



European
Social
Charter

Charte
Sociale
Européenne



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

21 mai 2012

**PREMIER RAPPORT
SUR LES DISPOSITIONS NON ACCEPTEES DE LA CHARTE**

ANDORRE

Procédure écrite : réunion du 18 février 2011 à Andorre-la-Vieille

Document établi par le Secrétariat

TABLE DES MATIERES

I. SOMMAIRE.....	3
II. EXAMEN DES DISPOSITIONS NON ACCEPTEES.....	4
Annexe 1 : Andorre et la Charte sociale européenne	21
Annexe 2 : Programme (y compris la composition de la délégation du Conseil de l'Europe et la délégation andorrane)	25
Annexe 3 : La Déclaration du Comité des Ministres sur le 50 ^e anniversaire de la Charte sociale européenne	29

I. SOMMAIRE

Selon la procédure prévue par l'article 22 de la Charte de 1961 - examen des dispositions non acceptées - approuvée par le Comité des Ministres en décembre 2002, les Délégués ont décidé que « les Etats ayant ratifié la Charte sociale européenne révisée feront rapport tous les cinq ans à partir de la ratification sur les dispositions non-acceptées » et avait invité « le Comité européen des Droits sociaux à convenir avec les Etats concernés des modalités pratiques de présentation et d'examen de ces rapports ».

A la suite de cette décision, cinq ans après la ratification de la Charte sociale révisée (et tous les cinq ans ensuite), le Comité européen des Droits sociaux a revu les dispositions non acceptées avec les pays concernés, en vue d'assurer un plus haut niveau d'acceptation. L'expérience passée a montré que les gouvernements avaient tendance à négliger le fait que l'acceptation sélective des dispositions de la Charte devait être une situation temporaire. Le but de la nouvelle procédure a donc été de les obliger à revoir la situation sur une base continue et de les encourager à accepter plus de dispositions dès que possible.

Andorre a ratifié la Charte révisée le 12 novembre 2004, et en 2011 la procédure prévue par l'article 22 de la Charte de 1961 a été appliquée pour la première fois.

Une délégation du Comité a rencontré les autorités andorranes le 18 février 2011 à Andorre-la-Vieille (cf programme joint en annexe). Au cours de la réunion, les autorités andorranes ont exprimé le souhait de poursuivre les consultations avec le Comité en vue de l'acceptation d'au moins quelques dispositions supplémentaires.

Par un courrier daté du 17 février 2012, les autorités andorranes ont envoyé un rapport indiquant les dispositions qui pouvaient être acceptées (article 6§§1, 2, 3 et 4, 19§2, 19§4a et b, 21, 22, 25, 27, 28 et 29) et les dispositions qui ne pouvaient pas être acceptées à ce stade (article 16, 19§4c, 24 et 31). Le rapport mentionne aussi que le Gouvernement n'est pas encore en mesure de se prononcer sur la possibilité de ratifier l'article 19§§6, 8 et 10, ni sur le 18§§1, 2 et 3.

Le Comité, tout en remerciant les autorités andorranes des efforts faits dans l'élaboration de leur rapport, souhaite encourager l'Andorre à accepter les articles 6§§1, 2, 3 et 4, 19§2, 19§4a et b, 21, 22, 25, 27, 28 et 29. Il reste à la disposition des autorités pour donner toutes explications complémentaires sur sa jurisprudence.

II. EXAMEN DES DISPOSITIONS NON ACCEPTEES

Article 6 Droit de négociation collective

Article 6§1 Consultation paritaire

Situation en Andorre

Le *Code du travail* et la *Loi qualifiée de liberté syndicale* prévoient:

- que les élections des délégués du personnel ont lieu dans les entreprises de plus de 20 salariés;
- que les élections peuvent être promues par les salariés;
- la négociation collective est portée à terme par les représentants des travailleurs ou par les syndicats qui représentent la majorité des délégués du personnel d'un secteur déterminé;

La *Loi qualifiée de liberté syndicale* considère que le « syndicat plus représentatif » est celui qui compte avec un minimum du 10% des délégués dans le comptage global.

Pour déterminer la représentativité des syndicats au moment de négocier des conventions collectives, le *Code du travail* prévoit que la capacité juridique pour négocier est obtenue avec un pourcentage équivalent à 10% minimum des délégués du personnel, en vertu des dispositions des statuts de l'organisation syndicale ou en vertu d'un mandat spécifique donné directement par les délégués du personnel.

Actuellement, le Groupe Parlementaire majoritaire examine avec le soutien du Gouvernement, la proposition de modification de la Loi 35/2008, du Code du Travail, et de la Loi 33/2008, organique de la liberté syndicale. Dans le cadre de ces travaux, le Gouvernement examinera s'il s'avère possible d'effectuer les changements légaux nécessaires en vue de ratifier les paragraphes 1 à 4 de l'article 6.

Avis du Comité

Tenant compte des informations fournies par les autorités andorranes, le Comité souhaite encourager l'Andorre à accepter cette disposition, dont la mise en pratique est interprétée conformément aux paramètres principaux suivants : la consultation paritaire est celle qui a lieu entre travailleurs et employeurs, ou les organisations qui les représentent. Cette consultation peut avoir lieu au sein d'organismes de composition tripartite pourvu que les partenaires sociaux soient mis sur un pied d'égalité.

Article 6§2 Procédures de négociation

Situation en Andorre

Le *Code du travail* prévoit que la négociation collective doit être réalisée par des représentants des travailleurs ou par les syndicats qui représentent la majorité des délégués du personnel d'un secteur en question.

Si le développement spontané de la négociation collective n'est pas suffisant, des mesures positives doivent être prises en vue d'encourager et de faciliter la conclusion de conventions collectives.

Actuellement, le Groupe Parlementaire majoritaire examine avec le soutien du Gouvernement, la proposition de modification de la Loi 35/2008, du Code du Travail, et de la Loi 33/2008, organique de la liberté syndicale. Dans le cadre de ces travaux, le Gouvernement examinera s'il s'avère possible d'effectuer les changements légaux nécessaires en vue de ratifier les paragraphes 1 à 4 de l'article 6.

Avis du Comité

Tenant compte des informations fournies par les autorités andorranes, le Comité souhaite encourager l'Andorre à accepter cette disposition, dont la mise en pratique est interprétée conformément aux paramètres principaux suivants : aux termes de l'article 6§2, le droit interne doit reconnaître que les syndicats et organisations d'employeurs peuvent régler leurs relations par voie de conventions collectives. Si nécessaire et utile – c.-à-d. notamment si le développement spontané de la négociation collective n'est pas suffisant – des mesures positives doivent être prises en vue d'encourager et faciliter la conclusion de conventions collectives. Quelles que soient les procédures retenues, la négociation doit demeurer libre et volontaire.

Article 6§3 Conciliation et arbitrage

Situation en Andorre

Le *Code du travail* prévoit la création de la Commission paritaire (*Comissió Paritària*) et ses compétences. Les procédures qui y sont prévues sont conformes aux exigences de la Charte Sociale.

