

Alerte informative – Décembre 2021

Décret-loi Royal 32/2021, du 28 décembre, des mesures urgentes pour la réforme du travail, la garantie de la stabilité de l'emploi et la transformation du marché du travail



Raúl García

Associé responsable du Département du Droit du Travail à EY

Isabel Merenciano

Associée du Département du Droit du Travail à EY

José María Goerlich

Conseiller du Département du Droit du Travail à EY

Le Bulletin Officiel de l'État (BOE) du 30 décembre publie [le Décret-loi Royal 32/2021, du 28 décembre, des mesures urgentes pour la réforme du travail, la garantie de la stabilité de l'emploi et la transformation du marché du travail.](#)

Après une longue période de dialogue social, la réforme du travail est le résultat de l'accord atteint entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux le 23 décembre dernier. Cet accord a été qualifié d' «historique». En effet, il n'a pas été courant dans notre pays que les réformes du travail soient approuvées à la suite d'un consensus dans le cadre du dialogue social.

La réforme qui vient d'être approuvée affecte de multiples institutions du travail: elle est très intense dans le domaine des contrats de travail; et un peu moins en matière de recrutement et sous-traitance de travaux et de services, réglementation du travail temporaire et négociations collectives.

Le nouveau contrat de formation et ses variantes

Les 2 contrats de formation traditionnellement présents dans le Statut des Travailleurs **sont remplacés par un seul contrat de formation qui comporte, cependant, deux variantes en fonction s'il a pour objet la formation en alternance ou l'acquisition d'une pratique professionnelle adaptée au niveau d'études poursuivi.**

Le contrat de formation en alternance vise à rendre l'activité professionnelle rémunérée compatible avec les processus de formation dans le domaine de la formation professionnelle, les études universitaires ou le Catalogue des spécialités de formation du Système National d'Emploi.

- **Destinataires** du contrat sont ceux qui n'ont pas les qualifications pour conclure un contrat de formation en vue d'obtenir une pratique professionnelle, bien que les contrats d'études professionnelles ou universitaires soient exclus de cette règle. Dans certains cas, il ne peut être souscrit qu'avec des jeunes jusqu'à l'âge de 30 ans.
- **La durée** du contrat est celle prévue dans le plan de formation, avec un minimum de 3 mois et un maximum de 2 ans. Elle peut être répartie sur plusieurs périodes annuelles au cours des études, si cela est prévu dans le plan de formation. Bien qu'il ne puisse y avoir qu'un seul contrat par diplôme, plusieurs contrats peuvent être conclus avec différentes entreprises au cours d'un même cycle.
- **La formation** comprend à la fois la formation théorique dispensée dans un centre de formation ainsi qu'une formation pratique dans l'entreprise et dans le centre. Une limitation du temps de travail est constituée comme provision pour tenir compte de la première.

Les **obligations des entreprises en matière de formation** reposent sur la mise en place d'un plan de formation individuel précisant le contenu, le calendrier et les activités de formation. Ils comprennent également la relation de l'activité contractée avec les activités qui justifient le contrat et la désignation de tuteurs dans l'entreprise et dans le centre de formation.

Le contrat de formation pour obtenir la pratique professionnelle remplace le contrat traditionnellement connu sous le nom de contrat intermittent, bien que certaines modifications importantes soient introduites:

- Même si les qualifications qui permettent **l'accès** sont celles qui permettraient traditionnellement de signer ce contrat, la distance entre la fin des études et la signature du contrat est réduite.
- **La durée** minimale et maximale du contrat est également modifiée.
- Les **obligations de l'entreprise en matière de formation** sont renforcées. Outre les exigences relatives au type de poste, il est prévu la mise en place d'un plan de formation individuel et la désignation d'un tuteur par l'entreprise. La possibilité d'une formation théorique est également prévue, notamment dans le

cas d'actions de formation spécifiques visant la numérisation, l'innovation ou la durée, y compris la possibilité de micro-accréditations auprès des systèmes de formation professionnelle ou universitaire.

