



22/11/2017

RAP/RCha/AND/11(2018)

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE**

11e rapport sur la mise en œuvre de la  
Charte sociale européenne

soumis par

### **LE GOVERNMENT DE L'ANDORRE**

- Articles 2, 4, 5 et 26 pour la période 01/01/2013 – 31/12/2016
- Informations complémentaires sur l'article 15§3 (Conclusions 2016)

---

Rapport enregistré par le Secrétariat le  
22 novembre 2017

**CYCLE 2018**



Troisième rapport du troisième cycle sur les **articles 2, 4, 5 et 26 de la Charte sociale révisée**, pendant la période de référence comprise entre le 1<sup>e</sup> janvier 2013 et le 31 décembre 2016, et complément d'information demandé concernant l'article 15.3

Ce rapport ne reproduit pas les explications fournies dans les rapports précédents, excepté le cadre juridique général ; il répond aux questions et demandes d'information contenues dans le document Conclusions 2014 (ANDORRE) rédigé par le Comité européen des droits sociaux.

Des statistiques actualisées pour la période de référence (2013-2016) sont fournies dans les annexes.

## **TABLE DES MATIERES**

### **I. CADRE JURIDIQUE GÉNÉRAL**

- a. Historique
- b. Réglementation en vigueur au cours de la période de référence du rapport : du 1<sup>e</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2016
- c. Jurisprudence
- d. Nouveautés législatives pendant la période de référence du présent rapport

### **II. RAPPORT SUR L'ADAPTATION DE LA LÉGISLATION NATIONALE AUX ARTICLES 2, 4, 5 ET 26 DE LA CHARTE SOCIALE RÉVISÉE, SUIVANT LES CRITÈRES DE LA JURISPRUDENCE DU COMITÉ**

#### **Article 2 : Droit à des conditions de travail équitables**

Paragraphe 1 – Durée raisonnable du travail

Paragraphe 3 – Congé payé annuel

Paragraphe 4 – Élimination des risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres

Paragraphe 7 – Travail de nuit

#### **Article 4 : Droit à une rémunération équitable**

Paragraphe 1 – Rémunération digne

Paragraphe 2 – Rémunération majorée pour les heures de travail supplémentaires

Paragraphe 3 – Non-discrimination entre les femmes et les hommes en matière de rémunération

Paragraphe 4 – Délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi

Paragraphe 5 – Limitation des retenues sur salaire

#### **Article 5 : Droit syndical**

#### **Article 26 : Droit à la dignité au travail**

Paragraphe 1 – Harcèlement sexuel

Paragraphe 2 – Harcèlement moral

### **III. COMPLÉMENT D'INFORMATION RELATIF À L'ARTICLE 15, PARAGRAPHE 3**

#### **IV. ANNEXES**

Annexe I. Situation de l'emploi pendant la période de référence du rapport

Annexe II. Accidents du travail par secteur d'activité entre 2013 et 2016

Annexe III. Sanctions par infraction spécifique à la réglementation relative à la durée du travail et au repos

Annexe IV. Principales lois approuvées pendant la période de référence du rapport

## I. CADRE JURIDIQUE GÉNÉRAL

### a. Historique

- Le Décret des Délégués permanents du 15 janvier 1974 relatif au contrat de travail (*Decret dels Delegats Permanents sobre el Contracte de Treball*) constitue la première réglementation des conditions dans lesquelles les relations de travail doivent évoluer.

- Règlement du travail approuvé (*Reglament de Treball*) en 1978: les articles qui réglementaient les conditions générales de travail ont été abrogés par l'entrée en vigueur, le 16 janvier 2004, de la Loi 8/2003 du 12 juin 2003 relative au contrat de travail.

Le Titre XI sur les conditions de sécurité et d'hygiène au travail est le seul à être resté en vigueur dans l'attente de la réforme législative qui a mené à l'approbation de la Loi 34/2008 du 18 décembre 2008 sur la sécurité et la santé au travail.

-La Loi 8/2003 du 12 juin 2003 relative au contrat de travail (*Llei sobre el contracte de treball*) constitue la première réglementation de l'ensemble des projets sur lequel le Gouvernement andorran a fondé sa réforme de la réglementation du travail, à être approuvée.

Cette loi abroge le Décret des Délégués permanents relatif au contrat de travail et le Règlement du travail, à l'exception du Titre XI de ce dernier qui réglemente les conditions de sécurité et d'hygiène au travail, resté en vigueur pendant toute la période de référence du présent rapport. Il a été abrogé le 21 avril 2009 par la Loi 34/2008 du 18 décembre 2008 relative à la sécurité et à la santé au travail (*Llei de seguretat i salut en el treball*).

La Loi sur le contrat de travail a réglementé les conditions minimales dans lesquelles les relations de travail doivent évoluer. Il s'agit d'une étape importante du développement législatif de l'Andorre. De plus, elle a apporté des améliorations considérables, car elle incluait des dispositions préconisées par la pratique et l'expérience en vue d'éviter les situations de conflit. Elle a adapté la réglementation à la réalité socioprofessionnelle et économique de l'Andorre, ainsi qu'à la Charte sociale européenne. Enfin, elle a doté l'Administration de mécanismes plus efficaces de contrôle du respect de la réglementation.

Cette loi a été élaborée dans le but constant d'améliorer les conditions de travail existantes.

La *Loi 8/2003 du 12 juin 2003 sur le contrat de travail* est restée en vigueur du 16 janvier 2004 au 21 avril 2009, date à laquelle la *Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 sur le Code des relations de travail (Llei del Codi de relacions laborals)* est entrée en vigueur.

**b. Réglementation en vigueur au cours de la période de référence du rapport :  
du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2016**

La réglementation décrite ci-dessous a été appliquée à tout le territoire de la Principauté d'Andorre, à tous les secteurs d'activités et à toutes les personnes incluses dans son champ d'application, sans exception aucune pour raison de nationalité ou de durée du contrat de travail.

Loi du 24 juillet 1984 portant création du Service de l'Inspection du Travail (*Llei de creació del Servei d'inspecció de treball*). Cette Loi régit le fonctionnement et les compétences de ce service chargé de contrôler l'application de la réglementation du travail, par des inspections d'office ou suite à des plaintes. Elle établit que le Service de l'Inspection du Travail a libre accès aux établissements professionnels, sans préavis. Il a la capacité de consulter tout document de travail. Le Service de l'Inspection du Travail peut faire cesser une activité sur le champ lorsqu'il estime qu'il existe un danger grave et imminent, conformément aux articles retranscrits ci-dessous:

Les articles 165 et 159.5 de la Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail, stipulent que les procès-verbaux dressés par le Service de l'Inspection du Travail lors de ses inspections bénéficient de la présomption d'exactitude, sauf preuve du contraire. Ils typifient comme infraction très grave l'entrave à l'action de ce service (refus de laisser pénétrer les inspecteurs sur le lieu de travail, falsification des documents et autres actes équivalents).

« Article 159

**Infractions très graves**

Les infractions suivantes sont considérées comme très graves :

(...)

5. le fait d'entraver l'action du Service de l'Inspection du Travail par le refus de laisser pénétrer ses agents sur le lieu du travail, par la falsification des documents ou par d'autres actes équivalents.(...) »



« Article 165

### **Service de l'Inspection du Travail**

Le Gouvernement, par le biais du Service d'Inspection du Travail contrôle le respect de la réglementation en vigueur.

Le Service de l'Inspection du Travail effectue, d'office ou à l'initiative d'une partie, des visites sur les lieux de travail, examine les documents de travail et dresse des procès-verbaux des visites.

Les procès-verbaux dressés par le Service de l'Inspection du Travail lors de ses inspections bénéficient de la présomption d'exactitude, sauf preuve du contraire.(...) »

Le Calendrier des jours fériés légaux. Le calendrier fixe 18 jours fériés. Tous les ans, le Gouvernement fixe les 14 jours fériés nationaux obligatoires, rémunérés et non récupérables et les *Comuns* [autorités locales] fixent jusqu'à 4 jours fériés supplémentaires pour leur ville respective.

« DÉCRET établissant le calendrier des fêtes légales de l'année 2016 :

Article 1 Les secteurs de la construction, des industries en général, les bureaux, les établissements bancaires, les salons de coiffure, les secteurs du transport et de la distribution de marchandises, et les secteurs des services n'ayant pas un lien direct avec le tourisme bénéficient des jours fériés obligatoires, rémunérés et non récupérables suivants :

Janvier

1<sup>e</sup> Jour de l'An (vendredi)

6 Épiphanie (mercredi)

Février

8 Carnaval (lundi)

Mars

14 Jour de la Constitution (lundi)

25 Vendredi Saint (vendredi)

28 Lundi de Pâques (lundi)

Mai

1 Fête du travail (dimanche)

16 Pentecôte (lundi)

Août

15 Assomption (lundi)

Septembre

8 Notre Dame de Meritxell [Fête nationale] (jeudi)

Novembre

1 Toussaint (mardi)

Décembre

8 Immaculée Conception (jeudi)

25 Noël (dimanche)

26 Saint Étienne (lundi)

Article 2. Les employés d'autres secteurs ayant un lien direct avec le tourisme bénéficient du même nombre de jours fériés, rémunérés et non récupérables. Toutefois, en raison des spécificités de ces secteurs, la date des jours chômés peut être modifiée, par consentement mutuel entre les parties, sauf pour les jours fériés suivants :

1<sup>e</sup> janvier (Jour de l'An)

14 mars (Fête de la Constitution)

8 septembre (Notre Dame de Meritxell [Fête nationale])

25 décembre (Noël)

Si, pendant ces quatre jours fériés, le secteur d'activité impose une activité, conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur doit prendre des mesures compensatoires : il doit placer le jour chômé à une autre date et attribuer un jour chômé rémunéré supplémentaire à l'employé concerné.

Lorsqu'il n'est pas possible de compenser les jours fériés travaillés par des jours de repos supplémentaires, l'employeur doit les rétribuer en tant que journées de travail effectif selon le taux horaire ordinaire (qui équivaut au huitième de la rémunération convenue pour une journée de travail de huit heures et non à un jour civil).

Dans tous les cas, la compensation ou la rémunération des jours fériés travaillés figurant sur le calendrier professionnel doit avoir lieu au cours de l'année civile ou, à titre exceptionnel, pendant le premier trimestre de l'année suivante.

Tout travailleur absent sans motif ou sans autorisation de l'employeur la veille et le lendemain d'un jour férié n'a droit à aucune rémunération pour le jour férié chômé.

Article 3. De plus, les jours fériés fixés par les Comuns, quatre au maximum, sont obligatoires, rémunérés et non récupérables.

Pour les villes possédant des quarts [sous-divisions territoriales d'une ville], ces quatre jours fériés incluent les jours fériés propres à chaque quart et ceux communs à toute la ville.

Chaque Comú doit publier au Bulletin officiel de la Principauté d'Andorre (BOPA) les jours fériés obligatoires, rémunérés et non récupérables qu'il a fixés.

Les jours fériés fixés par les *Comuns* sont obligatoires, rémunérés et non récupérables, conformément aux prévisions des articles 1 et 2.

Article 4. Lorsqu'un jour férié coïncide avec le jour de repos hebdomadaire habituel des employés, ces derniers n'ont pas droit à une rémunération supplémentaire.

Il est interdit de déplacer le jour de repos hebdomadaire habituel afin qu'il coïncide avec un jour férié du calendrier légal.

Article 5. Dans les secteurs d'activité visés à l'article 2, les jours fériés déplaçables doivent être placés de sorte à ne pas coïncider avec le jour de repos hebdomadaire habituel des employés, à moins que les jours fériés en question ne coïncident déjà avec le jour de repos hebdomadaire.

Article 6. Dans les secteurs d'activité où la rémunération est habituellement calculée sur une base horaire, les jours fériés doivent être payés sur la base du nombre d'heures ordinaires qui auraient été travaillées ce jour-là.

Décret rendu public et porté à la connaissance de tous  
Andorre la Vieille, le 21 octobre 2015 »

Loi qualifiée 9/2005 du 21 février 2005 relative au Code pénal (*Llei del Codi penal*)

« Titre XIII. Délit contre les droits des travailleurs

Article 249 Conditions de travail dégradantes ou dangereuses

Quiconque aura infligé, avec abus de vulnérabilité ou nécessité, des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine ou dangereuses pour la santé, doit être condamné à une peine allant jusqu'à deux ans d'emprisonnement et à une période d'interdiction d'exercer son métier ou sa fonction pouvant aller jusqu'à six ans. Si la victime de ces conditions dégradantes ou dangereuses est mineure, les peines doivent être fixées dans la moitié supérieure de ces intervalles.

Article 250 Conditions de travail abusives

Quiconque impose à ses employés, par tromperie ou abus de nécessité, des conditions de travail ou de sécurité qui violent, suppriment ou restreignent les droits reconnus par des dispositions légales spéciales ou par la réglementation générale, ou maintient ses employés dans de telles conditions, doit être condamné à une peine de détention et à une période d'interdiction d'exercer son métier ou sa fonction pouvant aller jusqu'à trois ans.

Quiconque se rend coupable des comportements décrits ci-dessus avec violence ou intimidation, doit être condamné à une peine de trois mois à trois ans d'emprisonnement et à une période d'interdiction d'exercer son métier ou sa fonction pouvant aller jusqu'à six ans.

Article 251 Omission de mesures de sécurité au travail

Quiconque ne fournit pas les moyens nécessaires pour que ses employés effectuent leur travail dans des conditions de sécurité et d'hygiène adéquates,

mettant ainsi en danger leur vie, leur santé ou leur intégrité physique et enfreignant les normes de sécurité au travail qu'il est légalement tenu de respecter, doit être condamné à une peine allant jusqu'à deux ans d'emprisonnement ou à une amende allant jusqu'à 30 000 euros, et à une période d'interdiction d'exercer son métier ou sa fonction pouvant aller jusqu'à six ans.

#### Article 252 Traite d'êtres humains à des fins d'exploitation de leur travail

1. Quiconque aura encouragé ou participé, par esprit de lucre, au recrutement ou au transport d'immigrants clandestins, transitant par la Principauté d'Andorre ou au départ ou à destination de celle-ci, doit être condamné à une peine de trois mois à trois ans d'emprisonnement et à une amende allant jusqu'à 60 000 euros, sans préjudice des responsabilités pénales qu'il peut encourir s'il a commis d'autres délits.

2. Quiconque se sera rendu coupable de tels comportements doit être condamné à une peine de deux à cinq ans d'emprisonnement et à une amende allant jusqu'à 180 000 euros si l'une des circonstances suivantes intervient :

L'auteur de l'infraction appartient à une organisation dédiée à cette activité, entre autres, de manière occasionnelle ou permanente, ou collabore avec une telle organisation.

Il a fait usage de tromperie.

Il a fait appel à la violence ou à l'intimidation.

Il a mis en danger la vie des victimes, ou fait courir un grave danger à leur santé ou leur intégrité physique.

Les victimes ont moins de dix-huit ans ou sont des incapables.

3. Les peines d'emprisonnement prévues aux alinéas 1 et 2 du présent article doivent être fixées dans la moitié supérieure des intervalles prévus lorsque les comportements décrits sont aggravés par l'une des circonstances suivantes :

L'auteur de l'infraction est un fonctionnaire agissant dans l'exercice de ses fonctions. Dans ce cas, outre les peines prévues ci-avant, il lui est également interdit d'exercer une fonction publique pour une durée allant jusqu'à huit ans.

L'auteur de l'infraction est le dirigeant, l'administrateur ou le responsable de l'organisation délictueuse. »

#### Article 338 Discrimination

1. Quiconque refuse la vente ou la location d'un bien ou d'un service, ou subordonne ceux-ci à des conditions particulières, pour un motif discriminatoire,

commet un délit de discrimination. Une discrimination peut être commise à l'égard d'une personne morale lorsque le motif discriminatoire concerne un dirigeant ou un membre de cette dernière.

Quiconque refuse d'engager un travailleur, procède à un licenciement ou à une sanction disciplinaire, ou introduit des différences de salaire, de conditions de travail ou d'évolution professionnelle pour un motif discriminatoire, commet également une discrimination.

En dépit du paragraphe précédent, ne constitue pas une discrimination la prise en considération de l'état de santé en vue d'une souscription à une assurance vie, de risques pouvant affecter l'intégrité physique d'autrui, d'une incapacité de travail, d'une invalidité ou d'une inadaptation physique à un emploi (constatée médicalement).

2. La prise en considération de la naissance, de l'origine, de l'appartenance nationale ou ethnique, de la couleur, du sexe, de la religion, des opinions philosophiques, politiques ou syndicales, ou de toute autre considération d'ordre personnel ou social (handicap physique ou mental, mode de vie, coutumes, langue, âge, identité ou orientation sexuelle) d'une personne physique constitue une discrimination.

3. Quiconque commet une discrimination doit être condamné à une peine de détention et à une période d'interdiction d'exercer son métier ou sa fonction pouvant aller jusqu'à trois ans.

4. Tout fonctionnaire ou toute autorité qui, dans l'exercice de ses fonctions, refuse un service public ou un droit/avantage accordé par la loi, entrave l'exercice de ce droit ou provoque sa révocation pour un motif discriminatoire, doit être condamné à une peine allant jusqu'à un an d'emprisonnement et à une période d'interdiction d'exercer une fonction publique allant jusqu'à trois ans.

#### Loi qualifiée du 29 décembre 2000 sur les associations (*Llei qualificada d'associacions*)

Le développement du droit syndical reconnu par la Constitution a permis d'adopter la Loi qualifiée du 29 décembre 2000 sur les associations, qui a réglementé de manière provisoire la constitution des syndicats, dans l'attente d'une législation spécifique en matière d'associations patronales, professionnelles et syndicales.

La deuxième disposition additionnelle de la Loi qualifiée du 29 décembre 2000 sur les associations a réglementé la création des organisations syndicales au cours de la période de référence du présent rapport.

« Deuxième disposition additionnelle.

Associations patronales, professionnelles et syndicales

Dans l'attente d'une législation spécifique et conformément aux dispositions de l'article 18 de la Constitution, les statuts des associations patronales, professionnelles et syndicales doivent garantir, conformément aux dispositions dudit article, l'autonomie d'organisation et de fonctionnement de ces associations vis-à-vis d'organisations étrangères et internationales semblables, sans préjudice des relations qu'elles peuvent entretenir avec ces dernières. »

Décret du 27 octobre 2004 portant approbation de la nomenclature andorrane des professions (Decret d'aprovació del Reglament regulador de la Classificació nacional d'ocupacions d'Andorra (CNO))

Ce décret propose une liste uniforme des professions, adaptée à la Principauté d'Andorre, ainsi qu'un système unique de classification de toutes les professions existantes. Ce système permet de promouvoir un langage commun de classification des professions, pouvant être utilisé pour le recrutement, l'élaboration de statistiques et, au niveau national et international, dans les offres d'emploi et les comparaisons de statistiques.

En décembre 2008, trois lois importantes ont été approuvées, qui sont entrées en vigueur le 21 avril 2009. Elles ont donc fait partie du cadre légal en vigueur pendant presque toute la période de référence. La section ci-dessous contient une brève synthèse de ces trois lois, qui seront décrites plus en détail ultérieurement dans ce rapport.

Loi qualifiée 33/2008 du 18 décembre 2008 relative à la liberté syndicale (Llei qualificada de llibertat sindical)

Le projet de Loi qualifiée sur la liberté syndicale développe l'article 18 de la Constitution qui reconnaît le droit de créer des organisations syndicales démocratiques.

La Loi qualifiée du 29 décembre 2000 sur les associations, en vertu de sa disposition additionnelle et dans l'attente de l'adoption d'une législation spécifique pour l'application des dispositions de l'article 18 de la Constitution, a réglementé la création des associations syndicales. Cependant, à mesure que des organisations syndicales se sont créées, il s'est avéré nécessaire d'adopter une loi qui, sans limiter le droit de liberté syndicale, en précise le contenu et dote les organisations syndicales d'un régime juridique.

En résumé, la Loi qualifiée relative à la liberté syndicale :

- définit et réglemente le contenu du droit à la liberté syndicale.
- délimite les sujets actifs de ce droit, c'est-à-dire les travailleurs titulaires du droit auquel se réfère cette loi.
- réglemente les droits des organisations syndicales.
- établit les conditions requises pour la création d'un syndicat.
- fixe le contenu minimum des statuts.
- crée un registre des organisations syndicales (*Registre d'organitzacions sindicals*).
- définit les responsabilités des organisations syndicales.
- réglemente la représentativité syndicale (représentativité générale et spéciale) en fonction du pourcentage de délégués, que l'on fasse référence à l'ensemble des entreprises de la Principauté d'Andorre ou à un secteur d'activité en particulier.
- définit les droits des représentants syndicaux et des affiliés aux syndicats sur le lieu de travail. Une participation des affiliés doit être perçue pour le financement de l'organisation syndicale, sans préjudice du droit de l'Etat de garantir aux syndicats les plus représentés l'usage et la jouissance d'un siège pour l'exercice de leurs fonctions.
- réglemente la tutelle juridictionnelle des droits qu'elle définit, ainsi que d'autres aspects importants, tels que l'interdiction de la discrimination pour affiliation à une organisation syndicale, conformément aux prévisions de la Convention n°98 de l'Organisation Internationale du Travail.

Loi 34/2008, du 18 décembre 2008, relative à la sécurité et à la santé au travail.

Cette loi inclut tous les principes de prévention fixés par la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989, qui établit la contribution des employeurs et des travailleurs à leur propre protection sur le lieu de travail et les principes généraux de prévention. L'objet de cette loi est de prévenir les risques professionnels et de protéger la sécurité et la santé des travailleurs, par une planification préventive dès le début du projet d'entreprise, une évaluation initiale des risques propres à l'activité, une actualisation régulière de celle-ci en cas d'évolution de l'environnement de travail, puis l'adoption subséquente de mesures de sécurité idoines selon la nature des risques détectés. Pour une prévention plus efficace, la loi exige également la participation et la sensibilisation des travailleurs, grâce à une information et une formation sur les conséquences réelles des risques et les mesures à adopter pour prévenir et éviter ces derniers, en fonction des caractéristiques de chaque lieu de travail et des travailleurs concernés.

Cette Loi regroupe les principes généraux de protection qui existent dans la plupart des États européens. La Principauté d'Andorre dispose ainsi de normes équivalentes à celles de ses voisins en matière de prévention des risques.

Il s'agit d'un cadre minimum applicable à l'ensemble du territoire andorran et à toutes les personnes comprises dans son champ d'application, sans discrimination aucune basée sur la nationalité ou le type de contrat de travail du travailleur. La loi établit les critères qui structurent l'intégralité de la réglementation, cette dernière ayant une incidence sur les secteurs d'activité pour lesquels une réglementation spécifique est préférable, en raison des risques inhérents à ces secteurs.

La loi dote l'Administration de mécanismes de contrôle afin que celle-ci puisse vérifier de manière plus efficace que les entreprises n'enfreignent pas la réglementation. Elle régleme avec précision les régimes des infractions et des sanctions, sans aucune marge discrétionnaire, puisqu'elle typifie les infractions et les sanctions et établit la graduation de celles-ci de manière exhaustive.

#### Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 sur le Code des relations de travail

a) Cette loi régleme les conditions minimales requises dans lesquelles une relation de travail doit évoluer. Elle conserve la quasi-totalité des articles de la Loi sur le contrat de travail ; elle régleme la marge de manœuvre des parties de la relation de travail, au sein d'un cadre juridique impératif ou de conditions minimales requises pour l'évolution de la relation de travail, en vue d'assurer la sécurité juridique des parties contractantes. Elle modifie certains aspects de la Loi sur le contrat de travail et en régleme de nouveaux, afin d'adapter la réglementation à la réalité socioprofessionnelle et économique de la Principauté d'Andorre.

b) Le droit à la représentation collective et le droit de réunion des employés dans l'entreprise, les conventions et accords collectifs de travail, et les conventions et accords collectifs d'entreprise sont réglementés pour la première fois, ce qui permettra à la Principauté d'Andorre de suivre les orientations adoptées dans les pays voisins en matière de réglementation du travail. En effet, devant l'impossibilité de réglementer les spécificités de chaque activité économique, le législateur a préféré une réglementation générale, qui fixe des règles minimales impératives tout en laissant aux partenaires sociaux (patronat et salariés) la marge de manœuvre et la participation nécessaires à la négociation de l'amélioration des conditions de travail.

Le Code des relations de travail définit les figures, les mécanismes, les compétences, les garanties, les formalités et les procédures qui doivent permettre aux entreprises et aux travailleurs de parvenir à des accords favorisant le progrès social et économique de tous.

c) La Loi dote l'Administration de mécanismes de contrôle afin que celle-ci puisse vérifier de manière plus efficace que les entreprises n'enfreignent pas la réglementation sur les conditions de travail minimales requises ou respectent les droits des délégués du personnel dans les termes légalement établis. Elle régleme les régimes des infractions et des sanctions, sans aucune marge discrétionnaire, puisqu'elle typifie les infractions et les sanctions et établit la graduation de celles-ci de manière exhaustive.



## **Contrôle administratif, infractions, sanctions et critères fixés par la jurisprudence nationale relatifs aux droits réglementés par le groupe thématique des droits du travail de la Charte sociale**

### a) Contrôle administratif

La Loi portant création du Service de l'Inspection du Travail et l'article 165 du Code des relations de travail établissent que le contrôle administratif de l'application de la réglementation du travail incombe au Service d'Inspection du Travail.

### b) Infractions et sanctions

La typification des infractions et des sanctions est établie au Titre VI du Code des relations de travail (articles 155 à 164) :

« Titre VI. Régime des sanctions

Chapitre I. Infractions commises par l'employeur

Article 155

Nature

Sont considérées comme des infractions à la législation du travail les actions et omissions commises volontairement ou par imprudence, contraires aux normes légales ou réglementaires, typifiées et sanctionnées conformément au présent Code et à la législation du travail en vigueur.

Les infractions de l'entreprise en matière de sécurité et de santé au travail et d'immigration sont exclues de ce Code et sont régies par les réglementations spécifiques y afférentes.

Article 156

Garanties

1. Nul ne peut être sanctionné pour une infraction qui ne constituait pas une infraction administrative au moment des faits.

2. Le régime des sanctions n'est pas applicable aux cas qui n'y sont pas expressément inclus.

3. Nul ne peut être sanctionné plus d'une fois pour les mêmes faits.

4. Il ne peut être imposé aucune sanction non prévue par la législation antérieure à l'infraction.

5. Aucune sanction ne peut être exécutée si ce n'est en vertu d'une décision définitive dictée par l'organe compétent selon la procédure légale.

