licenciement : la situation légale de licenciement est justifiée par la notification de celui-ci à travers la lettre de licenciement ou par l'acte de conciliation administrative ou judiciaire ou la décision judiciaire déclarant la recevabilité ou l'irrecevabilité du licenciement.
- Licenciement du travailleur pour des raisons objectives, sans avoir d'exigences ou de réclamations liées au licenciement.
- Licenciement régulier. Il est justifié à partir de la Décision du Conseil des

Prud'hommes

- Fin de contrat suite à l'expiration de la durée convenue ou réalisation de la mission objet du contrat.
- Résiliation de la relation de travail pendant la période d'essai à l'initiative de l'employeur, à partir du moment où l'extinction de la relation de travail précédente était due à des conditions déterminant la situation légale de chômage ou alors à partir du moment où s'est écoulé à la date de la cessation d'activité en période d'essai un délai de 3 mois à compter de l'extinction de la relation de travail précédente ou depuis la décision s'étant prononcée pour un licenciement régulier.
- Résiliation volontaire du travailleur en raison d'une mutation vers un autre site de l'entreprise exigeant un déménagement.
- Résiliation volontaire du travailleur pour « juste cause ». Elle est justifiée par la résiliation Judiciaire définitive.
- Suspension temporaire pour Plan de Régulation de l'Emploi ou réduction temporaire du temps de travail d'au moins un tiers.
- Retour des émigrants en fin de relation de travail à l'étranger.
- Prisonniers en liberté ayant purgé leur peine ou en liberté conditionnelle.
- Fin ou interruption de l'activité intermittente des travailleurs saisonniers.

Quel est le montant de la prestation ?

Il s'agit d'une prestation mensuelle qui est calculée sur la moyenne des bases de cotisation des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelle sur les 180 jours précédents.

Le montant de la prestation sera de :

- Pendant les 180 premiers jours, 70 % de la Base de calcul.
- À partir du 181ème, 60 %

Le montant minimum sera de 80 % de l'Indicateur Public de Revenus à Effets Multiples (IPREM), augmenté d'un sixième (part proportionnelle des mois de payes supplémentaires), lorsque le travailleur n'a pas d'enfants à charge. Lorsque le travailleur a au moins un enfant à sa charge, il touchera 107% de l'IPREM augmenté d'un sixième.

Le montant maximum de la prestation sera calculé en fonction du nombre d'enfants à charge du bénéficiaire :

- Sans enfants : 175 % de l'IPREM, augmenté d'1/6
- Avec un enfant : 200 % de l'IPREM, augmenté d'1/6
- Avec deux enfants ou plus : 225 % de l'IPREM, augmenté d'1/6

Il faut prendre en compte le fait que les prestations de l'assurance chômage sont soumises à cotisation de l'IRPF et de la Sécurité Sociale.

Quelle est sa durée ?

La durée de la prestation est liée à la période d'emploi soumise à cotisation sur les 6 dernières années.

Qui peut en bénéficier ?

Peuvent bénéficier de la prestation de chômage les collectifs suivants :

- Les travailleurs exerçant une activité pour le compte d'un employeur compris dans le Régime Général de la Sécurité Sociale appartenant à l'Union Européenne ou l'Espace Économique Européen, et les personnes ayant une nationalité étrangère et qui résident légalement en Espagne à partir du moment où elles peuvent justifier :
 - D'un permis de séjour temporaire et de travail pour le compte d'un employeur, permis initial et en cours de validité.
 - D'un permis de séjour temporaire et de travail pour le compte d'un employeur, permis renouvelé et en cours de validité.
 - D'un permis de séjour temporaire et de travail pour le compte d'un employeur,

permis initial ou renouvelé arrivé à sa date d'échéance, joint à la demande de renouvellement.