Actuellement, le Groupe Parlementaire majoritaire examine avec le soutien du Gouvernement, la proposition de modification de la Loi 35/2008, du Code du Travail, et de la Loi 33/2008, organique de la liberté syndicale. Dans le cadre de ces travaux, le Gouvernement examinera s'il s'avère possible d'effectuer les changements légaux nécessaires en vue de ratifier les paragraphes 1 à 4 de l'article 6.

Avis du Comité

Tenant compte des informations fournies par les autorités andorranes, le Comité souhaite encourager l'Andorre à accepter cette disposition, dont la mise en pratique est interprétée conformément aux paramètres principaux suivants : selon l'article 6§3, des procédures de conciliation, de médiation et/ ou d'arbitrage doivent être instituées pour faciliter le règlement des conflits collectifs. Elles peuvent être instituées par la législation, par des conventions collectives ou par la pratique. De

telles procédures doivent également exister pour régler les conflits d'intérêts susceptibles de surgir entre l'administration et ses agents.

Article 6§4 Actions collectives

Situation en Andorre

L'article 19 de la Constitution andorrane prévoit la reconnaissance du droit de grève en énonçant que les travailleurs et les chefs d'entreprises ont le droit de défendre leurs intérêts économiques et sociaux.

Actuellement, le Groupe Parlementaire majoritaire examine avec le soutien du Gouvernement, la proposition de modification de la Loi 35/2008, du Code du Travail, et de la Loi 33/2008, organique de la liberté syndicale. Dans le cadre de ces travaux, le Gouvernement examinera s'il s'avère possible d'effectuer les changements légaux nécessaires en vue de ratifier les paragraphes 1 à 4 de l'article 6. En tout cas, pour ce qui est du paragraphe 4, le Gouvernement peut d'ores et déjà avancer sa volonté de développer la législation concernant l'exercice du droit de grève.

Avis du Comité

Tenant compte des informations fournies par les autorités andorranes, le Comité souhaite encourager l'Andorre à accepter cette disposition, dont la mise en pratique est interprétée conformément aux paramètres principaux suivants : l'article 6§4 reconnaît le droit de grève. Cette reconnaissance peut résulter de la loi ou de la jurisprudence. Dans ce dernier cas, les décisions des juridictions nationales, sont systématiquement examinées afin de vérifier si elles interviennent de manière raisonnable et notamment que leur intervention ne réduit pas le droit de grève au point de l'atteindre dans sa substance même et de le priver de son efficacité. Tel est le cas, par exemple, du juge qui décide si le recours à une grève est prématuré car ce faisant il s'érige en juge de l'opportunité et des modalités de la grève, prérogative essentielle des syndicats. Une interdiction générale du lock-out est contraire à l'article 6§4

Article 16 Droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique

Situation en Andorre

Comme nous l'avons spécifié dans un rapport antérieur, la Constitution andorrane reconnaît, dans son article 30 le droit des personnes à la protection de la santé et à percevoir des prestations pour répondre à d'autres nécessités personnelles.

Il faut également ajouter que l'Andorre a approuvé par décret le 16 juin 2008 le Plan National d'Action Sociale 2008-2011 qui structure l'action en 4 axes :

- Prévention
- Proximité et communauté
- Société active
- Caractère socio-sanitaire

Ce plan énonce aussi le droit aux prestations publiques. L'article 3.3 alinéa b définit comme étant des prestations économiques, les aides matérielles données par

l'administration publique aux personnes individuelles ou aux familles afin de leur offrir des moyens économiques qui leur permettent de couvrir leurs besoins basiques, de surmonter des situations de marginalisation et d'exclusion sociale mais aussi de promouvoir leur autonomie. Les prestations sociales ont, donc, pour finalité de garantir l'accès aux programmes, activités et services de l'action sociale.

Les prestations sont régulées par le Décret 19/11/2008 d'approbation du Règlement régulateur de prestations économiques de l'action sociale, il substitue l'ancien règlement qui datait de l'année 1996. Ce règlement a subi une première modification le 16 septembre 2009 afin d'y inclure, pour la première fois, une prestation pour les personnes ayant perdu leur emploi. Le 25 novembre 2009 une nouvelle modification a été faite qui supprime la condition de 6 mois de résidence pour avoir accès aux prestations sociales aux victimes de violence de genre et à leurs enfants.

Le Ministère de la Santé et du Bien-être social travaille pour réduire le temps de résidence nécessaire pour l'obtention de ces prestations.

Cependant, les ressortissants étrangers résidants légalement en Andorre continuent à être soumis à une condition de durée de résidence, même si elle a été réduite.

Le Règlement régulateur de prestations économiques de l'action sociale a subi une dernière modification le 16 février 2011 par laquelle se réduisent les périodes de résidence requis. Par exemple :

- Pour les prestations sociales au logement : de 5 ans à 3 ans de résidence requis
- Pour les aides à la socialisation, au renforcement scolaire, aux crèches et à la garde d'enfants à domicile : de 6 mois à 0 mois
- Pour les aides à la précarité pour première nécessité : de 7 ans à 0 ans

Toutefois, les ressortissants étrangers résidants légalement en Andorre, peuvent avoir accès aux prestations sociales, sans condition de temps de résidence, moyennant l'application de l'article 23 du *Règlement régulateur des prestations de l'action sociale relatif aux prestations exceptionnelles*. A la date du 27 septembre 2010 et pour l'année 2010 ont été accordées 106 prestations exceptionnelles sur l'ensemble des prestations sociales accordées ce qui représente un 28%.

Nombre total prestations accordées au 27/09/10: 378

Nombre total de personnes ayant demandé une prestation au 27/09/10: 302

Nombre de prestations exceptionnelles : au 27/09/10: 106

Les aides au logement apportées par le département du logement du Ministère des Finances sont reprises à l'article 19.4 c).

Sur la base de la législation actuelle, cet article ne peut être accepté pour le moment, sans une révision des obligations de temps de résidence pour l'accès à certaines prestations.

Avis du Comité

Au vu des informations fournies par les autorités andorranes à propos de difficultés d'acceptation de cette disposition, le Comité souhaite tout de même les encourager à poursuivre les efforts d'approximation aux exigences établies par la Charte Sociale :

de ce point de vue, le Comité a déclaré que les Etats doivent garantir la protection économique de la famille par des moyen appropriés. Le premier d'entre eux doit être les prestations familiales ou les prestations pour enfants servies au titre de la sécurité sociale, qui peuvent être universelles ou soumises à condition de ressources.

Article 18 Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes

Article 18§1 Application des règlements existants dans un esprit libéral

Situation en Andorre

La *Loi organique de l'immigration* du 14 mai 2002, et ses successives modifications, définissent à l'article 24, la politique générale en matière d'immigration et disposent que le Gouvernement analyse le marché du travail national. De plus, la Loi établit certains critères restrictifs quant à la concession des autorisations de travail et de résidence.