#### Article 157

##### Infractions légères

Les infractions légères sont les suivantes :

1. le non-affichage de l'horaire à un emplacement visible sur le lieu de travail ;
2. la non-mise à disposition ponctuelle du bulletin de salaire ;
3. l'absence d'annotation ou de signature sur le document de décompte du temps de travail mentionné à l'article 63 ;
4. toute autre infraction affectant les obligations purement formelles ou documentaires de l'employeur et qui n'est pas typifiée comme infraction grave ou très grave.

#### Article 158

##### Infractions graves

Les infractions graves sont les suivantes :

1. le non-respect des formalités prévues légalement ou la falsification des annotations ou signatures sur le document de décompte du temps de travail mentionné à l'article 63 ;
2. la non-formalisation d'un contrat de travail par écrit à la demande de l'employé ou quand cette formalité est exigible ;
3. le manque de ponctualité dans le paiement total ou partiel du salaire ou du solde de tout compte ;
4. le fait de ne pas mentionner sur le bulletin de salaire le montant réellement versé ;
5. l'inexécution des obligations établies pour les formalités de reçu pour solde de tout compte ;
6. le non-respect des normes et des limites légales ou convenues en ce qui concerne la durée de travail, le travail de nuit, les heures supplémentaires, le temps de repos, les congés payés, les autorisations d'absence et le temps de travail en général auquel se réfère le chapitre IX du Titre II de la présente Loi ;
7. la modification des conditions substantielles du travail imposée de manière unilatérale par l'employeur ;

8. le non-respect des normes relatives aux modalités contractuelles, l'utilisation de contrats en violation de la loi ou avec des personnes, pour des objectifs, dans des conditions et pour une durée du travail autres que ceux prévus par la loi ;
9. la mise en place de conditions de travail inférieures à celles reconnues par la législation ou la convention, ainsi que les actes ou les omissions contraires aux droits des travailleurs ;
10. le non-respect des normes relatives au travail des mineurs prévues dans le présent Code ;
11. le non-respect de la réglementation relative au contrat d'apprentissage, l'utilisation de celui-ci en violation de la loi ou avec des personnes, des objectifs, des situations et des limites de durée différents de ceux prévus par la loi ;
12. les irrégularités concernant le régime de cotisation à la CASS (Caisse andorrane de sécurité sociale), excepté quand cet organisme a déjà entamé des poursuites pour les mêmes faits ;
13. la récidive spéciale d'une infraction grave ;
14. le non-respect du droit à l'information, à la consultation et à la participation des délégués du personnel dans les termes établis par la loi ou par convention ;
15. le non-respect des droits des délégués du personnel ou des travailleurs qui participent aux négociations collectives, en ce qui concerne les crédits d'heures rémunérées pour exercer cette activité dans les termes établis par la loi ou par convention ;

## Article 159

### Infractions très graves

Les infractions très graves sont les suivantes :

1. le non-paiement et les retards répétés dans le paiement partiel ou total du salaire dû ;
2. les actes contraires au respect de l'intimité et de la dignité des employés ;
3. les décisions unilatérales de l'employeur constituant une discrimination en matière de rémunération, de formation, d'avancement et d'autres conditions de travail, pour raison de naissance, de race, de sexe, d'orientation sexuelle, d'origine, de religion, d'opinion, de toute autre considération d'ordre personnel ou social, ou parce que l'employé est délégué du personnel ;
4. le fait de ne pas donner de travail effectif à l'employé ;

5. le fait d'entraver l'action du Service de l'Inspection du Travail par le refus de laisser pénétrer ses agents sur le lieu du travail, par la falsification des documents ou par d'autres actes équivalents ;

6. la récidive spéciale d'une infraction grave ;

7. les actes ou omissions empêchant le droit de réunion des employés et de leurs représentants selon les termes établis par la loi ou la convention d'entreprise ;

8. le non-respect des devoirs matériels de collaboration imposés à l'employeur par les normes réglementant les procédures d'élection des délégués du personnel ;

## Article 160

### **Récidive**

Il y a récidive générale quand, au moment des faits, le coupable a déjà été condamné, par décision définitive, pour une infraction d'une gravité identique ou pour deux infractions de moindre gravité.

Il y a récidive spéciale quand, au moment des faits, le coupable a déjà été condamné, par décision définitive, pour une action ou une omission constitutive de la même infraction.

L'appréciation de la récidive générale ou spéciale ne prend en compte que les sanctions légères imposées pendant l'année précédant l'infraction, les sanctions graves imposées pendant les deux années précédant l'infraction et les sanctions très graves imposées pendant les trois années précédant l'infraction.

## Article 161

### **Prescription**

1. Le délai de prescription d'une infraction légère est de six mois, à compter du jour où cessent l'action ou l'omission punissables.

2. Le délai de prescription d'une infraction grave est d'un an, à compter du jour où cessent l'action ou l'omission punissables.

3. Le délai de prescription d'une infraction très grave est de trois ans, à compter du jour où cessent l'action ou l'omission punissables.

## **Deuxième chapitre. Sanctions**

Article 162

Sanctions

Barème des sanctions pour les infractions typifiées au chapitre précédent

a) Infractions légères :

1e classe : amende de 50 euros à 100 euros.

2e classe : amende de 101 euros à 250 euros.

3e classe : amende de 251 euros à 500 euros.

b) Infractions graves :

1e classe : amende de 501 euros à 1000 euros.

2e classe : amende de 1001 euros à 2000 euros.

3e classe : amende de 2001 euros à 3000 euros.

c) Infractions très graves :

1e classe : amende de 3001 euros à 6000 euros.

2e classe : amende de 6001 euros à 12 000 euros.

3e classe : amende de 12 001 euros à 24 000 euros.

Article 163

Critères de gradation des sanctions

Les critères de gradation des sanctions suivants sont pris en compte lors de la détermination du montant des sanctions de 1e, 2e et 3e classe :

a) la négligence et l'intention du contrevenant ;

b) la fraude ou la connivence ;

c) l'inobservation des avertissements préalables et des sommations du Service de l'Inspection du Travail ;

d) la récidive générale ;

e) le préjudice causé ;

- f) le montant de la fraude ;
- g) les conditions de travail générales dans l'entreprise ;
- h) les circonstances aggravantes ou atténuantes à appliquer à l'infraction commise.

#### Article 164

#### Prescription

Le délai de prescription des sanctions pour les infractions légères, graves ou très graves est d'un an à compter de la date de notification de la décision de justice définitive.

### **c. Jurisprudence**

L'entreprise et le travailleur sont libres de convenir des conditions de travail. Toutefois, en raison des principes essentiels du droit du travail (l'indisponibilité des normes impératives et le caractère inaliénable des droits du travailleur), cette marge de manœuvre est subordonnée au respect des conditions minimales requises établies par la réglementation du travail. Cette dernière revêt un caractère impératif et tout accord contraire à la loi est nul de plein droit.

La jurisprudence considère que le caractère impératif de la réglementation du travail devient absolu lorsque les droits qui ont été violés sont des droits reconnus par la Constitution. La marge de manœuvre susmentionnée est donc limitée par la réglementation du travail et par la Constitution même. La jurisprudence rappelle que l'Administration doit pratiquer sa tutelle avec rigueur.

C'est en ce sens que la Chambre administrative du Tribunal Supérieur de la Justice a rendu sa décision 97-47 (protocole AD-068-2/96) le 11 décembre 1997, qui déclare les sanctions maximales infligées conformes au droit (se reporter aux considérants de la décision de justice reproduits ci-dessous) :

« ... que le principe de proportionnalité a été respecté malgré des sanctions maximales, étant donné que les droits du travailleur auxquels il a été porté atteinte sont consacrés par l'article 29 de la Constitution, selon lequel tout travailleur a droit à une limitation raisonnable de la durée du travail, à un repos hebdomadaire et à des congés payés.

Le fait que ces droits soient des droits constitutionnels oblige les pouvoirs publics à être rigoureux dans leur tutelle, par le biais des pouvoirs que la législation du travail leur accorde. Ainsi, au vu de ce qui vient d'être exposé, de la législation de la Sécurité Sociale et de la réglementation relative aux décomptes horaires auxquelles font référence les décisions, les sanctions

imposées sont considérées correctes, tout comme la sentence de la Batllia qui les a déclarées conformes au droit. Elles doivent donc être appliquées. »

#### **d. Nouveautés législatives pendant la période de référence du présent rapport**

Entre 2013 et 2016, le *Consell general* (Parlement) a approuvé plusieurs lois sur certains éléments relevant des articles de la Charte sociale européenne faisant l'objet du présent rapport.

D'une part, fin 2014, il a approuvé la Loi 45/2014 du 18 décembre 2014 portant modification du Code de l'Administration du 29 mars 1989, la Loi 43/2014 du 18 décembre 2014 relative au *saig* et la Loi 44/2014 du 18 décembre 2014 relative à la saisie. Le contenu de ces Lois est décrit en détail dans les réponses aux questions du Comité européen des droits sociaux.

En 2013, il a également approuvé la Loi qualifiée 18/2013 du 10 octobre 2013 portant modification du Code pénal (BOPA 51/25 du 30-10-13). La typification des délits de harcèlement moral et de harcèlement sexuel est décrite dans la réponse aux questions du Comité européen des droits sociaux.

D'autre part, le 24 juillet 2014, le *Consell general* a approuvé la Loi 18/2014 du 24 juillet 2014 portant modification de la Loi 17/2008 du 3 octobre 2008 relative à la sécurité sociale, qui modifie, entre autres, les taux de cotisation au régime général et au régime de retraite de la CASS (*Caixa Andorrana de Seguretat Social*, Caisse andorrane de sécurité sociale).

Jusqu'à la date d'approbation de cette Loi, les taux de cotisation étaient de 10 % pour chacun de ces régimes ; à partir du 1<sup>er</sup> avril 2016, date de l'entrée en vigueur de cette Loi, ces taux passent à 8 % pour le régime général et à 12 % pour le régime de retraite.

La répartition des cotisations à ces deux régimes a été fixée comme suit :

- régime général :     part salariale : 2 %  
                              part patronale : 6 %
- régime de retraite : part salariale : 3,5 %  
                              part patronale : 8,5 %

Néanmoins, la sixième disposition finale de la Loi 2/2016 du 10 mars 2016 relative au budget de l'exercice 2016 modifie l'article 100 (taux de cotisation au régime général) du Décret-loi du 16 septembre 2015 portant publication du texte consolidé de la Loi 17/2008 du 3 octobre 2008 sur la sécurité sociale, comme suit :

- régime général :     part salariale : 3 %  
                              part patronale : 7 %

Cette dernière modification porte le taux de cotisation global à la CASS à 22 %, au lieu de 20 %, de l'assiette de cotisation qui, conformément à l'article 98 de la Loi 17/2008, est composée du total du salaire, des indemnités et soldes de tout compte, et de toute autre

rémunération mensuelle perçue par le salarié en contrepartie du travail qu'il fournit pour l'entreprise qui l'emploie.

Ainsi, à partir d'avril 2016, la retenue sur salaire pour la cotisation salariale à la CASS est passée de 5,5 % à 6,5 %.



**II. RAPPORT SUR L'ADAPTATION DE LA LÉGISLATION NATIONALE AUX ARTICLES 2, 4, 5 ET 26 DE LA CHARTE SOCIALE RÉVISÉE, SUIVANT LES CRITÈRES DE LA JURISPRUDENCE DU COMITÉ**

**Article 2 : Droit à des conditions de travail équitables**

**Paragraphe 1 – Durée raisonnable du travail**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent:**

- 1. à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent;**
- 2. à prévoir des jours fériés payés;**
- 3. à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum;**
- 4. à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés à de telles occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires;**
- 5. à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région;**
- 6. à veiller à ce que les travailleurs soient informés par écrit aussitôt que possible et en tout état de cause au plus tard deux mois après le début de leur emploi des aspects essentiels du contrat ou de la relation de travail;**
- 7. à faire en sorte que les travailleurs effectuant un travail de nuit bénéficient de mesures qui tiennent compte de la nature spéciale de ce travail**

**Le Comité comprend que les durées maximales de temps de travail quotidien et hebdomadaire et les durées minimales de repos doivent être simultanément respectées pour que la semaine de travail n'excède pas 60 heures. Il demande si cette interprétation est correcte.**

L'interprétation du Comité est correcte, en effet.

Conformément à l'article 58 de la Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail, lorsque la durée du travail est calculée sur une base trimestrielle, semestrielle ou annuelle, les durées maximales de temps de travail hebdomadaire et quotidien et les durées minimales de repos hebdomadaire (au moins une journée

complète) et quotidien (au moins 30 minutes pour six heures de travail continu, et 12 heures entre la fin d'une journée de travail et le début de la suivante) doivent être simultanément respectées.

**Le Comité demande quelle est la réglementation applicable au régime des astreintes ; il demande également si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte sont comptabilisées, en tout ou en partie, comme temps de repos.**

Les astreintes sont réglementées par l'article 55 de la Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail.

« Article 55.- Astreintes

1. Les heures d'astreinte, heures pendant lesquelles l'employé ne se trouve pas sur le lieu de travail mais reste à la disposition de l'employeur, qu'il s'agisse de gardes durant lesquelles l'employé peut être localisé ou autres, ne sont pas considérées comme temps de travail effectif, aux effets de calcul de la durée légale du travail.
2. Les heures d'astreinte doivent être convenues expressément par écrit dans le contrat de travail et rémunérées par une prime qui, en aucun cas, ne peut être inférieure à 25 % du salaire fixe convenu pour la durée légale du travail. Cette prime d'astreinte est considérée, à tous effets, comme un salaire variable.
3. Le temps de travail effectif pendant une astreinte est comptabilisé, à tous effets, dans la durée légale du travail. »

Conformément à cet article, aux effets de calcul de la durée légale du travail, seul est comptabilisé le temps de travail effectif, alors que le temps d'astreinte, en l'absence d'activité, n'est pas comptabilisé dans la durée du travail. En conséquence, les heures d'inactivité pendant une astreinte sont comptabilisées, dans leur intégralité, dans le temps de repos.

## **Article 2 : Droit à des conditions de travail équitables**

### **Paragraphe 3 – Congés payés annuels**

**Le Comité demande que le prochain rapport précise si la législation prévoit une durée minimale de congés annuels à prendre au cours de l'année ouvrant droit aux congés ou si l'employeur peut reporter sur l'année suivante la totalité de la durée normale des congés, soit trente jours civils.**

Les périodes de congés, ainsi que le fractionnement de ces derniers, sont réglementées par l'article 70 du Code des relations de travail.

#### « Article 70. Période des congés payés

1. La période annuelle des congés payés est fixée par la convention collective de l'entreprise ou par consentement mutuel entre l'employé et l'employeur. En l'absence de convention ou d'accord, la période annuelle des congés payés doit être fixée par l'employeur, en fonction des besoins et de l'organisation de l'entreprise.

2. Les congés payés peuvent être fractionnés, par consentement mutuel entre l'employeur et l'employé ou conformément à la convention collective de l'entreprise. Dans tous les cas, le fractionnement ne peut concerner plus de la moitié du congé de l'employé, de sorte que ce dernier puisse bénéficier de l'autre moitié sous la forme d'un congé continu.

3. La période de congé de chaque employé doit figurer dans la planification du temps de travail au moins 45 jours civils avant le départ en congé. La période fixée pour le congé ne peut être modifiée, sauf accord entre l'employeur et l'employé.

4. Les congés payés doivent être pris au cours de l'année civile ou, à titre exceptionnel, pendant le premier trimestre de l'année suivante.

5. Quant aux contrats saisonniers, discontinus ou à durée déterminée pour les récoltes (six mois maximum), les parties peuvent convenir que les congés payés feront l'objet d'une indemnisation dans le solde de tout compte au terme de la relation de travail.

6. Lorsqu'un employé n'a pas acquis assez de droits à congés payés au moment où l'entreprise ferme pour congé, les jours de congé dont l'employé a indûment bénéficié sont considérés comme un crédit, pour l'entreprise, sur le temps de travail à venir. Dans le cas où le contrat de travail serait résilié, l'employeur a le droit de décompter les jours de congés dont l'employé a indûment bénéficié dans le solde de tout compte.

7. En cas de suspension du contrat de travail pour congé maladie pendant la totalité ou une partie du congé payé annuel, l'employé peut prétendre au bénéfice des jours de congé dont il n'a pu vraiment profiter ; l'employeur doit déplacer le congé payé de l'employé pour que celui-ci puisse en bénéficier une fois son congé maladie terminé.

8. En cas de suspension du contrat de travail pour congé de maternité, de paternité ou d'adoption pendant la totalité ou une partie de la période de congé payé, l'employeur doit déplacer le congé payé de l'employé pour que celui-ci puisse en bénéficier au terme de la suspension de la relation de travail, même si l'année civile et le premier trimestre de l'année suivante sont écoulés. »

Conformément à cet article, la règle générale établit que les salariés doivent bénéficier des congés annuels auxquels ils ont droit pour l'année civile travaillée (soit 30 jours s'ils ont travaillé toute l'année ; en cas de durée de travail inférieure, les congés sont calculés au prorata du temps travaillé, à raison de deux jours et demi de congé par mois travaillé) pendant cette année-là ; à titre exceptionnel, les congés annuels peuvent être pris au cours du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année civile suivante.

Le Code des relations de travail ne précise pas si une partie du congé annuel doit obligatoirement être prise pendant l'année civile correspondante. Il convient donc de conclure qu'à titre exceptionnel, il est possible de prendre l'intégralité du congé annuel (soit 30 jours) au cours du premier trimestre de l'année suivante.

Le Service de l'Inspection du Travail a connaissance du fait que certains salariés demandent à prendre l'intégralité de leur congé annuel au cours du premier trimestre de l'année suivante, notamment lorsqu'ils sont originaires de pays lointains, Philippines et Amérique du Sud par exemple, dans le but de cumuler ces congés annuels avec ceux de l'année suivante, et de bénéficier ainsi de deux mois consécutifs de congé pour mieux amortir les frais élevés de voyage.

Enfin, en ce qui concerne le fractionnement des congés, la Loi établit qu'il ne peut être fixé que par la convention collective de l'entreprise ou par consentement mutuel entre l'employeur et l'employé. Il n'existe qu'une seule limitation : les salariés doivent obligatoirement bénéficier de la moitié de leur congé annuel (15 jours) sous la forme d'un congé continu ; les quinze jours restants peuvent être fractionnés sans limitation, à la convenance de l'entreprise et de l'employé.

## **Article 2 : Droit à des conditions de travail équitables**

### **Paragraphe 4 – Élimination des risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres**

**Le Comité note que des aménagements des rythmes de travail, en vue de limiter l'exposition à ces risques, sont possibles pour protéger les femmes enceintes ou allaitantes et les travailleurs mineurs (articles 31 et 32 de la loi n° 34/2008). Il demande si d'autres mesures ont été prises en application de l'article 7§2let.d) de la loi n° 34/2008 pour protéger d'autres catégories de travailleurs que ceux visés ci-dessus.**

Pendant la période de référence, il n'existe pas de réglementation générale des horaires de travail et des périodes de repos en fonction des risques liés à l'activité. Dans certains cas, après une évaluation initiale et générale des risques, ou après une actualisation de cette évaluation réalisée par un technicien supérieur en prévention des risques, les durées maximales pendant lesquelles un travailleur peut effectuer une tâche donnée, par exemple, soulever des poids, utiliser un écran de visualisation de données, et les durées de repos des travailleurs pendant le temps de travail sont prévues dans la planification des mesures correctrices visant à éviter les risques pour la santé des travailleurs.

**Le rapport indique par ailleurs que, dans les secteurs de la construction et des industries liées à la construction, qui comptabilisent le plus d'accidents dans la principauté d'Andorre, des pauses journalières régulières (une demi-heure au cours de la matinée et une heure et demi à deux heures à midi) sont prévues. Le Comité renouvelle sa demande d'être régulièrement informé de l'évolution des secteurs à risque et des mesures compensatoires prises en pratique.**

Pendant la période de référence, le nombre d'accidents du travail est demeuré quasiment constant. Il a connu une légère augmentation en 2016, mais étant donné que le nombre de travailleurs salariés et de travailleurs indépendants a augmenté pendant cette période (il est passé de 39 536 en 2013 à 42 310 en 2016), le taux d'accidents du travail n'a en fait pas significativement évolué.

<b>Année</b>	<b>Nombre total de salariés</b>	<b>Nombre total d'accidents</b>	<b>%</b>	<b>Nombre d'accidents avec arrêt de travail</b>	<b>%</b>
<b>2013</b>	39 536	3464	8,76 %	1664	4,20 %
<b>2014</b>	40 471	3521	8,70 %	1698	4,19 %
<b>2015</b>	41 333	3432	8,30 %	1650	3,99 %
<b>2016</b>	42 310	3600	8,50 %	1813	4,28 %

L'annexe II fournit des informations plus détaillées sur le nombre d'accidents du travail par secteur d'activité.

## **Article 2 : Droit à des conditions de travail équitables**

### **Paragraphe 7 – Travail de nuit**

**Le rapport indique par ailleurs qu'une surveillance de la santé des personnes affectées à un travail nocturne est prévue par l'article 19 de la Loi n° 34/2008, dont l'entrée en vigueur était prévue le 21 avril 2013, après la période de référence. Le Comité demande que le prochain rapport indique comment la nouvelle législation est appliquée.**

Comme indiqué dans le rapport précédent concernant cet article de la Charte sociale européenne, ni l'article 19 de la Loi 34/2008 du 18 décembre 2008 relative à la sécurité et à la santé au travail, ni l'article 5 du Règlement du 14 novembre 2012 relatif aux services de santé au travail ne prévoient expressément l'obligation des travailleurs de nuit de se soumettre à des examens médicaux en vue d'une surveillance de leur santé.

La législation ne considère pas que le travail de nuit constitue une activité dangereuse, insalubre ou nocive en soi et, par conséquent, le travail de nuit n'est pas inclus dans l'Annexe I de la Loi relative à la sécurité et à la santé au travail.

Toutefois, si les techniciens supérieurs des services de prévention, en se fondant sur des critères techniques et les spécificités de chaque poste, considèrent dans leur évaluation des risques que le travail de nuit peut représenter un risque pour la santé d'un travailleur, la surveillance de la santé du travailleur concerné, conformément à l'article 5.3 du Règlement relatif aux services de santé au travail, n'est plus volontaire (auquel cas elle peut être refusée par le travailleur), mais devient obligatoire.

**En ce qui concerne les possibilités de passage à un travail diurne, le Comité demande de nouveau si de telles possibilités existent.**

Il n'est possible pour un salarié travaillant de nuit de passer à un travail diurne, de manière sporadique ou permanente, que si cela est expressément prévu dans le contrat de travail ou que le salarié accepte ce changement volontairement.

En effet, conformément au Code des relations de travail, l'employeur ne peut modifier unilatéralement aucun des aspects essentiels du contrat de travail, tels que la durée du contrat : toute modification requiert, impérativement, l'accord des différentes parties.

#### « Article 74. Obligations de l'entreprise

L'entreprise a l'obligation d'être ponctuelle dans le paiement du salaire, de donner un travail effectif à l'employé conformément à ce qui a été convenu (conditions, lieu et durée), de s'abstenir, en acte et en parole, de porter atteinte à la dignité de l'employé ou d'entraver le libre développement de sa personnalité, et de respecter la réglementation relative à l'immigration, les mesures de sécurité et d'hygiène pertinentes et, dans tous les cas, les mesures établies par l'OIT. » (...).

**S'agissant enfin de la consultation régulière des représentants des travailleurs, le Comité demande de nouveau si une telle consultation est prévue pour ce qui concerne le recours au travail de nuit, les conditions de son exercice et les mesures prises en vue de concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit.**

La Loi n'envisage pas expressément la consultation des représentants des travailleurs pour ce qui concerne les particularités et spécificités du travail de nuit.

L'article 26.2 de la Loi 34/2008 du 18 décembre 2008 relative à la sécurité et à la santé au travail prévoit très largement la participation et la consultation des travailleurs et de leurs représentants pour toute question relative à la sécurité et à la santé au travail.

« Article 26.- Droit à l'information, à la consultation et à la participation des travailleurs »

(...)

2. Consultation et participation

a) L'employeur doit consulter les travailleurs et/ou les délégués du personnel, et permettre leur participation pour les questions qui affectent sensiblement la sécurité et la santé au travail. Ainsi :

- les travailleurs doivent pouvoir consulter l'employeur par l'intermédiaire des délégués du personnel ou en personne lorsqu'aucun délégué du personnel n'a été nommé.
- les travailleurs et/ou les délégués du personnel ont le droit d'élaborer des propositions, de les faire parvenir à l'employeur et d'en vérifier l'application une fois adoptées.
- la participation doit être équilibrée conformément aux dispositions du paragraphe suivant.

b) Les délégués du personnel doivent participer ou être consultés par l'employeur avant l'adoption d'une quelconque décision concernant les points suivants :

- toute situation pouvant sensiblement affecter la sécurité et la santé au travail ;
- les modalités d'organisation de la prévention des risques conformément aux dispositions de l'article 14 ;
- les informations prévues au paragraphe 1 de l'article 20 et à l'article 21 ;
- la conception et l'organisation de la formation prévue à l'article 28.



c) Les délégués du personnel chargés de la prévention des risques ont le droit de demander à l'employeur de prendre des mesures adéquates et de lui présenter des propositions en ce sens pour pallier tout risque encouru par les travailleurs.

d) Les travailleurs et/ou les délégués du personnel ont le droit de recourir, conformément à la réglementation en vigueur, au Service de l'Inspection du Travail s'ils considèrent que les mesures adoptées et les moyens utilisés par l'employeur ne sont pas suffisants pour garantir la sécurité et la santé au travail.

e) Les délégués du personnel chargés de la prévention des risques ont le droit d'être présents et de présenter leurs observations pendant les visites et les contrôles effectués par le Service de l'Inspection du Travail ou par d'autres organes de l'Administration, concernant la sécurité et la santé au travail. »

## **Article 4 : Droit à une rémunération équitable**

### **Paragraphe 1 – Rémunération digne**

**Afin d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent à:**

- 1. reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer un niveau de vie digne, personnellement et aussi pour leurs familles;**
- 2. reconnaître le droit des travailleurs à un type de rémunération augmenté par les heures de travail supplémentaires, sauf dans certains cas particuliers;**
- 3. reconnaître le droit des travailleurs, hommes ou femmes, à une rémunération égale pour un travail de la même valeur;**
- 4. reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi;**
- 5. ne pas autoriser des prélèvements sur les salaires si ce n'est pas dans les conditions et les limites prescrites par la législation ou par la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des arbitrages.**

**L'exercice de ces droits doit être garanti par les conventions collectives librement conclues, les méthodes légales de fixation des salaires, ou bien n'importe quel autre moyen s'ajustant aux conditions nationales.**

**Il constate en l'espèce que le salaire minimum des travailleurs immigrés fixé à la CSI est supérieur à 60 % du salaire moyen net et constitue dès lors une rémunération conforme à l'article 4§1 de la Charte.**

**Il établit également que le SMI net de cotisations sociales des travailleurs de plus de 18 ans représentait 47,52 % du salaire moyen net en 2012, une valeur inférieure au seuil minimal fixé à 50 % du salaire moyen net, qui ne constitue pas une rémunération décente au sens de l'article 4§1 de la Charte.**

Pendant la période de référence, en ce qui concerne le salaire minimum des travailleurs immigrés, le Gouvernement a continué la politique qu'il avait menée les années précédentes. Les différents décrets portant approbation des quotas généraux d'autorisations de résidence et de travail et portant approbation des quotas spéciaux d'autorisations d'immigration temporaire, établissent les salaires de base exigibles pendant la durée d'application des quotas, qui sont supérieurs au salaire minimum interprofessionnel.