- Permis de séjour temporaire pour des circonstances exceptionnelles en cours de validité, lorsqu'il est simultanément ou qu'il a permis d'obtenir un permis de travail conformément aux termes de l'article 45.7 du Décret en vue de l'Application de la Loi Organique 4/2000, approuvé par le Décret Royal 2393/2004.
- La condition d'« étrangers exemptés d'obtention du permis de travail » conformément aux termes de l'article 68 du Décret en vue de l'Application de la Loi Organique 4/2000, approuvé par le Décret Royal 2393/2004 et qui après cessation de la relation de travail dispose d'un permis de séjour en cours de validité.
- Permis de séjour permanent.
- Permis de séjour permanent en Espagne des réfugiés ou apatrides joint à la demande de permis de séjour provisoire en cours de validité pour des circonstances exceptionnelles ou arrivé à expiration joint à la demande de renouvellement.
- Personnel espagnol embauché au service de l'Administration espagnole à l'étranger, si tant est que le chômeur transfère sa résidence en Espagne et remplit les autres conditions légalement exigées.
- Fonctionnaires d'emploi et personnel embauché pour une collaboration temporaire sous le régime du Droit Administratif dans l'Administration y compris sous le Régime Général de la Sécurité Sociale et les fonctionnaires d'emploi intérimaires de l'Administration Judiciaire.
- Les travailleurs exerçant pour le compte d'un employeur et qui sont inclus dans les régimes spéciaux de la Sécurité Sociale qui protègent cette contingence de chômage (travailleurs des mines de charbon, travailleurs fixes ou les saisonniers pour le compte d'un employeur du Régime Spécial Agricole, les travailleurs de la mer y compris ceux rémunérés à la part qui prêtent leurs services sur des chalutiers jusqu'à 20 tonnes d'enregistrement brut).

- Associés travailleurs des coopératives de travail associé, y compris sous un régime de la Sécurité Sociale protégeant ce contingent.
- Les condamnés sortis de prison après avoir accompli leur peine ou en liberté conditionnelle.
- Travailleurs émigrants de retour.
- Militaires de complément et militaires professionnels de l'armée de terre et de la marine.

IMPORTANT:

Une fois que la prestation est identifiée, il faudra réunir toutes les conditions exigées pour pouvoir la percevoir.

Où s'adresser et quels sont les papiers à fournir ?

S'adresser auprès des Agences du Service Public pour l'Emploi (SOIB), il faudra joindre à sa demande les documents suivants :

- Document justifiant de la situation légale de chômage : lettre de licenciement.
- Le ou les certificat(s) d'entreprise dans laquelle/lesquelles le travailleur a travaillé au cours des 6 derniers mois.
- Modèle officiel d'Engagement d'Activité.
- Copie officielle des attestations de cotisation pour les 180 derniers jours de cotisation.
- DNI ou TIE et carte de Sécurité Sociale.
- Déclaration des charges familiales et de revenus sur un formulaire officiel fourni par l'Agence pour l'Emploi.
- Imprimé de domiciliation de compte pour le versement des prestations si on opte pour ce mode de paiement.

8.4.2. Indemnité de chômage**De quoi s'agit-il et qui y a droit ?**

Il s'agit d'une prestation non-contributive à laquelle ont droit les travailleurs qui se trouvent dans l'une des situations suivantes :

- Ceux qui ont épuisé la prestation contributive de chômage et qui ont des responsabilités familiales.
- Les travailleurs de plus de 45 ans qui ont épuisé les prestations de chômage sur au moins 12 mois et qui n'auraient pas de charges familiales.
- Travailleurs émigrants de retour.
- Les travailleurs qui, confrontés à la situation légale de chômage, n'ont pas cotisé suffisamment longtemps pour ouvrir des droits à la prestation contributive.
- Les libérés de prison.
- Les travailleurs déclarés pleinement inaptes ou partiellement invalides à la suite d'une procédure de contrôle suite à une situation de grande invalidité, d'invalidité permanente absolue ou partielle pour leur profession habituelle.

Quelle est la durée de cette prestation ?