Quant aux professions libérales, la *Loi d'exercice des professions libérales et des collèges et des associations professionnelles*, du 15 mai 2008, règle l'accès à l'exercice en établissant des conditions de nationalité ou de résidence. Dans ce sens, pour accéder à une profession libérale il faut être national andorran ou bien justifier une résidence effective et ininterrompue, en Andorre, d'un minimum de 20 ans, à moins que des traités bilatéraux en vigueur, en disposent autrement.

La *Convention entre la République française, le Royaume d'Espagne et la Principauté d'Andorre relative à l'entrée, à la circulation, au séjour et à l'établissement de leurs ressortissants*, du 14 juin 2001, établit le principe de libre circulation des personnes ainsi que sa modalité d'application en ce qui concerne l'entrée, le séjour et l'établissement des nationaux espagnols et français en Andorre et établi le principe d'égalité de traitement en matière d'établissement. Il en est de même, pour les nationaux portugais, grâce à la *Convention entre la Principauté d'Andorre et la République portugaise relatif à l'entrée, la circulation, le séjour et l'établissement de ses nationaux*, du 1^{er} mars 2007.

Nonobstant, les mêmes Conventions limitent leur application en exigeant dix ans de résidence ininterrompue, en ce qui concerne :

- l'exercice de toute activité professionnelle non salariée, à l'exclusion des professions libérales;
- la participation au capital des sociétés commerciales andorranes;
- et l'exercice des fonctions d'administration ou de représentation de ces dernières.

En outre, les ressortissants d'une des Parties contractantes pourront exercer une profession libérale sur le territoire d'une des autres Parties, dans des conditions les plus favorables qui pourraient être convenues à cet égard entre la Principauté d'Andorre et la Communauté européenne.

Le Gouvernement d'Andorre s'active actuellement sur un projet d'ouverture économique par lequel il est prévu la possibilité de développer, entre autres, des

activités économiques sans un minimum de temps de résidence et de créer de sociétés avec 100% de capital étranger. L'ouverture économique permettra l'établissement des professions libérales qui seront soumises à une condition de réciprocité. De plus, l'Andorre est engagée dans un processus d'approximation à l'Union Européenne qui pourra se traduire par un accès progressif au Marché Intérieur et par la création d'un nouveau cadre institutionnel qui respecte les particularités des petits états d'accord avec la Déclaration 3 de l'article 8 du Traité de Lisbonne : « *L'Union prendra en compte la situation particulière des pays de petite dimension territoriale entretenant avec elle des relations spécifiques de proximité* »

Avis du Comité

Au vu des informations fournies par les autorités andorranes, le Comité apprécie la volonté du Gouvernement de contribuer au développement de la législation nationale en matière d'ouverture économique permettant l'exercice d'une activité lucrative dans la direction marquée par la Charte Sociale : en effet, l'appréciation du Comité sur le degré de libéralisme dans l'application des règlements existants se fonde sur les données statistiques relatives au taux de refus de permis de travail tant pour les premières demandes que pour les demandes de renouvellement.

Article 18§2 Simplification des formalités et réduction des droits et taxes

Situation en Andorre

La Loi organique de l'immigration prévoit au Titre XIV les taxes en matière d'immigration. Dans ce sens, les articles 135 à 137 définissent le concept et le fait générateur des taxes, déterminent les sujets obligés tributaires et les quotas et dettes tributaires.

En matière d'immigration, les taxes sont des impôts fixes qui sont générés par la prestation d'une des fonctions administratives suivantes: délivrance de diverses autorisations, des reçus, agréments et certificats ou duplicatas.

Dans ces cas, les employeurs, la personne qui demande le regroupement familial et l'individu de nationalité étrangère sont les sujets obligés tributaires en matière d'immigration. Ils doivent payer la taxe qui a été créée par la prestation d'un des services administratifs cités.

Le montant des taxes est déterminé chaque année par la *Loi du Budget Général de l'Etat*. Actuellement ces taxes oscillent entre 2,20€ à 179,90€, et en tout cas, les taxes devant être assumées par les personnes immigrantes n'excèdent en aucun cas les 21,30€, tandis que les employeurs prennent en charge des taxes les plus coûteuses.

En ce qui concerne la simplification des formalités en vigueur, le Service de l'Immigration a mis à la disposition des personnes qui souhaiteraient présenter une demande d'immigration, les documents qu'il faut remplir pour la présentation de cette demande et la description de la procédure à suivre selon les cas, par le biais du site web www.immigracio.ad.

Il existe aussi, un service de renseignement téléphonique qui délivre par voie de courrier électronique la documentation demandée.

De plus, le Service de l'Immigration fournit différents dépliants contenant toute l'information, en fonction des divers types d'autorisation d'immigration : résidence et travail, résidence temporaire, permis frontalier ou résidence passive, et renseigne à propos des organismes publics qui sont responsables du Service de l'Inspection du Travail et de la Bourse de Travail, pour tout ce qui concerne le domaine du travail, de la Caisse andorrane de Sécurité Sociale à propos des couvertures sanitaires et sociales, et dans le domaine de la formation d'adultes en ce qui concerne les cours de catalan pour une meilleure intégration au pays. Le Service de l'Immigration communique en outre de manière générale, les droits et les obligations, la durée de l'autorisation d'immigration et la procédure à appliquer pour sa rénovation.

Cependant, afin de garantir une information fiable de la façon la plus efficace possible, le Service de l'Immigration met aussi à la disposition des utilisateurs une adresse électronique qui permet de répondre immédiatement à toutes les questions des personnes intéressées. Finalement, le Service de l'Inspection du Travail, en tant qu'organe de contrôle du respect des normes du travail, fournit aux personnes intéressées les renseignements détaillés et nécessaires concernant le droit du travail. L'attention au public peut être faite directement si la personne se déplace aux bureaux du Service, ou bien par téléphone.

Le Service de l'Immigration accepte en plus que la demande d'une autorisation d'immigration puisse être aussi effectuée par l'entreprise qui lui offre le travail ou par un agent de gestion administratif mandaté à cet effet.

Avis du Comité

Au vu des informations fournies par les autorités andorranes, le Comité apprécie la volonté du Gouvernement de contribuer au développement de la législation nationale en matière d'ouverture économique permettant l'exercice d'une activité lucrative dans la direction marquée par la Charte Sociale : en effet, d'après le Comité, l'article 18§2 implique qu'il soit possible d'accomplir les formalités dans le pays de destination ainsi que dans le pays d'origine, d'obtenir le permis de séjour et de travail au cours d'une seule et même procédure, et enfin que les délais d'obtention des titres requis (permis de séjour/travail) soient raisonnables. Les droits de chancellerie et autres taxes dus pour la délivrance des titres requis ne doivent pas être excessifs ni, en tout état de cause, dépasser leur coût administratif.

Article 18§3 Assouplissement des réglementations

Situation en Andorre

Le Gouvernement de l'Andorre a approuvé le *Règlement régulateur des examens médicaux* le 28 d'octobre 2010, dans la volonté d'offrir un service plus personnalisé, agile et transparent qui garantisse de manière digne le respect des droits et des libertés des personnes, ainsi que le droit au travail, à la santé et au logement tout en protégeant l'état de santé de la population en général, conformément aux recommandations l'Organisation Mondiale de la Santé.