Conformément à la Loi qualifiée du 14 mai 2002 sur l'immigration, le Gouvernement a le pouvoir de définir sa politique générale en matière d'immigration en fonction des besoins quantitatifs et qualitatifs du marché andorran. En matière d'immigration et afin de veiller à ce que le marché du travail andorran ne se précarise pas, le Gouvernement fixe le salaire

de base de chaque catégorie professionnelle, en vue de garantir l'équité des salaires pour des travaux identiques ou équivalents.

Pour cela, le Gouvernement se fonde sur les données obtenues par le Département des statistiques grâce aux informations sur les salaires figurant dans les dossiers présentés par les employeurs au Service de l'immigration.

Le tableau ci-dessous reproduit la dernière grille des salaires de base fixés par voie réglementaire pendant la période de référence pour certains des quotas publiés périodiquement :

Décret du 19 octobre 2016 portant approbation des quotas généraux d'autorisations de résidence et de travail et d'autorisations de travail frontalier pour les professions des différents groupes de la CNO (*Classificació nacional d'ocupacions*, nomenclature andorrane des professions) (BOPA n°62 du 26 octobre 2016)

« Article 4 Conditions de salaire

1. Tout travailleur qui effectue une demande d'autorisation d'immigration en vertu du présent Règlement doit percevoir, au minimum, le salaire établi dans la CSI (*Classificació salarial d'immigració*, Grille des salaires pour l'immigration) figurant dans le tableau I de l'Annexe du présent Règlement. Ce salaire équivaut au salaire fixe perçu pour une durée de travail hebdomadaire ordinaire de 40 heures. De même, le montant de la fourniture de nourriture et de logement ne peut être supérieur au plafond fixé dans le tableau II de l'Annexe du présent Règlement.

2. Si l'activité professionnelle justifie, de manière suffisante, une réduction du temps de travail dans le contrat du travailleur, l'employeur doit garantir au travailleur le salaire horaire correspondant au salaire mensuel prévu dans la CSI. Le salaire mensuel perçu pour une durée de travail réduite ne peut jamais être inférieur au salaire minimum interprofessionnel mensuel en vigueur. »

Groupe de la CNO	Profession	Salaires en 2016
10 à 17	Directeurs, gérants et dirigeants	2045,00 €
20	Architectes, urbanistes et professions des domaines de la physique, de la chimie, des mathématiques, de l'ingénierie et de l'informatique ouvertes aux diplômés des 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> cycles universitaires	2260,00 €

21	Professions des domaines des sciences naturelles et de la santé ouvertes aux diplômés des 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> cycles universitaires	3724,00 €
22	Professions de l'enseignement ouvertes aux diplômés des 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> cycles universitaires	1743,00 €
<b>23</b>	Professions du domaine du droit	2153,00 €
24	Professions des domaines de l'organisation d'entreprise, des sciences humaines et sociales ouvertes aux diplômés des 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> cycles universitaires	1587,00 €
25	Écrivains, artistes, autres professions des administrations publiques ouvertes aux diplômés des 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> cycles universitaires, et professions apparentées	1291,00 €
26	Architectes techniques et professions apparentées, et professions des domaines de la physique, de la chimie, des mathématiques, de l'ingénierie et de l'informatique ouvertes aux diplômés du 1 <sup>e</sup> cycle universitaire	1356,00 €
27	Professions des domaines de la santé et des sciences naturelles ouvertes aux diplômés du 1 <sup>e</sup> cycle universitaire, excepté les opticiens, les kinésithérapeutes et autres professions apparentées	1915,00 €
28	Professions de l'enseignement ouvertes aux diplômés du 1 <sup>e</sup> cycle universitaire	1561,00 €
29	Autres professions ouvertes aux diplômés du 1 <sup>e</sup> cycle universitaire	1695,00 €
30	Dessinateurs industriels, concepteurs techniques, techniciens dans les domaines de la physique, la chimie, l'ingénierie et l'informatique, techniciens en équipement optique et électronique, professions de la navigation maritime et aéronautique, techniciens dans les domaines de la construction, de la sécurité au travail et du contrôle qualité	1453,00 €
31 et 32	Techniciens dans les domaines des sciences naturelles, de la santé et de l'éducation des enfants	1356,00 €
3541009 et 3541010	Concepteurs graphiques et concepteurs en bijouterie	1219,00 €
3545001 et 3545022	Sportifs professionnels et entraîneurs sportifs	1219,00 €
4522004	Réceptionnistes dans un hôtel	1308,00 €

5010001	Cuisiniers, en général	1327,00 €
5020001	Serveurs, en général	1266,00 €
5030	Chefs cuisiniers, chefs de salle de restaurant et professions apparentées	1490,00 €
5111 et 5112	Infirmiers auxiliaires en centre hospitalier et en soins primaires	1219,00 €
5113	Aides à domicile	1219,00 €
5121001	Éducateurs de jeunes enfants	1219,00 €
5130003	Coiffeurs	1219,00 €
5130005	Esthéticiens	1219,00 €
5143005	Guides touristiques	1219,00 €
5150010	Employé de maison	1219,00 €
5291001	Maîtres-nageurs sauveteurs	1237,00 €
5330001	Vendeurs en magasin, en général	1133,00 €
7110001	Maçons	1496,00 €
7120001	Coffreurs	1496,00 €
7120003	Ferrailleurs	1496,00 €
7130001	Menuisiers, en général	1496,00 €
7140009	Plaquistes	1496,00 €
7210001	Enduiseurs	1291,00 €
7230001	Électricien installateur, en général	1291,00 €
7240003	Peintre en carrosserie, en général	1291,00 €
7292010	Marbriers	1291,00 €
7293002	Poseurs d'isolation	1291,00 €
7294002	Poseurs de vitrage automobile	1291,00 €
7611001	Ajusteurs mécaniciens automobiles, en général	1259,00 €
7711005	Serruriers	1566,00 €
7801001	Bouchers abatteurs, en général	1291,00 €

7802002	Pâtisseries	1291,00 €
7802004	Boulangers	1291,00 €
8542005	Conducteurs de grue mobile	1291,00 €
8620001	Conducteurs de bus, en général	1291,00 €
9121005	Commis de cuisine	1122,00 €
9121008	Femmes de chambre (hôtellerie)	1122,00 €

Remarque : Cette grille se compose des principaux sous-groupes de la CNO, constitués des différents niveaux établis selon une structure hiérarchique pyramidale aux articles 3 et 4 du Règlement de la nomenclature andorrane des professions, publié le 8 novembre 2004 au BOPA n°75 de l'an 16.

Évolution du salaire minimum interprofessionnel (SMI) pendant la période de référence

**Tableau comparatif des salaires moyens et du SMI en 2013, 2014, 2015 et 2016**

	SALAIRE MOYEN	SMI	RAPPORT ENTRE LE SMI ET LE SALAIRE MOYEN
2013	1990,45	962	48,33 %
2014	2042,16	962	47,10 %
2015	1971,39	962	48,79 %
2016	2037,34	976,43	47,92 %

**SOURCE : CASS**

	SMI	IPC (indice des prix à la consommation)	SALAIRE MOYEN	RAPPORT ENTRE LE SMI ET LE SALAIRE MOYEN
2013	962	0,0 %	1990,45	48,33 %
2014	962	-0,1 %	2042,16	47,10 %
2015	962	-0,9 %	1971,39	48,79 %
2016	976,43	0,4 %	2037,34	47,92 %

Le salaire minimum interprofessionnel (SMI) a augmenté en 2013 de 1,1 % par rapport au SMI de 2012 ; il a été fixé à 962 €/mois pour les personnes majeures et pour une durée de travail hebdomadaire ordinaire de 40 heures. Cette augmentation équivaut à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC) de 2012. En 2014 et 2015, le SMI n'a pas augmenté étant donné que l'IPC de 2013 et 2014 a été, respectivement, de 0 % et négatif. Ainsi, le SMI a été fixé, pour 2013, 2014 et 2015, pour les personnes majeures et pour une durée de travail hebdomadaire ordinaire de 40 heures, à 962 €/mois.

De plus, les conclusions du CEDS pour la période de référence précédente (2009-2012) indiquaient déjà la non-conformité de l'Andorre à l'article 4.1 de la Charte sociale révisée, quant au rapport entre le SMI et le salaire moyen.

Suite à la recommandation du CEDS, en 2015, le Gouvernement andorran s'est engagé à augmenter le salaire minimum interprofessionnel, net de cotisations à la CASS, jusqu'à ce qu'il atteigne 50 % du salaire moyen. Cet engagement a été ratifié devant le Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne qui s'est tenu à Strasbourg du 5 au 9 octobre 2015.

Cette augmentation a été planifiée progressivement tout au long de la législature en cours, de sorte que le salaire minimum interprofessionnel augmente d'au moins 1,5 % par an en 2016, 2017, 2018 et 2019, jusqu'à atteindre 50 % du salaire moyen en 2019 (net de cotisations à la CASS).

Ainsi, en 2016, bien que l'IPC interannuel de 2015 ait été négatif, le SMI a augmenté de 1,5 % et était donc de 976,43 € ; et en novembre 2016, le Gouvernement a approuvé une augmentation de 1,5 % du salaire minimum pour 2017, alors que l'augmentation de l'IPC en 2016 n'était que de 0,4 %, de sorte qu'à l'heure actuelle (en 2017), le SMI est de 991,47 euros.

**Le Comité considère que la nature et le niveau des prestations sociales prévues par la loi permettent de satisfaire, au-delà des besoins essentiels et purement matériels, la participation aux activités culturelles, éducatives et sociales. Il demande que le prochain rapport contienne des informations sur la rémunération minimale applicable dans la fonction publique.**

La Loi relative à la fonction publique établit que les travailleurs de l'Administration générale et des différents corps spéciaux sont classés, en fonction de leurs responsabilités, en plusieurs groupes fonctionnels, divisés eux-mêmes en plusieurs niveaux de classement.

Le salaire perçu par le niveau de classement le plus bas du corps général (niveau I), dans sa tranche inférieure (soit 80 % du salaire attribué à ce niveau), équivaut au salaire minimum interprofessionnel. Mais, les travailleurs des administrations publiques bénéficient de treize salaires annuels (une prime de treizième mois leur est versée à Noël) : ainsi, sur une année, le salaire perçu par ces travailleurs est supérieur à celui des

travailleurs du secteur privé rémunérés au salaire minimum interprofessionnel qui ne perçoivent pas de treizième salaire. De plus, grâce au complément de salaire, ce salaire peut augmenter jusqu'à 120 % du salaire attribué à ce niveau de classement (tranche supérieure).



## **Article 4 : Droit à une rémunération équitable**

### **Paragraphe 2 – Taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires**

**Le Comité demande si le temps de travail journalier et hebdomadaire des cadres dirigeants concernés est limité.**

Le paragraphe 2 de l'article 57 de la Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail exclut du régime de la durée légale du travail les directeurs ou gérants et, en général, les postes de confiance dans les entreprises, mais établit que le repos hebdomadaire minimum obligatoire doit être d'une journée complète.

#### « Article 57 Durée du travail

(...)

#### 2. Exclusions

Sont exclus du régime de durée légale du travail, des durées de travail spéciales à décompte horaire définies à l'article 58, des obligations de contrôle établies à l'article 63 et du régime de repos quotidien fixé à l'article 64 :

a) les directeurs, les gérants et, de manière générale, les employés occupant des postes de confiance, qui, en raison de la nature de leur travail, ne peuvent être soumis à une limitation stricte de la durée du travail. Toutefois, un repos hebdomadaire d'au moins une journée complète est obligatoire.

L'on entend par personnel de direction ou personnel occupant un poste de confiance, toute personne disposant d'un plein pouvoir de décision pour l'activité dont elle est chargée dans l'entreprise et qui occupe un poste caractérisé par la liberté d'action, la pleine responsabilité et la rémunération. (...)

Par ailleurs, comme expliqué dans la décision 17/14 du 27 mai 2014 de la Chambre civile du Tribunal Supérieur de la Justice, le fait de disposer d'un contrat de travail pour un poste de confiance ne peut impliquer pour le travailleur la perte du droit à congés payés annuels ; en cas de violation de ce droit par l'entreprise, le travailleur peut résilier unilatéralement son contrat de travail et demander par voie judiciaire une indemnité (dans le cas présent, 44 646 €).

« (...) Premièrement, le fait d'occuper un poste de confiance ne peut priver le salarié de son droit à congés payés prévu aux articles 67 et 68 du Code des relations de travail. L'article 70.4 du Code des relations de travail établit que les congés payés doivent être pris au cours de l'année civile ou, à titre exceptionnel, pendant le premier trimestre de l'année suivante. La Loi n'introduit aucune

exception. Il s'agit d'un droit auquel il ne peut être renoncé. En ce qui concerne les congés, il incombe à l'employeur d'apporter la preuve qu'il a respecté ses obligations, notamment en fournissant les bulletins de salaire.

Le seul fait de ne pas bénéficier de congés payés constitue un préjudice ; il n'est pas acceptable qu'un salarié, même s'il occupe un poste de confiance, voie son droit essentiel à congés payés, auquel il ne peut renoncer expressément ou tacitement, continuellement bafoué. (...) »

Signalons également que la jurisprudence est exigeante lorsqu'il s'agit de déterminer si un poste spécifique constitue un poste de confiance, même si le salaire du travailleur est élevé et que ce dernier bénéficie d'une certaine autonomie.

Voir ci-dessous l'exemple de la décision 397/13 du 27 mars 2014 de la Chambre civile du Tribunal Supérieur de la Justice.

« (...) Le poste de M. W.S.O. était peut être important, puisqu'il était chargé de gérer une équipe de divers employés spécialisés (opérateurs-mécaniciens-électriciens-magasiniers), ce qui explique son salaire.

Mais, comme il en ressort du contrat de travail et de la fiche descriptive du poste, ses fonctions étaient fondamentalement celles d'un technicien chargé de la réalisation correcte des tâches confiées ; elles ne correspondent pas à la définition légale de personnel dirigeant ou de poste de confiance de l'article 57 du Code des relations de travail.

Il bénéficiait de toute évidence d'un certain degré d'autonomie du fait qu'il devait se déplacer aux différentes installations, mais il était sous les ordres et devait exécuter les instructions du responsable du département ; il ne disposait ni d'une grande liberté d'action ni de pouvoirs de direction ou de gestion importants.

Il ne bénéficiait pas non plus de la souplesse horaire propre à un poste de confiance ; au contraire, il devait remplir les documents nécessaires au décompte des heures en vue de leur vérification par l'employeur.

L'aveu judiciaire du travailleur ne contredit pas cette réalité, puisqu'il n'a pas admis occuper un poste de confiance, mais avoir convenu qu'en contrepartie d'une prime de responsabilité, ses heures supplémentaires ne seraient pas payées.

En ce qui concerne ce dernier point, il est vrai que le contrat précise que les heures supplémentaires « sont considérés comme rémunérées par le salaire de base actualisé ».

Néanmoins, nous devons donner raison au *Tribunal unipersonal* (tribunal unipersonnel ou à juge unique), qui considère que le fait d'avoir signé un contrat pour une durée de travail hebdomadaire de 40 heures ainsi que les dispositions impératives de la Loi (notamment l'article 61 *in fine* du Code des relations de travail qui établit la nullité de tout accord par lequel l'employé renonce à son droit d'accepter ou de refuser d'effectuer des heures supplémentaires), retirent toute portée à cette clause. (...) »

#### **Article 4 : Droit à une rémunération équitable**

##### **Paragraphe 3 – Non-discrimination entre les femmes et les hommes en matière de rémunération**

**Le Comité demande que le prochain rapport présente des informations détaillées sur toute affaires touchant à l'égalité de rémunération qui aurait été portée devant les tribunaux.**

Après consultation des institutions judiciaires, du Tribunal Supérieur de la Justice et de la *Batllia* (chambres civile et administrative), il apparaît qu'aucune plainte n'a été déposée pour non-respect du principe d'égalité de rémunération. Par conséquent, nous ne disposons pas de décision de justice à ce sujet pour la période de référence.

**Le Comité demande si, dans les litiges portant sur l'égalité salariale, notamment lorsqu'ils sont liés à un licenciement par représailles, l'indemnité compensatoire est plafonnée.**

Le paragraphe 1 de l'article 98 de la Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail établit, de manière générale, que le licenciement irrégulier, infondé ou non motivé d'un employé donne lieu à une indemnité équivalant à au moins 45 jours de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise et plafonnée à 30 mensualités maximum, fixée par la juridiction compétente.

Toutefois, le paragraphe 5 de ce même article stipule qu'en cas de licenciement résultant d'un acte discriminatoire pour raison de naissance, de race, de sexe, d'orientation sexuelle, d'origine, de religion, d'opinion, de toute autre considération d'ordre personnel ou social, d'affiliation ou de non-affiliation à un syndicat, ou de licenciement d'un délégué du personnel, l'employé a le droit de demander une indemnité correspondant à son ancienneté dans l'entreprise ou à être réintégré dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnité pour le préjudice occasionné, fixée par la juridiction compétente.

Conformément à cet article, et étant donné qu'un licenciement par représailles peut constituer un acte discriminatoire, si le travailleur choisit d'exiger l'indemnité légale, cette dernière sera plafonnée à 30 mois de salaire, alors que s'il choisit de réintégrer l'entreprise, il n'existe pas de limite légale à l'indemnité fixée par la juridiction compétente pour le préjudice subi.

**La CEJ a estimé à plusieurs reprises (voir arrêt Kelly, par. 30) que c'est à la personne qui s'estime lésée par le non-respect du principe d'égalité de traitement qu'il incombe, dans un premier temps, d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. C'est uniquement dans le cas où cette personne a établi de tels faits qu'il revient à la partie**

**défenderesse, dans un deuxième temps, de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de non-discrimination. Le Comité demande quelles règles s'appliquent à cet égard.**

La législation andorrane ne prévoit aucune disposition normative dans le sens des conclusions de l'arrêt Kelly, c'est-à-dire en faveur de l'inversion de la charge de la preuve en cas de discrimination présumée alléguée par le travailleur.

Toutefois, la jurisprudence en droit du travail commence à appliquer cette doctrine dans un sens large, c'est-à-dire pour ce qui est de la charge de la preuve dans le cadre des conflits au travail. Ainsi, dans plusieurs de ses décisions (décisions 267/12 du 25 février 2013, 85/13 du 18 juillet 2013 et 229/13 du 29 octobre 2013), la Chambre civile du Tribunal Supérieur de la Justice applique l'inversion de la charge de la preuve en présence d'indices laissant présumer la réalisation d'heures supplémentaires.

« Lorsque le travailleur apporte au moins un début de preuve, avec un minimum de précision, ce qui autorise la défense de l'autre partie, et que l'employeur ne produit aucun élément factuel afin de prouver les horaires effectivement réalisés, les carences mentionnées peuvent mener à la condamnation de ce dernier. »

Dans une autre de ses décisions (décision 178/13 du 27 mai 2014) relative à la nullité d'un licenciement en raison de la violation d'un droit fondamental (droit au recours), la Chambre civile du Tribunal Supérieur de la Justice déclare ce qui suit.

« Dans le cas présent, qui concerne la violation d'un droit fondamental par l'entreprise, avec des indices suffisants fondés sur la proximité dans le temps des deux décisions préjudiciables adoptées par l'entreprise, il incombait à l'entreprise de démontrer que sa décision était légitime et n'était pas adoptée en représailles suite au recours contre la première sanction. »

Ainsi, malgré le vide normatif en la matière, les autorités judiciaires andorranes appliquent l'inversion de la charge de la preuve quand les éléments apportés sont suffisants pour, au minimum, laisser présumer l'existence d'une discrimination.

Il existe deux explications à cela. La première est que la tradition juridique andorrane considère le droit comparé comme une source de droit éventuelle, de sorte que les vides normatifs sont souvent comblés, dans le cadre d'une procédure judiciaire, en faisant référence à la tradition juridique des États voisins. Ainsi, bien que cela ne soit pas expressément indiqué dans les décisions susmentionnées, étant donné qu'ils sont formés essentiellement en Espagne et en France, les professionnels du droit andorrans ont de toute évidence recours à la tradition juridique de ces deux pays lorsqu'ils doivent combler les vides normatifs de la législation andorrane.

Deuxièmement, l'application du principe *in dubio pro operario* en tant que principe général du Code des relations de travail (article 4), qui établit qu'en cas de doute, l'interprétation et l'application du Code des relations de travail doivent se faire obligatoirement en faveur du travailleur, laisse à penser qu'en vertu de ce principe général et en présence d'indices apportés par le travailleur qui laissent présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à l'entreprise de prouver que cette discrimination n'a pas eu lieu.

De plus, le 6 décembre 2016, l'ECRI a adopté le rapport sur l'Andorre relatif au cinquième cycle de suivi. Ce rapport présente deux « recommandations intermédiaires » acceptées par le Gouvernement andorran. L'une d'elles est l'introduction dans la législation andorrane du principe du partage de la charge de la preuve lorsque des plaintes pour discrimination fondée sur la « race », la couleur, l'appartenance ethnique, la nationalité, la religion, la langue, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle sont portées devant les tribunaux civils ou administratifs.

#### **Article 4 : Droit à une rémunération équitable**

##### **Paragraphe 4 – Délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi**

En réponse à la question de savoir s'il est possible, dans les litiges en matière d'égalité salariale, de procéder à des comparaisons de postes et de rémunérations allant au-delà de l'entreprise directement concernée, le Comité relève dans les informations complémentaires fournies par les autorités andorranes qu'il est possible de comparer les salaires des travailleurs d'une entreprise en particulier à partir des données sur les rémunérations moyennes tirées de l'enquête sur la population active.

Cette enquête fournit des données concernant la classification des professions (d'après la nomenclature andorrane des professions – Classificació nacional d'ocupacions), la durée du travail hebdomadaire et le salaire mensuel net global. Les données de la Caisse de sécurité sociale andorrane (Caixa Andorrana of Social Seguretat) (sic) sont une autre source d'information sur le marché du travail.

Dans l'Observation interprétative qui figure dans les Conclusions XIX-1, le Comité a estimé que l'article 1er du Protocole additionnel exige que, dans les litiges en matière d'égalité salariale, la législation n'autorise les comparaisons de rémunérations avec d'autres entreprises qu'à la condition que les différences salariales puissent être attribuées à une source unique. Il a ainsi considéré que la situation des Pays-Bas satisfaisait à ce principe, car dans les litiges relatifs à l'égalité salariale, des comparaisons pouvaient être faites avec un travailleur type (ayant un emploi comparable) d'une autre entreprise, à condition que les différences salariales puissent être attribuées à une source unique (Conclusions 2012, Pays-Bas).

Le Comité renvoie à ce propos à l'arrêt de la Cour de la Justice de l'Union européenne du 17 septembre 2002 dans l'affaire A.G. Lawrence et autres c. Regent office Care Ltd (Affaire C 320/00), aux termes duquel rien dans le libellé de l'article 141, paragraphe 1, CE n'indique que l'applicabilité de cette disposition soit limitée à des situations dans lesquelles des hommes et des femmes effectuent leur travail pour un même employeur. Toutefois, lorsque les différences observées dans les conditions de rémunération de travailleurs effectuant un même travail ou un travail de même valeur ne peuvent pas être attribuées à une source unique, il manque une entité qui est responsable de l'inégalité et qui pourrait rétablir l'égalité de traitement. Une telle situation ne relève pas de l'article 141, paragraphe 1, CE. Le travail ainsi que la rémunération de ces travailleurs ne peuvent pas alors être comparés sur le fondement de cette disposition.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à la lumière de ces précisions.

Deux conclusions peuvent être tirées de l'arrêt de la Cour de la Justice de l'Union européenne dans l'affaire A.G. Lawrence et autres contre Regent office Care Ltd (Affaire C 320/00) :

- lorsque les inégalités salariales proviennent d'une source unique – quand les employés travaillent pour la même entreprise ou pour une société holding, ou que les conditions de travail sont régies par la réglementation légale ou, enfin, qu'une unique convention collective s'applique à plusieurs entreprises – l'article 141 paragraphe 1 CE<sup>1</sup> doit de toute évidence être appliqué.
- lorsque ces inégalités ne peuvent être attribuées à une source unique, l'égalité de traitement doit être rétablie par l'intermédiaire d'une entité responsable de l'inégalité.

Comme indiqué dans le précédent rapport, les données sur les cotisations à la CASS incluent, entre autres, le salaire de chaque travailleur et les renouvellements de personnel. Toutefois, cette source d'informations s'avère limitée pour approfondir ce sujet, car elle ne présente pas le détail des éléments de cotisation, tels que le nombre total d'heures travaillées chaque mois. Dans la pratique, cela signifie que ces données prennent en compte des personnes à temps partiel et à temps complet, ou des personnes qui travaillent uniquement à l'heure et qui ne peuvent être identifiées et, par conséquent, qui peuvent fausser les comparaisons, notamment les comparaisons de groupes de travailleurs réduits.

Par ailleurs, le Département des statistiques est chargé de l'enquête sur la population active, qui recueille, entre autres, les données sur les emplois (en se basant sur la nomenclature andorrane des professions), la durée du travail et le salaire perçu par les travailleurs.

Malgré l'existence de sources permettant de connaître les salaires des travailleurs, l'Andorre ne dispose d'aucun organisme ou entité pouvant rétablir l'égalité de traitement et permettre de réaliser des comparaisons de salaires entre des travailleurs occupant les mêmes postes dans des entreprises différentes.

---

<sup>1</sup> Article 141 CE :

« 1. Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur. »

**[...] Le Comité confirme en l'espèce que, combinés le cas échéant avec l'indemnisation applicable, les délais de préavis applicables au licenciement sans indication de motifs, au licenciement pour cause objective, au licenciement abusif et à la résiliation anticipée de contrats à durée déterminée, à la tâche ou au service rendu sont conformes à l'article 4§4 de la Charte. Ils ne sont en revanche pas conformes en-deçà de dix ans d'ancienneté dans les cas d'extinction du contrat de travail prévus par l'article 89 du Code.**

Pendant la période de référence, le Code des relations de travail n'a pas été modifié. En conséquence, la situation demeure identique à celle décrite dans le rapport précédent.