Six mois prolongeables sur deux autres périodes de même durée jusqu'à un maximum de 18 mois sauf exceptions suivantes :

- Les personnes ayant moins de 45 ans qui ont épuisé une prestation contributive d'au moins 6 mois auront le droit à une prolongation de 6 mois jusqu'à totaliser 24 mois.
- Les personnes ayant plus de 45 ans qui ont épuisé une prestation d'au moins 4 mois auront de plus le droit à une autre prolongation de 6 mois jusqu'à totaliser 24 mois.
- Les personnes ayant plus de 45 ans qui ont épuisé une prestation d'au

moins 6 mois auront de plus le droit à deux autres prolongations de 6 mois jusqu'à totaliser 30 mois.

IMPORTANT:

Il est obligatoire pour l'employeur de fournir au travailleur les papiers nécessaires pour accéder à la protection chômage. Les lois sanctionneront ce manquement comme une faute grave.

L'Inspection du Travail et la Sécurité Sociale sont chargées, parmi leurs compétences, non seulement de faire respecter les conditions de travail mais aussi le respect de la réglementation sur la Sécurité Sociale et l'Emploi.



9. Représentation collective et action syndicale

9.1 La syndicalisation des travailleurs

Qu'est-ce que le syndicat ?

C'est l'organisation démocratique des travailleurs pour la défense de leurs intérêts.

Qui peut se syndiquer ?

Tous les travailleurs ont le droit de se syndiquer librement pour la promotion et la défense de leurs intérêts économiques et sociaux. L'Accord n°87 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), relatif à la liberté syndicale et au droit d'être affilié, ratifié par l'Espagne, établit que tous les travailleurs, sans aucune distinction et sans autorisation préalable ont le droit de devenir membres d'organisations syndicales.

Il est important de savoir qu'en Espagne le droit à se syndiquer librement est un droit individuel repris dans la Constitution espagnole ainsi que dans le Statut des Travailleurs et que la liberté syndicale est un droit bénéficiant d'une protection spéciale.

Que signifie l'action syndicale ?

Une fois membre, le travailleur a aussi le droit à l'action syndicale, qui lui permet d'exercer des actions syndicales ou de participer à des activités organisées par le syndicat, à l'intérieur et en dehors de l'entreprise, sans craindre aucune représaille dans l'entreprise :

- Il a le droit de participer à des réunions de travailleurs syndiqués, organisées à l'intérieur de l'entreprise à partir du moment où l'employeur est averti auparavant, si tant est que ce soit en dehors des heures de travail et que cela ne perturbe pas l'activité normale de l'entreprise.
- Il peut également jouir de la liberté de diffusion de l'information syndicale dans l'entreprise, et de la recevoir dans les limites fixées pour le droit de réunion.
- Et il a le droit de choisir librement et démocratiquement les représentants de son syndicat.

Le travailleur n'est pas obligé de déclarer à son employeur qu'il est syndiqué. La Constitution espagnole garantit la liberté de pensée, religieuse et de culte ainsi que le droit à l'intimité et à la dignité dans le cadre professionnel. Cela suppose que l'on puisse décider librement de ses opinions, convictions religieuses, politiques

et syndicales sans que personne, y compris son employeur, ne puisse obliger à déclarer ce qu'elles sont ou si le travailleur est ou non membre d'un syndicat.

De plus, le Statut des Travailleurs interdit les discriminations à l'embauche ou après embauche quant à l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat.

9.2. Participation des travailleurs dans l'entreprise

Le droit à la participation des travailleurs dans l'entreprise s'articule autour des délégués du personnel et du comité d'entreprise, sans préjudice d'autres formes de participation.

Qui sont les délégués du personnel ?

Ce sont des organes individuels qui exercent de façon conjointe dans des centres de travail de taille réduite. Cela constitue la représentation des travailleurs dans l'entreprise ou le centre de travail dont l'effectif est compris entre 10 et 50 salariés. De la même façon, il pourra y avoir un délégué du personnel dans les entreprises ou établissements qui comptent entre six et dix salariés, si ceux-ci le décident à la majorité.

Et le comité d'entreprise ?

C'est l'organe représentatif et collégial de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement, il est constitué pour chaque site comptant plus de 50 salariés.

Qui peut choisir les délégués et/ou membres du comité d'entreprise ?

