



23/10/2015

RAP/RCha/AND/9(2016)

CHARTRE SOCIALE EUROPENNE

9e rapport sur la mise en œuvre de la
Charte sociale européenne

soumis par

LE GOVERNMENT DE L'ANDORRE

Articles 1, 9, 10, 15, 18 et 20 pour la période
01/01/2011 – 31/12/2014



Rapport enregistré par le Secrétariat le
23 octobre 2015

CYCLE 2016

**RAPPORT D'APPLICATION DE
LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE (REVISEE)
DU CONSEIL DE L'EUROPE
Troisième cycle
(2011-2014)**

Période de référence : 1/01/2011 à 31/12/2014

Groupe 1 : Emploi – formation égalité des chances

SOMMAIRE

Introduction

.....page 3

Article 1- Droit au travail

Paragraphe 1page 4

Paragraphe 2page 39

Paragraphe 3page 62

Paragraphe 4.....page 66

Article 9- Droit à l'orientation professionnelle

.....page 69

Article 10- Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 1page 77

Paragraphe 2page 89

Paragraphe 3page 94

Paragraphe 4page 99

Paragraphe 5page 101

Article 15- Droits des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté

Paragraphe 1page 104

Paragraphe 2page 120

Paragraphe 3page 129

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

Paragraphe 4page 138

Article 20- Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

.....page 139

INTRODUCTION

Les réponses de ce rapport concernent les dispositions acceptées des articles suivants appartenant au groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances » :

- 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 à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Etats Parties (article 18),
- droit des femmes et des hommes à l'égalité des chances (article 20)

ARTICLE 1 : DROIT AU TRAVAIL

Article 1 PAR. 1

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties contractantes s'engagent : à reconnaître comme l'un de leurs principaux objectifs et responsabilités, la réalisation et le maintien du niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi en vue de la réalisation du plein emploi ; »

Au cours de la période de référence comprise entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2014, les politiques actives de l'emploi ont été l'une des priorités du Gouvernement. Plusieurs mesures ont été prises pour favoriser l'emploi, qui ont évolué en même temps que la conjoncture économique, avec pour objectif commun de minimiser l'impact des pertes d'emploi.

La réglementation régissant le Service pour l'emploi est la même que celle décrite dans le rapport 2011, excepté certaines modifications visant à l'adapter aux différentes problématiques qui sont apparues en raison de la crise économique : en effet, pendant cette période et dans le cadre des politiques actives de l'emploi, la priorité a été accordée à une série de programmes en faveur de l'emploi et de la formation, à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé, pour permettre de renverser la tendance de l'emploi à court et long terme.

1. Cadre Juridique

Le [Décret du 31 juillet 2002 portant création du Service pour l'emploi de la Principauté d'Andorre \(Decret de creació del servei d'ocupació del Principat d'Andorra\) \(BOPA n°60, année 14, 14/08/2002\)](#) établit les objectifs, les fonctions, les principes de fonctionnement et l'organisation du Service pour l'emploi. Ce service a été créé pour que le Gouvernement puisse disposer des données nécessaires à l'exercice de ses compétences en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'immigration.

- [Décret du 31 juillet 2008 portant modification du décret du 31 juillet 2002 portant création du Service pour l'emploi de la Principauté d'Andorre \(Decret de modificació del Decret de creació del Servei d'Ocupació del Principat d'Andorra\) \(BOPA n°37, année 21, 14/01/09\)](#)

En raison de l'évolution du marché du travail, il a semblé approprié d'effectuer une première modification de certains articles, notamment ceux relatifs à la formation professionnelle, au fonctionnement du service et aux obligations des usagers.

- [Décret du 23 juin 2010 portant modification du décret du 31 juillet 2002 portant création du Service pour l'emploi de la Principauté d'Andorre \(Decret de modificació del Decret de creació del Servei d'Ocupació del Principat d'Andorra\) \(BOPA n°37, année 22, 30/06/2010\)](#)

Neuf mois après la création d'une prestation financière de l'aide sociale pour chômage involontaire, dont les bénéficiaires sont soumis à l'obligation de s'inscrire auprès du Service pour l'emploi et de suivre un parcours d'orientation/formation professionnelle, un premier bilan a été dressé et a mis en évidence le besoin de modifier les décrets afférents, afin d'adapter certains cas précis qui affectent la relation entre les deux règlements.

La modification du Décret portant création du Service pour l'emploi concerne essentiellement les articles relatifs à l'intermédiation, ainsi qu'au suivi et au contrôle du respect du contrat de réinsertion active des bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire.

- [Décret du 7 juillet 2010 portant création et fonctionnement du Bureau permanent pour la formation en entreprise \(Decret de creació i funcionament de la Taula permanent per a la formació en el treball\)](#) (BOPA n°39, année 22, 14/07/2010)

Le Bureau permanent pour la formation en entreprise est composé de représentants des partenaires sociaux, des associations patronales et organisations syndicales, de la Chambre du Commerce, de l'Industrie et des Services, et du Gouvernement (Ministère chargé de l'emploi et Ministère chargé de l'éducation). Il s'agit d'un organe consultatif du Gouvernement en matière de formation professionnelle et continue en entreprise.

Ce Bureau a pour objet la promotion de la formation professionnelle en Andorre. Ses fonctions consultatives consistent en l'élaboration de propositions, de rapports et d'études, ainsi que l'évaluation des actions menées, relevant de ses domaines de compétence.

- [Décret du 1er juillet 2010 portant approbation du Règlement relatif à la promotion des politiques actives de l'emploi \(Decret d'aprovació del Reglament per al foment de polítiques actives d'ocupació\)](#) (BOPA n°38, année 22, 07/07/2010)

Ce règlement établit les conditions générales de mise en place et de développement des politiques actives de l'emploi, y compris les mesures en faveur du recrutement et de la formation des personnes actives ou au chômage. Il prête une attention particulière aux groupes qui rencontrent davantage de difficultés pour accéder à l'emploi et aux secteurs économiques dont la demande en main-d'œuvre est moindre.

Remarque : Voir à l'Annexe I, l'évolution du cadre juridique général en matière d'emploi

2. Évolution des politiques actives de l'emploi (2011-2014)

Pendant la période de référence, les politiques actives de l'emploi ont été l'une des priorités du Gouvernement, afin de renverser la situation de chômage due à la destruction générale d'emplois en raison de la crise économique, qui a affecté la population en général. Différentes mesures ont été prises en ce sens.

2.1. Mesures en faveur de l'emploi et de la formation dans le secteur privé

2.1.1. Mesures en faveur de l'emploi et de la formation dans le secteur privé (2011)

En 2011, le Gouvernement a approuvé deux programmes en faveur de l'emploi et de la formation dans le secteur privé, adoptés par consensus avec les partenaires sociaux au sein du Bureau permanent pour la formation en entreprise.

[Décret du 10 novembre 2010 portant approbation du Règlement relatif au programme en faveur du recrutement de travailleurs du secteur de la construction et des secteurs connexes \(Decret d'aprovació del Reglament regulador del programa per al foment de la contractació de treballadors provinents del sector de la construcció i dels seus annexos\)](#) (BOPA n°65, année 22, 17/11/2010)

Ce programme favorise spécifiquement le recrutement des travailleurs ayant exercé leur activité et acquis leur expérience professionnelle dans le secteur de la construction et les secteurs connexes essentiellement, grâce à des subventions accordées aux entreprises qui embauchent ce type de travailleurs. En effet, ces secteurs ont été particulièrement touchés par la crise économique et, en raison de leur profil professionnel, la reconversion de ces travailleurs est difficile.

- Décret du 10 novembre 2010 portant approbation du Règlement relatif au programme en faveur de l'emploi et de la formation pratique et théorique en entreprise (Decret d'aprovació del Reglament regulador del programa per al foment de l'ocupabilitat i la formació pràctica i teòrica en el si de l'empresa) (BOPA n°65 du 17/11/2010)

L'objectif est d'améliorer le taux d'activité de la population au chômage en général, grâce à des subventions aux entreprises et à une formation pratique fondée principalement sur l'acquisition d'une expérience professionnelle au sein d'une entreprise, associée à une formation de base théorique et spécifique pour les personnes qui en ont besoin.

2.1.1.1. Synthèse du contenu des programmes en vigueur (2011)

a) Programme en faveur du recrutement des travailleurs du secteur de la construction et des secteurs connexes

L'objectif est d'essayer de promouvoir le recrutement des travailleurs ayant exercé leur activité et acquis leur expérience professionnelle dans le secteur de la construction et les secteurs connexes, grâce à une incitation financière sous forme de subvention, dont bénéficient les entreprises qui prennent part à ce programme.

Les subventions sont destinées aux entreprises du secteur de la construction et des secteurs connexes, qui recrutent des travailleurs au chômage inscrits au Service pour l'emploi et provenant de ces secteurs d'activité.

Tableau des subventions aux entreprises (2011)

Âge des travailleurs embauchés	Nombre de mois consécutifs ou non d'inscription au Service pour l'emploi	Montant mensuel de la subvention pendant 6 mois	Prorogation pour 6 mois
Moins de 41 ans	Plus de 6 mois	400 €/mois	150 €/mois
	De 3 à 6 mois	300 €/mois	150 €/mois
Entre 31 ans et 41 ans	Plus de 6 mois	300 €/mois	150 €/mois
	De 3 à 6 mois	200 €/mois	150 €/mois
Entre 18 ans et 30 ans	Plus de 6 mois	400 €/mois	150 €/mois
	De 3 à 6 mois	300 €/mois	150 €/mois

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

b) Programme de formation pratique et de formation de base théorique en entreprise

L'objectif est d'augmenter le taux d'activité de la population au chômage en vue de sa réinsertion professionnelle, grâce à une formation pratique fondée principalement sur l'acquisition d'une expérience professionnelle au sein d'une entreprise, et à une formation de base théorique et spécifique pour les personnes qui en ont besoin.

Les subventions sont destinées aux entreprises en Andorre qui recrutent des chômeurs pour les emplois suivants :

- vendeur en magasin ;
- serveur, aide cuisinier et plongeur ;

- réceptionniste d'hôtel et personnel de réservation.

Montant des subventions (2011)

Âge des travailleurs embauchés	Nombre de mois consécutifs ou non d'inscription au Service pour l'emploi	Montant mensuel de la subvention pendant 6 mois	Prorogation pour 6 mois
Plus de 41 ans	Plus de 6 mois	Expérience inférieure ou égale à 12 mois	200 €/mois
		Sans expérience	250 €/mois + coût de la formation théorique
	De 3 à 6 mois	Expérience inférieure ou égale à 12 mois	150 €/mois
		Sans expérience	200 €/mois + coût de la formation théorique
Entre 31 ans et 41 ans	Plus de 6 mois	Expérience inférieure ou égale à 12 mois	150 €/mois
		Sans expérience	200 €/mois + coût de la formation théorique
	De 3 à 6 mois	Expérience inférieure ou égale à 12 mois	100 €/mois
		Sans expérience	150 €/mois + coût de la formation théorique
Entre 18 ans et 30 ans	Plus de 6 mois	Expérience inférieure ou égale à 12 mois	200 €/mois
		Sans expérience	250 €/mois + coût de la formation théorique
	De 3 à 6 mois	Expérience inférieure ou égale à 12 mois	150 €/mois
		Sans expérience	200 €/mois + coût de la formation théorique

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

2.1.2. Mesures en faveur de l'embauche et de la formation dans le secteur privé (2013 et 2014)

Tous les programmes en faveur de l'emploi et de la formation pour le secteur privé ont fait l'objet d'une consultation auprès du Bureau permanent pour la formation en entreprise, afin que les suggestions de ses membres (Chambre de commerce, syndicats et organisations patronales) contribuent à la réussite de ces programmes.

En 2013, dans le secteur privé, deux programmes ont été approuvés pour la première fois, suite à l'analyse des profils professionnels des chômeurs à la recherche d'un emploi et inscrits au Service pour l'emploi. En effet, deux profils se détachent de cette étude : celui des travailleurs formés ou bénéficiant de plusieurs années d'expérience dans leur profession et celui des travailleurs qui, pour différentes raisons, ne réunissent pas ces critères. C'est pour cela que les deux programmes de politiques actives de l'emploi prévus pour le secteur privé ont pour objectif de favoriser l'embauche de travailleurs dans tous les secteurs d'activité et ce, grâce à différentes mesures.

En 2014, les programmes en faveur de l'emploi dans les secteurs privé et public ont également continué, étant donné que leurs objectifs étaient toujours d'actualité. En outre, les membres du Bureau permanent pour la formation en entreprise ont pu constater que les programmes en faveur de l'emploi étaient bien conçus. En effet, même si le nombre d'embauches dans le secteur privé n'atteint pas celui escompté, les statistiques sur l'âge des personnes embauchées en 2013 grâce

aux différents programmes montrent que le résultat final a une incidence sur les tranches d'âge les plus durement touchées, et que les programmes pour le secteur privé favorisent les embauches en contrat à durée indéterminée et sont attractifs pour le tissu entrepreneurial en raison des subventions importantes prévues.

2.1.2.1. Synthèse du contenu des programmes en vigueur en 2013 et 2014

a) Programme en faveur de l'emploi et de la formation en entreprise

L'objectif est de favoriser l'embauche en contrat à durée indéterminée des chômeurs à la recherche d'un emploi et inscrits au Service pour l'emploi, grâce à une formation pratique fondée principalement sur l'acquisition d'une expérience professionnelle au sein d'une entreprise, associée à une formation théorique de base pour les personnes qui en ont besoin.