Il existe également une longue série de règles communes aux deux variantes du contrat de formation.

Réforme du travail temporaire

Les règles relatives au travail temporaire ont subi un changement intense qui affecte principalement les **raisons pour lesquelles un contrat temporaire peut être conclu**. Après la réforme, en effet, il ne reste que 2 cas dans lesquels il est possible de faire appel au travail temporaire.

- **Recrutement du personnel en raison des circonstances de la production.** Il s'agit des circonstances de la production, l'augmentation occasionnelle et imprévisible et les fluctuations qui, même dans le cas d'une activité normale de l'entreprise, génèrent un décalage temporaire entre l'emploi stable disponible et celui exigé.

Ce concept ne s'applique pas au travail sous-traité, ni aux cas dans lesquels le nouveau contrat à durée déterminée discontinu est appliqué (à l'exception de la couverture des vacances, qui est soumise à une règle spéciale).

Le contrat peut durer jusqu'à 6 mois, mais la convention collective sectorielle peut le prolonger jusqu'à 1 an. De même, lorsqu'il s'agit de couvrir des situations occasionnelles, prévisibles et dont la durée est limitée et définie dans les conditions prévues dans ce paragraphe, les entreprises disposent de 90 jours par année civile pour conclure ce type de contrat.

- **Contrats de remplacement.** La nouvelle réglementation comprend les règles légales et réglementaires antérieures, en matière de contrats des intérimaires, pour les remplacements et les post vacants. Comme nouveauté, il convient de souligner l'introduction de la possibilité d'anticiper la conclusion du contrat aux quinze jours précédant le début de l'absence du travailleur afin de faciliter la prise en charge des tâches par le nouveau travailleur.

Les règles générales relatives au travail temporaire:

- **Les présomptions du caractère indéterminé du contrat sont maintenues**, bien que la possibilité de prouver le contraire est éliminée. La notion de fraude à la loi disparaît également, le non-respect des règles étant suffisant pour la déclencher.
- En ce qui concerne la **réitération des contrats**, ils sont réduits et les raisons pour lesquelles ils peuvent être transformés en contrats à durée indéterminée sont élargies. En ce sens, la réitération de 18 mois en 24 mois est suffisante pour que cet effet se produise.
- La violation des règles relatives au recrutement temporaire continue d'être considérée comme une **infraction administrative grave**, bien que l'on

considère qu'il en existe une pour chaque personne concernée. Ils ont également un régime spécial de sanctions.

- Selon les dispositions transitoires, le nouveau cadre de sanctions ne peut pas être appliqué aux infractions commises avant l'entrée en vigueur du RDL 32/2021.
- La possibilité que les conventions collectives établissent **des plans de réduction de la temporalité** est admise para la nouvelle régulation.
- **Le montant de la contribution supplémentaire à la Sécurité Sociale est augmenté dans les contrats temporaires** et s'applique à tous les contrats d'une durée maximale de 30 jours. L'augmentation se rapporte à l'expiration du contrat.

Contrats à durée indéterminée affectés à des travaux dans le secteur de la construction

La nouvelle régulation a servi de base à la régulation conventionnelle des contrats de travail dits permanents de construction [*contratos fijos de obra*] prévus dans la convention collective de travail pour le secteur de la construction, selon la nouvelle formulation, ces contrats sont remplacés par un nouveau type avec les caractéristiques suivantes :

- Il s'agit d'un contrat à durée indéterminée qui a ses **propres causes de résiliation**, qui sont définies comme « inhérentes au travailleur ». De cette façon, quel que soit le montant concerné, il n'y a pas de licenciement collectif.
- Ces raisons apparaissent dans les cas d'achèvement des travaux. Dans ces cas définis par la loi, l'entreprise doit formuler une **proposition de remplacement**, avant l'élaboration d'un processus de formation, si nécessaire. Si la proposition est rejetée ou le placement ne s'avère pas viable, la suppression indemnisée se produit, selon la disposition elle-même.