Tous les travailleurs nationaux ou étrangers de l'entreprise ou de l'établissement qui ont plus de seize ans et ayant une ancienneté dans l'entreprise supérieure à un mois.

Qui peut être élu délégué et/ou membre du comité d'entreprise ?

Les travailleurs nationaux ou étrangers âgés de dix huit ans révolus et ayant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins six mois, sauf pour les activités où, en raison de la mobilité du personnel, est décidé dans la convention collective un délai inférieur dans la limite minimale de trois mois d'ancienneté.



10. La négociation collective

La négociation collective est la plus haute expression et l'outil fondamental à travers lequel doit se dérouler le gros de l'action syndicale. Elle comprend outre le processus d'élaboration d'un accord, toute l'activité de gestion et d'administration conjointe issue des négociations et de façon plus générale les relations professionnelles. C'est par elle que se voit renforcée l'organisation des travailleurs, son unité et sa solidarité.

10.1. La convention collective

Qu'est ce qu'une convention collective ?

C'est un accord signé par les représentants des travailleurs et les dirigeants de l'entreprise pour fixer les conditions de travail et de productivité. De la même façon, elle peut permettre d'obtenir la paix au travail grâce aux obligations qui sont soumises à accord.

C'est une norme obligatoire pour les signataires, comparable aux normes légales fixées au niveau national.

C'est l'expression finale ou le résultat d'un processus de négociation collective sous forme d'accord et pour un domaine précis : entreprise, secteur d'activité, etc.

Qui a la légitimité pour négocier ?

En conventions d'entreprise ou dans un cadre plus petit :

- Les délégués du personnel et le Comité d'Entreprise.
- Les représentants syndicaux (le cas échéant) qui détiennent la majorité en Comité d'Entreprise lorsque la convention collective touche la totalité des travailleurs de l'entreprise.
- Chef d'entreprise ou ses représentants légaux.

En conventions collectives par secteur :

- Les syndicats les plus représentatifs au niveau national ou de la communauté autonome.
- Les syndicats ayant au moins 10% de représentants en comité d'entreprise ou délégué du personnel dans le cadre géographique ou fonctionnel de la convention.
- Les associations patronales représentant 10% des chefs d'entreprise y compris dans le cadre de la convention et qui occupent aussi au moins 10% des travailleurs de ce secteur.

Dans tous les cas, il faudra que les deux parties se reconnaissent comme interlocuteurs.

Que doit contenir la convention collective ?

Chaque convention a son propre contenu, parce que la réalité syndicale et professionnelle des entreprises ou des secteurs est également différente.

Cependant, les sujets faisant l'objet d'un accord sont en général les mêmes. Ainsi, dans n'importe quelle convention, on trouvera des articles et des clauses regroupées en trois chapitres principaux :

- Qui est concerné et pour combien de temps, c'est à dire le domaine d'application: secteur, zone géographique ou territoire d'application, à qui s'adresse-t-elle et pour combien de temps.
- Le contenu même de la convention qui, entre autres thèmes peut comprendre:
 - La structure du salaire et la feuille de paye, la grille des salaires, l'augmentation de salaire, les clauses de révision, compléments et primes.
 - Conditions et procédure pour ne pas appliquer dans l'entreprise le régime salarial conclu en convention collective de niveau supérieur.
 - Procédures de contrôle de la durée du temps de travail et organisation du travail.
 - Temps de travail, horaires, heures supplémentaires et répartition irrégulière du temps de travail.
 - Embauche dans l'entreprise, formation, promotion sociale et mutations.
 - Santé au travail, mesures de prévention et de protection, normes, services médicaux, hygiène et sécurité sur le lieu de travail, etc.
 - Améliorations et avantages sociaux, avances, prêts, crédits, assurances et bourses d'étude.
 - Politique d'aide à l'emploi et recrutements.
 - Procédure de résolution des conflits apparus pendant les phases de consultation avec les représentants des travailleurs sur des questions de mobilité géographique, de modifications substantielles des conditions de travail, suspension du contrat ou licenciements collectifs.
 - Droits syndicaux des syndicats de l'entreprise, Comités d'Entreprise ou Délégués du Personnel.