**9) Le Comité constate également que l'absence de préavis ou d'indemnité en cas de licenciement ou d'extinction du contrat au cours de la période d'essai n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte [...].**

Pendant la période de référence, le Code des relations de travail n'a pas été modifié. En conséquence, la situation demeure identique à celle décrite dans le rapport précédent.

**Il réitère sa demande d'informations concernant la durée maximale des contrats à durée déterminée, à la tâche ou au service rendu successifs.**

Le Code des relations de travail ne fixe aucune durée maximale pour les contrats de travail à durée déterminée ou les contrats à la tâche ou au service rendu ; la durée des contrats à durée déterminée est donc convenue librement entre les parties ; les contrats à la tâche ou au service rendu s'achèvent une fois que la tâche ou le service pour lesquels le travailleur a été engagé sont terminés.

Le Code des relations de travail interdit en revanche la succession de plus de deux contrats à durée déterminée. Il stipule qu'en cas de troisième contrat, il est entendu que celui-ci est à durée indéterminée et, à tous effets, y compris l'ancienneté dans l'entreprise, la date de début de la relation de travail est celle du début du premier contrat.

**« Article 19 Contrats à durée déterminée successifs**

1. L'on entend par contrats successifs les contrats entre lesquels s'est écoulé un intervalle inférieur à 60 jours.
2. En cas de contrats successifs, l'ancienneté, le droit aux congés payés et tous les autres avantages auxquels l'employé a droit sont calculés à partir de la date de début du premier contrat.
3. La succession de plus de deux contrats à durée déterminée est interdite. En cas de nouveau contrat, soit un troisième contrat, il est entendu que celui-ci est à



durée indéterminée et, à tous effets, la date de début de la relation de travail est celle du début du premier contrat.

4. Les dispositions des paragraphes précédents ne s'appliquent pas aux entreprises de travail temporaire. »

**Il demande également des informations sur le préavis et/ou l'indemnité applicables à la résiliation des contrats fixes discontinus et des contrats de courte durée régis respectivement par les articles 17 et 20 du Code.**

L'article 17 du Code des relations de travail établit que les contrats fixes discontinus sont des contrats indéfinis ; en conséquence, le préavis et l'indemnité établis aux articles 90 (Licenciement non motivé) et 91 (Licenciement pour causes objectives) pour les contrats à durée indéterminée ou indéfinis sont appliqués. En cas de licenciement irrégulier, infondé ou non motivé, le travailleur a droit à l'indemnité prévue à l'article 98.1, qui équivaut à 45 jours de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, qui est plafonnée à 30 mensualités maximum et fixée par la juridiction compétente.

Les contrats de très courte durée sont des contrats à durée déterminée. Conformément à l'article 89 du Code des relations de travail, leur extinction se produit à la date de fin convenue, sans que le travailleur ait droit à un préavis ou à une indemnité. En cas de licenciement pendant la validité du contrat et conformément à l'article 98.2 du Code des relations de travail, le travailleur a droit à une indemnité pour les dommages et préjudices subis, fixée par la juridiction compétente. Le Code des relations de travail ne définit aucun plafond pour cette indemnité, mais fixe un seuil plancher puisque l'article 98.2 établit que « (...) dans tous les cas, l'indemnité pour les dommages et préjudices subis ne peut être inférieure ni à l'indemnité pour licenciement non motivé qui aurait été versée dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, ni à un montant équivalant à trois mois de salaire par année de travail restant à courir jusqu'au terme du contrat. »

## **Article 4 : Droit à une rémunération équitable**

### **Paragraphe 5 – Limitation des retenues sur salaire**

**Le Comité relève dans la réponse à la demande d'informations complémentaires que, dans le cadre du recouvrement de créances alimentaires, seule exception autorisée par l'article 78 alinéa 3 du Code à la protection du SMI, les autorités judiciaires privilégient le recouvrement de créances au profit du créancier sur la protection des moyens de subsistance du débiteur. Il demande que le prochain rapport indique comment les moyens de subsistance sont assurés dans ces situations aux travailleurs rémunérés aux salaires les plus faibles et aux personnes dont ils ont la charge.**

Pendant la période de référence, la Loi 44/2014 du 18 décembre 2014 relative à la saisie a été approuvée. Elle précise les particularités de la saisie sur salaire, sur pension ou sur rémunération analogue, en maintenant une protection pour les salaires les plus faibles (jusqu'à deux fois le salaire minimum interprofessionnel). Elle prévoit que cette protection prenne également en compte les dépenses relatives aux personnes à charge : en effet, les revenus compris entre le montant du salaire minimum interprofessionnel et ce montant multiplié par deux, sont saisissables à 50 %, mais ce pourcentage diminue de 10 % pour chaque personne à charge. Quant aux saisies destinées à recouvrir des pensions alimentaires, il est prévu que le juge évalue et pondère, au cas par cas, les besoins du bénéficiaire de la pension alimentaire et ceux du débiteur.

#### « Article 8. Saisie sur les salaires et revenus périodiques

1. Les salaires, les pensions ou les rémunérations analogues, y compris les revenus périodiques, sont saisissables selon le barème suivant :

a) la fraction de la rémunération équivalant au salaire minimum interprofessionnel est insaisissable.

b) la tranche comprise entre le montant du salaire minimum interprofessionnel et ce montant multiplié par deux, est saisissable à 50 %.

c) au-delà du montant multiplié par deux du salaire minimum interprofessionnel, les revenus sont saisissables dans leur intégralité.

Si la dette à l'origine de la saisie concerne le non-paiement de la pension alimentaire, les limitations établies aux alinéas a et b ne sont pas appliquées. Dans ce cas, les besoins du bénéficiaire de la pension alimentaire et ceux du débiteur doivent être évalués.

2. Si la personne faisant l'objet de la saisie a des personnes à charge (descendants, ascendants, conjoint ou concubin), le pourcentage mentionné à l'alinéa b du paragraphe précédent est réduit de dix pour cent pour chaque personne à charge.

3. Si la personne faisant l'objet de la saisie perçoit plusieurs salaires, pensions ou rémunérations analogues, ceux-ci sont cumulés et la fraction insaisissable est calculée sur l'ensemble de ces revenus.

4. Lorsqu'ils décident d'une saisie sur salaire, pension ou rémunération analogue, le *batlle* (juge) ou le tribunal compétent, ou bien le *saig* ou l'Administration, adressent une communication (*diligència*) à la personne, l'entité ou l'organisme chargé du paiement de la rémunération afin qu'il effectue sur celle-ci la retenue du montant saisi et, le cas échéant, la transfère sur le compte de dépôt et de consignation qu'ils auront indiqué.

Afin de saisir un salaire, une pension ou une rémunération analogue, il est possible d'utiliser un service informatique de communication adéquat, qui permet l'envoi et la réception des communications (*diligències*) avec la garantie pleine et entière de l'authenticité de ces dernières et de leur contenu, ainsi que des dates d'envoi et de réception.

5. Les dispositions du présent article s'appliquent de manière analogue aux revenus des activités professionnelles et commerciales des travailleurs indépendants. »

Tout travailleur qui perçoit un salaire insuffisant pour le recouvrement de sa dette alimentaire est dirigé vers le Département des affaires sociales du Ministère des Affaires sociales, de la Justice et de l'Intérieur, qui étudie alors sa situation socio-économique. Une fois que cette étude est terminée et qu'il est constaté l'impossibilité du débiteur de faire face à ses obligations alimentaires, ce dernier peut faire une demande d'aide financière ponctuelle et de prestation familiale pour enfant à charge, conformément aux dispositions de l'article 7a de la Loi 6/2014 du 24 avril 2014 relative aux services sociaux et médico-sociaux.

*Prestation familiale pour enfant à charge (article 27 de la Loi 6/2014 du 24 avril 2014 relative aux services sociaux et médico-sociaux)*

À partir de la Loi 6/2014 du 24 avril 2014 relative aux services sociaux et médico-sociaux, le Gouvernement andorran assume pleinement les compétences en ce qui concerne la prestation familiale pour enfant à charge, auparavant gérée par la CASS (Caisse andorrane de sécurité sociale).

La prestation familiale pour enfant à charge est destinée à aider financièrement les familles avec un ou plusieurs enfants à charge. Les familles accueillant un enfant mineur sous la tutelle de l'Administration peuvent également bénéficier de cette prestation.

Le montant de cette prestation équivaut à 10 % du salaire minimum mensuel établi par le Gouvernement andorran et à 20 % de ce même salaire lorsque l'enfant à charge présente un handicap.

Cette prestation est garantie, elle est versée à partir du premier enfant et ce, tant que les conditions requises pour en bénéficier sont réunies.

Les conditions requises pour prétendre à cette prestation sont les suivantes :

- avoir sa résidence légale, effective et permanente en Andorre, et y avoir résidé pendant les 7 années précédant la date de la demande ;
- avoir à charge un ou plusieurs enfants de moins de 18 ans ou de moins de 25 ans s'ils sont étudiants, ou accueillir ou assumer la garde légale d'un enfant de moins de 18 ans ;
- les revenus du foyer doivent être inférieurs au LECS familial et le patrimoine ne peut être supérieur au seuil établi par le barème d'évaluation du patrimoine.

*Aides financières ponctuelles (article 28 de la Loi 6/2014 du 24 avril 2014 relative aux services sociaux et médico-sociaux)*

Les aides financières ponctuelles sont des aides temporaires personnelles ou familiales, prenant en charge des besoins ponctuels ou pendant une période déterminée.

Les aides financières ponctuelles sont destinées à la prise en charge des besoins générés par certaines situations, avec les objectifs suivants :

- i) prendre en charge les besoins de base, prévenir les situations de marginalisation, éviter l'exclusion, favoriser l'autonomie ;
- ii) accéder aux services ou programmes des services sociaux et médico-sociaux ;
- iii) aménager le logement, supprimer les obstacles architecturaux et à la communication, acquérir des produits d'assistance non remboursables ;
- iv) faire face à des situations ponctuelles d'urgence et prendre en charge les besoins de base (aides à l'entretien, au logement, à l'habillement, au retour au pays d'origine ou à la prise en charge d'autres besoins absolus).

Peuvent en bénéficier les personnes ou les foyers en situation de précarité ou à risque.

L'article 15 du Règlement du 18 mai 2016 relatif aux prestations financières des services sociaux et médico-sociaux établit les aides financières ponctuelles détaillées ci-dessous (il est uniquement fait référence aux aides réglementées par les articles 15.1 et 15.5, car ce sont ces articles qui réglementent les prestations de l'aide sociale destinées à couvrir les besoins de base).

Art. 15.1.a) Aides financières ponctuelles destinées à couvrir les besoins de base et à prendre en charge des situations de précarité :

Cette aide est destinée à couvrir les besoins de base, y compris la couverture maladie minimum à la CASS quand cela s'avère indispensable, des personnes ou familles en situation de précarité.

Il n'est pas exigé de durée minimum de résidence, mais uniquement la résidence légale et effective en Andorre.

- Art. 15.1.b) Aides financières ponctuelles destinées à couvrir les besoins de base, à permettre l'accès à un logement et son utilisation :

Cette aide est destinée à faciliter l'accès au logement et l'utilisation de ce dernier ; il s'agit d'une participation financière aux dépenses y afférentes, y compris les fournitures de base, pour les personnes en situation de précarité.

Le demandeur doit justifier d'une durée de résidence légale et effective en Andorre de 3 ans à la date de la demande.

- Art. 15.5.) Aides permettant de faire face à des situations ponctuelles d'urgence et à prendre en charge les besoins de base

Ces aides sont destinées aux personnes en situation d'urgence sociale en Andorre, quelle que soit leur situation administrative.

Elles peuvent être utilisées pour pallier un ou plusieurs des besoins suivants :

- l'entretien (et plus spécifiquement l'alimentation), l'hygiène et l'habillement ;
- le logement (et plus spécifiquement, le maintien dans le logement), le séjour dans un établissement hôtelier ou tout autre type d'hébergement ;
- le retour au pays d'origine, notamment par une participation aux frais de déplacement jusqu'à la représentation diplomatique la plus proche ;
- les autres besoins urgents.

Les conditions requises sont les suivantes :

- la situation du demandeur est ponctuelle et la conséquence d'un événement imprévisible ;
- la situation a un impact sur un besoin de base ;
- la situation requiert une action immédiate.

Ces aides sont octroyées pour une durée maximale de 15 jours civils, qui peut être prorogée de 15 jours civils supplémentaires à titre exceptionnel, sur demande motivée. Une fois cette durée écoulée, l'aide d'urgence prend fin ; le bénéficiaire peut alors demander une aide financière ordinaire, le cas échéant.

Les aides financières ponctuelles prennent pour référence générale le LECS (seuil économique de cohésion sociale) et sont calculées conformément à l'article 31 de la Loi 6/2014 du 24 avril 2016 relative aux services sociaux et médico-sociaux. Les montants maximum sont les suivants :

- le montant des aides destinées à la prise en charge des situations de précarité équivaut au LECS personnel ou familial mensuel, selon le cas.
- le montant des aides à l'accès au logement équivaut au LECS personnel mensuel et à 150 % du LECS personnel mensuel pour les bénéficiaires de la pension de solidarité pour les personnes handicapées.

Les aides ponctuelles ne peuvent être accordées pour une période excédant l'exercice budgétaire au cours duquel elles ont été octroyées. Elles peuvent toutefois être prorogées à condition que cette prorogation soit mentionnée dans le plan individuel ou familial d'intervention sociale, et que le bénéficiaire suive ce plan et contribue à l'amélioration de sa situation.

Néanmoins, en vertu de la Loi 6/2014 du 24 avril 2016 relative aux services sociaux et médico-sociaux et du Règlement du 18 mai 2016 relatif aux prestations financières des services sociaux et médico-sociaux, si d'autres situations d'urgence et d'extrême nécessité non prévues surviennent et exigent une prise en charge pour des raisons humanitaires, conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme qui fait partie de l'ordre juridique andorran, des aides peuvent être accordées, à condition qu'elles servent à garantir la subsistance et la dignité des personnes.

Si le bénéficiaire de l'aide est de nationalité étrangère, le pays d'origine de ce dernier est informé de l'octroi de cette aide par l'intermédiaire de sa représentation diplomatique, le but étant de vérifier s'il existe ce même type d'aide dans le pays ou de rechercher un moyen de récupérer l'aide accordée. Dans tous les cas, il est établi une reconnaissance de dette, conformément à l'article 61 de la Loi 6/2014.

## Aides financières ponctuelles octroyées entre 2012 et 2016

ANNÉE	NOMBRE DE FAMILLES BÉNÉFICIAIRES	MONTANT VERSÉ (€)
2012	580	1 909 048,00
2013	647	2 166 135,17
2014	655	2 270 278,55
2015	716	2 236 942,46
2016	679	2 267 680,65

### Calcul du LECS (seuil économique de cohésion sociale)

Le LECS familial est calculé en se basant sur l'article 31 de la Loi 6/2014 du 24 avril 2016 relative aux services sociaux et médico-sociaux ; les taux suivants sont appliqués :

- pour une personne majeure : 100 % du salaire minimum mensuel en vigueur ;
- pour le conjoint : 70 % du salaire minimum mensuel en vigueur ;
- pour un enfant de plus de 14 ans : 70 % du salaire minimum mensuel en vigueur ;
- pour un enfant de moins de 14 ans : 50 % du salaire minimum mensuel en vigueur.

En cas de famille monoparentale, le montant du LECS familial est majoré de 20 %.

Lorsque l'unité familiale comprend une ou plusieurs personnes handicapées, le montant du LECS familial est majoré de 20 % pour chaque membre dont le handicap a été reconnu.

**Le Comité demande également que le prochain rapport indique si la protection prévue par l'article 78 alinéa 3 du Code vise le SMI brut ou net de cotisations à la CASS.**

La protection du salaire minimum interprofessionnel ainsi que la protection prévue à l'article 8 de la Loi relative à la saisie font référence au salaire net perçu par le travailleur, c'est-à-dire après prélèvement de la cotisation salariale (6,5 %) à la CASS.

## **Il demande en outre des informations sur la discussion et l'éventuelle adoption du projet de loi destiné à régir les mesures d'exécution forcée.**

La réforme des mesures d'exécution forcée en Andorre comprend deux volets. D'une part, l'*autotutela executiva* (privilège de décision exécutoire et d'action d'office) des administrations a été mise en place, de sorte que les administrations peuvent faire exécuter les actes administratifs définitifs et exécutoires ; d'autre part, une nouvelle profession juridique a été créée : le *saig*. Le *saig* est un exécuteur spécialisé et indépendant, qui agit par délégation et sous le contrôle de l'autorité judiciaire ou administrative compétente. La réforme a été complétée par l'approbation d'une Loi relative à la saisie afin de garantir la sécurité juridique nécessaire lors des procédures d'exécution forcée, notamment celle des droits et des garanties des personnes faisant l'objet d'une saisie.

Pour pouvoir mettre en place l'*autotutela executiva* des administrations, le Code de l'Administration du 29 mars 1989 a été modifié, ce qui modifie aussi la Loi du 15 novembre 1989 sur la juridiction administrative et fiscale, et une nouvelle Loi relative au système fiscal a été créée, qui établit la procédure prévue à cet effet.

Le 21 janvier 2015, la Loi 45/2014 du 18 décembre 2014 portant modification du Code de l'Administration du 29 mars 1989, la Loi 43/2014 du 18 décembre 2014 relative au *saig* et la Loi 44/2014 du 18 décembre 2014 relative à la saisie ont été publiées.

La Loi 45/2014 du 18 décembre 2014 portant modification du Code de l'Administration du 29 mars 1989 modifie les trois premiers articles de la sixième section du chapitre III du Code de l'Administration de sorte à accorder à l'Administration générale, aux *Comuns*, aux organismes indépendants et aux entités parapubliques, si la loi relative à leur création ou réglementation les y autorise, une nouvelle prérogative : l'exécution forcée, de manière autonome et sans l'intervention, obligatoire jusque-là, des organes juridictionnels, des actes administratifs exécutoires (excepté ceux qui doivent être exécutés par des mesures de contrainte directe, ou lorsqu'une loi ne permet pas cette exécution forcée ou en l'absence de raisons d'extrême urgence et nécessité). Cette Loi donne également la possibilité de recourir au *saig* à cet effet. Elle définit en détail et régleme les moyens d'exécution à la disposition des administrations, en fonction du type d'acte administratif donnant lieu à une exécution forcée ; elle définit les organes compétents pour décider d'une exécution forcée.

La première disposition finale de la Loi 45/2014 du 18 décembre 2014 portant modification du Code de l'Administration du 29 mars 1989 modifie trois articles de la Loi sur la juridiction administrative et fiscale, en ajoute un et en abroge un autre. Outre la confirmation de l'*autotutela executiva* des administrations mentionnées pour les actes administratifs exécutoires, cette disposition a pour but de rendre compétent le *saig* pour exécuter les décisions rendues par la juridiction administrative et qui consistent dans le



paiement d'une somme d'argent, de la même manière que le *saig* devient compétent pour exécuter les jugements rendus en matière civile, en vertu de la Loi relative au *saig* et en application de la troisième disposition finale qui modifie l'annexe III du Décret des viguiers du 4 février 1986. Cette nouveauté législative doit permettre d'accélérer l'exécution de la plupart des décisions de la juridiction administrative, qui pourra ainsi se concentrer sur sa fonction principale : le traitement et la résolution des litiges. Il est ainsi devenu nécessaire de réglementer en détail les démarches procédurales à suivre, depuis la demande d'exécution forcée d'une décision de justice jusqu'au recours au *saig* pour cette exécution forcée.

La Loi 43/2014 du 18 décembre 2014 relative au *saig* crée et réglemente cette profession ainsi que la procédure d'exécution forcée pour laquelle il devient compétent. Le *saig* est un professionnel du droit investi d'une fonction publique, auquel il est conféré une autorité pour l'exécution forcée des décisions de justice et des actes administratifs exécutoires, sous le contrôle de l'organe ayant dicté lesdits actes et décisions. Cette profession a été créée pour rationaliser les dépenses publiques et réduire les délais d'exécution des décisions de justice.

La Loi 44/2014 du 18 décembre 2014 relative à la saisie a été approuvée en même temps que la modification du Code de l'Administration du 29 mars 1989, la modification de la Loi du 15 novembre 1989 sur la juridiction administrative et fiscale et la Loi relative au *saig*. La conjonction de ces initiatives législatives poursuit un double objectif. D'une part, accorder à l'Administration générale, aux *Comuns*, aux organismes indépendants et aux entités parapubliques, si la loi relative à leur création ou réglementation les y autorise, une nouvelle prérogative : l'exécution forcée, de manière autonome et sans l'intervention, obligatoire jusque-là, des organes juridictionnels, des actes administratifs exécutoires (excepté ceux qui constituent une obligation personnelle (*obligació personalíssima*), ou lorsqu'une loi n'autorise pas les autorités administratives à adopter des mesures de contrainte directe ou en l'absence d'une situation d'extrême urgence et nécessité). D'autre part, leur permettre de déléguer cette exécution forcée au *saig*, qui devient compétent pour exécuter les décisions rendues par les juridictions civiles et administratives, qui consistent dans le paiement d'une somme d'argent.

## Article 5 : Droit syndical

En vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales, pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les Parties s'engagent à ce que la législation nationale ne porte pas atteinte, ni ne soit appliquée de manière à porter atteinte à cette liberté. La mesure dans laquelle les garanties prévues au présent article s'appliqueront à la police sera déterminée par la législation ou la réglementation nationale. Le principe de l'application de ces garanties aux membres des forces armées et la mesure dans laquelle elles s'appliqueraient à cette catégorie de personnes sont également déterminés par la législation ou la réglementation nationale.

[...] Le Comité rappelle que l'autonomie des organisations syndicales présente également les aspects suivants : a) les syndicats ont le droit de choisir leurs propres membres et leurs représentants ; b) les restrictions strictes relatives aux motifs pour lesquels un syndicat peut légalement prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de ses membres constituent une atteinte injustifiée à l'autonomie des syndicats, inhérente à l'article 5 (Conclusions XVII, Royaume-Uni). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur ces aspects.

Les alinéas c et d de l'article 6 de la Loi qualifiée 33/2008 du 18 décembre 2008 relative à la liberté syndicale établissent que les règles statutaires doivent réglementer au minimum :

« c) les organes de représentation, de direction et d'administration et leur fonctionnement, ainsi que le régime de pourvoi effectif des postes, qui doit s'adapter aux principes démocratique » et « d) les conditions requises et les procédures pour l'acquisition et la perte de la condition d'adhérent (...). »

De plus, l'article 4.a de la Loi qualifiée relative à la liberté syndicale indique que les organisations syndicales sont également réglementées en la matière par les dispositions de la Loi qualifiée du 29 décembre 2000 relative aux associations.

Cette Loi établit que les associations définies en son article 1.2 entrent dans son champ d'application, c'est-à-dire qu'« est considéré comme une association, aux effets de la présente Loi, tout regroupement volontaire de trois personnes ou plus visant à atteindre, par des moyens non contraires à la loi, un but légitime non lucratif ». Quant aux postes soumis à élection, l'article 17 établit que l'organisation d'une association doit être démocratique :

« L'organisation interne des associations doit être démocratique et doit prévoir au minimum les organes suivants, sous cette dénomination ou sous une autre :

- a) une assemblée générale ;
- b) une commission de direction ;
- c) une présidence. »

Ces organes sont réglementés plus spécifiquement par les articles 18, 19 et 20 de la Loi qualifiée du 29 décembre 2000 relative aux associations susmentionnée.

Quant aux mesures disciplinaires à l'encontre des membres d'un syndicat, la Loi qualifiée du 29 décembre 2000 relative aux associations, dans son article 26 relatif au régime disciplinaire des associations, établit que celui-ci doit être prévu dans les statuts et en définit les critères minimum.

« Les statuts doivent établir le régime disciplinaire des adhérents, qui doit inclure les infractions, les sanctions et la procédure disciplinaire, conformément aux critères suivants :

- a) les infractions doivent être basées sur le non-respect des devoirs des adhérents.
- b) les sanctions doivent respecter les principes d'adéquation et de proportionnalité nécessaires par rapport aux infractions commises.
- c) la procédure doit inclure le droit de l'adhérent d'être entendu préalablement à la sanction, la motivation de la sanction et la possibilité de recours contre les sanctions devant un organe de l'association, sans préjudice des recours judiciaires. »

Ainsi, le régime disciplinaire auquel sont soumis les adhérents d'un syndicat doit être prévu dans les statuts de ce dernier et doit respecter les garanties légales minimum établies à l'article 26 de la Loi qualifiée du 29 décembre 2000 relative aux associations.

Le régime disciplinaire à l'encontre des membres d'un syndicat peut, dans tous les cas, faire l'objet d'un recours devant les organes dudit syndicat et est soumis au contrôle juridictionnel, comme le prévoient l'article 26 de la Loi qualifiée du 29 décembre 2000 relative aux associations et l'article 17 de la Loi qualifiée 33/2008 du 18 décembre 2008 relative à la liberté syndicale, qui garantit une procédure judiciaire de protection juridique des droits fondamentaux. Ainsi, l'éventuel régime disciplinaire d'un syndicat est rédigé en vertu de la législation et sous la protection renforcée des droits fondamentaux garantis par la Constitution.

**D'après la loi, le fait d'être reconnu comme « syndicat le plus représentatif » confère le droit d'exercer la représentation institutionnelle auprès des administrations publiques, le droit de participer à la négociation de conventions collectives à caractère sectoriel et intersectoriel (conformément aux dispositions du Code des relations de travail) et d'obtenir des subventions publiques pour le**

**développement des activités syndicales. Le Comité souhaite savoir quels sont les droits reconnus aux organisations "non représentatives".**

Conformément à l'article 3 de la Loi qualifiée 33/2008 du 18 décembre 2008 relative à la liberté syndicale, toutes les organisations syndicales ont le droit :

- « a) de rédiger leurs statuts, qui doivent dans tous les cas respecter la Loi qualifiée relative aux associations et les normes de fonctionnement interne, d'organiser leur gestion et leur administration interne, leurs activités et leur programme d'action ;
- b) de constituer des fédérations, des confédérations, d'adhérer à des organisations internationales ou de se retirer de ces dernières ;
- c) d'exercer l'activité syndicale au sein de l'entreprise et en dehors de celle-ci. Elles ont droit à la négociation collective dans les termes prévus par le Code des relations de travail ;
- d) de ne pas être suspendues ou dissoutes sans décision de justice définitive. »

L'article 14 relatif aux droits des travailleurs affiliés à un syndicat de cette même Loi, établit ce qui suit :

- « Les travailleurs affiliés à un syndicat peuvent, au sein de l'entreprise ou sur le lieu de travail :
- a) tenir des réunions avec le consentement préalable de l'employeur, collecter les cotisations syndicales et distribuer des informations syndicales en dehors des heures de travail, sans perturber l'activité normale de l'entreprise.
- b) recevoir les informations transmises par leur syndicat. »

La législation ne reconnaît donc aux organisations syndicales « non représentatives » aucun droit spécifique. Elles ont droit à l'activité syndicale au sens large, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci.