Avis du Comité

Au vu des informations fournies par les autorités andorranes, le Comité apprécie la volonté du Gouvernement de contribuer au développement de la législation nationale en matière d'ouverture économique permettant l'exercice d'une activité lucrative dans la direction marquée par la Charte Sociale : en effet, d'après le Comité, dans le cadre de l'article 18§3, les Etats sont tenus d'assouplir régulièrement les réglementations régissant l'emploi des étrangers dans divers domaines.

Article 19 Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance

Article 19§2 Départ, voyage et accueil

Article 19§4 Egalité en matière d'emploi, de droit syndical et de logement

Situation en Andorre

Le *Code du Travail* s'applique aux travailleurs étrangers qui résident légalement en Andorre de même que le principe général qui interdit la discrimination pour raison de naissance, race, sexe, orientation sexuelle, origine, religion, opinion ou tout autre condition personnelle ou sociale ainsi que pour affiliation ou pas à un syndicat.

De plus, le *Code du Travail* établit les mesures pour garantir de façon efficace le respect du principe de non discrimination moyennant entre autres:

- 1) L'interdiction de n'importe quel acte discriminatoire.
- 2) La déclaration de nullité de n'importe quel acte qui implique discrimination.
- 3) La régulation expresse des obligations de l'entrepreneur de s'abstenir de dire ou commettre un acte qui puisse offenser la dignité du travailleur et de respecter les principes d'égalité et de non discrimination.
- 4) La régulation expresse du droit du travailleur à développer son travail en égales conditions avec les autres et sans subir aucun traitement discriminatoire.
- 5) Les actions et omissions de l'entrepreneur qui soient contraires au principe de non discrimination sont considérés comme infractions très graves et sanctionnées (article 158.3 du *Code du Travail*).

L'article 45 du *Code du Travail* prévoit également que les travailleurs étrangers légalement établis en Andorre ont le droit de s'affilier a un syndicat ou association professionnelle et a défendre leurs intérêts professionnels et économiques d'accord avec les Lois en vigueur.

Le droit à avoir un logement digne est un des droits fondamentaux qui figure dans la Constitution de la principauté d'Andorre, plus précisément dans son article 33 : « les pouvoirs publics doivent promouvoir les conditions nécessaires pour que tout le monde puisse avoir un logement digne ».

Le Gouvernement a créé divers programmes d'aide au logement surtout pour garantir l'accès aux logements en location.

Ainsi, parmi les programmes d'aide en matière de logement il existe les aides à la location, les crédits à l'émancipation des jeunes, les crédits à l'installation, régulés par le *Règlement d'aide aux logements en location* du 8 juin 2011, la bourse de logement en location, l'exonération fiscale pour l'achat du premier logement et l'exonération fiscale de l'impôt sur la plus-value en cas de changement du logement de première résidence, auxquelles viennent s'ajouter les aides à la réhabilitation du parc immobilier.

Pour tous les programmes d'aide en matière de logement, les textes qui en régulent l'octroi, fixent à 5 ans le temps minimum exigé de résidence effective en Principauté pour les résidents étrangers qui souhaitent s'en bénéficier.

Actuellement les prix de l'immobilier ont baissé et l'offre reste importante. Les statistiques relatives aux aides octroyées montrent que la majorité des personnes qui les reçoivent sont des résidents étrangers.

En outre, les personnes qui doivent faire face à des difficultés économiques ont accès aux prestations économiques de l'action sociale établies par le *Règlement régulateur des prestations économiques d'assistance sociale* du 16 février 2011, tel que décrites à la réponse de l'article 16.

La proposition de modification de la Loi 35/2008 du Code du Travail mentionnée précédemment doit permettre la consolidation du principe de non discrimination et des autres principes énoncés dans les paragraphes 2 et 4.a et b de l'article 19.

La législation actuelle requiert 5 années de résidence pour pouvoir accéder aux aides aux logements en location. En conséquence, l'article 19.4 c) ne peut être accepté sans une modification de cette législation.

Avis du Comité

Tenant compte des informations fournies par les autorités andorranes, le Comité souhaite encourager l'Andorre à accepter l'article 19§2 et 19§4a et b, dont la mise en pratique est interprétée conformément aux paramètres principaux suivants : la reconnaissance du droit des travailleurs migrants à un traitement non moins favorable que celui des nationaux en matière (i) de rémunération et autres conditions d'emploi et de travail, et (ii) d'affiliation aux organisations syndicales et de jouissance des avantages offerts par les conventions collectives.

Pour ce qui concerne l'article 19§4c, au vu des informations fournies par les autorités andorranes à propos de difficultés d'acceptation de cette disposition, le Comité souhaite tout de même les encourager à poursuivre les efforts d'approximation aux exigences établies par la Charte Sociale : de ce point de vue, le Comité reconnaît aussi le droit des travailleurs migrants à un traitement non moins favorable que celui des nationaux en matière de logement.

Article 19§6 Regroupement familial

Situation en Andorre

Le Décret Législatif du 27 février 2008 qui publie la *Loi organique modifiée d'immigration* et ses modifications successives prévoit aux articles 87 à 98, la procédure et les conditions du regroupement familial.

D'autre part, le Ministère des Affaires étrangères est à la disposition de toute personne résidant en Principauté pour aider en tant que médiateur et intercéder en faveur des demandeurs de regroupement familial qui ont obtenu l'autorisation de résidence en Andorre, mais qui se confrontent à des refus de visas Schengen de la part des Consulats espagnols ou français de leur pays d'origine.

Le Gouvernement d'Andorre travaille en ce moment sur la modification de la Loi organique de l'immigration pour l'adapter à la réalité sociale de nos jours. La volonté du Gouvernement vise toujours à garantir la sauvegarde des droits sociaux des personnes qui résident régulièrement sur le territoire et de protéger leur situation de résidence et de travail. Du fait que ces travaux sont à un stade préliminaire, le Gouvernement d'Andorre n'est pas en mesure de se prononcer encore sur la possibilité de ratifier l'article 19, paragraphes 6, 8 et 10. Cependant dès qu'il sera en mesure de le faire, dans le cadre des travaux législatifs énoncés, le Gouvernement étudiera cette possibilité.

Avis du Comité

Au vu des informations fournies par les autorités andorranes, le Comité apprécie la volonté du Gouvernement de contribuer au développement de la législation nationale en matière d'immigration dans la direction marquée par la Charte Sociale : en effet, d'après le Comité, les Etats doivent permettre à la famille d'un migrant établi légalement sur leur territoire de l'y rejoindre. Les enfants du travailleur admis au titre du regroupement familial sont ceux à charge et non mariés qui n'ont pas atteint l'âge limite fixé par la législation du pays d'accueil.

Article 19§8 Garanties relatives à l'expulsion

Situation en Andorre

Le Décret Législatif du 27 février 2008 qui publie la *Loi organique modifiée d'immigration* et ses modifications successives garantit les libertés fondamentales et favorise l'intégration des étrangers. Les conditions et les critères de l'octroi, du renouvellement et de l'annulation des autorisations d'immigration sont établis de façon précise.