Ce programme est destiné aux entreprises qui exercent légalement leur activité dans la Principauté d'Andorre. Ne peuvent en bénéficier les entreprises qui :

- à la date du dépôt du dossier de demande, ne sont pas à jour de leurs cotisations à la CASS (*Caixa Andorrana de Seguretat Social*, Caisse Andorrane de Sécurité Sociale) ou de toute autre obligation fiscale vis-à-vis de l'Administration générale ou communale ;
- qui ont procédé à un licenciement non motivé ou pour cause objective au cours des 3 mois précédant le dépôt du dossier de demande afin de remplacer les travailleurs licenciés par des travailleurs recrutés par le biais de ce programme ;
- qui se trouvent dans l'un des cas décrits à l'article 7 du Règlement du 1^{er} juillet 2010 en faveur des politiques actives de l'emploi (*Reglament per al foment de les polítiques actives d'ocupació*) : exclusions de l'article 2 du Code des relations de travail (entraide amicale, entraide familiale) ; conjoint, descendants, ascendants, consanguins ou par alliance jusqu'au deuxième degré inclus de l'employeur, personnes qui contrôlent l'entreprise ou membres des organes d'administration de la société ; travailleurs ayant eu une relation de travail avec l'entreprise au cours des 24 derniers mois.

Ce programme est destiné aux chômeurs à la recherche d'un emploi et inscrits au Service pour l'emploi, qui n'ont pas bénéficié de plus de 150 heures de formation en rapport avec le poste demandé ou n'ont pas acquis d'expérience professionnelle de plus de 1 an au cours des 5 années précédentes.

Le programme se compose de deux phases successives pour le paiement des subventions, dont le montant total est de 4500 €.

1^{ère} phase : la durée maximale de la subvention est de 6 mois, pour un montant total de 3300 €, soit 550 €/mois, à condition que le contrat à durée déterminée de 6 mois propre au programme s'accompagne d'une formation pratique au sein de l'entreprise.

Si les parties conviennent d'une formation théorique, l'entreprise doit présenter les justificatifs de paiement (facture émise par l'entreprise ou l'organisme de formation et justificatif de paiement bancaire) de cette formation, dont a bénéficié le travailleur pendant son contrat à durée déterminée de 6 mois. Le coût de la formation est à la charge de l'entreprise, qui perçoit une subvention de 300 € maximum en un seul versement.

2^e phase : à la fin du contrat à durée déterminée, l'embauche en contrat à durée indéterminée du travailleur est encouragée grâce à une subvention de 150 €/mois versée pendant les six premiers mois du contrat à durée indéterminé maximum (sur justificatif de la formalisation du contrat).

Le montant des subventions prévues aux phases 1 et 2 est versé à la fin de chaque trimestre complet, à compter de la date de début de la relation de travail.

Phases du programme	Type de contrat	Subvention	Versement
1ère phase	Contrat à durée déterminée	Formation pratique : 550 /mois x 6 mois = 3300 € Formation théorique, le cas échéant : jusqu'à 300 €	2 versements trimestriels de 1650 € + coût de la formation théorique, le cas échéant, jusqu'à 300 € maximum
2è phase	Contrat à durée indéterminée	150 €/mois x 6 mois = 900 €	2 versements trimestriels de 450 €
Cycle de 12 mois de contrat		Montant total de la subvention : 4500 €	Versement à la fin de chaque trimestre

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

b) Programme en faveur de l'embauche de chômeurs en contrat à durée indéterminée

L'objectif de ce programme est de favoriser l'embauche de chômeurs à la recherche d'un emploi et inscrits au Service pour l'emploi, pouvant justifier d'une formation ou possédant une expérience professionnelle dans des emplois spécifiques, afin que ces profils professionnels demeurent actuels sans nécessiter de formation.

Ce programme est destiné aux chômeurs à la recherche d'un emploi et inscrits au Service pour l'emploi, qui peuvent justifier d'au moins 150 heures de formation en rapport avec le poste demandé ou d'une expérience professionnelle de plus de 1 an au cours des 5 années précédentes.

Le montant de la subvention prévue par ce programme pour un contrat initial de six mois, avec prorogation éventuelle de six mois supplémentaires, puis embauche en contrat à durée indéterminée, est de 150 €/mois, soit un montant total de 2250 € pour quinze mois de contrat.

Le paiement de la subvention s'effectue en fonction de l'évolution du contrat, à la fin de chaque trimestre complet, à partir de la date de début de la relation de travail.

Contrat	Subvention	Versement
Contrat initial de 6 mois	150 €/mois x 6 mois = 900 €	2 versements trimestriels rétroactifs : 450 € x 2 = 900 €
Prorogation du contrat de 6 mois	150 €/mois x 6 mois = 900 €	2 versements trimestriels rétroactifs : 450 € x 2 = 900 €
Contrat à durée indéterminée ultérieur	150 €/mois x 3 mois = 450 €	1 versement trimestriel rétroactif : 450 €
Cycle de 15 mois de contrat	Montant total de la subvention : 2250 €	Versement à la fin de chaque trimestre

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

2.1.2.2. Approbation successive des deux programmes en faveur de l'emploi et de la formation dans le secteur privé (2013 et 2014)

2013

- Décret du 23 janvier 2013 portant approbation du Règlement relatif au programme en faveur de l'emploi et de la formation en entreprise (Decret pel qual s'aprova el Reglament regulador del Programa per al foment de l'ocupació i la formació en el si de l'empresa) (BOPA n°6, année 25, 30/01/2013)

- Décret du 23 janvier 2013 portant approbation du Règlement relatif au programme en faveur de l'embauche en contrat à durée indéterminée de chômeurs (Decret pel qual s'aprova el Reglament regulador del Programa de foment de la contractació indefinida de treballadors desocupats) (BOPA n°6, année 25, 30/01/2013)

2014

- Décret du 19 février 2014 portant approbation du Règlement relatif au programme en faveur de l'emploi et de la formation en entreprise (Decret pel qual s'aprova el Reglament regulador del Programa per al foment de l'ocupació i la formació en el si de l'empresa) (BOPA n°17, année 26, 26/02/2014)

- Décret du 19 février 2014 portant approbation du Règlement relatif au programme en faveur de l'embauche en contrat à durée indéterminée de chômeurs (Decret pel qual s'aprova el Reglament regulador del Programa de foment de la contractació indefinida de treballadors desocupats) (BOPA n°17, année 26, 26/02/2014)

2.1.2.3. Programme en faveur de l'emploi dans les zones géographiques éloignées des principaux axes de transport et noyaux de population (2014)

L'objectif de ce programme est de favoriser l'embauche de chômeurs à la recherche d'un emploi et inscrits au Service pour l'emploi, par des entreprises qui proposent des emplois dans des zones géographiques éloignées des principaux axes de transport et noyaux de population, en raison des difficultés d'intermédiation. En effet, lorsque les horaires de travail ne coïncident pas avec ceux des transports en commun et que les travailleurs ayant le profil requis ne disposent pas d'un véhicule personnel, ou lorsque ces travailleurs peuvent emprunter les transports en commun ou utiliser un véhicule personnel mais qu'en raison du temps de transport qui s'ajoute au temps de travail, ils ne sont pas suffisamment disponibles pour les membres de leurs familles à leur charge, ils choisissent des emplois qui, à conditions de salaire égales, n'entraînent pas de frais ou de temps de transport supplémentaires.

2.1.2.4. Synthèse du contenu du programme

2.1.2.4.1. Bénéficiaires du programme

Ce programme est destiné aux entreprises qui exercent légalement leur activité dans la Principauté d'Andorre et qui remplissent l'ensemble des conditions requises suivantes.

a) Les locaux du poste à pourvoir se trouvent dans une zone géographique :

- à plus de 10 km du kilomètre 0 de chaque route principale, et pour les routes secondaires et les autres routes, à partir de cette distance ;
- à plus de 3 km des routes principales, dans les zones situées entre le kilomètre 0 de ces dernières et la distance de 10 km où commencent les zones géographiques mentionnées précédemment.

b) Les offres d'emploi réunissent les conditions requises établies à l'article 7 :

- durée légale du travail de 40 heures/semaine et horaires compatibles avec les services réguliers de transports en commun de jour, hormis les exceptions prévues à l'alinéa 2 de l'article 3 ;

- contrat initial à durée indéterminée ou premier contrat à durée déterminée de six mois suivi d'un deuxième contrat à durée indéterminée ;
- période d'essai d'un mois pour un contrat à durée indéterminée ou pour un premier contrat à durée déterminée de six mois ;
- salaire fixe brut supérieur ou égal à 1100 €/mois pour une durée légale du travail de 40 heures/semaine.

- c) Les horaires de travail des postes à pourvoir sont compatibles avec les horaires des services réguliers de transports en commun de jour, afin que l'intermédiation avec les chômeurs à la recherche d'un emploi et inscrits au Service pour l'emploi, qui possèdent le profil requis et devront emprunter les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail, soit possible.

L'on entend par « horaires de travail compatibles avec les horaires des services réguliers de transports en commun de jour » des horaires qui prennent en compte non seulement le premier et le dernier service de transport en commun quotidien, mais aussi les horaires des services de transport pendant le temps de travail, de sorte qu'il ne faille pas ajouter un temps d'attente au temps de transport avant le début de la journée de travail.

À titre exceptionnel, peuvent également bénéficier de ce programme les entreprises dont les postes à pourvoir se trouvent dans les zones géographiques décrites à l'alinéa a du paragraphe précédent, et dont l'activité exige que le travail s'effectue de nuit ou n'est pas compatible avec les horaires des services réguliers de transport public de jour, à condition qu'elles justifient cette incompatibilité pour les postes à pourvoir.

2.1.2.4.2. Destinataires du programme

Ce programme s'adresse aux chômeurs à la recherche d'un emploi et inscrits au Service pour l'emploi qui :

- ne résident pas dans la ville où se trouvent les locaux de l'entreprise bénéficiaire du programme ;
- doivent utiliser les services réguliers de transport en commun ou leur véhicule personnel pour se rendre à leur travail, parce qu'ils résident à plus de 10 km des locaux où se trouve le poste à pourvoir.

2.1.2.4.3. Montant, durée et paiement de la subvention aux entreprises bénéficiaires du programme

- a) Le montant de la subvention en faveur de l'emploi, pour un contrat à durée indéterminée ou un premier contrat à durée déterminée de six mois suivi d'un deuxième contrat à durée indéterminée, est de 150 €/mois, soit un montant total de 1800 € pour 12 mois de contrat.
- b) Le paiement de la subvention s'effectue en fonction de l'évolution du contrat, à la fin de chaque trimestre complet, à partir de la date de début de la relation de travail.
- c) En cas d'incapacité de travail temporaire du travailleur, l'entreprise perd la subvention due pour cette période, excepté lorsqu'il s'agit de périodes de courte durée qui, cumulées, ne dépassent pas neuf jours dans le trimestre pendant lequel le contrat est exécuté.
- d) La rupture anticipée de la relation de travail, quel qu'en soit le motif, au cours du premier mois suivant le début de cette dernière, ne permet pas de percevoir cette subvention.

2.1.2.4.4. Montant, durée et paiement de l'aide aux travailleurs destinataires du programme

- a) L'aide financière individuelle concerne les frais de transport. Le calcul est en fonction de la distance entre le lieu de résidence du travailleur destinataire du programme et son lieu de travail, selon le barème suivant :
- distance supérieure à 10 km et inférieure ou égale à 15 km : 40 € ;
 - distance supérieure à 15 km et inférieure ou égale à 20 km : 70 € ;
 - distance supérieure à 20 km et inférieure ou égale à 25 km : 100 € ;
 - distance supérieure à 25 km et inférieure ou égale à 30 km : 130 € ;
 - distance supérieure à 30 km : 160 €.
- b) Le calcul des distances mentionnées au paragraphe précédent est basé sur la cartographie officielle de l'Andorre.
- c) Le paiement de l'aide financière s'effectue en fonction de l'évolution du contrat, à la fin de chaque mois complet, à partir de la date de début de la relation de travail.

Approbations successives du programme

[- Décret du 30 juillet 2014 portant approbation du Règlement relatif au Programme en faveur de l'emploi dans les zones géographiques éloignées des principaux axes de transport et noyaux de population \(Decret d'aprovació del Reglament regulador del Programa de foment de l'ocupació en zones geogràfiques allunyades dels principals eixos i nuclis de població\) \(BOPA n°17, année 26, 06/08/2014\)](#)

2.2. Résultats des programmes

2.2.1. Résultats des programmes en vigueur (2011)

Programmes	Nombre d'embauches
Programme en faveur du recrutement de travailleurs du secteur de la construction et des secteurs connexes	6
Programme en faveur de l'emploi et de la formation pratique et théorique en entreprise	12

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

2.2.1. Résultats des programmes en vigueur pour le secteur privé (2013 et 2014)

a) Nombre d'embauches

Les résultats des deux programmes pour le secteur privé, en vigueur en 2013 et 2014, montrent que le nombre d'embauches n'atteint pas le nombre escompté, malgré les efforts de publicité et de diffusion. Les données indiquent également, d'après les analyses du Bureau permanent pour la formation en entreprise, que ces deux programmes ont été bien conçus et sont complémentaires : ils visent tous deux à favoriser l'embauche de chômeurs dans les tranches d'âge les plus touchées et inscrits au Service pour l'emploi.