- Plans de formation : formations à suivre, personnes qui recevront une formation, centres de formation et périodes allouées avec rémunération.
 - Etc.
- Suivi et respect de la convention. Les conventions devront créer des Commissions Paritaires, formées par les représentants du personnel et l'entreprise doit veiller à son respect tout en interprétant son contenu lorsque c'est nécessaire.

Pourquoi sont-elles importantes ?

Parce qu'il s'agit d'une norme obligatoire pour les signataires de celle-ci et parce que l'accord ou pacte améliore et matérialise de nombreux accords et devoirs prévus dans le Statut des Travailleurs.

La Convention Collective, une fois signée, sera obligatoirement et gratuitement publiée au Journal Officiel de la Communauté Autonome (BOIB).

10.2. Les conflits sociaux

Que sont les conflits sociaux ?

Ils supposent une manifestation de la divergence pour raisons professionnelles entre les employeurs et les travailleurs, affectant les intérêts de ces derniers. Concrètement, il peut s'agir :

- D'un conflit collectif autour de l'interprétation et de l'application de la loi ou de la convention, décision ou de la pratique de l'employeur.
- Un conflit d'intérêt dans lequel on recherche la modification ou le remplacement d'une règle de régulation applicable.

Qu'est ce qu'une grève ?

C'est la suspension de la prestation de travail conduite de façon collective et concertée par les travailleurs.

Pour qu'elle soit légale, il faut suivre un processus marqué par :

- L'accord, en réunion conjointe des représentants du personnel, à la majorité, pour prendre acte. Le vote des travailleurs lorsqu'ils le proposent, dans ce cas le vote devra être secret et il sera décidé à la majorité simple. Par accord adopté par les organisations syndicales implantées sur le site de travail auquel la grève s'étend.
- La communication à l'employeur ou aux employeurs concernés et à l'Autorité professionnelle, par écrit et avec un préavis de cinq jours civils par rapport à la date de début. Pour le cas des entreprises de service public, le préavis sera de dix jours civils.
- La création du comité de grève, formé au maximum de 12 travailleurs des établissements concernés. Ce comité est tenu de participer à toutes les actions syndicales, administratives ou judiciaires menées afin de trouver une solution au conflit, il faudra assurer pendant toute la durée de celui-ci la prestation des services nécessaires à la sécurité et à l'entretien de l'entreprise.

Les effets provoqués sont :

- L'exercice du droit de grève ne met pas un terme à la relation de travail.
- Au cours de la grève, le contrat est considéré comme suspendu et le travailleur n'aura pas le droit à percevoir un salaire et il se trouvera en situation d'adhésion spéciale vis à vis de la Sécurité Sociale.
- La liberté de travail des travailleurs qui ne souhaitent pas se joindre à la grève sera respectée.
- Malgré l'exercice de la grève, certains travailleurs pourront être obligés de poursuivre leur activité s'ils doivent assurer des services de sécurité ou d'entretien de l'entreprise ou si l'entreprise devait assurer un service

essentiel pour la communauté (dans ce dernier cas, sur décision de l'autorité gouvernante).

- Le travailleur n'aura pas le droit de percevoir une prestation économique pour incapacité temporaire démarrée au cours de cette situation et tant qu'elle subsiste.
- Le travailleur n'aura pas le droit de recevoir une prestation de chômage du fait même de la suspension du contrat de travail.

La résolution du conflit passe par :

À partir du préavis et pendant toute la durée de la grève, le comité de grève et l'employeur et éventuellement les représentants désignés par les différents comités de grève et par les dirigeants concernés, devront négocier afin de parvenir à un accord. Le pacte mettant fin à la grève aura la même efficacité que ce qui est convenu dans la convention collective.

Qu'est ce que la grève patronale ?

C'est la fermeture de l'établissement décidée par l'employeur, en cas de grève ou de toute autre modalité d'irrégularité collective par rapport au régime de travail, lorsque interviennent l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- Risque de violence notoire pour les personnes ou de dommages graves aux objets.
- Occupation illégale de l'établissement ou risque certain que cela se produise.
- Absence ou irrégularités dans le travail empêchant gravement le processus normal de production.

