

# ESPAGNE

## Mesures d'ordre public applicables au salarié détaché

\*\*\*

La présente fiche fait le point sur les principales mesures d'ordre public au regard des principales sources de droit du travail.

Elle ne saurait être exhaustive.

\*\*\*

### Introduction

#### • Base juridique

- [Statut des Travailleurs](#) (en espagnol) ;
- [Loi 45/1999](#) du 29 novembre sur le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services transnationale ;
- [Décret-loi royal 1561/1995](#) du 21 septembre sur la durée du travail (cas particuliers) ;
- [Loi 31/1995](#) du 8 novembre relative à la prévention des risques professionnels ;
- [Loi organique 11/1985](#) du 2 août relative à la liberté syndicale ;
- [Décret-loi royal 17/1977](#) du 4 mars sur les relations de travail ;
- [Loi 14/1994](#) du 1<sup>er</sup> juin 1994 sur le travail temporaire ;
- [Loi 11/1985](#) du 2 août sur la liberté d'association ;
- [Décret-loi royal 17/1977](#) du 4 mars sur le droit de grève.

Pour davantage d'informations sur le détachement en Espagne, se reporter [au site du ministère espagnol du Travail et de l'Economie sociale](#) (en anglais).

#### • Champ d'application du détachement

Entrent dans le champ d'application de la directive détachement 96/71 les situations suivantes :

- **la réalisation d'une prestation de service** : une entreprise d'un Etat membre réalise une prestation de services en Espagne en détachant un de ses salariés qui reste sous sa direction et sa supervision ;
- **la mobilité intragroupe** : un salarié d'une entreprise établie dans un Etat membre est détaché dans une autre entreprise du même groupe située en Espagne ;
- **le travail temporaire** : un travailleur temporaire employé par une entreprise de travail temporaire située dans un autre Etat membre est détaché temporairement en Espagne pour y effectuer un travail (dans ce cas, la direction et la supervision du salarié sont assurées par l'entreprise utilisatrice).

### I- Règles de droit du travail applicables au salarié détaché

Les entreprises étrangères détachant des salariés en Espagne doivent respecter un socle minimal de règles de droit du travail espagnol, et ce quelle que soit la loi applicable au contrat de travail. Il s'agit des dispositions légales et réglementaires concernant un certain nombre de sujets listés ci-après. Il convient également de se reporter aux [conventions collectives](#) nationales et territoriales. Pour déterminer la convention collective éventuellement applicable au niveau de la Province, il est possible de se rapprocher de l'administration locale du travail.

De plus, à la suite de la transposition de la directive (UE) 2018/957 sur le détachement des travailleurs en droit national, les salariés détachés en Espagne pour une longue durée, soit plus de 12 mois, se voient désormais appliquer la quasi-intégralité du droit du travail espagnol à partir du 13<sup>e</sup> mois de détachement.

En effet, en complément du « noyau dur restreint », ceux-ci sont soumis aux conditions de travail, de rémunération et d'emploi prévues par la loi et les conventions collectives étendues en droit espagnol, à l'exclusion de certaines dispositions (règles de rupture du contrat de travail par exemple). Il s'agit du « noyau dur élargi » (B).

Toutefois, il est possible de demander la prolongation de l'application du noyau dur restreint pour 6 mois supplémentaires (voir partie II-B.)

Ce principe du noyau dur, aussi bien restreint qu'élargi, ne constitue pas un obstacle à l'application des conditions de travail, de rémunération et d'emploi de l'état d'origine pour autant que celles-ci soient plus favorables pour le travailleur détaché.

Il est à noter que les développements suivants ne concernent que les dispositions légales.

## A. Noyau dur restreint

**Attention :** il est à noter que les dispositions relatives aux congés payés et au salaire minimal ne sont pas applicables aux salariés détachés en Espagne pour la réalisation d'une prestation de services ou dans le cadre d'une mobilité intragroupe d'une durée n'excédant pas 8 jours.