Normes transitoires en matière de recrutement du personnel

Une attention particulière pour la regulation transitoire en matière de recrutement:

- **Les contrats temporaires ou à durée déterminée existant au moment de son entrée en vigueur** continuent d'être régis par le régime précédent jusqu'à leur durée maximale.
- La quatrième disposition transitoire permet, **entre le 31 décembre et le 30 mars 2022**, de conclure des contrats de travaux et services déterminés des contrats temporaires dus aux circonstances du marché, une accumulation de tâches ou à un excès de commandes, sans que leur durée ne puisse dépasser 3 mois.
- Il existe également des règles concernant **l'application dans le temps des nouvelles règles sur les enchaînements de contrats**.

Recrutement du personnel à temps partiel; nouveaux profils pour le recrutement du personnel bénéficiant d'un contrat à durée déterminée discontinu

La réforme a un impact très limité sur **le recrutement du personnel à temps partiel**. L'un des changements les plus importants concerne le contrat dit périodique à durée déterminée, qui deviendra un type de contrat à temps partiel.

En réalité, ce n'est pas qu'ils disparaissent, mais plutôt qu'ils sont incorporés dans la nouvelle régulation du **contrat à durée déterminée discontinu**. La nouvelle formulation du Statut des Travailleurs est, en ce sens, beaucoup plus détaillée que la précédente avec l'objectif que ce type de recrutement à temps indéterminé puisse absorber certains besoins de flexibilité des entreprises qui, jusqu'à présent, étaient satisfaites par des contrats temporaires.

Ce contrat peut être utilisé dans les **cas** suivants:

- Le plus traditionnel est l'exécution de travaux **à caractère saisonnière ou liés à des activités productives saisonnières**.
- Toutefois, il peut également être utilisé pour tous les autres travaux qui, bien que n'ayant pas ce caractère, sont **intermittents**, indépendamment qu'ils aient des périodes d'exécution certaine, déterminées ou indéterminées.
- Cette élargissement de la notion, outre le fait qu'il permet d'inclure les contrats périodiques fixes disparus, permet de créer un troisième cas: le développement d'un travail consistant en la prestation de services dans le cadre de l'exécution des **contrats de sous-traitance commerciaux ou administratifs** qui, étant prévisibles, font partie de l'activité ordinaire de l'entreprise.

Ce cas, qui permet d'apporter au contrat à durée déterminée discontinu ce qui, jusqu'au changement de jurisprudence à la fin de l'année 2020, avait été orienté par les contrats de travaux et services déterminés, est totalement nouveau par rapport à la tradition de ces contrats de services périodiques. Par conséquent, sa nouvelle régulation constitue une sous-modalité dans laquelle les périodes d'inactivité ne peuvent avoir lieu qu'à la fin d'un contrat de sous-traitance, dans l'attente du transfert du travailleur vers un autre contrat de sous-traitance. Toutefois, ces périodes auront la durée maximale établie par la convention collective sectorielle applicable ou, à défaut, 3 mois, à l'issue desquelles l'entreprise adoptera les mesures définitives ou temporaires appropriées.

En tout cas, les nouveaux contrats à durée déterminée discontinu peuvent être conclus soit directement, soit par l'intermédiaire d'une Agence de Travail Temporaire.

La nouvelle réglementation améliore les **garanties applicables aux travailleurs bénéficiant d'un contrat à durée déterminée discontinus**:

- **Exigence de la forme écrite.** Cette exigence s'applique à la fois au contrat et au moment de l'appel.
- **Garanties de l'appel.** Les critères objectifs seront définis dans la convention collective ou, à défaut, dans l'accord d'entreprise. L'entreprise transmettra

annuellement aux représentants légaux des travailleurs un calendrier avec les provisions. En outre, la possibilité d'établir des appels minimums annuels et des indemnités en cas de cessation *ante tempus* des prestations est autorisée.