**Le Comité considère que les restrictions relatives aux travailleurs indépendants et aux membres des corps spéciaux évoqués ci-dessus apparaissent justifiées. Il demande que, le cas échéant, tout prochain rapport concernant la mise en œuvre de l'article 5 contienne des informations sur l'adoption de lois spécifiques régissant des corps spéciaux qui pourront être créés à l'avenir.**

Les dispositions législatives spécifiques réglementant les corps spéciaux en vigueur pendant la période de référence, sont les suivantes :

- Loi 5/2004 du 14 avril 2004 relative au Code des douanes (*Llei del Codi de Duana*) ;
- Loi qualifiée 8/2004 du 27 mai 2004 relative à la Police (*Llei qualificada del Cos de Policia*) ;
- Loi 3/2007 du 22 mars 2007 relative l'Administration pénitentiaire (*Llei del Cos Penitenciari*).

Il restait à réglementer par voie législative le corps des sapeurs-pompiers (prévention et extinction des incendies et sauvetage), le personnel rattaché au corps spécial de l'éducation, ainsi que les dispositions relatives aux conditions de travail à définir par voie réglementaire<sup>2</sup>.

En 2016, la procédure parlementaire a débuté pour les projets de lois relatifs aux corps spéciaux suivants, en vue de leur approbation en 2017 :

- Projet de Loi relative au Corps des sapeurs-pompiers (prévention et extinction des incendies et sauvetage) ;
- Projet de Loi qualifiée portant modification de la Loi qualifiée 8/2004 du 27 mai 2004 relative à la Police ;
- Projet de Loi portant modification de la Loi 3/2007 du 22 mars 2007 relative à l'Administration pénitentiaire.

Les textes législatifs suivants ont été approuvés après la période de référence du présent rapport :

- Loi 7/2017 du 20 avril 2017 relative au Corps des sapeurs-pompiers (prévention et extinction des incendies et sauvetage) (*Llei del Cos de Prevenció i Extinció d'Incendis i Salvaments*) ;
- Loi qualifiée 2/2017 du 9 février 2017 portant modification de la Loi qualifiée 8/2004 du 27 mai 2004 relative à la Police (*Llei qualificada de modificació de la Llei qualificada del Cos de Policia*) ;
- Loi 6/2017 du 20 avril 2017 portant modification de la Loi 3/2007 du 22 mars 2007 relative à l'Administration pénitentiaire (*Llei de modificació de la Llei del Cos Penitenciari*).

---

<sup>2</sup> Règlement interne du 11 février 2004 du personnel enseignant technique du Gouvernement andorran et Règlement du 28 juillet 2010 portant modification du Règlement interne du personnel enseignant collaborateur du Gouvernement andorran

**Le Comité demande en revanche des informations sur les raisons et le but de l'interdiction pour les juges et les procureurs d'adhérer à un syndicat.**

Effectivement, l'article 1.4 de la Loi qualifiée 33/2008 du 18 décembre 2008 relative à la liberté syndicale stipule que les juges, les magistrats et les procureurs ne peuvent pas adhérer à un syndicat. Néanmoins, l'article 68 bis de la Loi qualifiée de la Justice, du 3 septembre 1993, modifiée par la Loi 28/2014 du 24 juillet, stipule que les juges et les magistrats ont le droit de s'associer librement afin de défendre leurs intérêts professionnels, au sein d'entités qui ne soient pas liées à des partis politiques ou à des organisations économiques ou socio-professionnelles. Ce droit est également accordé aux procureurs puisque la Loi du Ministère Public fait référence, en ce qui concerne ce sujet, à la Loi qualifiée de la Justice.

Ainsi, il leur est interdit d'adhérer à un syndicat lié à des partis politiques et à des organisations économiques ou socio-professionnelles existantes mais ils peuvent adhérer à des associations qui leurs seraient propres en maintenant l'objectif de la défense de leurs intérêts professionnels. L'objet de cette prévision législative n'est pas de limiter les droits syndicaux des membres des organes judiciaires ou du Ministère public, droits garantis grâce à l'article 68 bis de la Loi qualifiée de la Justice, mais de garantir leur indépendance et leur impartialité.

**Article 26 : Droit à la dignité au travail**

**Paragraphe 1 – Harcèlement sexuel**

**Paragraphe 2 – Harcèlement moral**

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, après consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs :

1. À promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les personnes employées contre de tels comportements ;

2. À promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs adressés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les personnes employées contre de tels comportements.

L'article 26§1 impose aux Etats parties de prendre des mesures préventives appropriées pour lutter contre le harcèlement sexuel. Elles doivent notamment informer les travailleurs sur la nature des agissements en question et sur les recours possibles. Le rapport ne contenant aucune information à ce sujet, le Comité demande à nouveau qu'elles figurent dans le prochain rapport, en particulier pour ce qui concerne les mesures préventives destinées, par exemple, à sensibiliser le public au problème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

L'article 26§2 impose aux Etats parties de prendre des mesures préventives appropriées pour lutter contre le harcèlement moral. Elles doivent notamment informer les travailleurs sur la nature des agissements en question et sur les recours possibles. Le rapport ne contenant aucune information à ce sujet, le Comité demande à nouveau qu'elles figurent dans le prochain rapport, en particulier pour ce qui concerne les mesures préventives destinées, par exemple, à sensibiliser le public au problème du harcèlement moral sur le lieu de travail.

Le Décret du 27 janvier 2016 relatif à la structuration du Ministère des Affaires sociales, de la Justice et de l'Intérieur prévoit les fonctions du Département des affaires sociales, qui sont les suivantes :

a. la mission du Département des affaires sociales est de garantir le droit de tous les citoyens d'accéder aux prestations, programmes, protocoles et actions des services sociaux et médico-sociaux, conformément aux principes énoncés dans la Constitution et les conventions internationales faisant partie de l'ordre juridique andorran, et en vertu duquel les normes applicables sont élaborées.

**b.** il incombe également aux Département des affaires sociales de promouvoir les politiques de prévention visant à éviter les situations à risque, la vulnérabilité, l'exclusion ou la dépendance, notamment des personnes, familles et groupes de population les plus vulnérables, et de favoriser et d'améliorer la protection, la cohésion et l'intégration sociales.

**c.** le Département des affaires sociales est également chargé de mettre en place et de développer le système de prise en charge et de protection sociales conformément aux principes de coresponsabilité, durabilité, solidarité, participation, prévention, subsidiarité, transversalité, universalité, égalité, équité, globalité, inclusion et proximité, afin de répondre adéquatement aux besoins de la société andorrane dans ce domaine.

Plus spécifiquement, l'article 3 précise les services qui composent ce Département et les fonctions du Service des politiques d'égalité, nouvellement créé. Ces fonctions sont les suivantes :

- promouvoir et mener des actions et programmes transversaux visant à prévenir et à lutter contre la violence à l'égard des femmes, la violence domestique et la violence dans tous les domaines ;

- favoriser et améliorer la lutte contre les inégalités et les discriminations subies par les personnes et groupes de population les plus vulnérables.

C'est donc ce service nouvellement créé qui doit lancer des projets et des actions de prévention et d'intervention en matière d'égalité des sexes au travail, y compris en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe dans les entreprises.

Afin de citer un exemple, le Service des politiques d'égalité, en collaboration avec le Département pour l'emploi et le travail du Ministère des Affaires sociales, de la Justice et de l'Intérieur présenta le 8 mars 2017, à l'occasion de la Journée Internationale de la femme travailleuse, un nouveau projet qui reconnaît le rôle des entreprises engagées pour l'égalité et qui promeuvent la culture d'égalité en entreprise avec de bonnes pratiques.

Ainsi, les bases pour l'octroi d'une distinction accordée aux entreprises qui présenteront des plans ou des mesures pour l'égalité dans leur entreprise ont été adoptées. Cette distinction appelée « Olympe de Gouges » fait partie des initiatives qui vont dans le sens des objectifs présentés par ONU FEMMES au cours de la célébration de la Journée Internationale de la Femme travailleuse, sous la devise « La femme dans un monde du travail en transformation : vers une planète 50-50 en 2030 ».

Une des mesures ou domaines d'action que doivent inclure ces plans est la prévention et des protocoles contre le harcèlement sexuel ou en raison du genre.

Afin de faciliter la tâche des entreprises pour l'élaboration de ces plans, le Service des politiques d'égalité et le Département pour l'emploi et le travail, en collaboration avec la Chambre de Commerce, ont effectué deux ateliers de formation dirigés aux entreprises. L'objectif de ces ateliers était de donner des outils pour la conception de ces plans



d'égalité avec une attention spéciale pour les protocoles de prévention du harcèlement sexuel.

Le concours a été publié au Bulletin Officiel de la Principauté d'Andorre et le cahier des charges était disponible sur la page web du Gouvernement d'Andorre. L'information a également été transmise à la population moyennant les différents médias du pays. Par ailleurs, l'information transmise insistait sur les compétences de prévention et d'intervention auprès des victimes de harcèlement sexuel du Service Spécialisé de prise en charge des victimes de violence envers les femmes et violence domestique qui dépend du Service des politiques d'égalité. En effet, on considère que le harcèlement sexuel ou pour des raisons de genre dans le milieu du travail constitue également une manifestation de l'inégalité entre les hommes et les femmes et une manifestation de violence sexuelle. C'est pourquoi les femmes travailleuses victimes de ce genre de violence peuvent recevoir l'assistance transversale (sociale, psychologique et juridique) qu'offre le Service mentionné.

Une des autres actions réalisée par le Service des politiques d'égalité est l'assistance aux moyens de communication andorrans pour parler d'égalité des sexes, de violence envers les femmes, de violence domestique, de harcèlement et de harcèlement sexuel.

Il convient également de tenir compte du fait que l'article 74 (*prestation de l'employeur*) du Code des relations de travail stipule que « l'entreprise a l'obligation (...) de s'abstenir, en acte et en parole, de porter atteinte à la dignité de l'employé ou d'entraver le libre développement de sa personnalité... » et l'article 97 (*la démission motivée sans préavis de l'employé*) de cette même Loi prévoit que l'employé puisse mettre fin unilatéralement et sans préavis à son contrat de travail pour une série de motifs dont « ...h) de manière générale, tout acte de l'employeur ou de ses représentants qui, en quelque manière que ce soit, est vexatoire pour l'employé, porte atteinte à sa dignité en tant qu'être humain, ou implique un comportement constitutif de harcèlement moral, sexuel ou en raison du genre ». Dans ce cas-là, l'employé peut réclamer la même indemnisation que celle accordée en cas de licenciement irrégulier, de licenciement infondé ou de licenciement non motivé qui, d'après l'article 98 du Code des relations de travail ne peut être inférieure à 45 jours de salaire par année travaillée dans l'entreprise jusqu'à un maximum de 30 mensualités et qui est fixée par la juridiction compétente.

Dans la pratique, le Service d'Inspection du travail reçoit très peu de plaintes ou de réclamations pour harcèlement moral ou sexuel puisqu'il n'a pas les compétences nécessaires pour déterminer si les faits dénoncés représentent un motif suffisant pour que la démission soit justifiée - ou pas- ni pour fixer le montant de l'indemnisation qui pourrait être attribuée au travailleur si la démission est justifiée ; seule la juridiction compétente détient cette compétence.

**Le rapport clarifie en outre, en réponse à la question du Comité, que pendant la période de référence le Code pénal ne prévoyait pas encore de disposition spécifique sur le harcèlement sexuel, mais qu'une réforme est prévue dans ce sens, qui constituerait en délit le harcèlement sexuel dans tout domaine, pas uniquement par rapport aux relations de travail. Le Comité demande à être informé, dans le prochain rapport, de l'état d'avancement de cette réforme.**

Le Code pénal actuellement réglementé par le Décret-loi du 29 avril 2015 portant refonte de la Loi qualifiée 9/2005 du 21 février 2005, typifie le harcèle sexuel dans son article 149 bis comme suit :

« Harcèlement sexuel. Quiconque adopte un comportement verbal, non verbal ou physique à caractère sexuel envers autrui sans le consentement de la personne, dans le but ou avec pour effet de porter atteinte à sa dignité, notamment lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, doit être condamné à une peine d'emprisonnement. »

Ce délit a été typifié dans la Loi qualifiée 18/2013 du 10 octobre 2013 portant modification du Code pénal (BOPA 51/25 du 30 octobre 13).

### III. COMPLÉMENT D'INFORMATION RELATIF À L'ARTICLE 15, PARAGRAPHE 3

**Article 15 : Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation de la vie de la communauté**

**Paragraphe 3 : Pleine intégration et participation à la vie sociale**

**Article 15, paragraphe 3 « En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment: à favoriser leur pleine intégration et participation à la vie sociale, notamment par des mesures, y compris des aides techniques, visant à surmonter des obstacles à la communication et à la mobilité et à leur permettre d'accéder aux transports, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs ».**

La législation andorrane en matière d'aides sociales et sanitaires considère les personnes handicapées comme faisant partie d'un groupe qui requiert une attention spéciale et, en conséquence, auquel sont attribuées des mesures d'action positive.

La Loi du 14 octobre 1983 fut la première Loi qui établit le droit à des prestations spécifiques pour les personnes handicapées. Cette Loi créa la Pension pour Adulte handicapé physiquement et/ou mentalement (dorénavant « PAM »). Cette Loi octroyait une pension à vie (316,70 €/mois) aux personnes qui présentaient un certain degré de handicap. Celle-ci s'octroie toujours aux personnes qui la recevaient avant la régulation actuelle et la création des nouvelles pensions de solidarité pour les personnes handicapées qui ont été régulées à travers la Loi de garantie des droits des personnes handicapées du 17 octobre 2002 (appelée LGDPD). Il convient de préciser que toutes ces pensions sont complétées par la nouvelle pension.

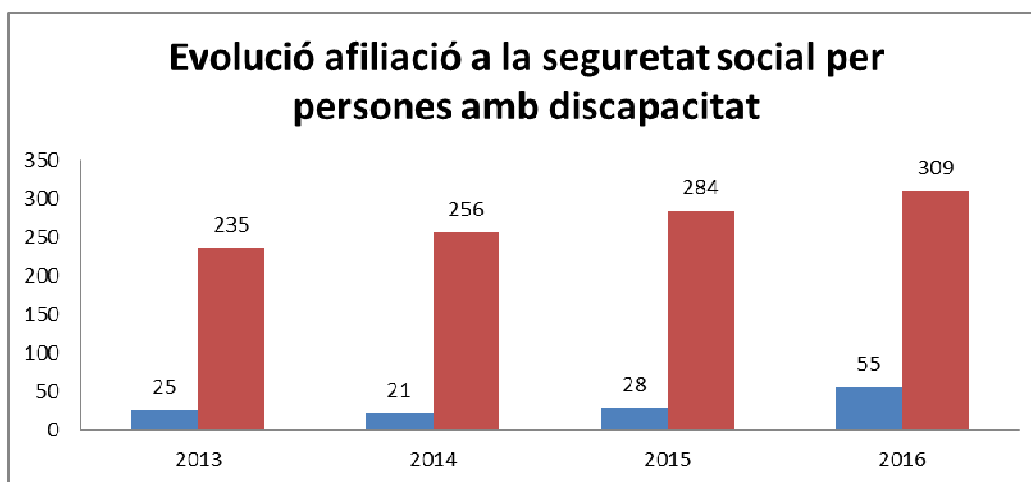
La Loi des Services Sociaux et médico-sociaux du 24 avril 2014 (LSSS) fut approuvée en 2014. Cette Loi a permis d'organiser, de structurer et d'élargir le système des services sociaux en matière médico-sociale. Celle-ci a, en effet actualisé, consolidé et garanti d'autant plus la couverture des droits des personnes handicapées.

La protection sociale de base des personnes handicapées est établie moyennant l'affiliation des personnes qui la demandent de façon à garantir la même couverture que celle du reste de la population.

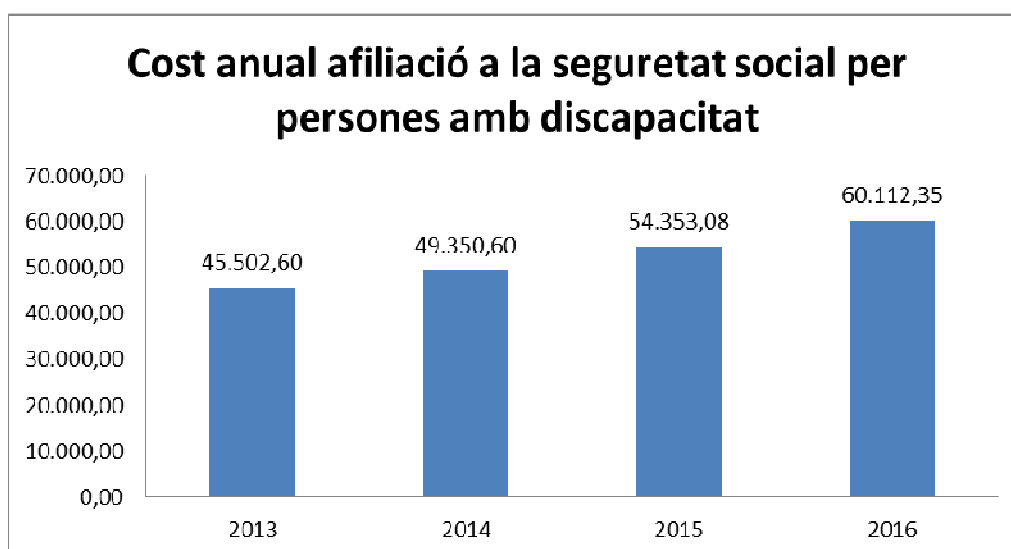
Le système de sécurité sociale andorran s'articule autour des principes d'universalité, d'unité, de solidarité et d'égalité. Ce système crée deux niveaux de protection, la protection contributive et la non contributive et est divisé en deux branches, la branche générale et celle des retraites.

L'article 222 de la Loi sur la Sécurité Sociale attribue un régime spécial aux personnes handicapées, celui-ci est lié à l'article 18 de la LGDPD. Ainsi, toute personne handicapée qui réside en Andorre et qui présente un handicap reconnu par l'administration andorrane a le droit de solliciter la couverture sociale mentionnée et a droit à une couverture sanitaire, la retraite et autres risques et situations particulières.

Sur le graphique qui représente l'évolution des affiliations à la sécurité sociale par des personnes handicapées, la couleur bleue représente les nouvelles affiliations annuelles et le rouge le nombre total des personnes qui perçoivent cette prestation.



Le graphique ci-dessous illustre le coût annuel qu'impliquent les affiliations des personnes handicapées.

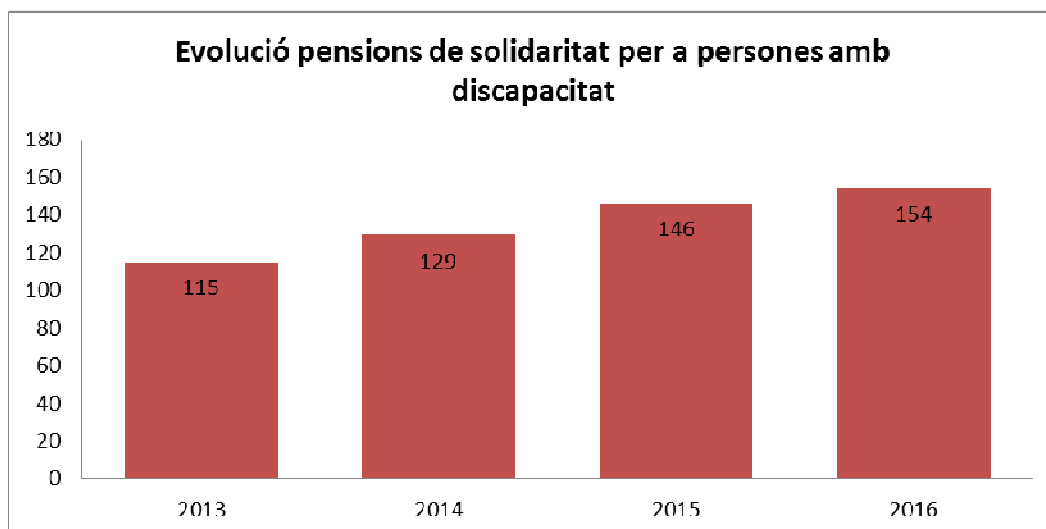


Il convient de mentionner également que, pour ces affiliations, le Gouvernement prend en charge le coût des cotisations de la part revenant à l'employeur des personnes handicapées, en prenant comme base le salaire minimum. Cette mesure est destinée à favoriser l'emploi des personnes handicapées.

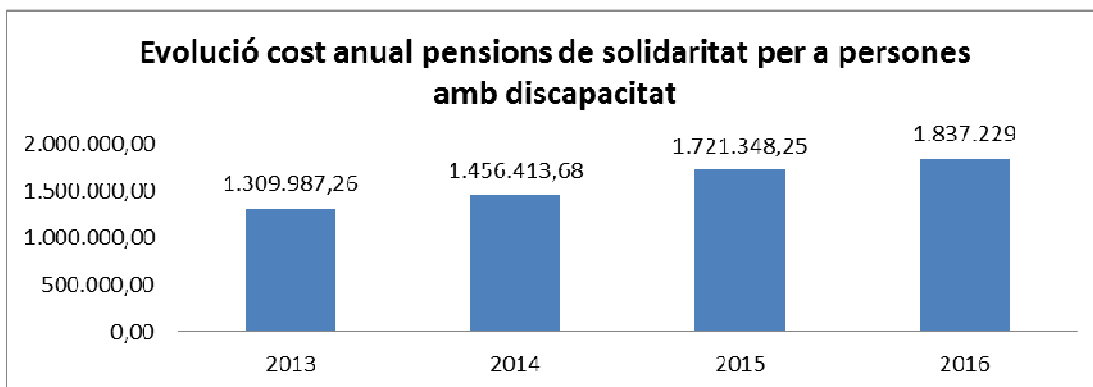
La pension de solidarité est la prestation financière principale des personnes handicapées, telle que régulée par l'article 24 de la LSSS. Cet article reconnaît le droit à l'octroi de ces pensions non contributives aux personnes qui, en raison d'un handicap lourd (avec un degré de handicap équivalent ou supérieur à 60%), ne peuvent pas travailler ou ont de grandes difficultés à trouver ou à conserver un travail et ne disposent donc pas de ressources suffisantes pour vivre.

Ces différentes prestations ont pour but de garantir une rente minimum (équivalente au salaire minimum interprofessionnel, en 2017 : 991,47 €/mois) qui permette aux personnes handicapées de vivre dignement. Afin de favoriser l'emploi, l'article 25.4 stipule qu'il est possible d'exercer certains types de travail tout en recevant cette pension, jusqu'à la limite annuelle équivalente à 150% du salaire minimum. Si ce seuil est dépassé, la pension est mise en suspend et est ensuite réattribuée si les revenus de cette personne redescendent sous ce seuil.

Au cours de la période 2013-2016, le nombre de personnes qui jouissent de la pension de solidarité pour les personnes handicapées a augmenté. Les PAM sont également incluses dans ces chiffres.



Au cours de la période 2013-2016, l'évolution du coût annuel des pensions a été la suivante :

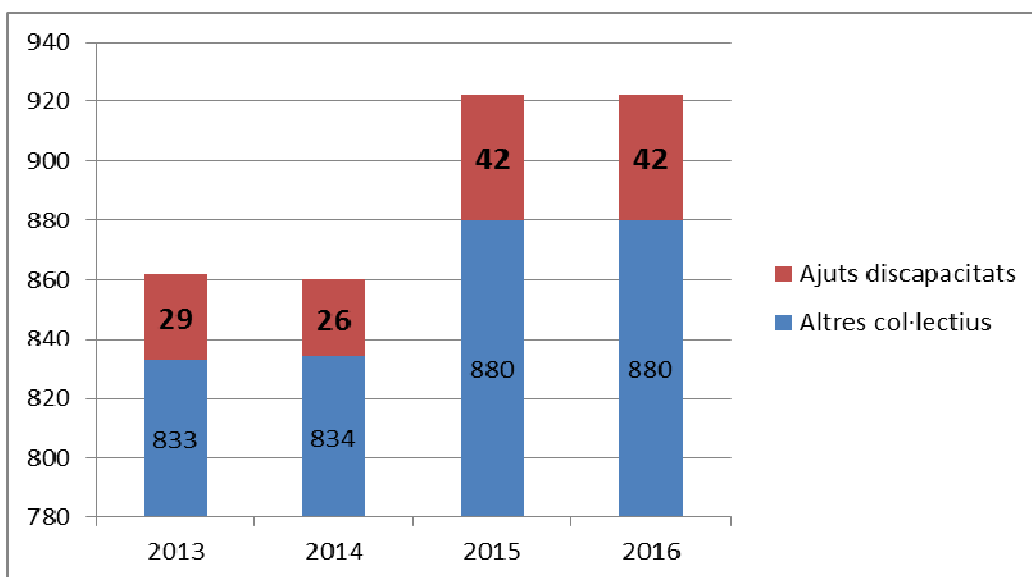


Afin de garantir la mobilité des personnes handicapées, toute personne présentant un handicap équivalent ou supérieur à 33% a le droit de solliciter une carte de transport gratuite qui permet la mobilité et l'accès gratuit au cinéma.

En 2016, 455 personnes possédaient cette carte et cela a représenté un coût annuel de 96.143,16€.

Ainsi, le Règlement régulateur des prestations financières des services sociaux et médico-sociaux, approuvé par Décret le 18 mai 2016, mentionne des aides occasionnelles pour des situations spécifiques comme par exemple des aides pour que les personnes handicapées puissent rester à leur domicile, des aides pour la suppression des barrières architectoniques et de communication, pour l'acquisition de produits d'assistance non récupérables et une allocation pour enfants à charge.

Afin de garantir le droit au logement, le Gouvernement dispose d'une ligne d'aides au logement de location qui prend en considération les personnes handicapées en tant que groupe vulnérable et qui, par conséquent, jouit de conditions plus favorables.



En rouge : les aides aux personnes handicapées

En bleu : les autres groupes

Ce graphique (voir ci-dessus) compare le nombre d'aides accordées aux personnes handicapées et aux autres groupes. Les aides de 2013 comprennent la période allant de septembre 2013 à août 2014. La période suivante va de septembre 2014 à août 2015. La dernière représentation couvre la période de septembre 2015 à février 2017 car, en raison de changements normatifs, la période avait été prolongée.