### 1. La durée du travail

- **La durée normale et maximale du travail**

La durée du travail est en principe fixée par les conventions collectives et le contrat de travail. Toutefois, en application du Statut des Travailleurs, la durée maximale de travail est de 40 heures par semaine en moyenne sur l'année. Certains secteurs d'activité peuvent y déroger ainsi que certaines catégories de salariés telles que les cadres dirigeants.

En principe, cette durée normale du travail doit être répartie quotidiennement de la manière la plus homogène ou régulière possible. Toutefois, il est possible, en vertu d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise, de convenir d'une répartition irrégulière du temps de travail tout au long de l'année, en respectant les périodes minimales de repos quotidien et hebdomadaire prévues par la loi (voir infra). En l'absence d'accord collectif, l'entreprise peut, sous certaines conditions, faire varier de manière irrégulière la durée du travail des salariés dans la limite de 10%. Dans ce cas, le salarié doit être informé de sa modification d'horaire 5 jours à l'avance.

La durée maximale quotidienne de travail est fixée à 9 heures. Elle ne s'applique pas lorsque :

- le salarié a moins de 18 ans. En effet, il ne peut pas travailler plus de 8 heures par jour ;
- le salarié a un emploi au sein d'un secteur d'activité qui connaît des conditions de travail particulières ;
- les parties au contrat ont conclu un accord de flexibilité en vertu duquel 10 % du temps de travail annuel peut être réparti de manière irrégulière pendant l'année, ce qui peut prolonger la durée de la journée de travail (voir supra).

En outre, une convention collective ou un accord entre le salarié et l'employeur peut établir un horaire de travail flexible au-delà de la limite de 9 heures par jour, en respectant dans tous les cas le temps de repos quotidien. Les salariés ont tous droit à un repos minimum de 12 heures par jour quel que soit leur âge.

- **Les heures supplémentaires**

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée maximale de la journée de travail ordinaire fixée conformément aux règles susmentionnées.

La réalisation d'heures supplémentaires par le salarié doit être volontaire, à moins qu'elle n'ait été convenue dans la convention collective ou le contrat de travail.

En principe, le nombre d'heures supplémentaires ne doit pas être supérieur à 80 par an. En contrepartie de la réalisation d'heures supplémentaires, les salariés ont droit :

- au paiement des heures supplémentaires réalisées d'un montant au moins égal à celui des heures ordinaires; ou
- à l'attribution de repos compensateurs.

L'employeur est libre de choisir entre l'une de ces deux contreparties. Si la convention collective ou le contrat de travail ne prévoit pas l'une de ces possibilités, les heures supplémentaires devront être compensées par un repos compensateur dans les 4 mois suivant le moment où elles ont été effectuées. Néanmoins, la rémunération des heures supplémentaires est généralement régie par la convention collective applicable, qui prévoit souvent des versements plus généreux.

- **Le travail de nuit**

Par travail de nuit, on entend celui réalisé entre 22 h et 6 h du matin. L'entreprise qui a régulièrement recours au travail de nuit doit en informer l'administration du travail. Le temps de travail de nuit ne peut excéder 8 heures en moyenne sur une période de référence de 15 jours. Au-delà de 6 heures de travail consécutives, le salarié a droit à 15 minutes de pause (30 minutes pour un jeune mineur). Ce temps de pause peut être assimilé à du travail effectif par convention collective.

- **Les temps de pause et de repos**

Le temps de pause quotidien des salariés de plus de 18 ans est fixé à 15 minutes au-delà de 6 heures de travail consécutives. Pour les salariés de 18 ans et moins, il est de 30 minutes au-delà de 4 heures et demie de travail consécutives. Ce temps de pause peut être assimilé à du travail effectif par une convention collective.

Par ailleurs, les salariés disposent d'un repos hebdomadaire d'un jour et demi ininterrompu qui, en règle générale, comprend l'après-midi du samedi ou, le cas échéant, le matin du lundi et le dimanche complet. Ce repos est cumulable sur une période pouvant aller jusqu'à 14 jours. Le repos hebdomadaire des salariés de 18 ans et moins est fixé à deux jours ininterrompus.