D'autre part, en réponse à un mandat constitutionnel pour développer l'article 22 de la Constitution andorrane, la Loi définit le concept de « résident » et détaille les procédures de protection spécifiques dont bénéficie la personne contre les décisions de l'administration. L'article 22 de la Constitution prévoit que le non renouvellement de la condition de résident ou l'expulsion de la personne qui réside légalement dans le pays ne pourra être acceptée que pour les raisons et selon les termes prévus par la Loi, sur la base d'une résolution judiciaire ferme et si la personne intéressée exerce son droit à la juridiction.

La Loi organique d'Immigration prévoit :

- l'expulsion administrative comme mesure de prévention de l'ordre public et
- l'expulsion administrative comme mesure d'exécution forcée (l'exécution forcée s'applique à la personne migrante qui a reçu une notification conforme elle se trouvait en situation irrégulière et qui n'a pas abandonné le territoire de la principauté d'Andorre dans les délais fixés).

Le Gouvernement d'Andorre travaille en ce moment sur la modification de la Loi organique de l'immigration pour l'adapter à la réalité sociale de nos jours. La volonté du Gouvernement vise toujours à garantir la sauvegarde des droits sociaux des personnes qui résident régulièrement sur le territoire et de protéger leur situation de résidence et de travail. Du fait que ces travaux sont à un stade préliminaire, le Gouvernement d'Andorre n'est pas en mesure de se prononcer encore sur la possibilité de ratifier l'article 19, paragraphes 6, 8 et 10. Cependant i dès qu'il sera en mesure de le faire, dans le cadre des travaux législatifs énoncés, le Gouvernement étudiera cette possibilité.

Avis du Comité

Au vu des informations fournies par les autorités andorranes, le Comité apprécie la volonté du Gouvernement de contribuer au développement de la législation nationale en matière d'immigration dans la direction marquée par la Charte Sociale : en effet, d'après le Comité, les Etats doivent interdire en droit l'expulsion des migrants qui résident régulièrement sur leur territoire, sauf s'ils menacent la sécurité nationale ou contreviennent à l'ordre public ou aux bonnes mœurs.

Article 19§10 Egalité de traitement pour les travailleurs indépendants

Situation en Andorre

Le Gouvernement d'Andorre travaille en ce moment sur la modification de la Loi organique de l'immigration pour l'adapter à la réalité sociale de nos jours. La volonté du Gouvernement vise toujours à garantir la sauvegarde des droits sociaux des personnes qui résident régulièrement sur le territoire et de protéger leur situation de résidence et de travail. Du fait que ces travaux sont à un stade préliminaire, le Gouvernement d'Andorre n'est pas en mesure de se prononcer encore sur la possibilité de ratifier l'article 19, paragraphes 6, 8 et 10. Cependant i dès qu'il sera en mesure de le faire, dans le cadre des travaux législatifs énoncés, le Gouvernement étudiera cette possibilité.

Avis du Comité

Au vu des informations fournies par les autorités andorranes, le Comité apprécie la volonté du Gouvernement de contribuer au développement de la législation nationale en matière d'immigration dans la direction marquée par la Charte Sociale.

Article 21 Droit des travailleurs à l'information et à la consultation

Situation en Andorre

Se référer à ce qui a été exposé à l'article 6.

Avis du Comité

Tenant compte des informations fournies par les autorités andorranes, le Comité souhaite encourager l'Andorre à accepter cette disposition, dont la mise en pratique est interprétée conformément aux paramètres principaux suivants : les salariés et/ou de leurs représentants (syndicats, délégués du personnel, représentants des comités d'hygiène et de sécurité, comités d'entreprise) doivent être informés sur tout ce qui touche à leur environnement professionnel, sauf si la bonne marche de l'entreprise exige que certaines informations confidentielles ne soient pas divulguées.

Article 22 Droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

Situation en Andorre

Dans la législation nationale les dispositions qui régissent les droits prévus à l'article 22 de la Charte sont :

- L'article 111 du *Code du travail* prévoit le droit d'information et de consultation des délégués du personnel.
- L'article 26 de la *Loi de la sécurité et la santé au travail* prévoit le droit d'information, de consultation et de participation des délégués de prévention.

Se référer également à ce qui a été exposé à l'article 6.

Avis du Comité

Tenant compte des informations fournies par les autorités andorranes, le Comité souhaite encourager l'Andorre à accepter cette disposition, dont la mise en pratique est interprétée conformément aux paramètres principaux suivants : selon l'article 22 les salariés et/ou leurs représentants (syndicats, délégués du personnel, représentants des comités d'hygiène et de sécurité, comités d'entreprise) doivent jouir du droit effectif de participer à la prise des décisions et au contrôle du respect des règlements dans tous les domaines visés par cette disposition. Le droit de prendre part à l'organisation des services et facilités sociaux et socioculturels, ne concerne que les entreprises qui disposent de tels services et des facilités.

Article 24 Droit à la protection en cas de licenciement

Situation en Andorre

La législation nationale prévoit le licenciement sans cause lié dans tous les cas à un préavis d'un jour par mois travaillé avec un maximum de 90 jours et à une indemnité de licenciement de 25 jours par an travaillé avec un maximum de 365 jours.

Les autres types de licenciements prévus par la législation nationale doivent être justifiés et s'ajusteraient aux exigences de l'article 24 de la Charte sociale révisée.

En ce qui concerne le licenciement pour causes objectives, basé sur le fonctionnement de l'entreprise, le Code énumère les causes et indique les formalités et les procédures.

En ce qui concerne le licenciement disciplinaire pour cause de manquements graves des obligations du travailleur le Code énumère les causes du licenciement et les formalités ainsi que les procédures à suivre.

Quant aux conditions de réparation exigées par l'article 24 de la Charte Sociale révisée, elles consistent en une indemnité adéquate ou une autre réparation appropriée. Il faut distinguer entre les différentes situations que prévoit le Code du travail :

Dans les cas où le licenciement soit déclaré judiciairement comme injustifié, irrégulier ou fait indument, le travailleur a droit à une indemnisation d'un mois et demi par an travaillé avec un maximum de trente mois.

Dans les cas d'un licenciement basé sur un fait discriminatoire l'indemnisation ne peut être inférieure au salaire de trois mois par année travaillée - ou bien le travailleur a le droit d'exiger sa réintégration dans l'entreprise avec la réparation de l'acte de discrimination et l'indemnisation du préjudice occasionné qui doit être fixé par la juridiction compétente. Ceci s'applique également dans les cas de licenciement injustifié d'une femme enceinte.

Dans le cas d'un licenciement disciplinaire ou pour cause objective postérieurement déclarée injustifiée ou indument réalisée, il existe aussi la possibilité de réintégrer l'entreprise au lieu de recevoir l'indemnisation d'un mois et demi de salaire par an travaillé.