- **Bourses du travail sectorielle.** Afin de minimiser l'impact des périodes d'inactivité, la mise en place éventuelle dans la convention collective des **bourses sectorielles d'emploi** pour les périodes d'inactivité, l'obligation de fournir des informations sur les emplois ordinaires et le statut des travailleurs en tant que groupe prioritaire pour l'accès aux initiatives de formation professionnelle est prévue.
- **Principe de l'égalité de traitement**, cela concerne les droits à la conciliation ou les droits similaires mais aussi pour profiter des conditions liées à l'ancienneté.

La nouvelle regulation de la sous-traitance des travaux et des services

La révision a été l'occasion idéale pour réécrire le Statut des Travailleurs dans son ensemble en utilisant un langage inclusif, mais le nouveau développement concernant cette section concerne la **convention collective applicable aux entreprises sous-traitantes**. La règle générale est que la convention collective applicable sera la convention collective du secteur correspondant à «l'activité exercée».

En tout cas, la disposition établit 2 exceptions:

- La règle générale ne s'applique pas dans le cas où il existe une autre convention collective sectorielle applicable.
- L'application de la convention collective d'entreprise est autorisée.

La flexibilité interne: le nouveau régime des «Expediente de Regulación Temporal de Empleo, ERTE» (Dispositif de Regulation Temporelle d'Emploi)

La réforme de l'article 41 du Statut des Travailleurs ayant été abandonnée pour des raisons de consensus, les nouvelles normes en matière de flexibilité interne se concentrent sur la réforme des dispositifs de regulation temporelle d'emploi.

D'une part, une **nouvelle formulation est donnée à l'article 47 du Statut des Travailleurs**, intégrant l'expérience dans le domaine de la réglementation du travail temporaire acquise pendant la pandémie. Le résultat est une disposition beaucoup plus étendue dans laquelle on peut détecter les principales nouveautés:

- Introduction dans les ERTE pour des raisons économiques, techniques, organisationnelles et de production, **la possibilité de convenir une prorogation de l'ERTE initialement établi**, avec une procédure de consultation abrégée.
- Réglementation plus détaillée de la **procédure de suspension ou de réduction pour cause de force majeure**, avec l'inclusion de spécialités dans les cas où

elle est déterminée par des empêchements ou des limitations de l'activité normale de l'entreprise qui soient la conséquence de décisions adoptées par l'autorité publique compétente, y compris celles visant à protéger la santé publique. La réglementation des ERTE liés à la pandémie est, en somme, structurelle.

- Incorporation d'une longue série de **normes communes** à tous les cas de suspension ou de réduction du temps de travail. Plusieurs d'entre elles, encore une fois, sont liées aux règles établies généralement dans les ERTE-covid (possibilité de désengagement individualisé, interdiction des heures supplémentaires, embauche et externalisation, engagement de maintien dans l'emploi).
- Ces règles communes, également pour le mécanisme de Flexibilité et de Stabilité [mecanismo RED] (comprennent un régime permanent des bénéficiaires en matière de cotisations à la Sécurité Sociale).

D'une autre part, le nouvel Article 47 bis du Statut des Travailleurs introduit le nouveau **mécanisme de Flexibilité et Stabilisation de l'Emploi** [*mecanismo RED*].

- Il s'agit d'un mécanisme qui peut être activé par une décision du Conseil des Ministres ou, dans sa modalité cyclique, pour l'ensemble du territoire en cas de crise macroéconomique générale qui recommande l'adoption d'instruments de stabilisation supplémentaires, ou, dans sa modalité sectorielle, dans les cas où il existe des changements permanents dans une activité donnée qui génèrent des besoins de requalification et des processus de transition professionnelle.
- Il s'agit de situations temporaires, d'une durée maximale d'un an, mais prolongeables pour deux périodes de six mois dans le second cas.
- Les entreprises couvertes par le régime peuvent volontairement demander les suspensions ou les réductions du temps de travail dans le cadre du régime. Certaines spécialités sont établies dans le traitement des procédures, qui sont toujours résolues par l'autorité du travail.
- Enfin, un Fond pour la Flexibilité et la Stabilité Soutenable doit être créé pour répondre aux besoins liés à l'activation du mécanisme (prestations, exonérations de Sécurité Sociale, plans de protection sociale).