Nombre d'embauches	2013	2014
Programme en faveur de l'emploi et de la formation en entreprise	22	35
Programme en faveur de l'embauche en contrat à durée indéterminée de chômeurs	23	8
Programme en faveur de l'emploi dans les zones géographiques éloignées des principaux axes de		5

Nombre d'embauches	2013	2014
transport et noyaux de population (entré en vigueur le 6 août 2014)		
Total	45	48

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

b) Nombres de personnes embauchées par tranche d'âge

Les données de 2013 et 2014 montrent que, dans le cadre du programme en faveur de l'embauche en contrat à durée indéterminée de chômeurs (possédant une expérience professionnelle ou une formation), le plus grand nombre d'embauches en 2013 a été réalisé dans la tranche des 26-56 ans et, en 2014, dans la tranche des 26-46 ans. En revanche, dans le cadre du programme en faveur de l'emploi et de la formation en entreprise, le nombre d'embauches le plus élevé a été réalisé parmi les jeunes de 18 à 25 ans, étant donné qu'il s'agit de la tranche d'âge dans laquelle se trouvent les jeunes sans expérience ni formation.

Programme en faveur de l'embauche en contrat à durée indéterminée de chômeurs

Les données montrent que, dans le cadre du programme destiné aux travailleurs expérimentés ou possédant une formation, le plus grand nombre d'embauches a été réalisé dans la tranche des 26-45 ans.

Âge	Nombre d'embauches en 2013	%	Nombre d'embauches en 2014	%
18-25	3	13,04 %	0	0,00 %
26-35	6	26,09 %	3	37,50 %
36-45	4	17,39 %	4	50,00 %
46-55	9	39,13 %	0	0,00 %
56-65	1	4,35 %	1	12,50 %
Total	23	100,00 %	8	100,00 %

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Programme en faveur de l'emploi et de la formation en entreprise

Les statistiques montrent que, dans le cadre du programme en faveur de la formation pratique et théorique, le plus grand nombre d'embauches a été réalisé dans la tranche des 18-25 ans, étant donné qu'il s'agit de la tranche d'âge dans laquelle se trouvent les jeunes sans expérience ni formation.

Âge	Nombre d'embauches en 2013	%	Nombre d'embauches en 2014	%
18-25	13	59,09 %	22	62,86 %
26-35	7	31,82 %	4	11,43 %
36-45	2	9,09 %	4	11,43 %
46-55	0	0,00 %	4	11,43 %
56-65	0	0,00 %	1	2,86 %
Total	22	100,00 %	35	100,00 %

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

c) Nombre d'embauches par sexe

Programme en faveur de l'emploi et de la formation en entreprise

Sexe	Nombre d'embauches en 2013	%	Nombre d'embauches en 2014	%
Femmes	13	59,09 %	18	51,43 %
Hommes	9	40,91 %	17	48,57 %
Total	22	100,00 %	35	100,00 %

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Programme en faveur de l'embauche de chômeurs en contrat à durée indéterminée

Sexe	Nombre d'embauches en 2013	%	Nombre d'embauches en 2014	%
Femmes	10	43,48 %	2	25,00 %
Hommes	13	56,52 %	6	75,00 %
Total	23	100,00 %	8	100,00 %

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Programme en faveur de l'emploi dans les zones géographiques éloignées des principaux axes de transport et noyaux de population

Sexe	Nombre d'embauches en 2014	%
Femmes	3	60,00 %
Hommes	2	40,00 %
Total	5	100,00 %

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

3. Mesures en faveur de l'emploi et de la formation dans le secteur public

3.1. Secteur public : programmes de contrats temporaires pour des travaux d'intérêt général

L'objectif des programmes de contrats temporaires pour des travaux d'intérêt général est de renforcer les mesures des politiques actives de l'emploi prévues pour le secteur privé, grâce au recrutement temporaire de chômeurs à la recherche d'un emploi et inscrits au Service pour l'emploi, pour des travaux d'intérêt général.

Ces programmes ont été approuvés successivement afin d'apporter une réponse immédiate à la situation et de garantir à un certain nombre de personnes ayant perdu leur emploi en raison de la crise, les revenus financiers nécessaires pour subvenir à leurs besoins de base et aux besoins de leurs familles, le maintien de leur couverture santé et ce, pendant un certain temps.

Il s'agit d'une mesure active en faveur de l'emploi destinée à soutenir d'autres programmes des politiques actives de l'emploi pour le secteur privé. C'est pour cette raison que les règlements relatifs à ces programmes prévoient que ces travailleurs puissent à tout moment mettre fin à leur contrat de travail, par écrit, afin de pouvoir accepter tout autre contrat de travail dans le secteur privé.

Ces programmes ont fait l'objet d'une consultation auprès du Bureau permanent pour la formation en entreprise, afin que les suggestions de ses membres (Chambre de commerce, syndicats et organisations patronales) contribuent à leur réussite.

3.1.1. Synthèse du contenu des programmes

a) Programme de contrats temporaires pour des travaux d'intérêt général pour le compte de l'Administration générale et l'Administration de la Justice

La relation de travail établie entre l'Administration générale ou l'Administration de la Justice et les chômeurs à la recherche d'un emploi inscrits au Service pour l'emploi et sélectionnés pour ce programme, relève de l'article 2.2.e de la [Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail \(Llei del Codi de Relacions Laborals\) \(BOPA n°4, année 21, 21/01/2009\)](#), relatif à la relation de travail de type particulier à laquelle s'appliquent les dispositions du règlement y afférent et, de manière subsidiaire pour les cas non expressément prévus, les dispositions du Code des relations de travail.

Le travail est effectué sous la direction et selon l'organisation des différents secteurs administratifs. Le Département du Travail est chargé du paiement des salaires, des déclarations et des cotisations à la CASS (*Caixa Andorrana de Seguretat Social*, Caisse Andorrane de Sécurité Sociale).

Il est prévu que les travailleurs recrutés dans le cadre de ce programme puissent à tout moment mettre fin à leur relation de travail, par écrit, afin de pouvoir accepter tout autre contrat de travail dans le secteur privé.

La subvention se compose du salaire minimum en vigueur (962 €) et de la part patronale (14,5 %) de la cotisation à la CASS pendant toute la durée du contrat de 6 mois.

Le Département du Travail doit déclarer le travailleur à la CASS, lui verser le salaire minimum net (909 €) et s'acquitter de la cotisation à la CASS (20 %), soit 14,5 % pour la part patronale et 5,5 % pour la part salariale. Les différents secteurs administratifs bénéficiaires du programme doivent communiquer au Département du Travail tout événement survenant au cours du contrat de travail (congé maladie, absence, congés payés, etc.) afin que le salaire et la cotisation à la CASS puissent être payés en temps et en heure, comme le prévoit la réglementation.

3.1.2. Programme de contrats temporaires pour des travaux d'intérêt général au bénéfice du *Consell General* (Parlement), des *Comuns* (administrations communales), des entités parapubliques et publiques

Les bénéficiaires de ce programme sont le *Consell General* (Parlement), les *Comuns* (administrations communales), les entités parapubliques et les sociétés publiques. Les chômeurs inscrits au Service pour l'emploi en sont les destinataires. L'organisme ou l'entité bénéficiaire de cette subvention établit avec le travailleur destinataire du programme, une relation de travail réglementée par le Code des relations de travail et doit, par conséquent, déclarer ce contrat de travail à la CASS.

La subvention se compose du salaire minimum en vigueur (962 €) et de la part patronale (14,5 %) de la cotisation à la CASS, soit 1101 €, pendant toute la durée du contrat de 6 mois.

L'organisme ou l'entité bénéficiaire de cette subvention doit, comme indiqué, déclarer le travailleur à la CASS, lui verser le salaire minimum net (909 €) et s'acquitter de la cotisation à la CASS (20 %), soit 14,5 % pour la part patronale et 5,5 % pour la part salariale.

3.1.3. Approbations successives des deux programmes de contrats temporaires pour des travaux d'intérêt général (2012 et 2014)

En raison du succès des programmes de contrats temporaires pour des travaux d'intérêt général depuis 2012, le Gouvernement approuve tous les ans leur renouvellement.

2012

- Décret du 22 février 2012 portant approbation du Règlement relatif au programme de contrats temporaires pour des travaux d'intérêt général pour les chômeurs inscrits au Service pour l'emploi, au bénéfice des secteurs administratifs de l'Administration générale et l'Administration de la Justice (Decret d'aprovació del Reglament regulador del Programa de treball temporal que contribueixi a donar un servei en benefici de la col·lectivitat dels treballadors desocupats inscrits al Servei d'Ocupació, destinat als àmbits administratius de l'Administració General i de l'Administració de la Justícia) (BOPA n°24, année 24, 29/2/2012)

- Décret du 13 juin 2012 portant approbation du Règlement relatif au programme de contrats temporaires pour des travaux d'intérêt général au bénéfice des Comuns, des entités parapubliques et des sociétés publiques (Decret d'aprovació del Reglament regulador del Programa de treball temporal que contribueixi a donar un servei a la col·lectivitat, pel compte dels comuns, les entitats parapúbliques i les societats públiques) (BOPA n°24, année 24, 20/06/2012)

2013

- Décret du 20 mars 2013 portant approbation du Règlement relatif au programme de contrats temporaires pour des travaux d'intérêt général au bénéfice des secteurs administratifs de l'Administration générale et de l'Administration de la Justice (Decret pel qual s'aprova el Reglament regulador del Programa de treball temporal en benefici de la col·lectivitat, destinat als àmbits administratius de l'Administració general i de l'Administració de justícia) (BOPA n°15, année 25, 20/03/2013)

- Décret du 13 mars 2013 portant approbation du Règlement relatif au programme de contrats temporaires pour des travaux d'intérêt général au bénéfice des Comuns, des entités parapubliques et des sociétés publiques (Decret d'aprovació del Reglament regulador del Programa de treball temporal que contribueixi a donar un servei a la col·lectivitat, pel compte dels comuns, les entitats parapúbliques i les societats públiques) (BOPA n°18, année 25, 10/04/2013)

2014

Décret du 12 mars 14 portant approbation du Règlement relatif au programme de contrats temporaires pour des travaux d'intérêt général au bénéfice des secteurs administratifs de l'Administration générale et l'Administration de la Justice (Decret d'aprovació del Reglament regulador del Programa de treball temporal en benefici de la col·lectivitat, destinat als àmbits administratius de l'Administració General i de l'Administració de la Justícia) (BOPA n°21, année 26, 19/03/14)

- Décret du 16 avril 2014 portant approbation du Règlement relatif au programme de contrats temporaires pour des travaux d'intérêt général au bénéfice du Consell General, des Comuns, des entités parapubliques et des sociétés publiques (Decret d'aprovació del Reglament regulador del Programa de treball temporal que contribueixi a donar un servei a la col·lectivitat, pel compte del Consell General, dels comuns, de les entitats parapúbliques i de les societats públiques) (BOPA n°25, année 26, 16/04/2014)

3.1.4. Résultats des programmes de contrats temporaires pour des travaux d'intérêt général

Nombre d'embauches (2012-2014)

Nombre d'embauches dans le cadre des programmes de contrats temporaires pour des travaux d'intérêt général	2012	2013	2014
Administration générale et Administration de la Justice	104	185	224
Consell General, Comuns, entités parapubliques et sociétés publiques	102	116	134
Total	206	301	358

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Nombre d'embauches dans le cadre des deux programmes en vigueur pour le secteur public par tranche d'âge (2013 et 2014)

a) Programme de contrats temporaires pour des travaux d'intérêt général au bénéfice de l'Administration générale et l'Administration de la Justice

Âge	Nombre d'embauches en 2013	%	Nombre d'embauches en 2014	%
18-25	20	10,81 %	31	13,84 %
26-35	32	17,30 %	37	16,52 %
36-45	50	27,03 %	62	27,68 %
46-55	46	24,86 %	60	26,79 %
56-65	37	20,00 %	34	15,18 %
Total	185	100,00 %	224	100,00 %

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Programme de contrats temporaires pour des travaux d'intérêt général au bénéfice des *Comuns*, des entités parapubliques et des sociétés publiques

Âge	Nombre d'embauches en 2013	%	Nombre d'embauches en 2014	%
18-25	17	14,66 %	12	8,96 %
26-35	24	20,69 %	22	16,42 %
36-45	27	23,28 %	29	21,64 %
46-55	30	25,86 %	41	30,60 %
56-65	18	15,52 %	30	22,39 %
Total	116	100,00 %	134	100,00 %

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Nombre d'embauches dans le cadre des deux programmes en vigueur pour le secteur public par sexe (2013 et 2014)

a) Programme de contrats temporaires pour des travaux d'intérêt général au bénéfice de l'Administration générale et l'Administration de la Justice

Sexe	Nombre d'embauches en 2013	%	Nombre d'embauches en 2014	%
Femmes	57	30,81 %	70	31,25 %
Hommes	128	69,19 %	154	68,75 %
Total	185	100,00 %	224	100,00 %

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

- b) Programme de contrats temporaires pour des travaux d'intérêt général au bénéfice des *Comuns*, des entités parapubliques et des sociétés publiques

Sexe	Nombre d'embauches en 2013	%	Nombre d'embauches en 2014	%
Femmes	22	18,97 %	29	21,64 %
Hommes	94	81,03 %	105	78,36 %
Total	116	100,00 %	134	100,00 %

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

3.2. Secteurs public et privé : programmes en faveur de l'embauche et de la formation

3.2.1. Approbation du Plan pour les jeunes actifs de 16 à 20 ans (*Pla per a joves actius de 16 a 20 anys*), qui se compose de deux phases : une première phase menée dans un cadre éducatif et une deuxième phase, dans un cadre professionnel et dans le cadre des politiques actives de l'emploi.