En ce qui concerne l'article 24, le Gouvernement peut avancer d'ores et déjà qu'il sera très compliqué à court ou moyen terme de supprimer le licenciement sans cause, accompagné toutefois du préavis et/ou de l'indemnité qui ont été mentionnés.

Avis du Comité

Au vu des informations fournies par les autorités andorranes, le Comité apprécie la volonté du Gouvernement de contribuer, malgré les obstacles concernant le licenciement sans cause, au développement de la législation nationale dans le domaine des possibilités de réintégration et d'indemnisation en cas de licenciement dans la direction marquée par la Charte Sociale : en effet, d'après le Comité, tous les salariés liés par un contrat de travail ont le droit à une protection en cas de licenciement. Un salarié ayant fait l'objet d'un licenciement sans motif valable doit se voir accorder une indemnité adéquate ou une autre réparation appropriée.

Article 25 Droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur

Situation en Andorre

La législation nationale ne prévoit pas une institution de garantie spécifique. Le *Code du travail* définit comme des crédits privilégiés le salaire fixe dû, les heures supplémentaires dues, les primes et autres avoirs dus et les intérêts de ces concepts.

Le Code dispose expressément que les indemnisations pour licenciement n'ont pas la considération de crédit privilégié.

Le Décret du 4 octobre 1969 relatif à la cessation de paiement et la liquidation judiciaire, considère également que le salaire bénéficie d'un privilège général sur la totalité des biens meubles ou immeubles. De plus, il est prévu la remise, immédiate et provisionnelle, d'une somme équivalente au salaire d'un mois dans la mesure où il y ait des fonds disponibles.

Avis du Comité

Au vu des informations fournies par les autorités andorranes, le Comité apprécie la volonté du Gouvernement de contribuer au développement de la législation nationale en ce qui concerne la considération du salaire comme crédit privilégié dans la direction marquée par la Charte Sociale : en effet, d'après le Comité, le droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur doit être garanti. Les Etats qui ont accepté cette disposition jouissent d'une marge d'appréciation quant à la forme de protection des créances des travailleurs. L'article 25 n'exige pas l'existence d'une institution de garantie spécifique.

Article 27 Droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement

Article 27§1 Participation à la vie professionnelle

Article 27§2 Congé parental

Article 27§3 Illégalité du licenciement pour motif de responsabilités familiales

Situation en Andorre

Le *Code du travail* énonce comme principe général celui de non discrimination en raison de la naissance, race, sexe, orientation sexuelle, origine, religion, opinion ou n'importe quelle autre condition personnelle ou sociale ainsi que pour cause d'affiliation ou non affiliation à un syndicat.

La non discrimination pour cause d'accomplissement des obligations familiales peut être considérée comme «autre condition personnelle» et par conséquent, les mesures prévues de protection (nullité des actes discriminatoires, indemnités dissuasive, proportionnée et suffisamment réparatrice pour la victime, ainsi que

l'option à la réintégration dans l'entreprise et à l'indemnisation) lui seraient également applicables.

Le *Code du travail*:

- garantit le droit au congé maternité ou pour adoption;
- le lieu de travail, les droits d'ancienneté et les avantages sociaux sont aussi pleinement garantis étant donné que les périodes de congé maternité ou pour adoption sont considérées comme une période de suspension du contrat de travail, donc la relation de travail n'est pas rescindée mais est en suspension jusqu'au moment du retour où la personne reprend son poste de travail dans les mêmes conditions convenues;
- la période de suspension du contrat de travail pour congé maternité génère un droit de vacances;
- la Loi prévoit des mesures concrètes et dissuasives pour l'entrepreneur et suffisamment réparatrices pour l'employée, afin de prévenir la discrimination envers la femme à cause de sa maternité et de garantir son droit effectif au travail.

Le Code établit aussi:

- la possibilité tant pour le père comme pour la mère, indistinctement, de bénéficier du congé maternité, à partir des six semaines postérieures à l'accouchement, et en ce qui concerne l'adoption, pendant toute ou une partie de la période du congé;
- le congé de paternité pour une durée de deux semaines à demande du père;
- la possibilité de demander un permis non rémunéré en raison de la naissance ou de l'adoption d'un fils ou en raison de l'accueil familial d'un des parents;
- la possibilité de demander des permis rémunérés de deux heures pour allaiter le nouveau né, indistinctement le père ou la mère jusqu'aux 9 mois postérieurs à l'accouchement;
- un permis de trois jours calendaires rémunérés pour les pères au moment de l'accouchement ou de l'arrivée de l'enfant adopté.

De plus, la *Loi de la sécurité sociale* du 3 octobre 2008 prévoit que:

- la prestation économique pour maternité et paternité couvre la perte de revenus à conséquence du congé pris après un accouchement ou une adoption;
- la prestation économique pour risque pendant la grossesse couvre la perte de revenus à conséquence d'un congé pris pendant la grossesse conformément à la régulation établie par la *Loi relative à la sécurité et à la santé au travail* du 18 décembre 2008.

Pour ce qui est de l'article 27, la proposition de modification de la Loi 35/2008 du Code du Travail doit permettre la consolidation de l'égalité des chances des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Opinion du Comité

Au vu des informations fournies par les autorités andorranes, le Comité apprécie la volonté du Gouvernement de contribuer au développement de la législation nationale en matière de consolidation de la l'égalité de chances des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans la direction marquée par la Charte Sociale : en effet, d'après le Comité les Etats doivent prendre des mesures pour assurer que les travailleurs ayant des responsabilités familiales ne soient pas discriminés en raison de ces responsabilités et les aider à rester sur le marché du travail, à y entrer ou y retourner ; ils sont tenus également, aux termes de l'article 27§2, de prévoir la

possibilité pour chaque parent d'obtenir un congé parental ; et les responsabilités familiales ne peuvent constituer un motif valable de licenciement.

Article 28 Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder

Situation en Andorre

Le *Code du travail* prévoit que le délégué du personnel:

- ne peut pas être licencié, ni sanctionné pendant son mandat ni pendant l'année suivante pour cause de ses fonctions. Il est toutefois établi une exception, si le mandat s'achève par sa révocation ou sa démission et par le licenciement pour cause disciplinaire;
- il est expressément interdit qu'il soit l'objet de discrimination dans sa promotion économique ou professionnelle à cause de sa tâche de représentation;
- jouit d'une priorité de permanence dans l'entreprise face aux autres travailleurs dans le cas où le licenciement réponde à des nécessités d'amortissement des lieux de travail pour causes économiques, techniques, d'organisation ou de production.

Une fois achevé le mandat, le délégué du personnel est protégé face à n'importe quel acte discriminatoire:

- par le principe de nullité des actes discriminatoires ;
- dans le cas d'un licenciement basé sur un fait discriminatoire, l'indemnisation prévue pour ce type de licenciement ou la réintégration avec réparation de l'acte discriminatoire et l'indemnisation du préjudice causé qui doit être fixé judiciairement.