Les salariés ont tous droit à un repos minimum de 12 heures par jour, quel que soit leur âge.

## **2. La rémunération**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, le salaire minimum interprofessionnel pour un temps plein s'élève à 1 184 € sur 14 mois, soit 1 381,33 € sur 12 mois. En Espagne, le salaire est basé sur 14 mois car la loi prévoit que le salarié doit bénéficier de deux primes annuelles (en plus des 12 mois de salaire) : l'une en juillet et l'autre en décembre, chacune équivalente à un mois de salaire. Toutefois, la convention collective dont dépend le salarié peut prévoir leur versement au prorata en 12 mensualités.

Par ailleurs, de nombreuses conventions collectives déterminent les salaires minima applicables par secteur et pour chaque territoire. Il convient de s'y reporter. En effet, les salariés détachés ont droit au salaire minimum légal ou conventionnel ainsi qu'aux compléments de salaires légaux, réglementaires ou conventionnels (dont notamment les majorations pour heures supplémentaires ou travail de nuit qui peuvent être prévues par les conventions collectives).

## **3. Les congés payés**

Le Statut des Travailleurs fixe la durée minimum des congés payés à 30 jours calendaires par an. Les conventions collectives peuvent fixer des dispositions plus favorables que celles prévues par la loi.

L'employeur ne peut pas verser une indemnité de congés payés à la place du droit aux jours de congé payé, sauf lors de la rupture du contrat de travail. Par ailleurs, sauf accord entre les parties au contrat, les jours de congés payés non pris ne peuvent être reportés l'année suivante.

## 4. Les jours fériés

Le nombre de jours fériés est fixé à 14 (maximum) par la loi. Il y a 8 jours fériés fixés à l'échelle nationale (voir tableau). D'autres jours fériés peuvent être prévus localement.

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, il est remplacé par le lundi suivant.

Jour férié national	Date
Nouvel an	1 <sup>er</sup> janvier
Vendredi Saint	Selon chaque année
Fête du travail	1 <sup>er</sup> mai
Assomption	15 août
Fête nationale d'Espagne	12 octobre
Toussaint	1 <sup>er</sup> novembre
L'Immaculée Conception	8 décembre
Noël	25 décembre

Le ministère du Travail espagnol met à disposition un [tableau contenant les jours fériés de chaque province](#).

## 5. La réglementation relative à la mise à disposition des salariés notamment par les entreprises de travail temporaire

Les conditions applicables à la mise à disposition de travailleurs par des entreprises de travail intérimaire sont établies par la [loi 14/1994](#) du 1<sup>er</sup> juin 1994. Le chapitre VI est consacré aux activités transfrontalières des entreprises de travail intérimaire de l'Union européenne/de l'Espace économique européen pour exercer leur activité en Espagne.

Pendant toute la durée de leur mission, les travailleurs temporaires ont droit au moins au même salaire et aux mêmes conditions de travail que ceux des salariés de l'entreprise utilisatrice effectuant un travail égal.

## 6. La réglementation en matière de santé, sécurité et hygiène au travail

La législation relative à la sécurité et à la santé est le résultat de l'intégration au droit espagnol des directives européennes dans ce domaine. Par conséquent, tant la directive cadre 89/391/CEE, relative à la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, que les directives spécifiques dérivées de la directive cadre ont été transposées en droit espagnol.

Des informations à ce sujet sont disponibles sur le site internet de [l'Institut national de santé et sécurité du travail](#). Certains documents sont disponibles en anglais.

## 7. Réglementation relative aux conditions de travail des femmes enceintes/venant d'accoucher

Des dispositions particulières relatives à la protection de la maternité s'appliquent comme l'obligation de disposer de zones de repos pour les femmes enceintes.

