



## Première loi sur le travail à distance en Espagne

*Avant le début des confinements, la pratique régulière du télétravail concernait 5,2% des travailleur.euse.s de l'Union Européenne selon Eurostat. La pandémie a drastiquement accéléré cette dynamique et s'il est encore trop tôt pour obtenir des statistiques stabilisées sur ce phénomène, de nombreux pays ont entamé un processus législatif pour le réglementer. L'Espagne, qui a promulgué une loi sur le travail à distance le 23 septembre dernier, est aux avant-postes de ce mouvement qui soulève de nombreuses interrogations quant à la préservation des droits des travailleur.euse.s. Nous vous proposons dans cette note un focus sur les principaux enjeux de la loi espagnole, négociée avec le concours de nos camarades de la CC.OO et de l'UGT qui s'estiment, malgré des zones d'ombres persistantes, plutôt satisfaits du résultat.*

### **La définition des règles juridiques applicables au télétravail ;**

En Espagne, une loi vient de cadrer le travail à distance qui doit nécessairement passer par la négociation d'un accord collectif qui détermine notamment les postes de travail susceptible de passer en télétravail et les réglementations qui lui sont associées. La loi définit qu'il faut qu'au moins 30% des journées sur une période de 3 mois d'affilée soit effectués à distance pour permettre de la qualifier d'une relation de travail à distance, et donc, de voir les réglementations négociées dans l'accord de télétravail s'appliquer. Les syndicats UGT et CCOO voulaient 20% de ce temps. Par ailleurs c'est aussi le temps élevé jusqu'à la mise en place obligatoire du télétravail dans toutes les entreprises qui fait défaut pour les syndicats, avec une période floue allant de 1 à 3 ans, selon l'antériorité ou non d'un accord collectif dans l'entreprise.

### **L'articulation entre « travail régulier », « occasionnel » et « informel » ;**

Les syndicats UGT et CCOO regrettent la non-prise en compte de la crise sanitaire du Covid-19 comme étant une relation à distance forcée malgré la forte probabilité que cette situation se présente à nouveau dans les temps à venir. Ils ont obtenu à minima que suite à une situation de télétravail forcée comme celle liée au Covid-19, outre l'application du droit du travail ordinaire, la prise en charge des frais et la dotation en équipements soient assurées par l'employeur. En dehors de ces situations « exceptionnelles », c'est le caractère du double volontariat qui doit primer pour le passage en travail à distance, à la fois l'employeur et le salarié, que ce soit pour sa mise en place, pour des modifications dans son contenu ou pour le retour en présentiel. Cela nécessite un accord individuel signé par les deux parties abondé au contrat de travail, spécifiant les droits du télétravailleur et obligatoirement transmis au représentant du personnel. L'accord collectif doit lui

préciser la durée maximale pendant laquelle le travail à distance est possible avant renégociation (durée maximale de 3 ans) et les conditions de « réversibilité », à savoir de retour sur le poste de travail. Une procédure judiciaire d'urgence pour résoudre les conflits liés à toutes modifications de la relation de travail à distance a été incorporée à la juridiction sociale dans ce sens.

### **Le « droit à la déconnexion »**

L'accord aussi inclut le droit à la déconnexion, il oblige à la déconnexion des outils digitaux en dehors des horaires de travail. Néanmoins un article a été introduit pour qu'existe une certaine flexibilité horaire, en fonction des demandes de la personne salariée. Cela doit être prise en compte dans le système d'enregistrement des heures définis par le code du travail espagnole, et continuer d'indiquer les dates de début et de fin de journée, de respecter la durée maximum d'une journée et le temps de repos entre deux jours de travail consécutifs.

### **L'organisation du travail**

Le nouvelle loi instaure un principe de non-discrimination entre les personnes en présentiel et celles en dehors. Ils incombent aux entreprises de s'assurer qu'il n'y a pas d'inégalité de traitement, que ce soit sur le temps ou la charge de travail, mais aussi pour l'accès à la formation professionnelle et le droit aux promotions. Par exemple, la loi décrète que l'entreprise doit s'assurer que les outils technologiques nécessaires au passage en télétravail sont maîtrisés par le salarié. Il en va de même en cas d'introduction d'une nouvelle technologie pour les salariés travaillant déjà à distance.

### **Droits collectifs et individuels en situation de télétravail**

L'acquis principal de l'accord pour les syndicats CC.OO et UGT est que le travailleur ne doit prendre en charge aucun frais. Un document doit ainsi établir un inventaire des moyens, équipements et outils nécessaires au travail à distance, l'énumération des coûts induits par le travail à domicile et la modalité de compensation par l'employeur. Cet inventaire doit être spécifié dans l'accord individuel de travail à distance. Le maintien des droits à la sécurité, à la prévention et à la santé au travail sont aussi intégrés à la loi. L'entreprise a une obligation d'évaluation des risques, et si le besoin se présente, les délégués du personnel à la prévention ont la possibilité de se rendre dans le domicile. Cette visite doit se justifier par un motif « extrême » et avoir le concours du salarié en question qui l'autorise en dernière instance.

En termes de droit collectif et de défense des intérêts des travailleurs, la loi réaffirme la négociation collective et entend garantir son application. Il est réaffirmé le principe d'égalité de traitement et d'opportunité entre les personnes en présentiel et celles travaillant à distance. Notamment, quand elles existent, la transmission des courriers électroniques, ou tout autre outil numérique de communication interne, aux représentants du personnel est obligatoire. De même, il doit être assuré la participation aux activités de représentations et la présence des salariés sur site pour l'exercice du droit de vote.

### **La sécurité des données professionnelles et la protection des données personnelles ;**

Les modalités de contrôle de l'activité doivent être incluses dans l'accord télétravail, il en va de même pour les données personnelles et professionnelles dont l'usage est encadré par la loi sur la protection des données datant de 2018. Les moyens de contrôles mis en place, sur un outil de l'entreprise, doivent obligatoirement être élaborés avec les représentants du personnel. Comme garde-fou, il est précisé dans un article de loi qu'en aucun cas l'entreprise ne pourra exiger l'installation de programme ou d'application de contrôle sur un dispositif personnel du salarié.

### **Lutte contre les discriminations et le harcèlement**

C'est aux entreprises de s'assurer que des mesures spécifiques doivent prendre en compte le harcèlement sexuel, harcèlement en raison du genre, harcèlement pour cause discriminatoire et harcèlement au travail. Si ce point définit une responsabilité légale de vis-à-vis de ces situations, les contours de sa caractérisation et les modalités de l'intervention des représentants du personnel ou du syndicat, restent flous en l'état actuel des choses.

Les syndicats CCOO et UGT se félicitent par ailleurs que le Travail à domicile ne puisse être caractérisé comme une forme de « conciliation » entre vie familiale et travail.

**Source :** texte de loi, compte-rendu syndical et échanges avec nos camarades de la CC.OO et l'UGT

**Annexe joint :** Gaceta Sindical « Télétravailler avec des droits et des garanties »