L'employeur qui procède à la fermeture de l'établissement devra en faire part dans le délai de douze heures à l'Autorité Professionnelle.

La réouverture de celui-ci se fera, à la disparition des causes qui avait motivé sa fermeture, sur initiative de l'employeur ou à la demande des travailleurs ou sur requête de l'Autorité Professionnelle.

Les effets provoqués sont :

- Pendant la fermeture patronale, le contrat de travail est considéré comme suspendu et le travailleur perd son droit à toucher un salaire. Il sera en situation d'adhésion spéciale à la Sécurité Sociale.
- Le travailleur n'aura pas le droit aux prestations économiques pour incapacité temporaires lorsque celle-ci survient pendant la fermeture.
- Le travailleur n'aura pas le droit de recevoir une prestation de chômage du fait même de la suspension du contrat de travail.

Adresses et coordonnées téléphoniques intéressantes

Ministère de l'immigration et de la coopération

Dirección General de Inmigración

Palma de Majorque

San Juan de la Salle, 7

Tel.: 971.1774.34

<http://www.caib.es>

Office des Étrangers

Palma de Majorque:

Ciudad de Querétano, s/n

Tel. 971.989.170

<http://www.extranjeros.mtas.es>

Ibiza :

Pº Juan Carlos I, s/n. (Casa del Mar)

Tel. 971.989.055

Minorque:

Pza. Augusto Miranda, 22

Tel. 971.989.280

Service Public pour l'Emploi

Palma de Majorque:

Gremio de Tejedores, 38 (Polígono de Castelló)

Tel. 971.176.300

<http://www.caib.es>

Miquel Marqués, 13

Tel. 971.770.975

Mateu Enric Lladó, 21

Tel. 971.728.625

Jordi Villalonga i Velasco, 2

Tel. 971.469.151

Majorque:

Alcudia

Teodoro Canet, 31

Tel. 971.549.398

Magalluf

Crta. Sa Porrassa, 6

Tel. 971.132.182

Felanitx

San Agustin, 13

Tel. 971.827.017

Inca

Avda. Des Raiguer, 99

Tel. 971.881.103

Manacor

Jaume II, 26

Tel. 971.553.397

Minorque:

Ciudadella

Antoni Maria Claret, 70

Tel. 971.385.914

Maó

Pza. Miranda, s/n

Tel. 971.362.930

Ibiza:

Sant Antoni

Bisbe Torres, 7

Tel. 971.348.066

Ciutat

Isidor Macabich, 57

Tel. 971.300.012

Formentera

San Juan, 46

Tel. 971.321.141

Services d'Orientation Socioprofessionnelle spécifiques pour les étrangers

Confederación General de Trabajadores CGT

Palma de Majorque:

Angel Gimerá, 48D

Tel. 971.440.637

Llucmajor

San Cristofol, 33

Tel. 971.2031.81

Fondation pour la formation des employeurs et des travailleurs du secteur touristique des Baléares (FETB)

Palma de Majorque:

Cardenal Rosell, 35 (Coll d'en Rebassa)

Tel. 971.910.190

Magalluf:

Lope de Vega, 8

Tel. 971.130.301

Institut de Formation et d'Études Sociales IFES-UGT

Palma de Majorque:

Son Ferragut, 1 Bajos

Tel. 900.502.637

Tribunal d'Arbitrage et de Médiation des Îles Baléares (TAMIB).