Par ailleurs, les femmes enceintes ont droit à un congé de maternité de 16 semaines (dont 6 obligatoirement prises après l'accouchement) plus deux semaines supplémentaires par enfant en cas de naissance multiple.

## 8. Égalité et non-discrimination

La loi 45/1999 comprend diverses dispositions relatives à la non-discrimination dans le « noyau dur » des dispositions que tout prestataire de services doit respecter :

- la non-discrimination des travailleurs intérimaires ou à temps partiel ;
- l'égalité de traitement et la non-discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, l'origine, y compris l'origine raciale ou ethnique, l'état civil, l'âge dans les limites légales, la condition sociale, la religion ou les convictions, les idées politiques, l'orientation sexuelle, l'affiliation ou non à un syndicat et à ses accords, les liens de parenté avec d'autres salariés de l'entreprise, la langue ou le handicap, à condition que les salariés soient aptes à s'acquitter de leur travail ;

- la protection contre les offenses verbales ou physiques de nature sexuelle, qui relève également de la discrimination.

## 9. Le travail des jeunes

Les jeunes de moins de 16 ans ne sont, en principe, pas autorisés à travailler.

Les jeunes âgés de plus de 16 ans et de moins de 18 ans peuvent travailler, à condition :

- d'avoir le consentement de leurs parents ou tuteurs ;
- de ne pas travailler de nuit, ni de faire des heures supplémentaires ;
- de ne pas travailler plus de 8 heures par jour y compris, le cas échéant, le temps consacré à la formation et, s'ils travaillent pour différents employeurs, les heures réalisées pour chacun d'entre eux ;
- d'avoir une pause de 30 minutes lorsque la journée de travail dépasse 4 heures et demie consécutives ;
- d'avoir au moins 12 heures de repos chaque jour et 2 jours de repos consécutifs chaque semaine ;
- d'avoir au moins 30 minutes de pause au-delà de 4 heures et demie de travail consécutives ;
- de ne pas réaliser de travaux considérés comme pénibles, dangereux ou nuisibles à leur santé ou à leur éducation ;

Avant d'embaucher des jeunes de moins de 18 ans, l'entreprise doit effectuer une évaluation des postes de travail à pourvoir par ceux-ci afin de déterminer la nature, le niveau et la durée de leur exposition, dans le cadre de toute activité susceptible de présenter un risque spécifique à des agents, des procédés ou des conditions de travail pouvant mettre en danger la sécurité ou la santé de ces salariés. À cette fin, l'évaluation prend spécialement en considération les risques spécifiques pour la sécurité, la santé et le développement des jeunes découlant de leur manque d'expérience, de leur manque de maturité pour évaluer les risques existants ou potentiels et de leur développement encore incomplet.

Dans tous les cas, l'employeur doit informer les jeunes concernés ainsi que leurs parents, des risques potentiels et de toutes les mesures adoptées afin de protéger leur sécurité et leur santé.

## 10. Autres dispositions

La loi 45/1999 a intégré certains aspects supplémentaires au « noyau dur » des dispositions du pays d'accueil, qui doivent être respectées par les prestataires de services comme le droit à la protection de la vie privée, le respect de la dignité, la liberté syndicale ou les droits de grève et de réunion. Des dispositions spécifiques régissent, en outre, le travail temporaire.

Ceci s'explique par le fait qu'une série de droits des salariés figurent dans la Constitution espagnole et sont, par conséquent, considérés comme fondamentaux et inaliénables. À ce titre, ils ont un caractère de règles d'ordre public que tous doivent respecter, quelles que soient la nationalité du salarié, la nationalité de l'entreprise prestataire et la loi applicable au contrat de travail.

## B. Noyau dur élargi

En cas de détachement de plus de 12 mois, les salariés détachés devront se voir appliquer un « noyau dur élargi ». Cela signifie que toutes les conditions d'emploi et de travail légales et conventionnelles prévues en droit espagnol seront applicables, notamment celles qui concernent :

- la formation professionnelle ;
- l'évolution professionnelle ;
- la modification du contrat de travail ;
- la suspension du contrat de travail
- la représentation collective des salariés.