En juin 2014, le Gouvernement a approuvé un projet commun du Ministère de l'Éducation et de la Jeunesse et du Ministère de la Justice et de l'Intérieur, destiné aux jeunes qui ont fini leur scolarité obligatoire sans certification leur permettant de suivre un enseignement scolaire, mais qui ne connaissent pas non plus une insertion professionnelle satisfaisante.

Le Plan pour les jeunes actifs de 16 à 20 ans est un projet commun et transversal des Ministères de l'Éducation et du Travail, qui vise à aider et à orienter les jeunes, de manière individualisée, afin qu'ils identifient et développent leurs ressources et leurs compétences et ce, en deux phases successives.

La première phase est menée dans un cadre éducatif, en application du Programme en faveur de l'emploi des jeunes de 16 à 20 ans (*Programa per a la millora de l'ocupabilitat dels joves de 16 a 20 anys*). Elle a pour but de fournir à ces jeunes une formation professionnalisante afin qu'ils développent des compétences spécifiques, transversales et professionnelles pendant le parcours de formation précédant l'entrée dans le monde du travail. Le contenu détaillé de cette première phase est indiqué à la section relative à l'article 10 paragraphe 2 concernant le droit à la formation des jeunes de la Charte sociale européenne révisée.

La deuxième phase est menée dans un cadre professionnel et dans le cadre des politiques actives de l'emploi, réglementées par le [Décret du 21 janvier 2015 portant approbation du Règlement relatif au programme en faveur de l'embauche et de la formation pratique en entreprise des jeunes actifs de 16 à 20 ans \(Decret d'aprovació del Reglament regulador del Programa per al foment de la contractació i la formació pràctica en el si de l'empresa dels joves actius de 16 a 20 anys\)](#) (BOPA n°9, année 27, 28/01/2015).

Cette étape favorise l'embauche et la formation des jeunes qui ont réussi la phase précédente, grâce à une formation pratique ou à l'acquisition d'une expérience professionnelle, associée à une formation théorique pour les personnes qui en ont besoin, toujours dans le cadre du Programme en faveur de l'embauche et de la formation pratique en entreprise des jeunes actifs de 16 à 20 ans.

Pour favoriser l'embauche de ces jeunes, le programme prévoit des subventions destinées aux *Comuns*, aux entités parapubliques, aux sociétés publiques ou à toute entreprise souhaitant participer au programme, après présentation d'une offre d'emploi, sélection de l'un des jeunes candidats et formalisation du contrat de travail conformément aux conditions spécifiques du programme.

Synthèse du programme (2^e phase dans un cadre professionnel et dans le cadre des politiques actives de l'emploi du Programme en faveur de l'embauche et de la formation pratique en entreprise des jeunes actifs de 16 à 20 ans)

1. L'objectif est de favoriser l'embauche et la formation des jeunes qui ont réussi le parcours de formation prévu dans le Plan pour jeunes actifs de 16 à 20 ans, grâce essentiellement à une formation pratique ou à l'acquisition d'une expérience professionnelle au sein d'une entreprise, associée à une formation de base théorique pour les personnes qui en ont besoin.
2. Les bénéficiaires des subventions prévues dans ce programme sont les *Comuns*, les entités parapubliques, les sociétés publiques, ainsi que les entreprises qui exercent légalement leur activité dans la Principauté d'Andorre.
3. Ce programme est destiné aux jeunes qui :
 - ont réussi le parcours de formation prévu à la première phase de l'édition en vigueur du Programme en faveur de l'emploi des jeunes de 16 à 20 ans (présentation obligatoire du certificat correspondant) ;
 - sont inscrits au Service pour l'emploi et recherchent un emploi dans le cadre du Plan pour jeunes actifs de 16 à 20 ans ;
 - possèdent la nationalité andorrane, une autorisation de résidence et de travail ou une autorisation de résidence pour regroupement familial.
4. La formalisation du contrat de travail propre à ce programme doit prévoir les éléments suivants :
 - a) la durée de travail hebdomadaire légale ;
 - b) une durée de six mois pour le premier contrat, une durée de six mois ou une durée indéterminée pour le deuxième contrat ;
 - c) une période d'essai d'un mois pour le premier contrat à durée déterminée de six mois ;
 - d) un salaire fixe égal ou supérieur au salaire minimum en vigueur correspondant à l'âge du jeune travailleur ;
 - e) la nomination d'un responsable chargé du suivi individualisé de la formation pratique du jeune travailleur ;
 - f) le cas échéant, le temps consacré à la formation théorique, qui est inclus dans le temps de travail, pendant le premier contrat ; le nombre total d'heures de formation théorique et de travail effectif, qui ne doit pas dépasser 8 heures par jour ;
 - g) le lieu sur lequel le contrat de travail est exécuté.

Si le jeune travailleur recruté est mineur, le contrat propre au programme est remplacé par le contrat de travail officiel pour mineurs, dans les mêmes conditions que celles décrites précédemment. L'âge du travailleur, aux effets de ce programme, est établi à la date de l'intermédiation effective en rapport avec l'offre proposée par le programme.

5. Montant, durée et paiement de la subvention

Phases du plan	Type de contrat	Subvention
1 ^{ère} phase	Contrat à durée déterminée (6 mois) avec formation pratique dans l'entreprise	Formation pratique : 550 €/mois x 6 mois = 3300 € Formation théorique, le cas échéant, 300 € max. La subvention mensuelle équivaut à 50 % du coût salarial mensuel, soit le salaire minimum + la part

Phases du plan	Type de contrat	Subvention
		patronale de cotisation à la CASS (14,5 %) : 962 € + 139 € = 1101 € x 50 % = 550 €.
2 ^e phase	Contrat à durée déterminée (6 mois) ou contrat à durée indéterminée	Subvention mensuelle de 275 € pendant 6 mois max. (Total sur 6 mois = 1650 €) La subvention mensuelle équivaut à 25 % du coût salarial mensuel, soit le salaire minimum + la part patronale de cotisation à la CASS (14,5 %) : 962 € + 139 € = 1101 € x 25 % = 275 €.
Total : 12 mois de contrat		Montant total : 5250 €

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

3.3. Actions visant à généraliser et à améliorer les formations professionnelles destinées aux personnes à la recherche d'un emploi et inscrites au Service pour l'emploi

Pendant la période de référence, l'un des objectifs des politiques actives de l'emploi a été de généraliser et d'améliorer les formations destinées aux travailleurs inscrits au Service pour l'emploi. Il a donc été prévu un budget spécifique pour les actions de formation dans le cadre des politiques actives de l'emploi et également dans le cadre, d'une part, des programmes en faveur de l'emploi et de la formation et, d'autre part, du contrat de réinsertion active des bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire.

En effet, les actions menées par les Ministères du Travail et de la Formation professionnelle et disposant d'un budget spécifique, ont eu les objectifs suivants :

- compléter l'offre publique de formation du Ministère de l'Éducation par des formations spécifiques dispensées par la Chambre du Commerce, de l'Industrie et des Services et par des organismes de formation privées, afin d'offrir une gamme de formations plus large aux chômeurs inscrits au Service pour l'emploi qui souhaitent se former ou, le cas échéant, afin de les incorporer en tant que formations obligatoires dans un programme en faveur de l'emploi avec formation adéquate ;
- intégrer toutes les formations pour demandeurs d'emploi dans un catalogue trimestriel de formations professionnelles, afin d'organiser les formations dispensées sans créer de doublon, qui servirait de base de travail à améliorer, continuer et développer, avec la participation de tous les secteurs concernés.

À l'heure actuelle, ce catalogue des formations existe, il doit uniquement être amélioré progressivement tous les trimestres. Le cas échéant, les éventuelles suggestions des membres du Bureau permanent pour la formation en entreprise peuvent y être ajoutées. Se reporter aux données figurant dans les informations complémentaires demandées par le Comité européen des Droits sociaux dans les Conclusions 2012, concernant l'article 1, paragraphe 1 de la Charte sociale européenne révisée.

3.4. Formations professionnelles destinées aux bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire et à tous les chômeurs inscrits au Service pour l'emploi

Résultats des formations pour demandeurs d'emploi dispensées (2011)

	Formations pour demandeurs d'emploi destinées aux bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire
Nombre de formations dispensées	42
Nombre d'heures de formation	519
Nombre d'inscrits :	495
Hommes	381
Femmes	114
Nombre de certificats délivrés :	386
Hommes	304
Femmes	82
% de certificats délivrés / inscriptions	77,98 %

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi et Ministère de l'Education et de l'Enseignement supérieur

Résultats des formations pour demandeurs d'emploi dispensées (2012)

	Formations pour demandeurs d'emploi destinées aux bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire	Formations pour demandeurs d'emploi destinées à tous les chômeurs inscrits au Service pour l'emploi
Nombre de formations dispensées	59	8
Nombre d'heures de formation	735	96
Nombre d'inscrits :	742	167
Hommes	488	101
Femmes	254	66
Nombre de certificats délivrés :	603	127
Hommes	398	83
Femmes	205	44
% de certificats délivrés / inscriptions	81,27 %	76,05 %

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi et Ministère de l'Education et de l'Enseignement supérieur

Résultats des formations pour demandeurs d'emploi dispensées (2013)

	Formations pour demandeurs d'emploi aux bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire	Formations pour demandeurs d'emploi destinées à tous les chômeurs inscrits au Service pour l'emploi
Nombre de formations dispensées	56	35
Nombre d'heures de formation	766	404
Nombre d'inscrits :	645	504

	Formations pour demandeurs d'emploi aux bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire	Formations pour demandeurs d'emploi destinées à tous les chômeurs inscrits au Service pour l'emploi
Hommes	407	263
Femmes	238	241
Nombre de certificats délivrés :	502	321
Hommes	330	177
Femmes	172	144
% de certificats délivrés / inscriptions	77,83 %	63,69 %

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi et Ministère de l'Education et de l'Enseignement supérieur

Résultats des formations pour demandeurs d'emploi dispensées (2014)

	Formations pour demandeurs d'emploi destinées aux bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire	Formations pour demandeurs d'emploi destinées à tous les chômeurs inscrits au Service pour l'emploi
Nombre de formations dispensées	31	60
Nombre d'heures de formation	430	751
Nombre d'inscrits :	346	656
Hommes	167	285
Femmes	179	371
Nombre de certificats délivrés :	271	408
Hommes	134	173
Femmes	137	235
% de certificats délivrés / inscriptions	78,32 %	62,20 %

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi et Ministère de l'Education et de l'Enseignement supérieur

4. Évolution de la prestation pour chômage involontaire

En 2009, face à l'impact de la crise économique et ses répercussions sur le monde du travail, sans précédent dans la Principauté d'Andorre, le Gouvernement, par le biais du [Décret portant approbation du Règlement portant modification du Règlement du 19 novembre 2008 relatif aux prestations financières de l'aide sociale \(Decret d'aprovació del reglament de modificació del reglament regulador de les prestacions econòmiques d'atenció social\) \(BOPA n°68, année 21, 23/9/2009\)](#) a mis en place dans l'urgence une prestation financière pour chômage involontaire, convaincu que le moyen le plus aisé et le plus rapide de la mettre en œuvre était de l'intégrer à l'ensemble des prestations de l'aide sociale, afin qu'elle puisse être activée et allouée immédiatement.

Cette prestation financière, bien que nécessaire pour aider les chômeurs dans le besoin suite à la perte de leur emploi, ne constitue pas une fin en soi, mais une aide temporaire ; elle s'accompagne de mesures complémentaires (formations, etc.) en vue d'atteindre l'objectif final de cette action : la réinsertion professionnelle des travailleurs sans emploi.

La prestation pour chômage involontaire s'accompagne d'un contrat de réinsertion active par lequel le travailleur s'engage à participer activement aux formations et à ne pas refuser plus d'une offre d'emploi adéquate.

[Décret portant approbation du Règlement relatif aux prestations financières de l'aide sociale \(Decret d'aprovació del Reglament regulador de les prestacions econòmiques d'atenció social\) \(BOPA n°45, année 25, 18/09/2013\)](#)

En 2013, la prestation financière pour chômage involontaire a été modifiée conformément à la résolution du 21 juin 2013 du *Consell General*, qui demandait au Gouvernement de changer l'âge de perception de la prorogation de cette prestation, qui est ainsi passé de 55 ans à 50 ans. En effet, le *Consell General* s'est inquiété des statistiques qui mettaient en évidence une augmentation du nombre de chômeurs entre 40 et 59 ans bénéficiant de la prestation pour chômage involontaire qui épuisaient leurs droits à cette prestation, de la difficulté de ces derniers à réintégrer le monde du travail, et des risques qu'ils tombent dans la pauvreté et l'exclusion sociale. Ce changement demandé par le *Consell General* a été l'occasion d'apporter d'autres modifications à la prestation financière pour chômage involontaire, réglementée au chapitre cinq du Règlement y afférent. La nécessité de ces modifications, projetées en octobre 2011, a été révélée par la pratique et l'expérience au vu des différents cas qui sont apparus depuis son entrée en vigueur et/ou depuis l'approbation des programmes des politiques actives de l'emploi.

Bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire par année (2011-2014)

	2011	2012	2013	2014
Nombre de personnes percevant une prestation pour chômage	74	125	85	56
Variation annuelle en %		68,9 %	-32,0 %	-34,1 %

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi et Ministère de l'Education et de l'Enseignement supérieur

Bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire par mois (2011 – 2014)

	Jan	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
2011	39	53	68	81	94	85	87	86	96	101	94	74
2012	82	94	104	117	145	145	138	132	143	162	150	125
2013	119	156	157	129	135	136	125	100	120	121	107	85
2014	88	103	141	121	111	114	125	100	120	76	67	56

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi et Ministère de l'Education et de l'Enseignement supérieur

C'est en octobre 2012 que le nombre de bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire a atteint son maximum (162 personnes).

Au 31 décembre 2014, l'on comptait 56 bénéficiaires, soit 65,4 % de moins que le chiffre maximum susmentionné.

4. Situation de l'emploi (2011-2014)

4.1. Taux d'activité et évolution du nombre de salariés (2011-2014)

Le taux d'activité pour la période de référence est élevé, supérieur à 80 % chez les 15-64 ans. Les données relatives aux taux d'activité par sexe montrent un écart de 5 % entre le taux d'activité des hommes (87,6 %) et celui des femmes (82,6 %).

Taux d'activité, taux d'emploi, taux de chômage (2011-2014)

Salariés	2011	2012	2013	2014
Taux d'activité moyen (15-64 ans)	86,62%	85,78%	85,18%	84,20%
Taux d'activité moyen (15 ans et plus)	77,82%	75,86%	74,69%	73,45%
Taux d'activité moyen des hommes (15-64 ans)	88,82%	87,24%	86,89%	87,27%
Taux d'activité moyen des hommes (15 ans et plus)	79,99%	78,29%	77,23%	76,97%
Taux d'activité moyen des femmes (15-64 ans)	83,39%	83,39%	82,77%	80,78%
Taux d'activité moyen des femmes (15 ans et plus)	72,55%	72,85%	71,74%	69,87%
Taux d'emploi moyen (15-64 ans)	83,51%	80,99%	79,96%	80,01%
Taux d'emploi moyen (15 ans et plus)	75,06%	71,69%	70,26%	69,88%
Taux d'emploi moyen des hommes (15-64 ans)	85,07%	80,99%	80,87%	81,60%
Taux d'emploi moyen des hommes (15 ans et plus)	76,65%	72,73%	71,99%	72,08%
Taux d'emploi moyen des femmes (15-64 ans)	80,26%	78,98%	77,86%	76,48%
Taux d'emploi moyen des femmes (15 ans et plus)	69,85%	69,07%	67,57%	66,23%
Taux de chômage moyen (15 ans et plus)	3,57%	5,54%	6,02%	4,86%
Taux de chômage moyen - hommes (15 ans et plus)	4,17%	7,12%	6,80%	6,35%
Taux de chômage moyen - femmes (15 ans et plus)	3,72%	5,20%	5,81%	5,21%

Source : Enquête sur le budget des familles (EPF)

Evolution du nombre de salariés (2011-2014)

	2011	2012	2013	2014
Nombre total de salariés	37 301	35 777	35 039	35 331

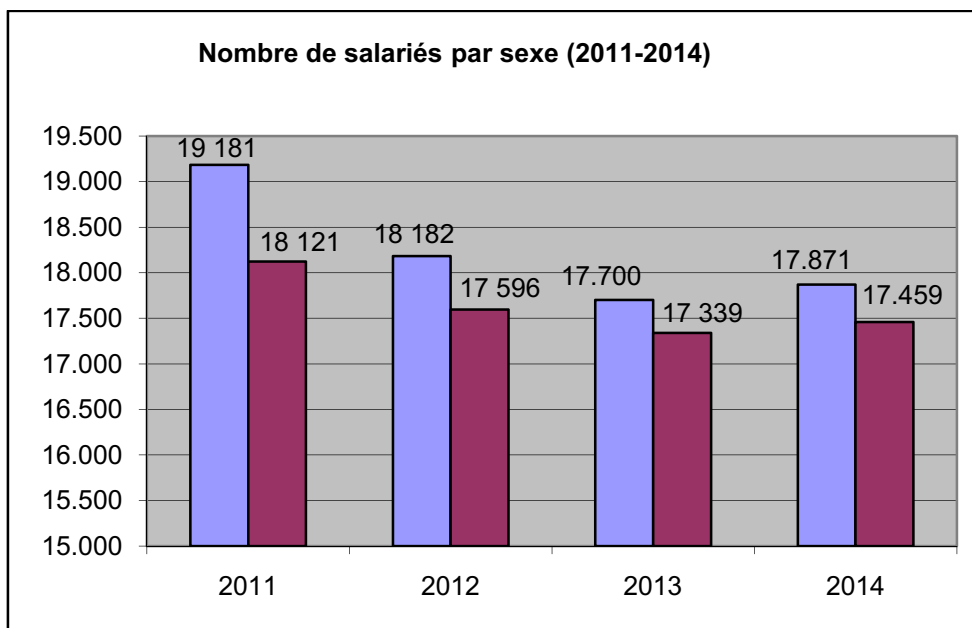
Source : Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques

Le nombre de salariés a diminué de 2011 à 2013, mais en 2014, il commence à augmenter légèrement par rapport à l'année précédente. La différence entre 2011 et 2014 est de -6,8 % en tout. Pour les hommes, elle est de -3,7 % et pour les femmes, de - 5,3 %.

Nombre de salariés par sexe (2011-2014)

	2011	2012	2013	2014
Hommes	19 181	18 182	17 700	17 871
Femmes	18 121	17 596	17 339	17 459
Total	37 301	35 777	35 039	35 331

Source : Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques



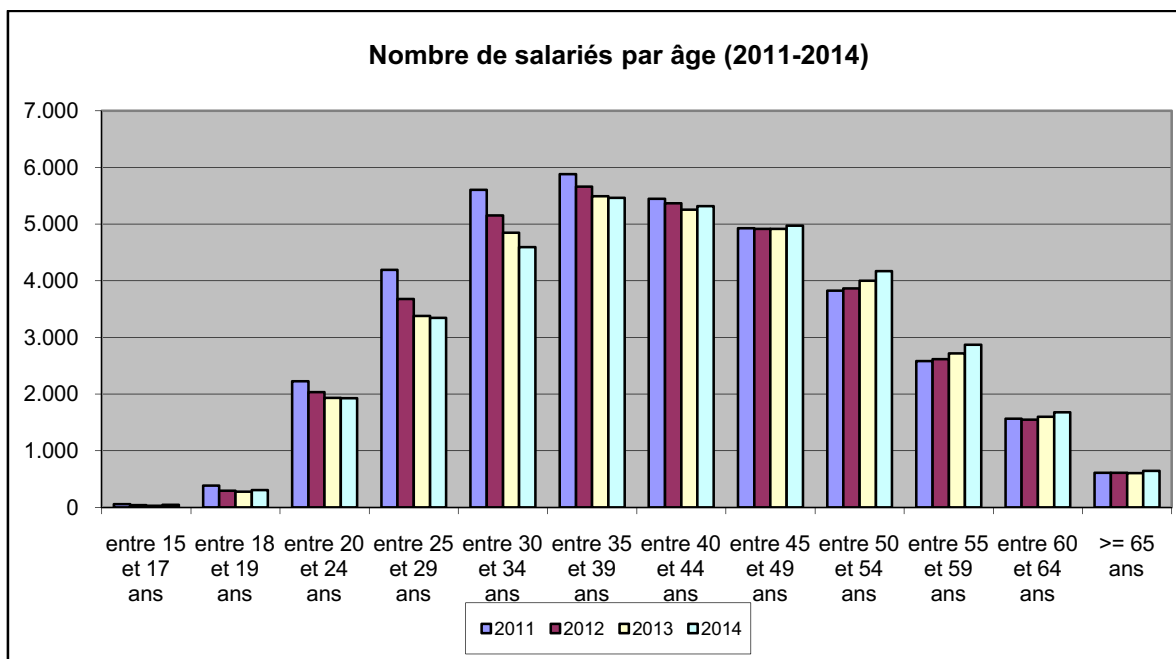
Source : Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques

Nombre de salariés par âge (2011-2014)

	2011	2012	2013	2014
15-17 ans	58	40	29	45
18-19 ans	387	296	277	307
20-24 ans	2225	2032	1930	1925
25-29 ans	4191	3677	3380	3347
30-34 ans	5603	5153	4848	4591
35-39 ans	5883	5659	5494	5466
40-44 ans	5446	5370	5252	5317
45-49 ans	4927	4913	4913	4974
50-54 ans	3825	3863	3999	4170
55-59 ans	2580	2618	2718	2869
60-64 ans	1567	1546	1597	1676
>= 65 ans	609	610	602	643
Total	37 301	35 777	35 039	35 331

Source : Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques

Les données relatives au nombre de salariés par âge montrent une baisse du nombre des salariés de moins de 39 ans, tandis que le nombre des salariés de plus de 45 ans augmente.



Source : Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques

Plus spécifiquement, le nombre des salariés de 19 ans maximum a diminué de 22 %, tandis que le nombre des salariés de 20-24 ans a diminué de 13 %. Le nombre des salariés de 25-29 ans a diminué de 20 % et le nombre des salariés de 30-34 ans, de 18 %. Le nombre des salariés de 35-39 ans connaît une baisse moins importante (7 %).

À partir de cette tranche d'âge, le nombre de salariés augmente progressivement jusqu'à la tranche des 55-59 ans incluse. L'augmentation est de 1 % pour les 45-49 ans, de 9 % pour les 50-54 ans et de 11 % pour les 55-59 ans. Pour les 60-64 ans, l'augmentation est de 7 % et pour les plus de 65 ans, de 6 %.

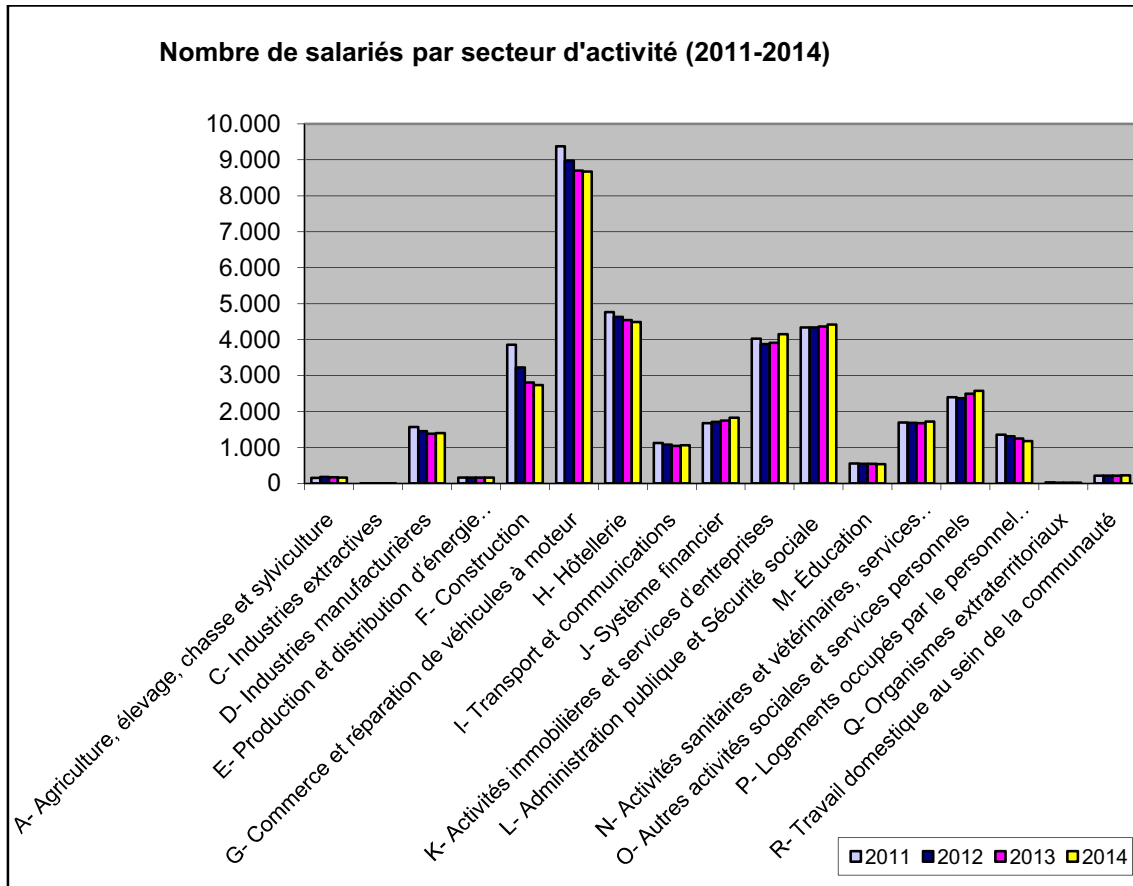
Les salariés de 25 à 49 ans représentent 70 % du nombre de salariés en 2011 et en 2014, et 67 % du nombre total de salariés. Il n'existe guère de variation du pourcentage de salariés de plus de 50 ans par rapport au nombre total de salariés entre ces deux dates : il passe de 23 % à 26 %.