Le coût annuel des aides au logement destinées aux personnes handicapées pour chaque période est le suivant :

<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
53.021,93	48.364,32	78.190,56	78.190,56

Afin de compenser les dépenses individuelles ou familiales dans les cas où un membre de la famille subit un handicap, on augmente de 20% le seuil pour accéder aux prestations financières des services sociaux. Pour ce qui est des prestations financières dans le cas d'un enfant à charge, qui est garantie, l'on augmente de 20% le montant mensuel pour l'éducation des enfants handicapés, alors que le montant ordinaire serait de 10% du salaire minimum, ce qui équivaut à 118,96€/mois.

Cette protection sociale est complétée par les prestations financières, techniques et technologiques des services sociaux et de santé, qui peuvent être garanties (de droit subjectif) ou de concurrence (subordonnées aux dispositions budgétaires).

Dans ce sens, il est prévu qu'avant la fin de l'année le Service d'Assistance et d'Approvisionnement de Produits d'assistance dont le but est d'offrir un espace d'évaluation, d'assistance et d'entraînement personnalisé des produits d'assistance et d'innovations technologiques pour encourager l'autonomie personnelle soit mis en fonctionnement. En outre, il y aura aussi à disposition une banque d'aides techniques qui facilitera l'assistance technique aux personnes ayant besoin d'adapter leur domicile et permettra d'offrir les aides techniques nécessaires afin d'améliorer l'autonomie et la qualité de vie des personnes et de leurs familles.

D'autre part, des accords ont été établis pour la prestation de services moyennant des conventions de collaboration avec des entités de personnes handicapées. Parmi ces conventions, deux d'entre elles méritent une attention particulière :

- a. La Convention signée avec l'École Spécialisée 'Nostra Senyora de Meritxell' (dorénavant "EENSM"), dont l'activité -malgré son nom- ne tient pas uniquement du domaine de l'enseignement, mais couvre aussi tous les domaines liés à la vie des personnes handicapées : soins médicaux-sociaux, soins de santé primaires, soutien à la scolarisation inclusive, logement, vie indépendante, ateliers protégés et soutien à l'inclusion professionnelle.

Ainsi, le Gouvernement collabore avec l'EENSM dans les programmes suivants :

- Programme de Vie Indépendante : ce programme favorise le fait que les personnes handicapées aient la possibilité de choisir leur lieu de résidence en égalité de conditions que le reste des citoyens de la Principauté d'Andorre, pour qu'elles ne soient pas obligées de vivre conformément à un mode de vie particulier qu'elles n'auraient pas choisi. Ce programme a démarré en juin 2014, et en septembre 2015 le projet s'est consolidé et est venu se rajouter au portefeuille de services du Ministère des Affaires Sociales, de la Justice et de l'Intérieur qui en attribue la prestation à l'EENSM. Actuellement, 8 personnes bénéficient de ce projet.
  - Programme d'inclusion aux loisirs : INTEGRA et INTEGRA PLUS. Ces deux programmes ont pour but d'inclure les enfants et jeunes handicapés dans les activités de loisir et la formation des moniteurs qui travaillent dans les entités de loisirs. Nous travaillons en coordination avec l'EENSM afin d'avoir des professionnels formés et spécialisés qui puissent fournir ce service et assister les moniteurs. Du côté du ministère, le soutien aux familles et aux enfants est garanti, tout en promouvant la participation des enfants handicapés dans toutes les activités de loisir proposées en Andorre.
- b. Bien que sa mission initiale soit de protéger les personnes considérées incapables ou qui sont en processus d'être considérées incapables, la *Fundació Privada Tutelar del Principat d'Andorra* (dorénavant "FPTPA") mène aussi à terme des programmes et des projets qui répondent aux besoins du groupe de personnes handicapées, tout en apportant un soutien aux familles et en sensibilisant la population en général.

Le Gouvernement collabore avec la FPTPA dans les programmes suivants :

- Programme INTEGRA ADULTS : afin de garantir des loisirs inclusifs pour les personnes ayant plus de 18 ans, le Gouvernement a initié en 2016 une expérience pilote pour offrir soutien et accompagnement à toutes les personnes handicapées qui sont à la recherche d'activités de loisir. Le programme est structuré en trois services : activités dans la communauté, activités entre amis et tourisme.
- Programme Jeunes en inclusion : ce programme, initié en 2017 en tant qu'expérience pilote, a pour but d'inclure dans la communauté les personnes souffrant des troubles du spectre de l'autisme et qui ont grand besoin de soutien. Le programme travaille par objectifs (évaluation continue) de manière globale dans tous les domaines de la vie courante : prendre soin de soi-même, loisirs, emploi.

Dans le cadre du suivi de l'application de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, New York le 13 décembre 2006, que notre pays a signé et ratifié sans aucune réserve, un [Projet de Loi de mesures urgentes](#) est entré en procédure parlementaire dans le but de pouvoir modifier treize lois et créer de nouvelles lois ou plans d'action.



Ainsi, une des premières modifications qui est envisagée serait l'incorporation des définitions et des principes généraux d'action dérivés de la Convention mentionnée dans la Loi de garantie des droits des personnes handicapées, dont le principe de non-discrimination.

Plus particulièrement, l'alinéa 1 de l'article 1 de la Loi de garantie des droits des personnes handicapées, du 17 octobre 2002, a été modifié comme suit :

*“Article 1. Objet de la Loi*

*1. L'objet de cette loi est de réussir à faire que les personnes handicapées puissent bénéficier de leurs droits et libertés sur un pied d'égalité, et qu'elles puissent exercer les devoirs qui leur correspondent en tant que citoyens et que la dignité humaine exige. Cette loi vise aussi à éviter tout type de discrimination à raison d'un handicap.*

*[...]”*

En outre, l'article 2 de la Loi de garantie des droits des personnes handicapées est également modifié comme suit afin d'y incorporer les définitions mentionnées ci-dessus, tout particulièrement celle de la non-discrimination et celles qui font référence à l'accès à la communication et aux aménagements raisonnables:

*“Article 2. Définitions*

*1. Dans les normes juridiques et les documents techniques officiels il faut utiliser les termes indiqués par la suite, d'après les définitions suivantes:*

*a) Handicap: concept qui évolue et qui résulte de l'interaction entre les personnes en situation de handicap et les barrières dues à l'attitude et à l'entourage qui évitent la participation pleine et effective de ces personnes dans la société sur un pied d'égalité de conditions avec les autres personnes.*

*b) Personnes handicapées : personnes souffrant d'un handicap physique, mental, intellectuel ou sensoriel sur le long terme qui, en raison de leur interaction avec différentes barrières, peuvent empêcher leur participation pleine et effective dans la société sur un pied d'égalité de conditions avec les autres personnes.*

*c) Communication: comprend les langages, la visualisation de textes, le Braille, la communication tactile, les macrotypes, les dispositifs multimédia de facile accès, ainsi que le langage écrit, les systèmes auditifs, le langage simple, les moyens de voix digitalisée et autres formes, moyens et formats augmentatifs ou alternatifs de communication, y compris les technologies de l'information et les communications d'accès facile.*

*d) Langage: comprend aussi bien le langage oral que le langage de signes et d'autres formes de communication non verbale.*

*e) Discrimination en raison d'un handicap: n'importe quelle distinction, exclusion ou restriction en raison d'un handicap dont le propos ou l'effet soit d'empêcher ou de laisser sans effet la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice sur un pied d'égalité de*

*conditions des droits humains et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou de n'importe quel autre type. Le déni d'aménagements raisonnables, entre autres, est considéré comme étant une discrimination en raison d'un handicap.*

*f) Aménagements raisonnables: les modifications et adaptations nécessaires et adéquates qui n'imposent pas une charge disproportionnée ou induue, lorsque elles sont nécessaires dans un cas particulier pour garantir aux personnes handicapées la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice sur un pied d'égalité de conditions des droits humains et des libertés fondamentales.*

*g) Conception universelle : la conception de produits, environnements, programmes et services qui puissent être utilisés par toutes les personnes, autant que possible, sans besoin d'adaptation ni de conception spécialisée. L'existence d'environnements inspirés selon les normes de la conception universelle n'exclut pas les aides techniques pour des personnes handicapées lorsqu'elles les requièrent."*

Dans les principes d'action de la Loi de garantie des droits des personnes handicapées, on inclut de manière spécifique le principe de non-discrimination et l'incorporation des concepts d'aménagements raisonnables, qui est rédigé dans les termes suivants :

*"Article 3. Principes d'action*

*1. Les principes généraux d'action, d'après l'article 3 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, New York le 13 décembre 2006 (dorénavant, "la CDPD"), sont les suivants :*

*[...]*

*b) La non-discrimination.*

*c) La participation et l'inclusion pleines et effectives dans la société, tout en garantissant l'assistance et les aménagements raisonnables pour atteindre l'égalité de conditions.*

*d) Le respect de la différence et l'acceptation des personnes handicapées comme faisant partie de la diversité et de la condition humaine.*

*e) L'égalité d'opportunités.*

*[...]"*

En outre, et afin de préciser les obligations générales auxquelles s'engagent les administrations publiques pour ce qui est de l'exercice des droits humains et des libertés fondamentales des personnes handicapées, un nouvel article 3 *bis* a été ajouté dans le chapitre I de la Loi de garantie des droits des personnes handicapées, du 17 octobre 2002, qui est rédigé dans les termes suivants :

*“Article 3 bis. Obligations générales*

*1. Les administrations publiques compétentes doivent assurer et promouvoir le plein exercice des droits humains et des libertés fondamentales des personnes handicapées sans aucun type de discrimination en raison d'un handicap. Dans ce but, elles ont les obligations suivantes :*

*a) Prendre en compte, dans toutes les politiques et tous les programmes, la protection et la promotion des droits humains des personnes handicapées.*

*b) S'abstenir de mener à terme des actes ou des pratiques qui soient incompatibles avec la CDPD et veiller à ce que les autorités et les institutions publiques agissent conformément à ces normes.*

*c) Prendre toutes les mesures pour qu'aucune personne, organisation ou entreprise ne discrimine en raison d'un handicap.*

*d) Entreprendre et promouvoir la recherche et le développement de biens, et faciliter la disponibilité et l'utilisation des nouvelles technologies, y compris les technologies de l'information et des communications, les aides pour la mobilité, les dispositifs techniques et les technologies d'assistance adaptés aux personnes handicapées, et privilégier celles qui ont un prix abordable.*

*e) Fournir des renseignements qui soient accessibles aux personnes handicapées sur les aides à la mobilité, les dispositifs techniques et les technologies de soutien, y compris les nouvelles technologies, ainsi que d'autres formes d'assistance, de services et d'installations de soutien.*

*f) Promouvoir la formation des professionnels et des personnes qui travaillent avec les personnes handicapées à l'égard des droits contenus dans la CDPD dans le but de prêter une meilleure assistance et de meilleurs services garantis pour les droits cités ci-dessus.*

*2. Pour ce qui est des droits économiques, sociaux et culturels, les administrations publiques compétentes doivent adopter toutes les mesures étant à leur portée d'après la situation socioéconomique existante et, si nécessaire, dans le cadre de la coopération internationale, afin d'acquérir progressivement le plein exercice de ces droits.*

*3. Dans l'élaboration et le suivi de l'application de la législation et des politiques pour la mise en œuvre de la CDPD, et dans les autres processus d'adoption de décisions sur des questions liées aux personnes handicapées, il convient de consulter et de collaborer avec les personnes handicapées, y compris les garçons et les filles handicapées, tout particulièrement à travers le Conseil National des Personnes Handicapées, auquel les articles 12 et 30 de cette Loi font référence.”*

Par ailleurs, l'article 10 de la Loi de garantie des droits des personnes handicapées de 2002, relatif au concept d'accessibilité, est modifié afin de renforcer ce qu'implique ce concept d'après la perspective de la configuration du handicap.

*“Article 6. Modification de l'article 10 de la Loi de garantie des droits des personnes handicapées”*

*L'article 10 de la Loi de garantie des droits des personnes handicapées, du 17 octobre 2002, est modifié comme suit :*

*“Article 10. Accessibilité*

*L'accessibilité est la condition préalable pour que les personnes handicapées puissent vivre de façon indépendante et participent pleinement à la société dans des conditions d'égalité. Ainsi, en accord avec l'article 9 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, les administrations publiques compétentes et les autres personnes et entités publiques et privées, si la législation en vigueur le prévoit, doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer l'accès des personnes handicapées, avec une égalité de conditions, à l'entourage physique, au transport, à l'information et la communication, y compris les systèmes et technologies de l'information et des communications, et à d'autres services et installations ouverts au public ou d'usage public.”*

En ce qui concerne la communication, le paragraphe 2 de l'article 23 de la Loi relative à la garantie des droits des personnes handicapées est modifié afin de reconnaître la Langue des signes catalane en tant que système linguistique et ainsi renforcer l'application des mesures nécessaires pour toutes les personnes handicapées qui auraient besoin de systèmes alternatifs de communication. Celui-ci est modifié comme suit:

*“Article 23. Garantie des droits*

*[...]*

*2. La langue des signes catalane est reconnue en tant que système linguistique, ainsi que son apprentissage, sa connaissance et son utilisation en ce qui concerne les personnes malentendantes ou sourdes et muettes. Les administrations publiques compétentes doivent prendre les mesures nécessaires pour que ces personnes puissent disposer d'un service d'interprétation en langue des signes afin d'exercer leurs droits fondamentaux, en conformité avec la législation en vigueur. Par ailleurs, elles doivent adopter les mesures et les aides nécessaires pour la communication des personnes touchées par d'autres handicaps, en particulier ceux liés à l'utilisation du système de lecture et d'écriture Braille pour les personnes aveugles ou mal voyantes.*

*[...]”*

Le Projet de loi sur les mesures urgentes modifie également plusieurs dispositions de la Loi sur l'accessibilité afin d'introduire le concept de conception universelle et réviser la réglementation sur l'adaptation des éléments communs des logements afin d'y introduire les critères de conception universelle en tant qu'amélioration. L'accessibilité à la communication pour toutes les personnes handicapées est également élargie :

*“Article 15. Ajout d’un paragraphe 2.1.3 à l’article 2 de la Loi sur l’accessibilité*

*Un nouveau paragraphe 2.1.3 est ajouté à la fin de l’article 2 de la Loi sur l’accessibilité, du 6 avril 1995, lequel est rédigé comme suit:*

*“Article 2. Définitions*

*[...]*

*2.1.3. La conception universelle fait référence à la qualité des produits, à l’entourage, aux programmes et aux services qui font qu’ils puissent être utilisés par toutes les personnes, autant que possible, sans qu’il y ait besoin qu’ils soient adaptés ou qu’ils aient une conception spécialisée. Les produits élaborés en accord avec les critères de conception universelle doivent être accessibles, compréhensibles et faciles à utiliser. La conception universelle n’exclue pas les produits d’assistance pour des groupes spécifiques de personnes handicapées, lorsqu’elles en ont besoin.”*

*Article 16. Modification des paragraphes 3 et 4 de l’article 11 de la Loi sur l’accessibilité*

*Les paragraphes 3 et 4 de l’article 11 de la Loi sur l’accessibilité du 6 avril 1995 sont modifiés comme suit:*

*“Article 11. Logements adaptés*

*[...]*

*3. Afin d’adapter les éléments communs d’un bâtiment où réside une personne handicapée pour qu’ils soient accessibles, il convient de prendre en compte les critères de conception universelle et l’accord du propriétaire, ou le cas échéant, de la communauté de propriétaires est nécessaire, en conformité avec la législation applicable. Dans tous les cas, la personne handicapée peut utiliser des structures provisoires qui lui permettent d’accéder au logement sans toucher, néanmoins, à sa structure.*

*4. Dans les cas précédents, lorsque les personnes qui ont réalisé les travaux laissent le logement, si ces travaux ne constituent pas une amélioration de l’immeuble, le locataire est obligé de remettre le logement dans son état précédent, si le bailleur le lui demande. Néanmoins, les travaux réalisés en conformité aux critères de conception universelle et qui donc, peuvent être utilisés par tout le monde, sont considérés des travaux d’amélioration. En cas de désaccord, les personnes concernées peuvent demander un rapport à la Commission pour l’accessibilité (Comissió per al Foment de l’Accessibilitat), à laquelle l’article 20 de la présente Loi fait référence.”*

*Article 17. Modification de l'article 15 de la Loi sur l'accessibilité*

*L'article 15 de la Loi sur l'accessibilité, du 6 avril 1995, est modifié comme suit:*

*“Article 15. Accessibilité à la communication*

*Le Gouvernement et les Comuns doivent mettre en place les mécanismes et les alternatives techniques qui rendent la communication accessible et utilisable, y compris pour les systèmes et les technologies de l'information et de la communication (TIC) et la signalisation pour toute la population, en veillant tout particulièrement à ce que tous les services publics soient accessibles aux personnes handicapées.”*

Par ailleurs, la Loi des mesures urgentes prévoit également une modification de deux dispositions de la Loi sur la location des immeubles urbains, du 30 juin 1999, afin qu'il ne puisse pas y avoir d'augmentation du loyer si le propriétaire effectue des travaux d'amélioration d'accès au logement où habite une personne handicapée, et pour que le locataire qui effectue les travaux indispensables pour que le logement lui soit accessible ne doive pas le remettre en l'état originel en fin de location, si ces travaux d'amélioration ont été menés en suivant les critères de conception universelle. Il est également prévu qu'en cas de désaccord, le bailleur et le locataire puissent faire appel auprès de la Commission pour l'accessibilité (*Comissió per al Foment de l'Accessibilitat*):

*Article 18. Modification du paragraphe 1 de l'article 25 de la Loi sur la location des immeubles urbains*

*Le paragraphe 1 de l'article 25 de la Loi sur la location des immeubles urbains, du 30 juin 1999, est modifié comme suit:*

*“Article 25*

- 1. La réalisation par le bailleur de travaux d'amélioration dans le bien loué ou dans les parties ou services communs de la propriété, à l'intérieur ou à l'extérieur, lui donne le droit, sauf s'il existe un accord qui stipule le contraire, d'augmenter le loyer annuel en appliquant le taux d'intérêt légal de l'argent au moment de la finalisation des travaux par rapport au capital investi dans ces améliorations ; néanmoins cette augmentation ne peut dépasser 15% du montant du loyer. Dans les cas où ces travaux s'effectuent afin de faciliter l'accessibilité au logement du bailleur, de son conjoint ou d'autres membres de sa famille appartenant au foyer familial touchés par un handicap, le loyer des locataires ne peut pas être augmenté.*

*[...]”*

*Article 19. Modification de l'article 46 de la Loi sur la location des immeubles urbains*

*L'article 46 de la Loi sur la location des immeubles urbains, du 30 juin 1999, lequel fut partiellement modifié par la Loi 1/2014, du 23 janvier, portant modification à la Loi sur la location des immeubles urbains du 30 juin 1999, est modifié comme suit:*

*“Article 46*

- 1. Si le locataire, son conjoint ou un membre de la famille faisant partie du foyer familial est une personne handicapée, il est autorisée, par la loi, à réaliser les travaux indispensables pour l'adaptation du logement en conformité avec les critères d'accessibilité et de conception universelle, à condition qu'il démontre et justifie de façon adéquate son handicap et qu'il le notifie, au préalable, par écrit au bailleur.*
- 2. A la fin de la location et en ce qui concerne les travaux qui ne constituent pas une amélioration de l'immeuble, le locataire est obligé de remettre le logement dans son état précédent, si le bailleur le lui demande expressément. Néanmoins, les travaux réalisés en conformité aux critères de conception universelle et qui donc, peuvent être utilisés par tout le monde, sont considérés des travaux d'amélioration.*
- 3. En cas de désaccord entre le locataire et le bailleur sur la portée des concepts exposés dans cet article, un rapport peut être demandé à la Commission pour l'accessibilité (Comissió per al Foment de l'Accessibilitat) à laquelle l'article 20 de la Loi sur l'accessibilité, du 6 avril 1995, fait référence.”*

De plus, la Loi 12/2004, du 30 juin, sur la propriété horizontale est modifiée ponctuellement afin d'ajouter l'accessibilité aux critères qui autorisent le propriétaire à exiger la réalisation des travaux nécessaires afin de doter le bien immobilier de conditions minimales.

*Article 20. Modification de l'article 15 de la Loi sur la propriété horizontale*

*L'article 15 de la Loi 12/2004, du 30 juin, sur la propriété horizontale, est modifié comme suit:*

*“Article 15. Droit aux améliorations et aux innovations dans le bâtiment*

*Tout propriétaire peut exiger la réalisation des travaux nécessaires pour doter la propriété des installations, des services et des améliorations requises pour des conditions adéquates de sécurité, d'accessibilité, de conservation et d'habitabilité, de façon à ce que le bâtiment réunisse les conditions nécessaires en fonction de sa nature et de ses caractéristiques, en accord avec la législation applicable.”*

Outre les modifications initiales envisagées concernant l'accessibilité dans le Projet de Loi relatif aux mesures urgentes, la quatrième disposition finale de ce Projet prévoit la modification plus large de la Loi sur l'accessibilité. Ainsi, il est demandé au Gouvernement, dans un délai de deux ans après l'entrée en vigueur de cette Loi, d'approuver un projet de loi portant modification à la Loi du 6 avril 1995 sur l'accessibilité, en adéquation avec les nouveaux besoins de la société et les nouveaux critères établis par la CIDPH. Cette modification doit prendre en compte l'accessibilité et la conception universelle dans différents domaines, et plus spécifiquement l'accessibilité cognitive, le tourisme accessible, les produits d'assistance et l'accessibilité aux moyens de communication, notamment aux TIC.

Afin d'encourager les politiques d'égalité et de non-discrimination, le Ministère des Affaires sociales, de la Justice et de l'Intérieur a créé en 2015 le Service des politiques d'égalité, dont l'une des principales missions est le traitement et la collecte de données, et la promotion des politiques antidiscriminatoires dans tous les domaines, y compris celui du handicap.

En janvier 2015, le *Consell general* a décidé de lancer l'élaboration d'un Livre blanc sur l'égalité, avec le soutien du Ministère des Affaires sociales, de la Justice et de l'Intérieur et donc du Gouvernement, et avec la collaboration de l'IEA (*Institut d'Estudis Andorrans*, Institut d'études andorranes).

En juin 2016, la planification et le déploiement de l'intégralité de la méthode de travail ont commencé. L'élaboration de ce Livre blanc a bénéficié de la participation directe des organismes et organisations de différents secteurs, y compris ceux représentant les personnes handicapées.

La finalisation de cette étude a eu lieu le 21 juin 2017 avec la présentation des résultats et des futurs objectifs prioritaires. Cette étude servira de base au Gouvernement pour élaborer une Loi générale relative à l'égalité et à la non-discrimination, qui prendra en compte, entre autres, la question du handicap et les problèmes y afférents, spécifiera les mécanismes de défense contre tout type de discrimination et établira les sanctions correspondantes.

En effet, le Projet de Loi relatif à des mesures urgentes de mise en conformité avec la Convention relative aux droits des personnes handicapées (New York, 13 décembre 2006), dans sa deuxième disposition finale, demande au Gouvernement, dans un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de cette Loi, d'approuver un projet de loi générale en matière d'égalité et de non-discrimination qui prenne en compte spécifiquement la question du handicap, les mécanismes de défense des personnes handicapées contre tout type de discrimination, et qui établisse le régime de sanctions correspondant. Cette Loi sera élaborée en se fondant sur les propositions du Livre blanc sur l'égalité précédemment mentionné et avec la participation des entités et des organismes des secteurs et groupes vulnérables concernés.



En ce qui concerne les organismes en mesure de recevoir les plaintes en cas de discrimination, outre le Ministère Public et les organes judiciaires, directement ou à travers le Service de Police, en accord avec leurs compétences en matière d'enquête, de poursuite, et le cas échéant, de jugement des délits de discrimination définis par les articles 338 et suivants du Code Pénal, toute personne peut également s'adresser à l'Ombudsman et y déposer une plainte ou réclamation en cas de discrimination. Par ailleurs, sur la base du Projet de Loi portant modification à la Loi du 4 juin 1998 portant création et fonctionnement de l'institution du *Raonador del ciutadà* (Ombudsman), qui est actuellement déposé au Parlement et pour lequel le rapport de la Commission législative est attendu pour le 27 décembre 2017, cet organisme aura désormais les compétences pour recevoir, enquêter et faire des recommandations suite aux plaintes et réclamations provenant de situations contraires aux principes d'égalité et de non-discrimination, tant si elles ont été commises par des administrations publiques que par des personnes ou des entités privées. En effet, ce Projet de Loi élargit les fonctions de l'Ombudsman et stipule qu'il faudra que celui-ci accorde une attention particulière au suivi et à la dénonciation des situations discriminatoires, en particulier envers les personnes handicapées.