Il est, toutefois, important de noter que quelques règles sont exclues du noyau dur élargi et ne seront ainsi pas appliquées au salarié détaché indépendamment de la durée du détachement. Il s'agit des dispositions qui concernent :

- la conclusion et la rupture du contrat de travail ;
- les régimes de retraite complémentaire d'entreprise.

Le calcul de la durée effective du détachement n'est pas interrompu par la prise de congés annuels payés et en cas d'autres suspensions de courte durée. En outre, lorsqu'un employeur remplace un salarié détaché par un autre salarié détaché qui effectue le même travail au même endroit, la durée du détachement est, aux fins

de la présente section, la durée cumulée des périodes de détachement de chacun des travailleurs détachés concernés.

## II- Formalités à accomplir dans le cadre du détachement

### A. Formalités pour détacher les salariés

Il existe une obligation d'effectuer une déclaration de détachement (appelée « Comunicación de desplazamiento »), sauf s'il s'agit d'une mobilité intragroupe ou d'une prestation de services d'une durée inférieure à 8 jours.

La déclaration doit être adressée avant le détachement à l'autorité compétente du lieu d'exercice de l'activité de l'entreprise d'accueil.

Depuis février 2025, la déclaration de détachement doit être effectuée en ligne via le portail [Ley45](#), quelle que soit la Communauté autonome dans laquelle le salarié est détaché.

La déclaration doit comprendre les éléments suivants :

- l'identification de l'entreprise qui détache le salarié ;
- le siège fiscal de ladite entreprise et son numéro d'identification aux fins de la taxe sur la valeur ajoutée ;
- les données personnelles et professionnelles des travailleurs détachés ;
- l'identification de l'entreprise ou des entreprises et, le cas échéant, du ou des lieu(x) de travail des travailleurs détachés ;
- la date de début et la durée prévue du détachement ;
- la description de la prestation de services que les travailleurs détachés vont fournir en Espagne, en précisant le type de détachement en question (parmi ceux énumérés à l'article 2.1.1 de la loi 45/1999).

Par ailleurs, deux types de représentants doivent être nommés par l'entreprise détachante :

- le premier représentant sert **d'agent de liaison** avec les autorités espagnoles compétentes et est susceptible d'envoyer des documents à l'administration espagnole ou de recevoir des notifications de la part de celle-ci. La loi ne donne aucune indication sur la personne pouvant être nommée. Il est simplement indiqué dans le texte qu'il peut s'agir d'une personne physique ou morale et qu'elle doit être présente en Espagne ;
- le second représentant est, quant à lui, une **personne qui peut agir en Espagne au nom de l'entreprise étrangère prestataire de services dans le cadre des procédures d'information et de consultation des salariés détachés ainsi que des éventuelles négociations collectives concernant ces salariés.**

#### Dispositions spécifiques au détachement de travailleurs temporaires

Si l'entreprise qui détache des travailleurs en Espagne est une entreprise de travail intérimaire, la notification de détachement doit, en plus des données ci-dessus, inclure les informations suivantes :

- la certification qu'elle satisfait aux exigences légales de son pays d'origine pour mettre temporairement ses travailleurs à la disposition d'autres entreprises utilisatrices ;
- l'exposé des besoins temporaires de l'entreprise utilisatrice auquel doit satisfaire le contrat de mise à disposition, en indiquant que le détachement s'applique conformément à l'une des situations prévues à l'article 6 de la loi 14/1994.

### B. Formalités pour prolonger le noyau dur restreint

Il est possible de prolonger l'application du noyau dur restreint de 6 mois supplémentaires. Cette prolongation se fait via l'envoi d'une demande motivée à [l'autorité du travail compétente pour recevoir les avis de détachement](#).

La demande devra être faite avant que le noyau dur élargi soit applicable de plein droit.