Palma de Majorque:

Avda. Conde Sallent, 11 2º

Tel. 971.763.545

<http://www.tamib.es>

Minorque:

Artrutx, 10B 1° 1a. (POIMA)
Tf: 971.356.554

Ibiza:

Baleares, 2 1° E (Ibiza)
Tel. 971.398.271

**Union Générale des
Travailleurs (UGT)**

Palma de Majorque :

Arquitecto Bennazar, 69 5°
Tel. 971.764.448
<http://www.ugt.es>

Majorque :

Alcudia

De la Asambleta, 2 B.
Tel. 971.546.839

Arenal

Bartolomé Calafell, 16
Tel. 971.490714

Felanitx

Nuño Sanz, 14
Tel. 971.827.555

Inca

Joanot Colom, 4
Tel. 971.881.819

Magalluf

Crta. De la Portassa, s/n.
Tel. 971.131.764

Manacor

Principe, 23 Bajos
Tel. 971.552.522

Sa Pobla

Pau, 13 1°
971.540.850

Soller

Gran Via, 43
Tel. 971.633.704

Minorque:

Ciudadela

Avda. De Palma, s/n.
Tel. 971.382.786

Ferrerries

San Joan, 10
971.373.479

Mahón

Plaza Miranda, s/n
Tel. 971.369.920

Ibiza:

Avda. Ignaio Wallis, s/n
Tel. 971.315.198

INDEX DES THÈMES

Acte de conciliation.....59

Action syndicale.....76

Calendrier professionnel..... 49

Contrat à durée indéterminée..... 29

Contrat saisonnier à durée indéterminée29

Contrat de formation.....29

Contrat de stage.....30

Contrat de mission à durée déterminée.....30

Contrat de travail temporaire lié à la conjoncture de la production.....30

Contrat de remplacement.....31

Contrat intérimaire.....31

Contrat de service d'employé familial.....31

Contingent.....16

Comité d'entreprise.....78

Convention collective.....79

Conflits sociaux.....82

Contrat de travail.....25

Délégué du personnel.....78

Déductions.....37

Entreprise de Travail Temporaire (ETT).....31

Grève.....83

Heures supplémentaires.....	50
Horaires de nuit.....	47
Indicateur Public de Revenus à Effets Multiples (IPREM).....	41
Journées spéciales.....	44
Liste des postes de travail difficilement pourvus.....	15
Permis de travail pour le compte d'un employeur.....	14
Protection contre le chômage.....	69
Période d'essai.....	27
Préavis.....	28
Permis de travail à son propre compte.....	20
Résiliation.....	54
Repos.....	43
Salaire.....	36
Salaire Minimum Interprofessionnel (SMI).....	40
Service Public pour l'Emploi (SOIB).....	22
Système de Sécurité Sociale.....	63
TIE.....	12
Travail en équipe.....	48
Vacances.....	49
Visa pour la recherche d'emploi	21

Proyecto Trébol

ITINERARIO INTEGRADO DE INSERCIÓN PARA INMIGRANTES



**VOUS CHERCHEZ
DU TRAVAIL ?**

Vous voulez vous former?
Vous avez besoin d'information?
Venez nous rendre visite...

Nous allons vous aider



Service d'Orientación Profesional para los Inmigrantes

PRENEZ RENDEZ-VOUS AU :
900 502 637 - 971 764 758

Servicio de Orientación Laboral para Inmigrantes IFES-UGT
c/ Son Ferragut, 1 bajos.07004 Palma





Centre d'Information et d'Orientation pour l'Immigration

Horaires d'ouverture au public :

09h00 à 13h00, mardi et jeudi de 17h00 à 19h00



Ne renoncez pas à vos droits

Faites-vous recenser

à la mairie de votre domicile

No renunciés a tus derechos. Empadrónate en tu ayuntamiento.
No renunciïs als teus drets. Empadrona't en el teu ajuntament.
Verzichte nicht auf deine Rechte. Melde dich bei deinem Rathaus an.
Don't give up your rights. Register in your municipality.

ادي ف نكسرت يت التا اة يدل بل ا ي ف كس ف ن ل ج س و ك ق و ق ح ن ع ي ل خ ت ت ال



**Govern
de les Illes Balears**

**II Pla Integral d'atenció a les persones immigrants
II Plan Integral de atención a las personas inmigrantes**

Conselleria d'Immigració i Cooperació

www.caib.es

UGT - Illes Balears

Guide du Travail



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



Govern
de les Illes Balears

Conselleria d'Immigració
i Cooperació

www.caib.es

012