En ce qui concerne la disponibilité du temps pour l'exercice des fonctions des délégués du personnel :

- Le *Code du travail* prévoit un crédit mensuel de 4 heures rémunérées et il admet la possibilité de l'augmenter par voie de convention collective.
- Le temps utilisé dans les négociations de conventions collectives est rétribué comme temps de travail ordinaire.
- La Loi de la sécurité et la santé au travail prévoit que le temps destiné aux fonctions des délégués de prévention des travailleurs soit rémunéré comme temps de travail effectif avec le justificatif de l'activité développée.

Les réunions peuvent avoir lieu dans les locaux en dehors des heures de travail avec une communication minimale préalable à l'entrepreneur de 48 heures.

Avis du Comité

Tenant compte des informations fournies par les autorités andorranes, le Comité souhaite encourager l'Andorre à accepter cette disposition, dont la mise en pratique est interprétée conformément aux paramètres principaux suivants : cette disposition garantit le droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et à certaines facilités. Il complète l'article 5 qui confère un droit similaire aux représentants syndicaux.

Article 29 Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs

Situation en Andorre

Le *Code du travail* ne prévoit aucune procédure relative aux licenciements collectifs mais il prévoit le licenciement pour causes objectives liées à une réduction ou à la transformation des activités de l'entreprise.

Une des modalités du licenciement pour cause objective est basée sur des motifs économiques, techniques, d'organisation ou de production. Dans ce cas, le licenciement ne peut toucher plus de 10% des travailleurs de chaque centre de travail dans une période de 6 mois

Avis du Comité

Tenant compte des informations fournies par les autorités andorranes, le Comité souhaite encourager l'Andorre à accepter cette disposition, dont la mise en pratique est interprétée conformément aux paramètres principaux suivants : l'article 29 ne définit pas le licenciement collectif. Le Comité a précisé qu'il s'agit des licenciement collectifs au sens de licenciements concernant une pluralité de salariés dans le cadre d'une unité de temps à préciser par la loi, intervenant pour des motifs non inhérents à la personne des travailleurs et consécutifs à la réduction ou à la transformation des activités de l'entreprise.

Article 31 Droit au logement

Article 31§3 Coût du logement

Situation en Andorre

Veillez vous référer à la réponse donnée à l'article 16 et 19, alinéa 4 c).

Avis du Comité

Au vu des informations fournies par les autorités andorranes à propos de difficultés d'acceptation de cette disposition, le Comité souhaite tout de même les encourager à poursuivre les efforts d'approximation aux exigences établies par la Charte Sociale : de ce point de vue, le Comité a déclaré qu'il incombe aux Etats de prévoir des aides au logement pour les personnes aux revenus modestes et les catégories défavorisées de la population. L'allocation logement est un droit individuel : tous les ménages qui y ont droit doivent la percevoir effectivement ; des voies de recours doivent être prévus en cas de refus de l'allocation.

ANNEXE 1

ANDORRE ET LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Situation de l'Andorre au 31 mars 2012

Ratifications											
L'Andorre a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 12/11/2004, en acceptant 79 paragraphes.											
Elle n'a pas accepté le Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives											
<i>Tableau de Dispositions acceptées</i>											
1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	3.1
3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	5	6.1	6.2	6.3
6.4	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	7.8	7.9	7.10	8.1
8.2	8.3	8.4	8.5	9	10.1	10.2	10.3	10.4	10.5	11.1	11.2
11.3	12.1	12.2	12.3	12.4	13.1	13.2	13.3	13.4	14.1	14.2	15.1
15.2	15.3	16	17.1	17.2	18.1	18.2	18.3	18.4	19.1	19.2	19.3
19.4	19.5	19.6	19.7	19.8	19.9	19.10	19.11	19.12	20	21	22
23	24	25	26.1	26.2	27.1	27.2	27.3	28	29	30	31.1
31.2	31.3										
								Grisée = dispositions acceptées			
Situation de la Charte en droit interne											
En application de l'article 3(4) de la Constitution : « Les traités et les accords internationaux s'intègrent dans l'ordre juridique andorran dès leur publication au Butlletí Oficial del Principat d'Andorra, et ne peuvent être modifiés ou abrogés par la loi. »											
Rapports *											
Entre 2008 et 2011, l'Andorre a soumis 5 rapports sur l'application de la Charte révisée.											
Le 4^e rapport , soumis le 20/12/2010, concerne les dispositions de la Charte révisée de groupe thématique 4 relatives au thème « Emploi, formation et égalité des chances » (articles 7, 8, 16, 17, 19, 27 and 31). Les conclusions portant sur ces dispositions ont été publiées en janvier 2012.											
Le 5^e rapport , soumis le 20/12/2010, concerne les dispositions acceptées du groupe thématique 1 relatives au thème « Emploi, formation et égalité des chances » à savoir :											
<ul style="list-style-type: none">- droit au travail (article 1) ;- droit à l'orientation professionnelle (article 9) ;- droit à la formation professionnelle (article 10) ;- droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté (article 15) ;- droit des femmes et des hommes à l'égalité des chances (article 20).											
Les conclusions portant sur ces dispositions seront publiées en décembre 2012.											
<hr/> <small>* Selon le système de rapports, décidé en 2006 par le Comité des Ministres, les dispositions de la Charte de 1961 et la Charte révisée ont été divisées en quatre groupes thématiques. Les Etats soumettent un rapport sur les dispositions relatives à un groupe thématique chaque année ; ainsi chaque disposition de la Charte fait l'objet d'un rapport une fois tous les quatre ans.</small>											

Situation de l'Andorre au regard de l'application de la Charte révisée

Cas de non-conformité

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »

► *article 20 – Droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe*

L'aménagement de la charge de la preuve n'est pas garanti pour les personnes qui allèguent une discrimination fondée sur le sexe.

([Conclusions 2008](#))

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »

► *article 13§1 – Droit à une assistance sociale et médicale – Droit à une assistance appropriée pour toute personne dans le besoin*

Les ressortissants étrangers résidant légalement en Andorre sont soumis à une condition de durée de résidence excessive pour avoir droit à l'assistance sociale.

([Conclusions 2009](#))

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

Aucune situation de non-conformité.

Groupe thématique 4 « Emploi, formation et égalité des chances »

► *article 17§1 – Droit des enfants et des jeunes à une protection sociale, juridique et économique - Assistance, éducation, formation*

Il n'est pas expressément interdit d'infliger des châtiments corporels au sein du foyer familial, en milieu scolaire et en institution.