Nombre de salariés par secteur d'activité (2011-2014)

	2011	2012	2013	2014
A- Agriculture, élevage, chasse et sylviculture	155	177	167	160
C- Industries extractives	2	2	2	1
D- Industries manufacturières	1568	1453	1386	1398
E- Production et distribution d'énergie électrique, gaz et eau	166	165	166	161
F- Construction	3854	3227	2810	2734
G- Commerce et réparation de véhicules à moteur	9381	8975	8700	8669
H- Hôtellerie	4768	4634	4542	4492
I- Transport et communications	1122	1076	1043	1063
J- Système financier	1679	1709	1750	1830
K- Activités immobilières et services d'entreprises	4027	3875	3911	4146
L- Administration publique et Sécurité sociale	4336	4340	4363	4420
M- Éducation	557	544	544	537
N- Activités sanitaires et vétérinaires, services sociaux	1694	1682	1679	1721

O- Autres activités sociales et services à la personne	2396	2371	2491	2575
P- Employés de maison (logements de particuliers)	1355	1311	1250	1179
Q- Organismes extraterritoriaux	26	22	19	20
R- Travail domestique au sein de la communauté	216	217	215	226
S- Nombre de salariés. Total	37 301	35 777	35 039	35 331

Source : Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques



Source : Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques

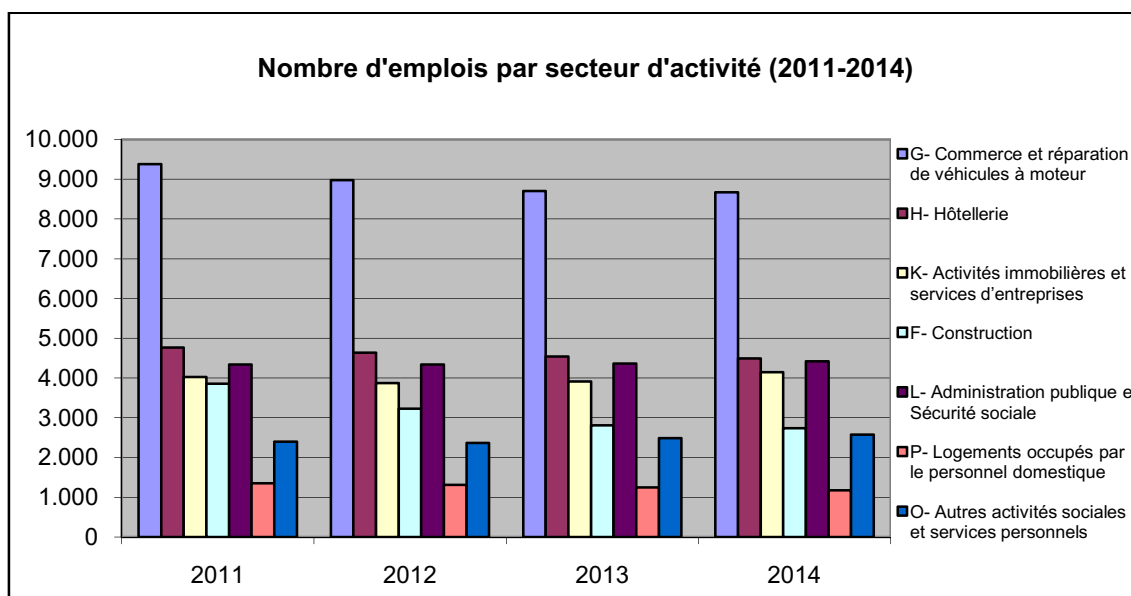
Les données relatives au nombre de salariés par activité montrent une baisse du nombre de salariés dans la plupart des secteurs d'activité (11 secteurs sur 17). Les secteurs d'activité qui ont perdu le plus d'emplois sont le secteur des industries extractives (50 %), le secteur de la construction (29 %) et le secteur des organismes extraterritoriaux (23 %).

Par ailleurs, le secteur dont le nombre d'emplois a le plus augmenté est celui du système financier (9 %).

Nombre d'emplois par secteur d'activité (2011-2014)

	2011	2012	2013	2014
G- Commerce et réparation de véhicules à moteur	9381	8975	8700	8669
H- Hôtellerie	4768	4634	4542	4492
K- Activités immobilières et services d'entreprises	4027	3875	3911	4146
F- Construction	3854	3227	2810	2734
L- Administration publique et Sécurité sociale	4336	4340	4363	4420
P- Employés de maison (logements de particuliers)	1355	1311	1250	1179
O- Autres activités sociales et services à la personne	2396	2371	2491	2575

Source : Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques



Source : Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques

Les données relatives au nombre d'emplois par secteur d'activité montrent que le commerce continue d'être le secteur qui propose le plus grand nombre d'emplois.

Les deux principaux secteurs dont le nombre d'emplois a le plus diminué entre 2011 et 2014 sont le secteur du commerce et de la réparation de véhicules à moteur et le secteur de la construction.

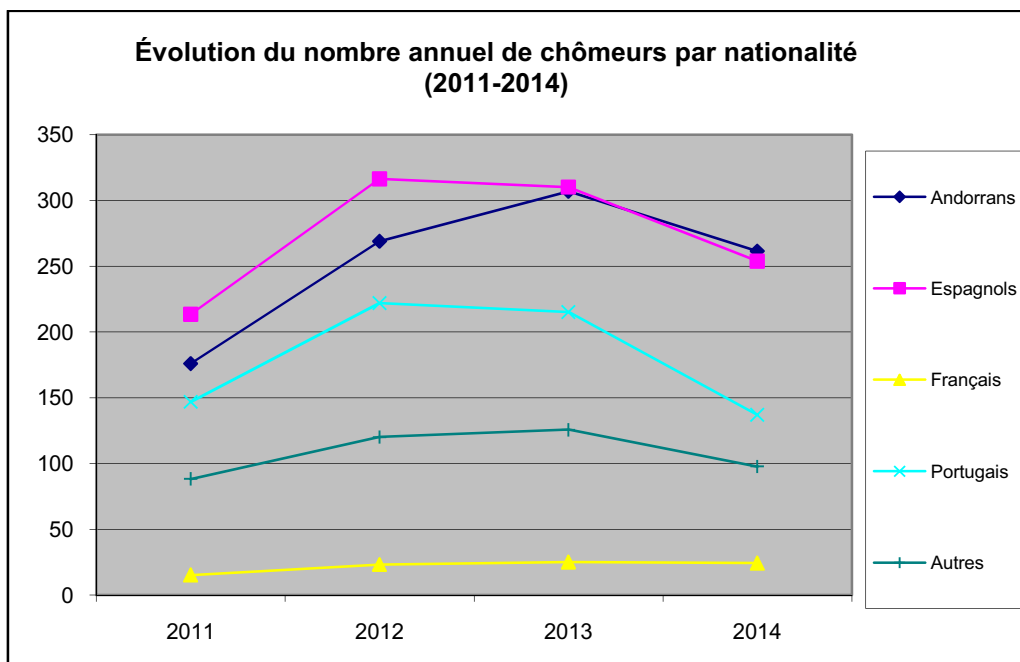
4.2. Nombre mensuel moyen de demandeurs d'emploi inscrits (2011- 2014)

	2011	2012	2013	2014
Chômeurs à la recherche d'un emploi	639	950	983	774
Travailleurs à la recherche d'un meilleur emploi	163	188	184	193

Source : Département du Travail et Département des Statistiques

Le nombre de chômeurs inscrits au Service pour l'emploi a considérablement augmenté en 2012 et 2013 par rapport à l'année 2011. En 2014, le nombre de demandeurs d'emploi diminue, leur nombre mensuel moyen étant de 774. Quant au nombre de travailleurs actifs à la recherche d'un meilleur emploi, il augmente depuis 2011.

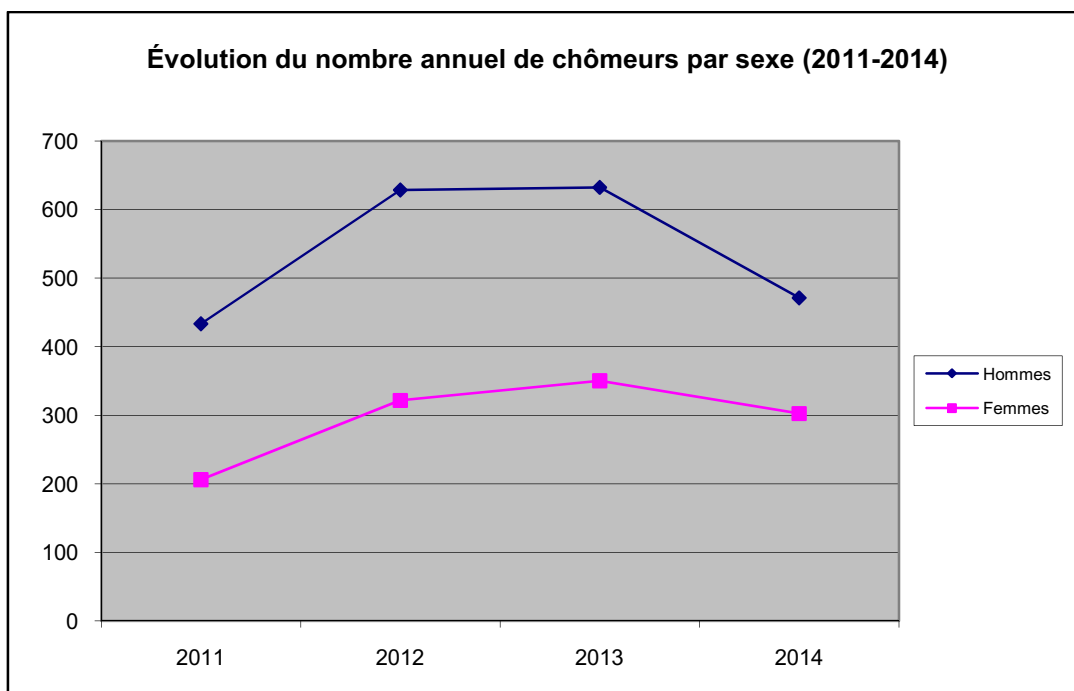
4.3. Évolution du nombre de chômeurs à la recherche d'un emploi par nationalité (nombre mensuel moyen 2011-2014)



Source : Département du Travail et Département des Statistiques

Entre 2011 et 2014, parmi les chômeurs inscrits au Service pour l'emploi, les plus nombreux sont ceux de nationalité espagnole, suivis de ceux de nationalité andorrane.

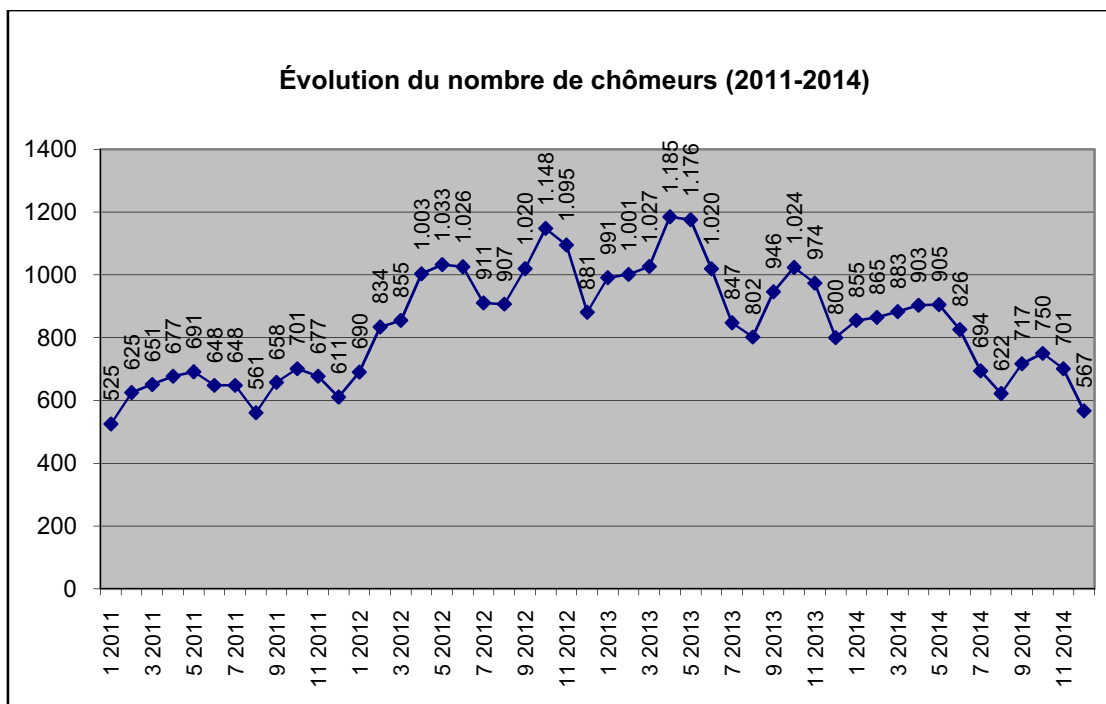
4.4. Évolution du nombre de chômeurs à la recherche d'un emploi par sexe (nombre mensuel moyen 2011-2014)



Source : Département du Travail et Département des Statistiques

Entre 2011 et 2014, les chômeurs inscrits au Service pour l'emploi sont en majorité des hommes. En 2014, le nombre de chômeurs a diminué plus fortement que le nombre de chômeuses.