La rédaction du projet de Loi est la suivante :

*“Article 1. Modification de l'article 1*

*L'article 1 de la Loi portant création et fonctionnement de l'institution du Raonador del ciutadà (Ombudsman), du 4 juin 1998, lequel avait été modifié par l'article 1 de la Loi 79/2010, du 25 octobre, modifiant la Loi portant création et fonctionnement de l'institution du Raonador del ciutadà, est modifié comme suit:*

*“Article 1. Mission*

*Le Raonador del ciutadà, qui agit en tant que délégué ou mandataire du Consell General, est une institution dont les missions sont la défense et la protection des droits et des libertés fondamentales des citoyens, le contrôle de l'application et de la défense des droits reconnus dans les conventions internationales signées et ratifiées par la Principauté d'Andorre dans les termes établis par cette Loi et, également la lutte contre toutes les formes de discrimination et contre les comportements racistes, xénophobes, antisémites et intolérants.”*

*Article 2. Modification de l'article 2*

*L'article 2 de la Loi portant création et fonctionnement de l'institution du Raonador del ciutadà (Ombudsman), du 4 juin 1998, lequel avait été modifié par l'article 2 de la Loi 79/2010, du 25 octobre, modifiant la Loi portant création et fonctionnement de l'institution du Raonador del ciutadà, est modifié comme suit:*

## *“Article 2. Fonctions*

### *1. Les fonctions du Raonador del ciutadà sont les suivantes :*

*[...]”*

*e) Veiller à ce que l'action des administrations publiques garantisse l'égalité de tous, et à ce que des mesures soient prises afin d'éviter toute discrimination fondée sur la naissance, l'origine, l'appartenance nationale ou ethnique, la couleur, le sexe, la religion, les opinions philosophiques, politiques ou syndicales, le handicap physique ou mental, le mode de vie, les coutumes, la langue, l'âge, l'identité ou l'orientation sexuelle, ou toute autre considération d'ordre personnel ou social, et afin de lutter contre les comportements racistes, discriminatoires, xénophobes, antisémites et intolérants.*

*La discrimination directe comprend toute différence de traitement basée sur une des conditions mentionnées dans le paragraphe précédent et qui ne présente pas de justification objective et raisonnable, c'est à dire, qui n'a pas de finalité objective ou qui ne présente pas de proportionnalité entre les moyens utilisés et l'objectif.*

*La discrimination indirecte est le fait qu'un facteur apparemment neutre, comme par exemple une norme, un critère ou une pratique, ne puisse pas être respecté avec la même facilité pour des personnes qui appartiennent à un groupe déterminé par une des conditions mentionnées dans le premier paragraphe de la lettre e, sauf si ce facteur présente une justification objective et raisonnable, tel que défini dans le paragraphe précédent.*

Dans ce domaine, le Raonador del ciutadà :

*i) fournit des informations, une aide et une assistance aux victimes, quelle que soit la discrimination subie, pour que celles-ci puissent faire usage des ressources ou moyens adéquats afin de défendre leurs droits et leurs intérêts ; il intervient quand il le juge nécessaire. Concrètement, si à la suite de son investigation, il conclut qu'il existe des indices d'infraction administrative ou pénale, il en informe l'autorité administrative compétente ou le Ministère public, respectivement ;*

*ii) assure le suivi du contenu et des effets de la réglementation relative à la lutte contre la discrimination, propose des améliorations concernant cette dernière, fournit des informations, de manière préalable, obligatoire et non contraignante, sur les projets de loi et de règlement et les propositions de loi relatifs à la non-discrimination ;*

*iii) promeut la sensibilisation des citoyens à tout ce qui touche la discrimination, grâce à la publication d'informations et de documents*

*adéquats, promeut les programmes de formation dans ce domaine et participe à ces derniers, appuie les activités des entités et organismes qui luttent contre la discrimination en recueillant et en prenant éventuellement en compte les préoccupations de ces derniers et en en faisant mention dans les rapports correspondants.*

*Cette fonction doit être développée dans un esprit de dialogue et en collaboration avec les entités et les organismes concernés par la lutte contre la discrimination et les comportements racistes, discriminatoires, xénophobes, antisémites et intolérants.*

*f) Informer, aider et conseiller les personnes handicapées sur les droits que leur donne la Convention relative aux droits des personnes handicapées, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies le 13 décembre 2006, ainsi que les protocoles optionnels et additionnels de cette Convention, et veiller à leur application.*

Dans ce sens, le *Raonador del ciutadà* doit:

*i) Encourager, faire le suivi et superviser l'application de la Convention mentionnée en exerçant la fonction nationale de contrôle indépendant telle que stipulée dans l'article 33, paragraphe 2.*

*ii) Promouvoir la participation de la société civile et, en particulier, des personnes handicapées et des entités et organismes qui les représentent en application des fonctions mentionnées dans le paragraphe précédent.*

*2. Les fonctions mentionnées aux lettres e et f du paragraphe précédent de ce même article s'exercent sans préjudice que celles-ci puissent dans le futur être partagées avec d'autres entités et organismes indépendants dont la mission serait de promouvoir et défendre les droits de l'homme.*

*3. Pour remplir les fonctions décrites au paragraphe 1 du présent article, le Raonador del ciutadà recueille et transmet les plaintes et réclamations concernant les relations entre les citoyens et les administrations publiques et autres entités et organismes publics de la Principauté d'Andorre. Toutefois, lorsqu'il s'agit de la défense et de la protection des droits des mineurs et des personnes handicapées, et de la lutte contre le racisme, l'intolérance et la discrimination, il peut également recueillir et transmettre les plaintes et réclamations concernant les relations entre les citoyens et d'autres personnes ou entités privées. »*

Article 3. Modification de l'article 4

L'article 4 de la Loi du 4 juin 1998 portant création et fonctionnement du *Raonador del ciutadà* est modifié comme suit :

*“Article 4. Portée des plaintes et des réclamations*

*1. Le Raonador del ciutadà ne peut intervenir suite aux plaintes et aux réclamations qui lui sont adressées si celles-ci font l’objet d’une procédure auprès d’un organe juridictionnel, il ne peut non plus pas annuler ou modifier une décision administrative, et il doit se limiter à faire les recommandations et les suggestions qu’il estime opportunes.*

*[...]”*

*4. En dépit des dispositions du paragraphe 1 du présent article, le Raonador del ciutadà peut continuer à exercer ses fonctions d’information, d’aide, de conseil et d’assistance aux mineurs, aux victimes de discrimination, quelle que soit la discrimination subie, et aux personnes handicapées, même si une procédure a été entamée devant un organe juridictionnel. »*

*“Article 4. Modification de l’article 5*

*L’article 5 de la Loi du 4 juin 1998 portant création et fonctionnement du Raonador del ciutadà est modifié comme suit :*

*“Article 5. Action d’office*

- 1. Même si aucune plainte ou réclamation concrète n’a été déposée, le Raonador peut, d’office, préparer des rapports ou faire des recommandations sur des questions d’intérêt pour les citoyens ou la société en général, ou sur des sujets liés à une de ses fonctions.*
- 2. Même si aucune plainte ou réclamation concrète n’a été déposée, si le Raonador a connaissance d’un cas de discrimination, de racisme, de xénophobie, d’antisémitisme ou d’intolérance, il peut mener une enquête d’office en conformité avec la procédure régulée au titre II de cette Loi.”*

## IV. ANNEXES

### I. Situation de l'emploi pendant la période de référence du rapport

#### 1. Taux d'activité et évolutions du nombre de salariés pendant la période de référence (2013-2016)

Le taux d'activité pour la période de référence est élevé, supérieur à 70 % pour la tranche 15 ans et plus. Les données sur le taux d'activité par sexe montrent un écart de 7,07 % entre le taux d'activité des hommes (75,39 %) et celui des femmes (68,32 %).

#### Taux d'activité, taux d'emploi (« occupation »), taux de chômage (2013-2016)

Employés	2013	2014	2015	2016
Taux d'activité moyen ( 15-64 ans)	85,18%	84,20%		
Taux d'activité moyen ( 15 ans et plus)	75,39%	74,13%	72,79%	71,89%
Taux d'activité moyen des homes ( 15-64 ans)	86,89%	87,27%		
Taux d'activité moyen des homes ( 15 ans et plus)	78,30%	77,71%	76,43%	75,39%
Taux d'activité moyen des femmes ( 15-64 ans)	82,77%	80,78%		
Taux d'activité moyen des femmes ( 15 ans et plus)	72,46%	70,50%	69,10%	68,32%
Taux occupation moyen (15-64 ans)	79,96%	80,01%		
Taux occupation moyen (15 ans et plus)	70,64%	69,87%	69,85%	69,36%
Taux d'occupation moyen des homes ( 15-64 ans)	80,87%	81,60%		
Taux d'occupation moyen des homes ( 15 ans et plus)	72,93%	72,86%	72,78%	72,55%
Taux d'occupation moyen des femmes ( 15-64 ans)	77,86%	76,48%		
Taux d'occupation moyen des femmes ( 15 ans et plus)	68,30%	66,85%	66,86%	66,11%
Taux de chômage moyen (15 ans et plus)	6,31%	5,74%	4,05%	3,52%
Taux de chômage moyen des homes ( 15 ans et plus)	6,84%	6,25%	4,77%	3,76%
Taux de chômage moyen des femmes (15 ans et plus)	5,74%	5,19%	3,23%	3,24%

Source: "Enquête des budgets familiaux" (EPF)

#### Évolution du nombre de salariés (2013-2016)

	2013	2014	2015	2016
<b>Nombre de salariés. Total</b>	35.039	35.331	35.928	36.604

Source: Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques

Le nombre de salariés a augmenté entre 2013 et 2016. L'augmentation entre 2013 et 2016 est de 4,5 % en tout. Pour les hommes, elle est de 4,6 % ; pour les femmes, elle est de 4,3 %.

### Nombre de salariés par sexe (2013-2016)

	2013	2014	2015	2016
<b>Nombre de salariés. Hommes</b>	17.700	17.871	18.184	18.514
<b>Nombre de salariés.Femmes</b>	17.339	17.459	17.745	18.090
<b>Nombre de salariés. Total</b>	35.039	35.331	35.928	36.604

Source: Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques

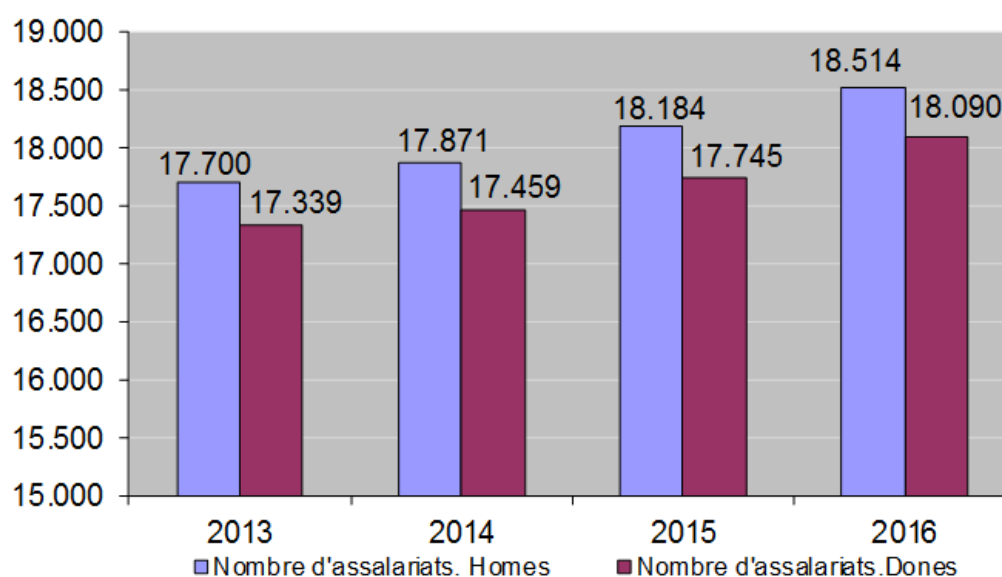
Variation annuelle	2013		2014		2015		2016		2013 / 2016	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Nombre de salariés. Hommes</b>	-482	-2,7%	171	1,0%	313	1,7%	330	1,8%	814	4,6%
<b>Nombre de salariés.Femmes</b>	-257	-1,5%	120	0,7%	286	1,6%	345	1,9%	751	4,3%
<b>Nombre de salariés. Total</b>	-738	-2,1%	292	0,8%	597	1,7%	676	1,8%	1.565	4,5%

Source: Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques

Distribution par sexe	2013	2014	2015	2016
<b>Nombre de salariés. Hommes</b>	50,5%	50,6%	50,6%	50,6%
<b>Nombre de salariés.Femmes</b>	49,5%	49,4%	49,4%	49,4%

Source: Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques

### Nombre de salariés par sexe (2013-2016)



Source : Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des statistiques

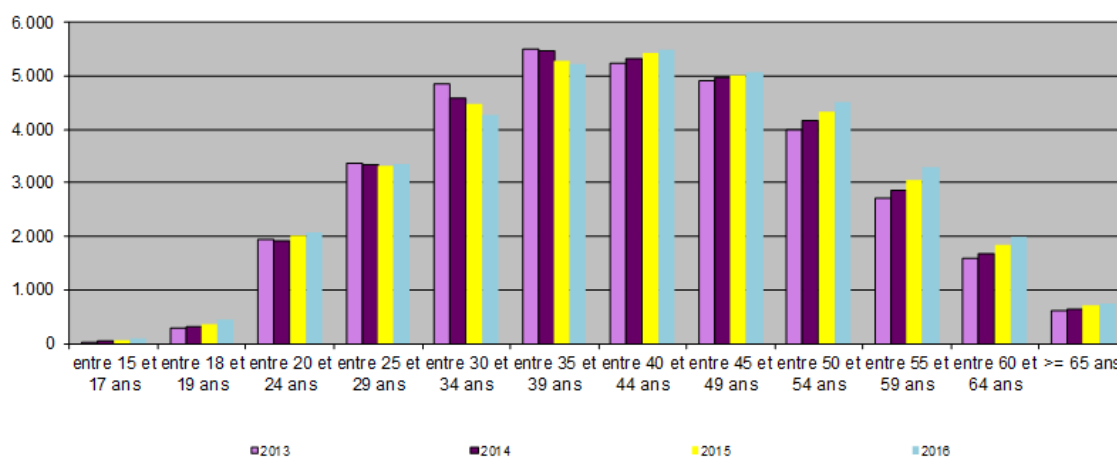
### Nombre de salariés par âge (2013-2016)

	2013	2014	2015	2016
entre 15 et 17 ans	29	46	58	92
entre 18 et 19 ans	277	307	371	442
entre 20 et 24 ans	1.930	1.925	2.026	2.087
entre 25 et 29 ans	3.380	3.347	3.316	3.355
entre 30 et 34 ans	4.848	4.591	4.485	4.281
entre 35 et 39 ans	5.494	5.466	5.284	5.235
entre 40 et 44 ans	5.252	5.317	5.436	5.483
entre 45 et 49 ans	4.913	4.974	5.017	5.082
entre 50 et 54 ans	3.999	4.170	4.323	4.515
entre 55 et 59 ans	2.718	2.869	3.069	3.294
entre 60 et 64 ans	1.597	1.676	1.842	1.981
>= 65 ans	602	643	703	756
<b>Total</b>	<b>35.039</b>	<b>35.331</b>	<b>35.928</b>	<b>36.604</b>

Source: Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques

Le nombre de salariés de moins de 39 ans a diminué, tandis que le nombre de salariés de plus de 45 ans a augmenté.

### Nombre de salariés par âge (2013-2016)



Source : Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des statistiques

En 2016, par rapport à l'année 2013, le nombre de salariés de moins de 19 ans a augmenté ( 74,5 %), tout comme le nombre de salariés de 20 à 24 ans (8,1 %). Le nombre de salariés de 25 à 29 ans a diminué de 0,7 %, celui des 30 – 34 ans de 11,7 % ; le nombre de salariés de 35 à 39 ans a connu une diminution moindre (4,7 %).

À partir de cette tranche d'âge, le nombre de salariés augmente progressivement jusqu'à la tranche des plus de 65 ans. L'augmentation est de 3,4 % pour les 45 – 49 ans, de

12,9 % pour les 50 – 54 ans et de 21,2 % pour les 55 – 59 ans. Pour les 60 – 64 ans, l'augmentation est de 24,0 % ; pour les plus de 65 ans, elle est de 25,6 %.

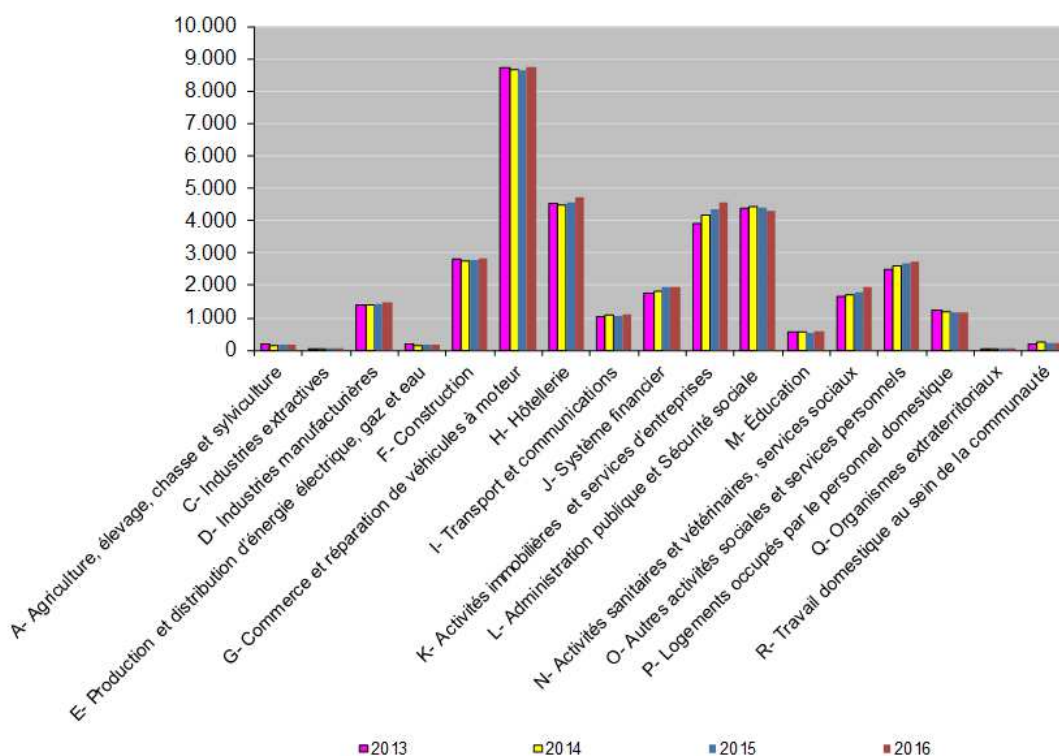
Les salariés de 25 à 49 ans représentent 68,2 % du nombre de salariés en 2013 ; en 2016, ils représentent 64,1 % du nombre total de salariés. Il n'existe guère de variation du pourcentage de salariés de plus de 50 ans par rapport au nombre total de salariés entre ces deux dates : il passe de 25,4 % à 28,8 %.

### Nombre de salariés par secteur activité (2013-2016)

	2013	2014	2015	2016
A- Agriculture, élevage, chasse et sylviculture	167	160	164	171
C- Industries extractives	2	1	2	3
D- Industries manufacturières	1.386	1.398	1.432	1.452
E- Production et distribution d'énergie électrique, gaz et eau	166	161	157	160
F- Construction	2.810	2.734	2.758	2.816
G- Commerce et réparation de véhicules à moteur	8.700	8.669	8.667	8.754
H- Hôtellerie	4.542	4.492	4.553	4.702
I- Transport et communications	1.043	1.063	1.056	1.102
J- Système financier	1.750	1.830	1.960	1.947
K- Activités immobilières et services d'entreprises	3.911	4.146	4.358	4.571
L- Administration publique et Sécurité sociale	4.363	4.420	4.405	4.317
M- Éducation	544	537	552	585
N- Activités sanitaires et vétérinaires, services sociaux	1.679	1.721	1.807	1.926
O- Autres activités sociales et services personnels	2.491	2.575	2.655	2.733
P- Logements occupés par le personnel domestique	1.250	1.179	1.162	1.138
Q- Organismes extraterritoriaux	19	20	19	17
R- Travail domestique au sein de la communauté	215	226	221	209
<b>S- Nombre d'assalariats. Total</b>	<b>35.039</b>	<b>35.331</b>	<b>35.928</b>	<b>36.604</b>

Source: Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques

### Nombre de salariés par secteur d'activité (2011-2016)



Source : Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des statistiques



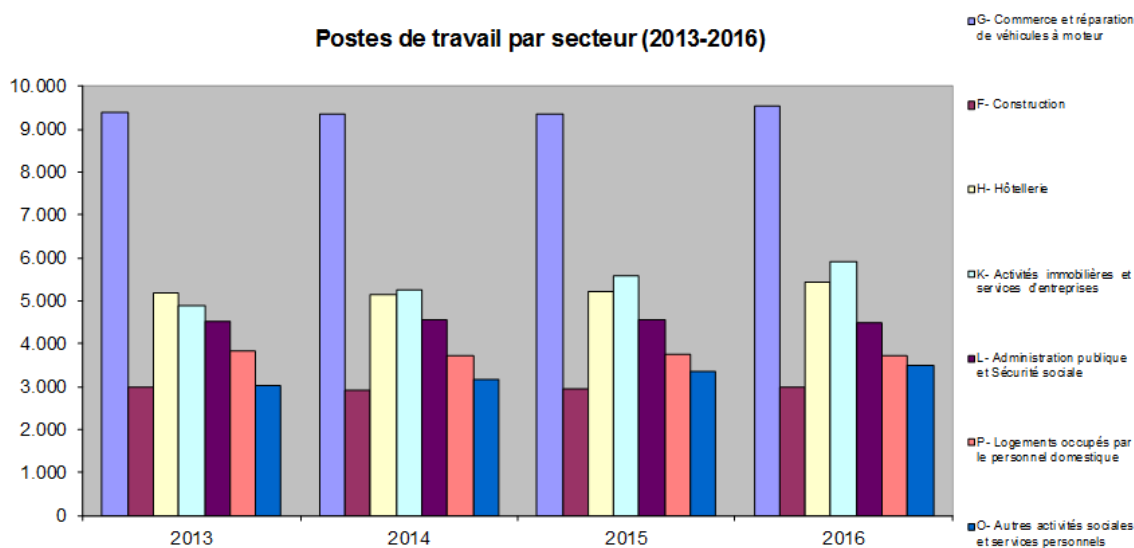
Le nombre de salariés par activité augmente dans la majorité des secteurs d'activité (12 secteurs sur 17). Les secteurs d'activité qui ont gagné le plus d'emplois sont le secteur des industries extractives (50,0 %), le secteur des activités immobilières et des services d'entreprises (16,9 %), et le secteur des activités sanitaires et vétérinaires et des services sociaux (14,7 %).

De plus, le secteur qui a connu la baisse du nombre d'emplois la plus importante est le secteur des organismes extraterritoriaux (10,5 %).

### Nombre d'emplois par activité principale (2013-2016)

	2013	2014	2015	2016
<b>G- Commerce et réparation de véhicules à mo</b>	9.384	9.342	9.365	9.517
<b>H- Hôtellerie</b>	5.186	5.132	5.237	5.443
<b>K- Activités immobilières et services d'entrepri</b>	4.905	5.239	5.584	5.920
<b>L- Administration publique et Sécurité sociale</b>	4.518	4.574	4.575	4.482
<b>P- Logements occupés par le personnel dome</b>	3.845	3.728	3.750	3.723
<b>O- Autres a ctivités sociales et services personr</b>	3.034	3.178	3.353	3.494
<b>F- Construction</b>	2.994	2.917	2.937	3.004

Source: Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques



Source : Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des statistiques

Le tableau relatif au nombre d'emplois par secteur d'activité principal montre que le commerce continue d'être le secteur qui offre le plus grand nombre d'emplois.

Les deux principaux secteurs dont le nombre d'emplois a diminué entre 2015 et 2016 sont les suivants : l'administration publique et la sécurité sociale, et les employés de maison dans des logements particuliers (« logements occupés par le personnel domestique »).

**Nombre de salariés par activité et sexe**

<b>Nombre de salariés par activité et sexe</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
A-. Agriculture, élevage, chasse et sylviculture. Hommes	107	101	109	114
B-. Pêche. Hommes	0	0	0	0
C-. Industries extractives. Hommes	1	0	1	1
D-. Industries manufacturières. Hommes	875	886	911	923
E-. Production et distribution d'énergie électrique, gaz et eau. Hommes	123	120	119	123
F-. Construction. Hommes	2.500	2.435	2.469	2.524
G-. Commerce et réparation de véhicules à moteur. Hommes	4.225	4.239	4.253	4.299
H-. Hôtellerie. Hommes	2.354	2.363	2.387	2.453
I-. Transport et communications. Hommes	694	709	711	728
J-. Système financier. Hommes	939	979	1.032	1.014
K-. Activités immobilières et services d'entreprises. Hommes	1.820	1.902	1.986	2.128
L-. Administration publique et Sécurité sociale. Hommes	2.054	2.078	2.062	1.980
M-. Éducation. Hommes	142	138	138	163
N-. activités sanitaires et vétérinaires, services sociaux. Hommes	351	356	381	389
O-. Autres activités sociales et services personnels. Hommes	1.378	1.428	1.494	1.544
P-. Logements occupés par le personnel domestique. Hommes	92	83	78	81
Q-. Organismes extraterritoriaux. Hommes	7	7	7	6
T-. Travail domestique au sein de la communauté. Hommes	40	48	47	43
<b>Total. Hommes</b>	<b>17.700</b>	<b>17.871</b>	<b>18.184</b>	<b>18.514</b>
A-. Agriculture, élevage, chasse et sylviculture. Femmes	61	59	55	57
B-. Pêche. Femmes	0	0	0	0
C-. Industries extractives. Femmes	1	1	2	2
D-. Industries manufacturières. Femmes	511	512	522	529
E-. Production et distribution d'énergie électrique, gaz et eau. Femmes	43	41	38	37
F-. Construction. Femmes	310	299	289	292
G-. Commerce et réparation de véhicules à moteur. Femmes	4.476	4.431	4.414	4.455
H-. Hôtellerie. Femmes	2.188	2.129	2.166	2.250
I-. Transport et communications. Femmes	349	354	346	374
J-. Système financier. Femmes	811	851	929	933
K-. Activités immobilières et services d'entreprises. Femmes	2.091	2.244	2.371	2.442
L-. Administration publique et Sécurité sociale. Femmes	2.309	2.342	2.343	2.337
M-. Éducation. Femmes	403	399	415	422
N-. activités sanitaires et vétérinaires, services sociaux. Femmes	1.329	1.364	1.426	1.537
O-. Autres activités sociales et services personnels. Femmes	1.114	1.147	1.161	1.189
P-. Logements occupés par le personnel domestique. Femmes	1.159	1.096	1.084	1.057
Q-. Organismes extraterritoriaux. Femmes	12	13	12	11
T-. Travail domestique au sein de la communauté. Femmes	176	178	174	166
<b>Total. Femmes</b>	<b>17.340</b>	<b>17.459</b>	<b>17.744</b>	<b>18.090</b>
<b>Total</b>	<b>35.040</b>	<b>35.330</b>	<b>35.928</b>	<b>36.604</b>

Source: Caisse Andorranne de Sécurité Sociale et Département des Statistiques

## 2. Situation des salaires pendant la période de référence du rapport

<b>Salaires moyens</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Hommes</b>	2.260,42 €	2.338,97 €	2.235,85 €	2.341,57 €
<b>Femmes</b>	1.724,24 €	1.747,88 €	1.735,00 €	1.797,32 €
<b>Total</b>	<b>1.995,12 €</b>	<b>2.046,97 €</b>	<b>1.988,48 €</b>	<b>2.072,61 €</b>

Source: Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques

Variation annuelle	2013		2014		2015		2016	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Hommes</b>	-23 €	-1,0%	79 €	3,4%	-103 €	-4,6%	106 €	4,5%
<b>Femmes</b>	0 €	0,0%	24 €	1,4%	-13 €	-0,7%	62 €	3,5%
<b>Total</b>	<b>-13 €</b>	<b>-0,7%</b>	<b>52 €</b>	<b>2,5%</b>	<b>-58 €</b>	<b>-2,9%</b>	<b>84 €</b>	<b>4,1%</b>