La réforme de la négociation collective

Les principaux changements sont les suivants:

- **Priorité d'application de la convention collective de l'entreprise:** il n'est plus possible de négocier dans les conventions collectives d'entreprises des rémunérations inférieures à celles établies dans la convention collective sectorielle.

Il convient de prendre note de la **règle transitoire**.

Les changements effectués dans la nouvelle réglementation ne seront pas applicables aux conventions collectives en vigueur au moment de l'entrée en

vigueur de la nouvelle réglementation RDL jusqu'à ce qu'ils cessent d'être expressément en vigueur ou jusqu'à ce que 1 an se soit écoulé depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation. Une période supplémentaire de 6 mois est prévue pour adapter les conventions collectives aux nouvelles règles.

- **L'ultra-activité** (l'application étendue d'une convention collective), dont la caractéristique la plus notable est la réintroduction de sa durée illimitée, à condition qu'il n'y ait pas un accord différent.

La nouvelle réglementation de l'ultra-activité s'applique également aux **conventions collectives qui ont été dénoncées avant l'entrée en vigueur** de la nouvelle réglementation.

D'autres réformes

La nouvelle réglementation contient d'autres réformes et dispositions d'actions réglementaires futures. Parmi elles, il convient de souligner la disposition additionnelle qui prolonge pour 2022 le salaire minimum interprofessionnel fixé en 2021.

Vous pouvez consulter les dernières [alertes fiscales et juridiques](#) dans notre [Centre d'études EY](#)

[Inscrivez-vous](#) aux bulletins d'information d'EY pour rester à jour!



Pour plus d'information, veuillez contacter:

Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Raúl García	RaulLuis.garciagonzalez@es.ey.com
Isabel Merenciano Gil	Isabel.Merenciano.Gil@es.ey.com
José María Goerlich	Jose.Maria.Goerlich.Peset@ey.com
Felipe Martínez Ramonde	Felipe.Martinez.Ramonde@es.ey.com
Eva Sainz Cortadi	Eva.SainzCortadi@es.ey.com
Miguel Prado Agudo	Miguel.PradoAagudo@es.ey.com
Nicolás Chacón Rodríguez	Nicolas.ChaconGonzalez@es.ey.com
Alicia Diaz Marques	Alicia.DiazMarques@es.ey.com
Marina López Martí	Marina.Lopez.Martin@es.ey.com

EY | Assurance | Fiscale Transactions | Consultatif

À propos d'EY

EY est un chef de file mondial en matière d'audit, de fiscalité, de conseil en transactions et de services-conseils. Les analyses et les services de qualité que nous offrons contribuent à renforcer la confiance dans les marchés financiers et les économies du monde entier. Nous formons des leaders exceptionnels qui travaillent en équipe pour respecter les engagements pris envers nos parties prenantes. Ce faisant, nous jouons un rôle essentiel dans la création d'un monde du travail meilleur pour nos employés, nos clients et la société.

EY fait référence à l'organisation internationale et pourrait faire référence à une ou plusieurs des sociétés d'Ernst & Young Global Limited et chacune d'entre elles est une entité juridique distincte. Ernst & Young Global Limited est une société britannique à responsabilité limitée par garantie et ne fournit pas de services aux clients. Pour plus d'informations sur notre organisation, rendez-vous sur ey.com.

© 2021 Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Tous droits réservés.

ED Aucun

L'information contenue dans cette publication est de nature sommaire et ne devrait être utilisée qu'à titre indicatif. En aucun cas, il ne remplace une analyse détaillée et ne peut être utilisé comme jugement professionnel. Pour toute question particulière, le conseiller responsable doit être contacté.

ey.com/es

Twitter: [@EY_Spain](https://twitter.com/EY_Spain)

Linkedin: [EY](https://www.linkedin.com/company/ey)

Facebook: [EY Spain Careers](https://www.facebook.com/EYSpainCareers)

Google+ : [EY España](https://plus.google.com/+EYSpain)

Flickr: [EY Spain](https://www.flickr.com/photos/ey/)