4.5. Évolution du nombre de chômeurs inscrits au Service pour l'emploi en fin de mois (de janvier 2011 à décembre 2014)

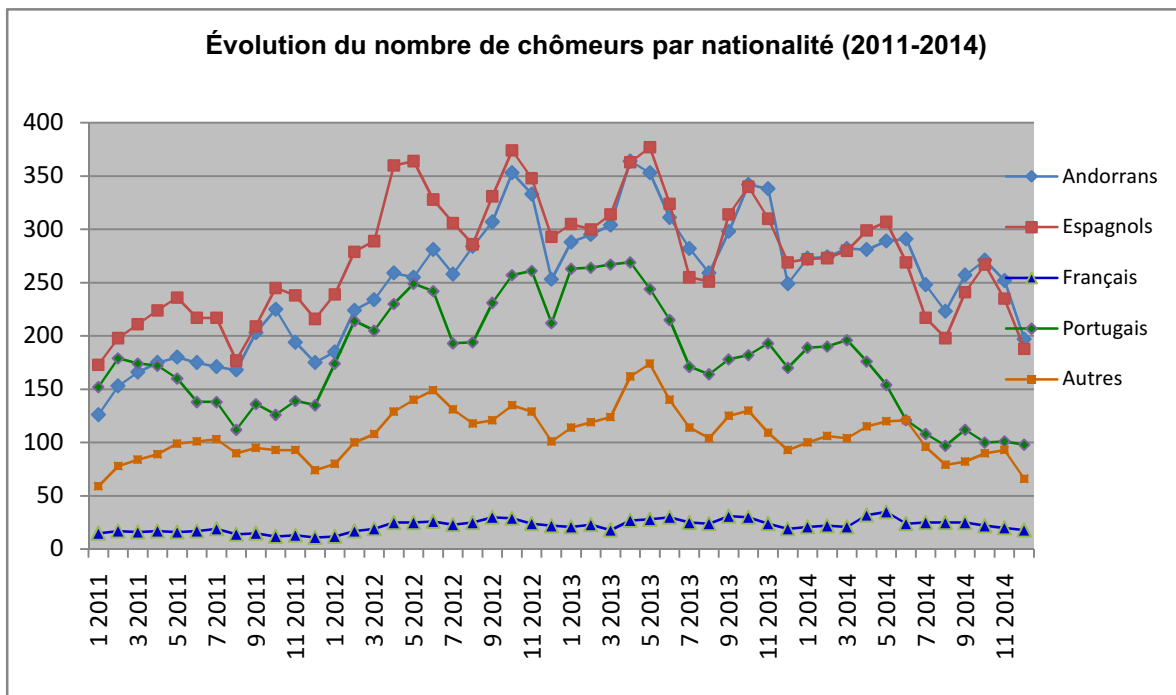


Source : Département du Travail et Département des Statistiques

Au début de l'année 2011, le nombre de chômeurs à la recherche d'un emploi et inscrits au Service pour l'emploi était de 525. Ce chiffre a fortement augmenté, jusqu'à atteindre 1185 inscrits en avril 2013. À partir du mois de mai 2013 et jusqu'au début de l'année 2015, le nombre de chômeurs inscrits au Service pour l'emploi connaît une baisse progressive ; il est, en décembre 2014, de 567 inscrits.

L'on constate tout au long de la période de référence une baisse du nombre des chômeurs à la recherche d'un emploi pendant les mois d'été (juillet et août) et pendant le mois de décembre.

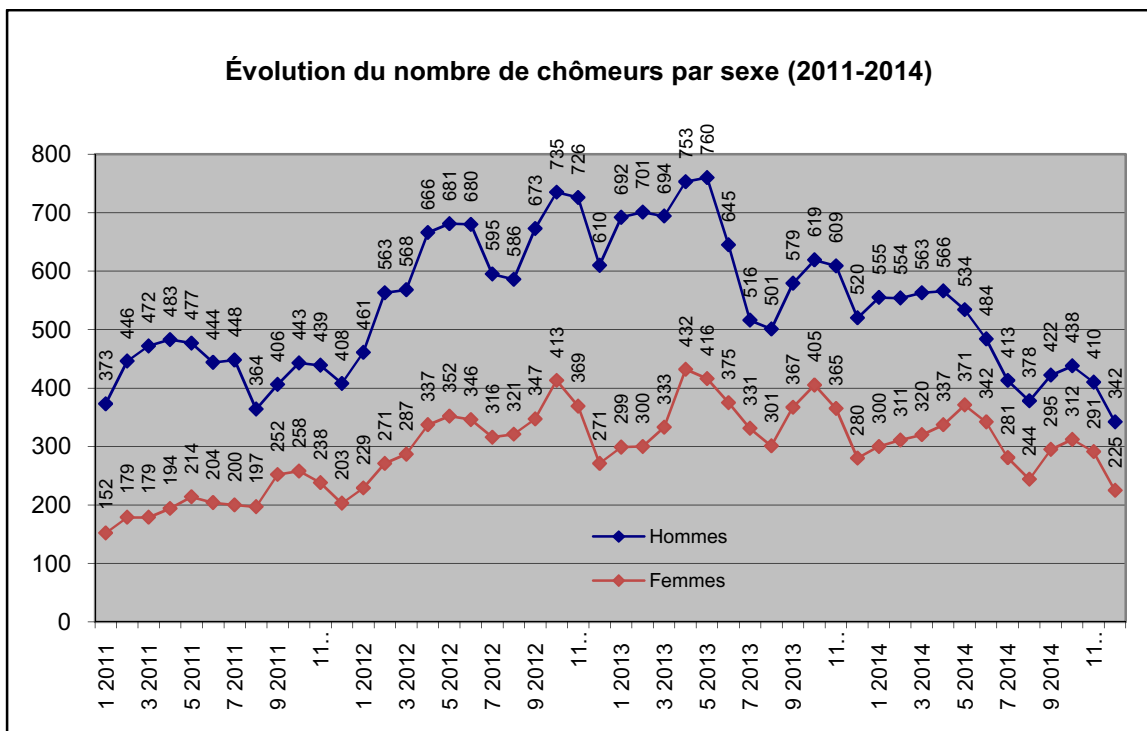
4.6. Évolution du nombre de chômeurs à la recherche d'un emploi et inscrits au Service pour l'emploi en fin de mois, par nationalité (2011-2014)



Source : Département du Travail et Département des Statistiques

Le graphique de l'évolution mensuelle du nombre de chômeurs à la recherche d'un emploi montre qu'à partir du mois d'août 2012, le nombre de chômeurs de nationalité andorrane se rapproche de celui des chômeurs de nationalité espagnole.

4.7. Évolution du nombre de chômeurs à la recherche d'un emploi et inscrits au Service pour l'emploi en fin de mois, par sexe (2011-2014)



Source : Département du Travail et Département des Statistiques

Le graphique de l'évolution mensuelle du nombre de chômeurs à la recherche d'un emploi montre que la tendance est sensiblement la même pour les hommes et pour les femmes.

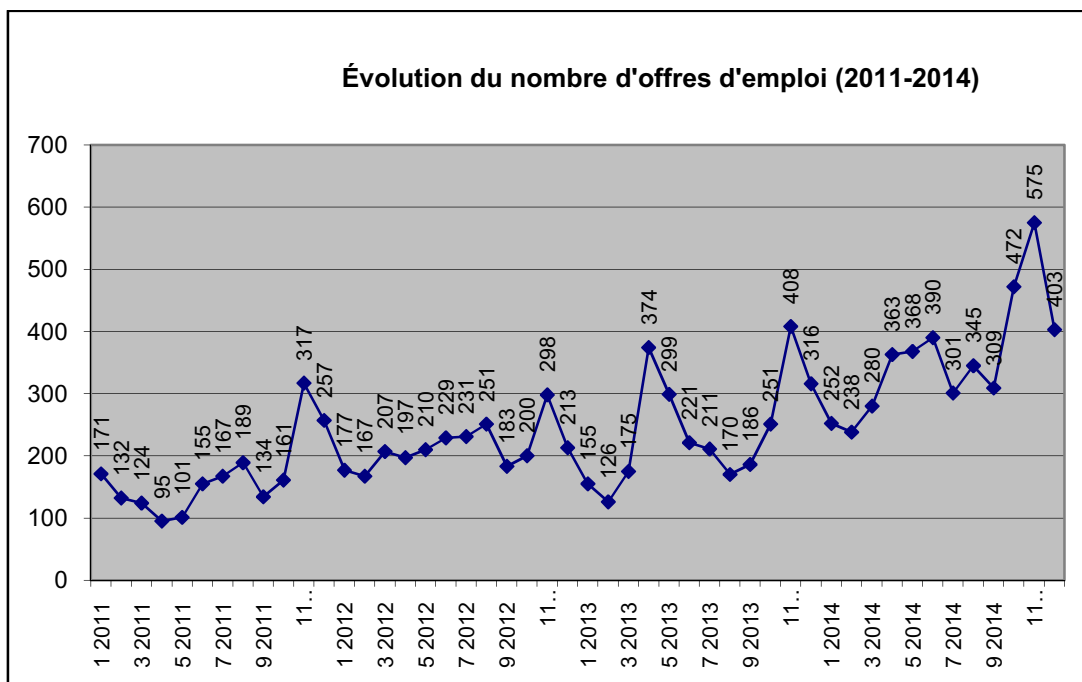
4.8. Nombre total d'offres d'emploi (2011-2014)

	2011	2012	2013	2014
Nombre d'offres d'emploi	1353	1795	2452	2870

Source : Département du Travail et 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.

4.9. Évolution du nombre d'offres d'emploi au Service pour l'emploi en fin de mois (2011 -2014)



Source : Département du Travail et 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. En avril 2013, par exemple, le nombre d'offres d'emploi est de 374, ce qui représente une forte augmentation par rapport au mois de février 2013 (175).

4.10. Orientations professionnelles proposées par le Service pour l'emploi aux bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire

Les demandeurs d'emploi bénéficiant de la prestation pour chômage involontaire doivent, conformément à leur contrat de réinsertion active, participer aux activités d'information, d'orientation, de formation et de qualification proposées par le Service pour l'emploi.

Le Service pour l'emploi les convoque donc périodiquement dans ses locaux, afin d'effectuer un suivi des obligations liées à la perception de la prestation pour chômage involontaire.

Le nombre de convocations à des entretiens d'orientation professionnelle varie en fonction du nombre de bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire.

En 2014, le Service pour l'emploi a envoyé 252 convocations à des entretiens d'orientation professionnelle, un chiffre inférieur à celui des années précédentes en raison de la baisse du nombre de bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire. Ces convocations dans les locaux du Service pour l'emploi permettent de formaliser le parcours d'orientation professionnelle et de formation des personnes concernées.

Orientations professionnelles proposées	2011	2012	2013	2014
Aide cuisinier, plongeur	62	70	60	28
Commerce	85	106	85	57
Réceptionniste dans un hôtel	32	41	28	36
Serveur	27	27	22	12
Personnel d'entretien	50	63	77	81
Orientation spéciale	4	7	6	13
Cuisinier	4	6	4	2
Orientation réservée car l'intéressé a trouvé un emploi	28	38	27	23
Total	292	358	309	252

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Le Service pour l'emploi est chargé de vérifier que les bénéficiaires de la prestation financière pour chômage involontaire respectent leurs obligations.

Les personnes qui ont vu leur prestation suspendue sont celles qui ont trouvé un emploi pendant la période où elles percevaient cette prestation.

Les personnes qui ont vu l'extinction de leur prestation sont celles qui n'ont pas respecté le contrat de réinsertion active, pour diverses raisons, comme illustré dans le tableau ci-dessous.

	2011	2012	2013	2014
Nombre total de suspensions	121	143	152	119
Nombre total d'extinctions	64	71	54	41
Le travailleur effectue ou a effectué une activité rémunérée pendant la période d'allocation de la prestation pour chômage involontaire (article 41.1)	15	13	20	16
Le travailleur a refusé plus d'une offre d'emploi adéquate ou de participer activement aux cours de formation proposés par le Service pour l'emploi (article 41.2)	22	35	14	8
Le travailleur a atteint l'âge de 65 ans (article 41.4)	0	1	2	1
Le travailleur a perdu sa condition de résident (article 41.6)	1	2	1	2
Le travailleur n'a pas participé activement aux formations programmées par le Service pour l'emploi ni n'y a assisté avec une assiduité minimale de 80 % (article 41.8)	21	20	12	5
Le travailleur a refusé de participer aux programmes d'insertion socioprofessionnelle (article 41.9)	0	0	2	6
Le travailleur ne répond plus à l'une des conditions ayant motivé son admission (article 31.d. Extinction du droit aux prestations financières de l'aide sociale)	5	0	3	3

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Situation de l'emploi

Le taux de chômage est passé de 1,5 % en 2007 à 3,2 % en 2010. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des données chiffrées sur le chômage des jeunes et le chômage de longue durée.

Réponse :

Nombre annuel moyen de chômeurs à la recherche d'un emploi par âge (2011-2014)

Tranche d'âge	2011	% par rapport au total	2012	% par rapport au total	2013	% par rapport au total	2014	% par rapport au total
<20 ans	32	5,0 %	37	3,9 %	41	4,2 %	41	5,4 %
20-29 ans	125	19,5 %	193	20,3 %	187	19,0 %	134	17,3 %
30-39 ans	144	22,4 %	203	21,4 %	207	21,1 %	152	19,6 %
40-49 ans	149	23,2 %	215	22,6 %	220	22,4 %	170	21,9 %
50-59 ans	137	21,5 %	221	23,2 %	237	24,1 %	191	24,7 %
>=60 ans	53	8,3 %	81	8,5 %	91	9,2 %	86	11,1 %
Total	639	100 %	950	100 %	983	100 %	774	100 %

Source : Département du Travail et Département des Statistiques

Le plus grand nombre de chômeurs se situe dans les tranches d'âge allant de 30 à 59 ans.

Pendant la période de référence, les jeunes de moins de 20 ans et de 20-29 ans représentent, en 2014, 22,7 % des chômeurs à la recherche d'un emploi, ce qui constitue une légère baisse par rapport à 2011, où ils représentaient 24,5 % des chômeurs.