Source: Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques

<b>Inégalités salariales</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Hommes</b>	113,3%	114,3%	112,4%	113,0%
<b>Femmes</b>	86,4%	85,4%	87,3%	86,7%

Source: Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques

## Salaire moyen par activité et par sexe

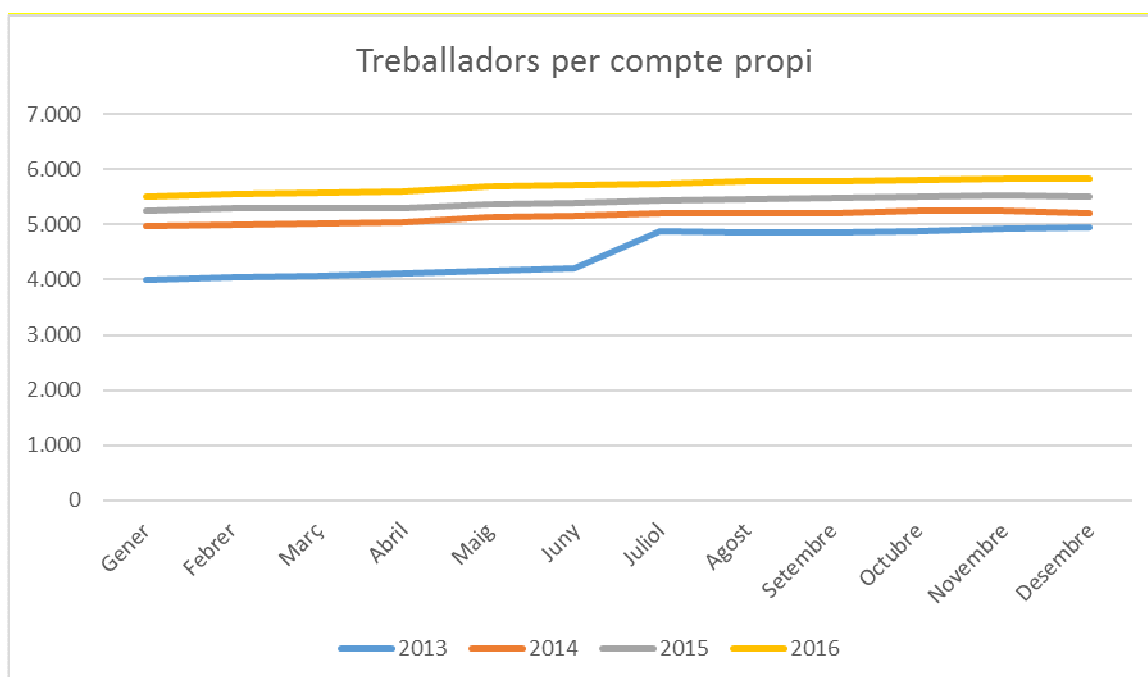
Salaire moyen par activité et sexe	2013	2014	2015	2016
A-. Agriculture, élevage, chasse et sylviculture. Hommes	1.508 €	1.521 €	1.461 €	1.508 €
B-. Pêche. Hommes	0 €	0 €	0 €	0 €
C-. Industries extractives. Hommes	1.034 €	0 €	3.286 €	5.333 €
D-. Industries manufacturières. Hommes	2.209 €	2.219 €	2.217 €	2.248 €
E-. Production et distribution d'énergie électrique, gaz et eau. Hommes	3.444 €	3.481 €	3.367 €	3.352 €
F-. Construction. Hommes	1.954 €	1.916 €	1.911 €	1.938 €
G-. Commerce et réparation de véhicules à moteur. Hommes	1.947 €	1.926 €	1.939 €	1.972 €
H-. Hôtellerie. Hommes	1.577 €	1.586 €	1.585 €	1.616 €
I-. Transport et communications. Hommes	2.344 €	2.300 €	2.306 €	2.374 €
J-. Système financier. Hommes	5.831 €	7.270 €	5.306 €	6.587 €
K-. Activités immobilières et services d'entreprises. Hommes	2.229 €	2.219 €	2.189 €	2.244 €
L-. Administration publique et Sécurité sociale. Hommes	2.616 €	2.610 €	2.610 €	2.716 €
M-. Éducation. Hommes	2.392 €	2.400 €	2.451 €	2.376 €
N-. activités sanitaires et vétérinaires, services sociaux. Hommes	3.109 €	3.066 €	2.932 €	3.061 €
O-. Autres activités sociales et services personnels. Hommes	1.896 €	1.967 €	1.951 €	1.990 €
P-. Logements occupés par le personnel domestique. Hommes	1.487 €	1.523 €	1.486 €	1.528 €
Q-. Organismes extraterritoriaux. Hommes	3.070 €	3.078 €	3.016 €	4.542 €
T-. Travail domestique au sein de la communauté. Hommes	1.409 €	1.344 €	1.381 €	1.534 €
<b>Total. Hommes</b>	<b>2.260 €</b>	<b>2.339 €</b>	<b>2.236 €</b>	<b>2.342 €</b>
A-. Agriculture, élevage, chasse et sylviculture. Femmes	1.288 €	1.300 €	1.298 €	1.362 €
B-. Pêche. Femmes	0 €	0 €	0 €	0 €
C-. Industries extractives. Femmes	1.536 €	1.374 €	1.365 €	2.012 €
D-. Industries manufacturières. Femmes	1.667 €	1.686 €	1.743 €	1.733 €
E-. Production et distribution d'énergie électrique, gaz et eau. Femmes	2.419 €	2.523 €	2.668 €	2.788 €
F-. Construction. Femmes	1.609 €	1.612 €	1.610 €	1.642 €
G-. Commerce et réparation de véhicules à moteur. Femmes	1.476 €	1.485 €	1.487 €	1.508 €
H-. Hôtellerie. Femmes	1.361 €	1.364 €	1.373 €	1.405 €
I-. Transport et communications. Femmes	1.983 €	2.069 €	2.101 €	2.023 €
J-. Système financier. Femmes	3.278 €	3.515 €	3.008 €	3.617 €
K-. Activités immobilières et services d'entreprises. Femmes	1.548 €	1.543 €	1.546 €	1.606 €
L-. Administration publique et Sécurité sociale. Femmes	2.313 €	2.310 €	2.325 €	2.365 €
M-. Éducation. Femmes	2.087 €	2.113 €	2.081 €	2.089 €
N-. activités sanitaires et vétérinaires, services sociaux. Femmes	2.084 €	2.071 €	2.046 €	2.076 €
O-. Autres activités sociales et services personnels. Femmes	1.432 €	1.434 €	1.442 €	1.508 €
P-. Logements occupés par le personnel domestique. Femmes	1.232 €	1.253 €	1.280 €	1.310 €
Q-. Organismes extraterritoriaux. Femmes	1.951 €	2.108 €	2.290 €	2.317 €
T-. Travail domestique au sein de la communauté. Femmes	1.272 €	1.264 €	1.241 €	1.317 €
<b>Total. Femmes</b>	<b>1.724 €</b>	<b>1.748 €</b>	<b>1.735 €</b>	<b>1.797 €</b>
<b>Total</b>	<b>1.995 €</b>	<b>2.047 €</b>	<b>1.988 €</b>	<b>2.073 €</b>

Source: Caisse Andorane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques

### 3.- Nombre de travailleurs indépendants

TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS	2013	2014	2015	2016
JAN	4006	4977	5244	5510
FEV	4049	5002	5291	5551
MAR	4066	5025	5303	5573
AVR	4106	5035	5297	5602
MAI	4171	5144	5381	5695
JUI	4211	5159	5397	5724
JUL	4871	5198	5439	5749
AOÛ	4867	5202	5465	5781
SEP	4864	5208	5479	5787
OCT	889	5253	5520	5821
NOV	4918	5264	5533	5842
DÉC	4947	5218	5509	5838
	<b>4497</b>	<b>5140</b>	<b>5405</b>	<b>5706</b>

Source : Caisse andorrane de sécurité sociale



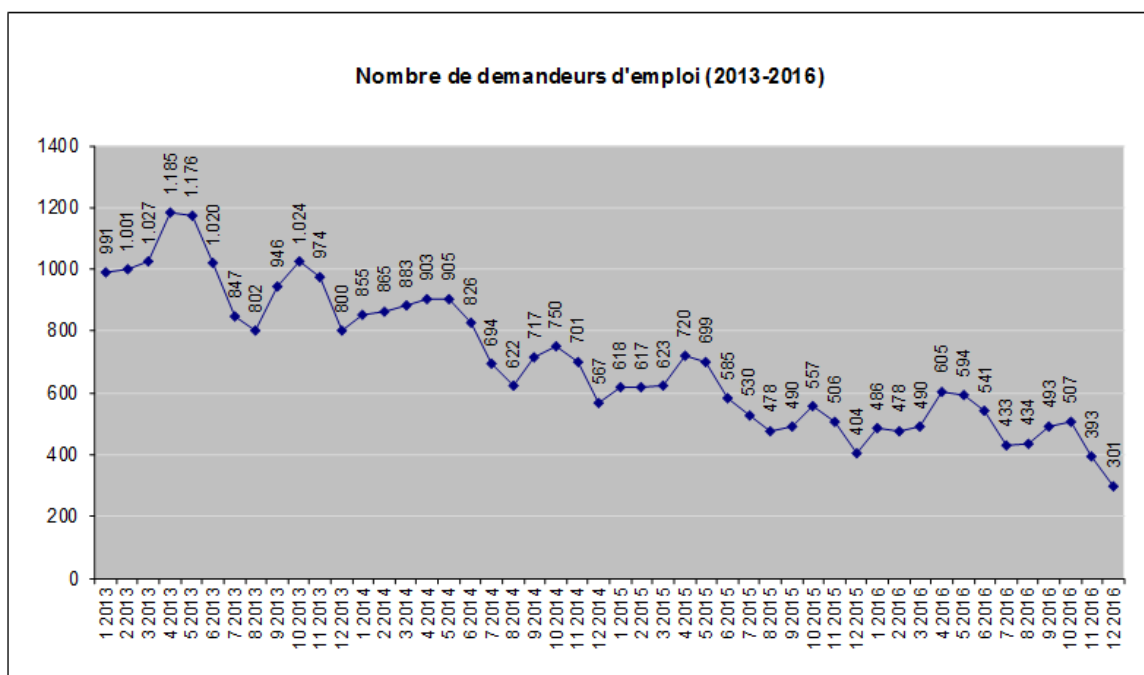
#### 4. Nombre moyen de demandeurs d'emploi inscrits pendant la période 2013- 2016

	2013	2014	2015	2016
<b>Demandeurs à la recherche d'un emploi</b>	983	774	569	480
<b>Travailleurs cherchant un meilleur emploi</b>	184	193	158	128

Source: Département des Statistiques

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits au Service pour l'emploi a considérablement diminué en 2016 par rapport à l'année 2013. En 2014, le nombre de demandeurs d'emploi a diminué, le nombre mensuel moyen étant de 480 demandeurs d'emploi. Quant au nombre de travailleurs actifs à la recherche d'un meilleur emploi, il est de 128.

#### Évolution du nombre de demandeurs d'emploi inscrits au Service pour l'emploi en fin de mois (de janvier 2013 à décembre 2016)



Source : Département des statistiques

Au début de l'année 2013, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits au Service pour l'emploi était de 991, ce chiffre a fortement augmenté jusqu'à atteindre 1185 demandeurs d'emploi en juin 2013. À partir du mois de juillet 2013, la tendance jusqu'au début de l'année 2016 est à la baisse ; en décembre 2016, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits au Service pour l'emploi est de 301.

L'on constate tout au long de la période de référence une baisse du nombre de demandeurs d'emploi pendant l'été (juillet et août) et pendant le mois de décembre.

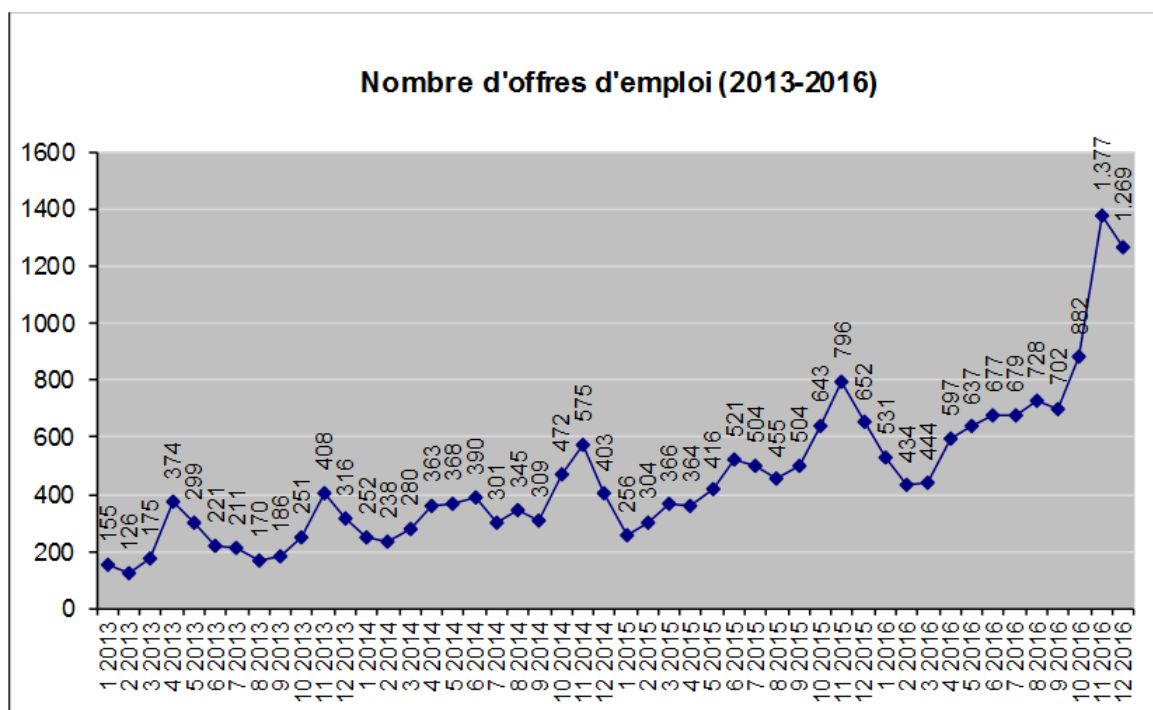
## Nombre total d'offres d'emploi pendant la période 2013-2016

	2013	2014	2015	2016
<b>Nombre d'offres d'emploi</b>	2.452	2.870	3.279	3.603

Source: Département des Statistiques

Le nombre d'offres d'emploi proposées par le Service pour l'emploi a connu une forte augmentation au cours des quatre dernières années, en raison des politiques de restriction en matière d'immigration et des campagnes de collecte des offres d'emploi non proposées au Service pour l'emploi.

## Évolution du nombre d'offres d'emploi du Service pour l'emploi en fin de mois (de janvier 2013 à décembre 2016)

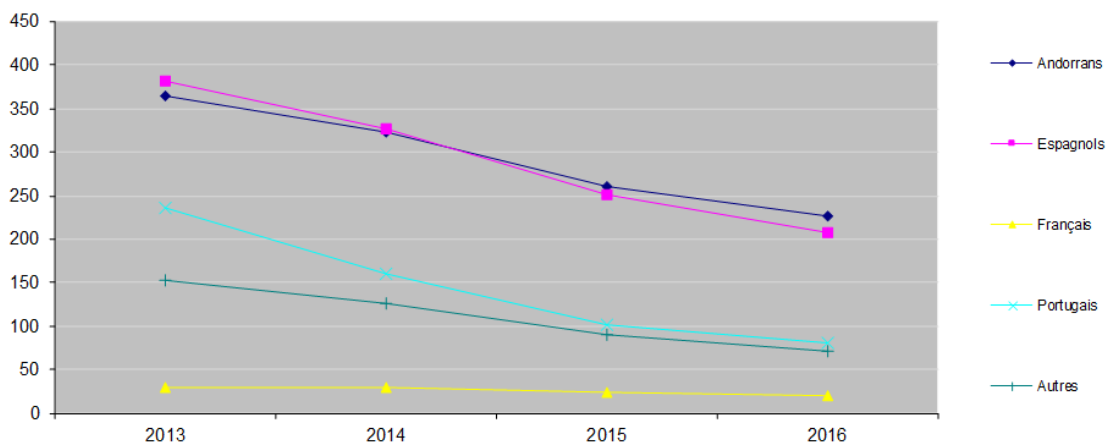


Source: Département des Statistiques

Le nombre d'offres d'emploi connaît une forte augmentation saisonnière au début de l'hiver : le plus grand nombre d'offres d'emploi est proposé en novembre. Entre janvier et mars, le nombre d'offres d'emploi diminue ; à la fin de la saison d'hiver, le nombre d'offres d'emploi augmente de nouveau.

## Évolution du nombre de demandeurs d'emploi, par nationalité (2013-2016)

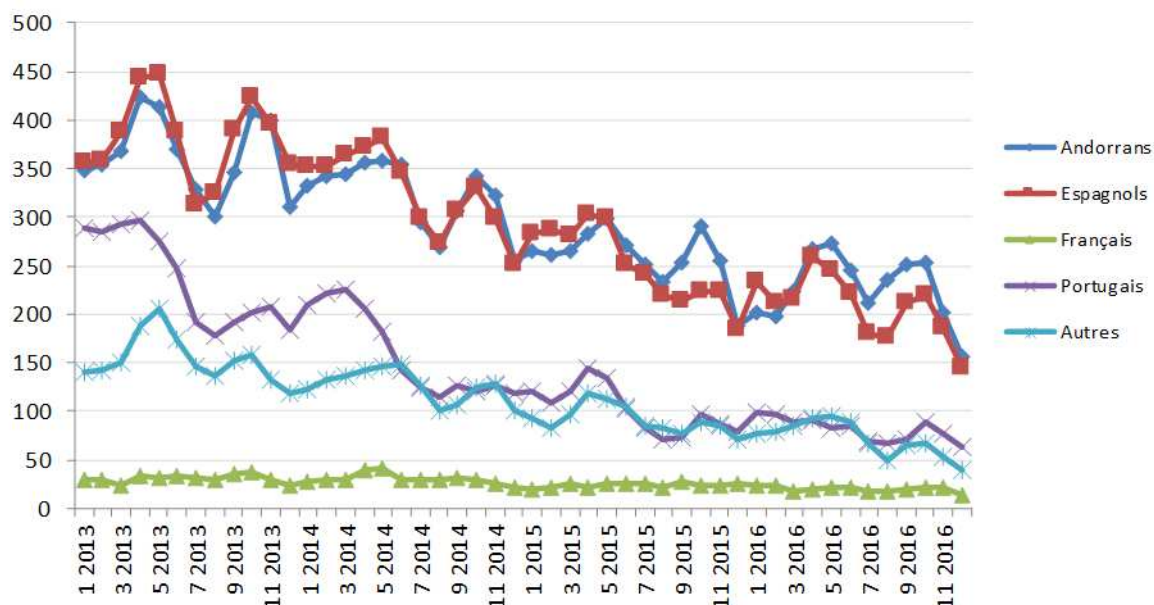
Evolution du nombre annuel de demandeurs d'emploi, par nationalité (2013-2016)



Source : Département des statistiques

Entre 2013 et 2016, les chômeurs les plus nombreux inscrits au Service pour l'emploi sont ceux de nationalité andorrane, suivis de ceux de nationalité espagnole.

## Evolution du nombre de demandeurs d'emploi, par nationalité (2013-2016)



Source : Département des statistiques

Le graphique de l'évolution mensuelle du nombre de demandeurs d'emploi montre qu'à partir du mois de janvier 2013, le nombre de demandeurs d'emploi de nationalité andorrane se rapproche de celui des demandeurs d'emploi de nationalité espagnole.



## ANNEXE II.- Accidents du travail par secteur d'activité entre 2013 et 2016

### Accidents du travail en 2013

Secteur d'activité	Nombre d'accidents	Nombre d'arrêts de travail	Durée moyenne des arrêts de travail (en jours)
Agriculture, élevage, chasse et sylviculture	29	12	88
Industries manufacturières	173	84	42
Production et distribution d'énergie électrique	15	5	64
Construction	584	327	60
Commerce et réparation de véhicules à moteur	654	356	48
Hôtellerie	522	243	56
Transport, stockage et communications	86	48	61
Système financier	20	6	49
Activités immobilières et de location	216	107	61
Administration publique, défense et sécurité sociale	353	151	48
Éducation	26	11	17
Activités sanitaires et vétérinaires	145	61	45
Autres activités sociales et services à la personne	570	213	56
Employés de maison (logements de particuliers)	48	32	69
Organismes extraterritoriaux			
Régimes spéciaux (1)	13	4	75
Travail domestique au sein de la communauté	10	4	25
<b>Totaux</b>	<b>3464</b>	<b>1664</b>	<b>54</b>

## Accidents du travail en 2014

Secteur d'activité	Nombre d'accidents	Nombre d'arrêts de travail	Durée moyenne des arrêts de travail (en jours)
Agriculture, élevage, chasse et sylviculture	33	21	41
Industries manufacturières	157	75	41
Production et distribution d'énergie électrique	7	4	88
Construction	561	305	47
Commerce et réparation de véhicules à moteur	686	355	46
Hôtellerie	501	265	45
Transport, stockage et communications	82	48	48
Système financier	24	15	12
Activités immobilières et de location	297	140	49
Administration publique, défense et sécurité sociale	308	146	41
Éducation	29	7	27
Activités sanitaires et vétérinaires	172	47	36
Autres activités sociales et services à la personne	569	216	52
Employés de maison (logements de particuliers)	64	34	58
Organismes extraterritoriaux	1	1	306
Régimes spéciaux <sup>(1)</sup>	19	12	85
Travail domestique au sein de la communauté	10	6	28
Déclarants volontaires sans activité	1	1	68
<b>Totaux</b>	<b>3521</b>	<b>1698</b>	<b>46</b>

## Accidents du travail en 2015

Secteur d'activité	Nombre d'accidents	Nombre d'arrêts de travail	Durée moyenne des arrêts de travail (en jours)
Agriculture, élevage, chasse et sylviculture	26	16	44
Industries manufacturières	151	66	55
Production et distribution d'énergie électrique	15	7	32
Construction	548	319	48
Commerce et réparation de véhicules à moteur	685	354	47
Hôtellerie	517	256	43
Transport, stockage et communications	71	34	55
Système financier	23	11	44
Activités immobilières et de location	276	152	51
Administration publique, défense et sécurité sociale	297	126	48
Éducation	24	6	27
Activités sanitaires et vétérinaires	163	62	43
Autres activités sociales et services à la personne	564	198	48
Employés de maison (logements de particuliers)	42	26	48
Organismes extraterritoriaux			
Régimes spéciaux <sup>(1)</sup>	12	6	68
Travail domestique au sein de la communauté	17	11	73
Déclarants volontaires sans activité	1		
<b>Totaux</b>	<b>3432</b>	<b>1650</b>	<b>48</b>

## Accidents du travail en 2016

Secteur d'activité	Nombre d'accidents	Nombre d'arrêts de travail	Durée moyenne des arrêts de travail (en jours)
Agriculture, élevage, chasse et sylviculture	23	12	23
Industries manufacturières	186	102	41
Production et distribution d'énergie électrique	11	3	22
Construction	589	341	50
Commerce et réparation de véhicules à moteur	725	383	48
Hôtellerie	480	254	49
Transport, stockage et communications	74	36	55
Système financier	35	12	42
Activités immobilières et de location	308	174	45
Administration publique, défense et sécurité sociale	286	148	56
Éducation	18	4	20
Activités sanitaires et vétérinaires	153	63	50
Autres activités sociales et services à la personne	639	238	47
Employés de maison (logements de particuliers)	58	34	55
Organismes extraterritoriaux	1		
Régimes spéciaux <sup>(1)</sup>	5	4	24
Travail domestique au sein de la communauté	9	5	56
Déclarants volontaires sans activité			
<b>Totaux</b>	<b>3600</b>	<b>1813</b>	<b>48</b>

Source : CASS (Caisse andorrane de sécurité sociale)

**Nombre total d'accidents du travail enregistrés en Andorre et durée des arrêts de travail (en jours) pour le nombre total d'accidents du travail en 2013, 2014, 2015 et 2016**

		2013		2014		2015		2016	
<b>Nombre total d'accidents</b>		3464		3521		3432		3600	
	<b>Sans arrêt de travail</b>	1800	52 %	1823	52 %	1782	52 %	1787	50 %
	<b>Avec arrêt de travail</b>	1664	48 %	1698	48 %	1650	48 %	1813	50 %
<b>Accidents <i>in itinere</i></b>		374		374		381		372	
<b>Durée des arrêts de travail (en jours)</b>		54 144		56 560		64 188		71 429	

**Annexe III. Sanctions par infraction spécifique à la réglementation relative à la durée du travail et au repos**

	2013	2014	2015	2016
Art. 61.- Nombre maximum d'heures supplémentaires	3	3	2	10
Art. 62.- Calcul des heures supplémentaires	11	10	7	11
Art. 63.- Planification des horaires et comptabilisation des heures	34	34	27	25
Art. 64.- Repos quotidien	2	1	--	1
Art. 65.- Repos hebdomadaire	7	7	11	14
Art. 66.- Jours fériés	3	4	3	4
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>59</b>	<b>50</b>	<b>65</b>

Source : Service de l'Inspection du Travail

#### **Annexe IV. Principales lois approuvées pendant la période de référence du rapport**

Cliquer sur le descriptif de chaque norme pour accéder au texte de la Loi correspondante à l'aide du lien ouvrant la page officielle du BOPA (Bulletin officiel de la Principauté d'Andorre) :

- [Loi qualifiée 18/2013 du 10 octobre 2013 portant modification du Code pénal \(Llei 18/2013, del 10 d'octubre, qualificada de modificació del Codi penal\)](#)
- [Loi 6/2014 du 24 avril 2014 relative aux services sociaux et médico-sociaux \(Llei 6/2014, del 24 d'abril, de serveis socials i socio-sanitaris\)](#)
- [Loi 18/2014 du 24 juillet 2014 portant modification de la Loi 17/2008 du 3 octobre 2008 sur la sécurité sociale \(Llei 18/2014, del 24 de juliol, de modificació de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social\)](#)
- [Loi 43/2014 du 18 décembre 2014 relative au saig \(Llei 43/2014, del 18 de desembre, del saig\)](#)
- [Loi 44/2014 du 18 décembre 2014 relative à la saisie \(Llei 44/2014, del 18 de desembre, de l'embargament\)](#)
- [Loi 45/2014 du 18 décembre 2014 portant modification du Code de l'Administration du 29 mars 1989 \(Llei 45/2014, del 18 de desembre, de modificació del Codi de l'Administració, del 29 de març de 1989\)](#)

Si nécessaire, une traduction des articles pertinents pourra être réalisée sur demande.