([Conclusions 2011](#))

Le Comité européen des Droits sociaux n'a pas été en mesure d'apprécier si les droits suivants sont respectés et a invité le gouvernement andorran à donner, dans son prochain rapport, plus d'informations sur les dispositions suivantes :

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »

(Rapport à soumettre au plus tard le 31 octobre 2011)

- article 1§§2 and 4 - Conclusions 2008
- article 9 – Conclusions 2008
- article 10§§1, 2 and 5 – Conclusions 2008
- article 15§§1, 2 and 3 - Conclusions 2008

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »

(Rapport à soumettre au plus tard le 31 octobre 2012)

- article 3§§1, 2, 3 and 4 – Conclusions 2009
- article 11§§1 and 3 – Conclusions 2009

- ▶ article 12§§1, 2 and 4 – Conclusions 2009
- ▶ article 13§4– Conclusions 2009
- ▶ article 23 – Conclusions 2009

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

(Rapport à soumettre avant le 31 octobre 2013)

- ▶ article 2§§4 et 7 – Conclusions 2010
- ▶ article 4§§1 et 4 – Conclusions 2010
- ▶ article 5 – Conclusions 2010

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »

(Rapport à soumettre avant le 31 octobre 2014)

- ▶ article 7§§1, 3, 5, 9 et 10 – Conclusions 2011
- ▶ article 19§§1 et 3 – Conclusions 2011
- ▶ article 31§§1 et 2– Conclusions 2011

ANNEXE 2

REUNION SUR LES DISPOSITIONS NON ACCEPTEES DE LA CHARTE PAR ANDORRE

Andorre-la-Vieille, le 18 février 2011

Programme

09h00

Départ de l'hôtel vers le Gouvernement de la principauté d'Andorre. La délégation du Conseil de l'Europe sera accompagnée de son S. E. M Jordi Torres, Ambassadeur Représentant de la principauté d'Andorre auprès du Conseil de l'Europe et de Mme Maria Ubach, Directrice des Affaires Multilatérales et de Coopération du Ministère des Affaires étrangères et des Relations institutionnelles.

9.15 – 9.30

Remarques introductives

S. E. M Jordi Torres, Ambassadeur Représentant de la principauté d'Andorre auprès du Conseil de l'Europe

Ramon Prieto Suarez, service de la Charte sociale européenne, Conseil de l'Europe

Composition de la délégation andorrane :

- S. E. M Jordi Torres, Ambassadeur Représentant de la principauté d'Andorre auprès du Conseil de l'Europe
- Mme Magda Mata, Secrétaire d'Etat de l'Egalité et du Bien-Être, Ministère de la Santé du Bien-Être et du Travail
- M. Jesus de Tena, Secrétaire d'Etat de la Santé et du Travail, Ministère de la Santé du Bien-Être et du Travail
- Mme Sònia Llorens, Directrice du Logement, Ministère de l'Economie et des Finances
- Mme Maria Geli, Directrice du Travail, Ministère de la Santé du Bien-Être et du Travail
- Mme Maria Ubach, Directrice des Affaires multilatérales et Coopération, Ministère des Affaires étrangères et des Relations institutionnelles
- Mme Isabel Orobitg, Avocate du Ministère de l'Intérieur
- Mme Anna Estel, agent technique au Département des Affaires multilatérales du Ministère des Affaires étrangères et des Relations institutionnelles
- Mme Cristina Mota, agent technique au Département des Affaires juridiques du Ministère des Affaires étrangères et des Relations institutionnelles

Présentation des dispositions de la Charte sociale européenne révisée non acceptées par l'Andorre

9.30 – 10.45

Droits de travail : Article 6§§1, 2, 3 et 4, Article 21, Article 22, Article 28 et Article 29

Petros Stangos, Membre du Comité européen des droits sociaux

Présentation de la situation en Andorre

Débat

- 10.45 – 11.00** **Pause café**
- 11.00 – 11.45** **Droits liés à l'emploi : Article 18§§1, 2 et 3, Article 24 et Article 25**
- Luis Jimena Quesada, Président du Comité européen des droits sociaux
- Présentation de la situation en Andorre
- Débat
- 11.45 – 12.30** **Droits liés aux enfants, familles et migrants : Article 16, Article 19§§2, 4, 6, 8 et 10, Article 27§§1, 2 et 3, Article 31§3**
- Luis Jimena Quesada, Président du Comité européen des droits sociaux, et Ramon Prieto Suarez, service de la Charte sociale européenne, Conseil de l'Europe
- Présentation de la situation en Andorre
- Débat
- 12.30 – 13.30** **La procédure de réclamations collectives : acceptation par l'Andorre**
- Luis Jimena Quesada et Petros Stangos, Membres du Comité européen des droits sociaux
- Débat
- Débat final et clôture de la réunion**
- 13.30 – 15.00** **Déjeuner offert par le Ministère des Affaires étrangères et des Relations institutionnelles au restaurant *Bon dia Café***
-

Contact :

Mme Maria Ubach

Portable : (00376) 330 628

Ministère : (00376) 875 704

ANNEXE 3



Déclaration du Comité des Ministres sur le 50e anniversaire de la Charte sociale européenne

adoptée par le Comité des Ministres le 12 octobre 2011, lors de la 1123e réunion des Délégués des Ministres

Le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe,

Considérant la Charte sociale européenne, ouverte à la signature à Turin le 18 octobre 1961 et révisée à Strasbourg le 3 mai 1996 (« la Charte ») ;

Réaffirmant que tous les droits de l'homme sont universels, indissociables, interdépendants et intimement liés ;

Réitérant son attachement à la dignité humaine et à la protection de tous les droits de l'homme ;

Soulignant que la jouissance des droits de l'homme doit être assurée sans aucune discrimination ;

Réitérant sa détermination à édifier des sociétés solidaires en garantissant un accès équitable aux droits sociaux, en luttant contre l'exclusion et en protégeant les groupes vulnérables ;

Soulignant l'importance particulière des droits sociaux et de leur respect en temps de crise économique, notamment pour les personnes appartenant à des groupes vulnérables ;

A l'occasion du 50e anniversaire de la Charte,

1. Réaffirme solennellement le rôle fondamental de la Charte pour garantir et promouvoir les droits sociaux sur notre continent ;
2. Se félicite du grand nombre de ratifications intervenues depuis le Deuxième Sommet des Chefs d'Etat et de Gouvernement, à l'occasion duquel il a été décidé de promouvoir et mettre pleinement en œuvre la Charte, et appelle les Etats membres qui n'ont encore pas ratifié la Charte sociale européenne révisée à envisager de le faire ;
3. Reconnaît la contribution du mécanisme des réclamations collectives pour promouvoir la mise en œuvre des droits sociaux, et appelle les Etats membres n'ayant pas encore accepté le système de réclamations collectives à envisager de le faire ;

4. Exprime sa détermination à garantir l'efficacité de la Charte sociale à travers un système de rapports approprié et efficace et, là où elle s'applique, la procédure de réclamations collectives ;
5. Se félicite des nombreux exemples de mesures prises par les Etats parties pour mettre en œuvre et respecter la Charte, et appelle les gouvernements à tenir compte, de manière appropriée, de l'ensemble des observations faites dans les conclusions du Comité européen des Droits sociaux et dans les rapports du Comité gouvernemental ;
6. Affirme sa détermination à soutenir les Etats parties dans leurs efforts pour mettre leurs situations nationales en conformité avec la Charte et à s'assurer de l'expertise et de l'indépendance du Comité européen des Droits sociaux ;
7. Invite les Etats membres et les organes pertinents du Conseil de l'Europe à accroître leurs efforts de sensibilisation à la Charte au niveau national auprès des professions juridiques, des universitaires et des partenaires sociaux ainsi que pour informer le grand public sur ses droits.