Nombre annuel moyen de chômeurs à la recherche d'un emploi et inscrits depuis plus de 12 mois (2011-2014)

	2011	% par rapport au total	2012	% par rapport au total	2013	% par rapport au total	2014	% par rapport au total
Nombre de chômeurs de plus de 12 mois	37	5,8 %	79	8,4 %	131	13,4 %	127	16,5 %
Total	639		950		983		774	

Source : Département du Travail et Département des Statistiques

Le pourcentage de chômeurs de longue durée par rapport au nombre total de chômeurs à la recherche d'un emploi et inscrits au Service pour l'emploi a connu une forte augmentation pendant la période de référence : il est passé de 5,8 % à 16,5 %.

Actions de lutte contre le chômage des jeunes

Les informations complémentaires concernant l'article 1, paragraphe 1 de la Charte sociale européenne révisée, sur l'évolution des politiques actives de l'emploi, indiquent qu'en juin 2014, le Gouvernement a approuvé le Plan pour jeunes actifs de 16 à 20 ans (*Pla per a joves actius de 16 a 20 anys*), que doivent conjointement mettre en œuvre en 2015 le Ministère chargé de la formation et de la formation professionnelle et le ministère chargé du travail.

L'objectif de ce plan est d'aider les jeunes qui ont fini leur scolarité obligatoire sans certification leur permettant de suivre un enseignement scolaire, mais qui ne connaissent pas non plus une insertion professionnelle satisfaisante. Il vise à aider et à orienter ces jeunes, de manière individualisée, afin qu'ils identifient et développent leurs ressources et leurs compétences et ce, en deux phases successives.

La première phase est menée dans un cadre éducatif, par l'application du Programme en faveur de l'emploi des jeunes de 16 à 20 ans (*Programa per a la millora de l'ocupabilitat dels joves de 16 a 20 anys*). Elle a pour but de fournir à ces jeunes une formation professionnalisante afin qu'ils développent des compétences spécifiques, transversales et professionnelles pendant le parcours de formation précédant l'entrée dans le monde du travail. Le contenu détaillé de cette première phase est indiqué à la section relative à l'article 10 paragraphe 2 concernant le droit à la formation des jeunes de la Charte sociale européenne révisée.

La deuxième phase est réalisée dans un cadre professionnel et dans le cadre des politiques actives de l'emploi, son contenu est réglementé par le [Décret du 21 janvier 2015 portant approbation du Règlement relatif au programme en faveur de l'embauche et de la formation pratique en entreprise des jeunes actifs de 16 à 20 ans](#) (*Decret d'aprovació del Reglament regulador del Programa per al foment de la contractació i la formació pràctica en el si de l'empresa dels joves actius de 16 a 20 anys*) (BOPA n°9, année 27, 28/01/15). Le contenu de cette deuxième phase est décrit dans la réponse sur l'évolution des politiques actives de l'emploi pendant la période de référence, dans les informations complémentaires demandées relatives à l'article 1, paragraphe 1 de la Charte sociale européenne révisée.

Actions de lutte contre le chômage de longue durée

En 2014, conformément à la résolution du *Consell General* du 20 juin 2014, qui demande au Gouvernement des actions spécifiques et individualisées pour les chômeurs de plus de 55 ans et/ou de longue durée afin de faciliter leur réinsertion professionnelle, le Ministère de l'Education et de la Jeunesse et le Ministère de la Justice et de l'Intérieur, compétents en matière de formation professionnelle et d'emploi, respectivement, ont mis au point et planifié des mesures qui ont été mises en place à partir du mois de décembre 2014.

Les mesures visant ce groupe de population sont décrites à la section correspondante des informations complémentaires relatives à l'article 1 paragraphe 1 concernant l'évolution des politiques actives de l'emploi, et à l'article 10 paragraphe 4 concernant les mesures spécifiques de reconversion et de réinsertion professionnelle des chômeurs de plus de 55 ans et de longue durée.

Politique de l'emploi

Le Comité demande que le prochain rapport indique le montant des dépenses consacrées aux mesures actives en faveur de l'emploi (en pourcentage du PIB), le pourcentage de chômeurs qui en bénéficient (« taux d'activation ») et la durée de chômage qui s'écoule avant d'y avoir accès.

Réponse :

Budgets consacrés aux mesures actives en faveur de l'emploi (en pourcentage du PIB)

Les politiques actives de l'emploi ont été l'une des priorités du Gouvernement, afin de renverser la situation de chômage due à la perte générale d'emplois en raison de la crise économique, qui a affecté la population en général.

La législature a débuté au cours de l'année 2011, mais comme le budget prévu n'a pas été approuvé, elle a fonctionné avec des douzièmes du budget 2010. C'est pour cette raison que, pour la période 2012-2014, le Gouvernement a prévu différents postes budgétaires, qui ont été augmentés de manière importante (augmentation de 53 % en 2013 par rapport à 2012 et augmentation de 23 % en 2014 par rapport à 2013), afin de mettre en place les différents programmes en faveur de l'emploi et de la formation des politiques actives de l'emploi.

Budget	2012	2013	2014
Programmes pour le secteur privé	243 600 €	1 000 000 €	1 000 000 €
Programmes pour le secteur public	1 048 800 €	1 000 000 €	1 000 000 €
Actions et activités de formation spécifiques	145 843 €	200 000 €	200 000 €
Mesures en faveur de l'emploi dans des secteurs d'activité spécifiques			500 000 €
Total	1 438 243 €	2 200 000 €	2 700 000 €
Augmentation par rapport au budget de l'année précédente		+52,96 %	+22,73 %

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Le PIB de l'Andorre en 2012 était de 2 448 650 000 euros et celui de 2013, de 2 447 090 000 euros. Le PIB de 2014 n'est pas encore connu.

Budget	2012	2013	2014
Programmes pour le secteur privé	0,01 %	0,04 %	nd
Programmes pour le secteur public	0,04 %	0,04 %	nd
Actions et activités de formation spécifiques	0,01 %	0,01 %	nd
Mesures en faveur de l'emploi dans des secteurs d'activité spécifiques			nd
Total	0,06 %	0,09 %	nd

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Pourcentage de chômeurs (« taux d'activation ») qui bénéficient des mesures actives en faveur de l'emploi

En 2014, 406 chômeurs ont bénéficié d'un contrat de travail dans le cadre de l'un des programmes pour le secteur public et le secteur privé, et qui ont fait l'objet d'une réponse Évolution des politiques actives pour l'emploi pendant la période de référence, relative à l'article 1, paragraphe 1 de la Charte sociale européenne révisée.

Le nombre mensuel moyen de chômeurs à la recherche d'un emploi en 2014 est de 774, le « taux d'activation » est donc de 52,45 %.

Durée de chômage devant s'écouler avant l'accès aux mesures actives en faveur de l'emploi

La durée du chômage qui s'écoule avant l'accès à un emploi dans le cadre des politiques actives de l'emploi est détaillée dans le tableau ci-dessous.

Pourcentages d'embauches dans le cadre des programmes en faveur de l'emploi en fonction de la durée de chômage (2012-2014)

	2012	2013	2014
1) <1 mois	0,00 %	0,28 %	0,24 %
2) 1-2 mois	0,95 %	5,35 %	9,91 %
3) 2-3 mois	11,37 %	12,96 %	17,22 %
4) 3-6 mois	46,45 %	40,28 %	33,73 %
5) >6 mois	41,23 %	41,13 %	38,92 %
Total	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Source : Département du Travail et Département des Statistiques

Les demandeurs d'emploi au chômage depuis plus de 6 mois ont bénéficié plus largement des mesures en faveur de l'emploi en 2013 et 2014.

Article 1 PAR. 2

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties contractantes s'engagent :

1. à protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris ; »

1. Cadre juridique

Pendant la période de référence du présent rapport, [la Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail \(Llei del Codi de Relacions Laborals\) \(BOPA n°4, année 21, 21/01/2009\)](#) a été en vigueur. Elle définit à l'article 4 les principes généraux devant régir les relations de travail individuelles et collectives suivantes :

« Article 4. Principes généraux

L'employeur et l'employé doivent exécuter le contrat de travail de bonne foi et éviter tout abus de droit, conduite antisociale ou discrimination 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, et d'affiliation ou de non-affiliation à un syndicat. Sont nulles les clauses qui constituent un acte discriminatoire ; chacune des parties peut, de manière individuelle ou collective, demander leur déclaration de nullité devant un tribunal.

Les dispositions du Code des relations de travail sont impératives et, excepté indication contraire, constituent des règles minimales d'application obligatoire auxquelles les employeurs et les salariés ne peuvent renoncer. En cas de doute, l'interprétation et l'application de la réglementation du travail doivent suivre le principe *in dubio pro operario*. »

Le législateur, en établissant à l'article 4 les principes généraux devant régir les relations de travail, définit le fil conducteur qui garantit l'application des droits constitutionnels dans toute relation de travail.

2. L'employeur et l'employé ont l'obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi

Le principe de bonne foi qui doit toujours régir l'exécution du contrat de travail, exige une action diligente, transparente et raisonnable de l'employeur et du travailleur, tout au long de la relation de travail, du début de celle-ci jusqu'à sa résolution, afin d'éviter tout abus de droit, conduite antisociale ou discrimination.

Par son obligation d'action diligente, l'employeur doit également éviter que des personnes inexpertes ne commettent des actes ou ne prennent des décisions pour le compte de l'entreprise qui risqueraient d'empêcher l'évolution normale des relations de travail, dans le respect et la considération dus à la personne, conformément aux articles 4 et 74 du Code des relations de travail.

Le principe de bonne foi garantit ainsi l'impossibilité de déroger, de manière directe ou indirecte, à l'interdiction de tout abus de droit, conduite antisociale ou discrimination.

2. Tout abus de droit, conduite antisociale ou discrimination « 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, et d'affiliation ou de non-affiliation à un syndicat est interdit. »

3. Tout accord supposant un acte discriminatoire est nul et chacune des parties peut, de manière individuelle ou collective, demander la déclaration de nullité dudit accord devant un tribunal.

4. Les dispositions du Code des relations de travail sont impératives et, excepté indication contraire de cette réglementation, constituent des règles minimales d'application obligatoire auxquelles les employeurs et les travailleurs ne peuvent renoncer.

L'indisponibilité des normes juridiques impératives et le caractère inaliénable des droits du travailleur sont des principes essentiels du droit du travail, car ils garantissent l'application effective des droits prévus par le Code des relations de travail, droits minimum auxquels il ne peut être renoncé.

En effet, les parties sont libres de convenir des conditions de travail. Toutefois, cette marge de manœuvre est subordonnée à un cadre légal, étant donné que les conditions définies dans le Code des relations de travail constituent des conditions minimales, qui peuvent être améliorées, mais non réduites, puisqu'elles sont établies par une réglementation impérative. En conséquence, tout accord contraire à la loi est nul de plein droit. Lorsque les droits concernés sont des droits fondamentaux (consacrés par la Constitution), le caractère impératif de la réglementation du travail devient absolu.

5. Le principe *in dubio pro operario* est consacré ; par conséquent, en cas de doute, l'interprétation et l'application de la réglementation sont conformes à ce principe. La consécration du principe *in dubio pro operario* en tant que principe général du Code des relations de travail, suppose une directive destinée au juge ou à la personne interprétant la réglementation, pour qu'en cas de doute raisonnable ou lorsque différentes interprétations et répercussions sont possibles, l'interprétation de la réglementation soit obligatoirement en faveur du travailleur.

3. Mesures concrètes visant à garantir l'élimination de toute forme de discrimination dans l'emploi

Le Code des relations de travail interdit la discrimination et tout acte discriminatoire, et définit les principes généraux devant régir les relations de travail ; mais il établit également des mesures concrètes visant à garantir efficacement le respect du principe de non-discrimination.

Il réglemente expressément les obligations de l'employeur, introduit certaines précisions afin de rendre plus effectif le principe d'égalité et d'éviter tout comportement pouvant entraîner, de manière directe ou indirecte, une discrimination. En effet, l'article 74 réglemente la prestation de l'employeur, et apporte certaines précisions et nuances (absentes de la législation antérieure) d'une importance capitale.

Il remplace les termes « donner un travail » par les termes « donner un travail effectif » au travailleur, conformément à ce qui a été convenu (conditions, lieu et durée) ; de plus, outre l'obligation de s'abstenir, en acte et en parole, de « porter atteinte à la dignité » de l'employé, il établit l'obligation de s'abstenir, en acte et en parole, « d'entraver le libre développement de la personnalité » de l'employé. Ces améliorations touchent également les autres obligations de l'employeur.

« Quand il s'acquitte du paiement du salaire, donne des instructions, organise le travail et fournit les moyens nécessaires à l'accomplissement de la tâche de l'employé, l'employeur doit respecter les principes d'égalité et de non-discrimination, et fournir à chaque employé le matériel adéquat pour la tâche à accomplir. »

La réglementation établit expressément le droit du travailleur d'effectuer son travail en bénéficiant de conditions de travail égales à celles des autres employés sans subir aucun type de discrimination.

Afin que ce droit soit effectif, le Code des relations de travail prévoit expressément que tout acte discriminatoire constitue un motif de démission pour le travailleur, quel que soit le type de contrat de travail, et sans obligation de préavis.

Il prévoit également qu'en cas de démission motivée par un acte discriminatoire, le travailleur a le droit de saisir les tribunaux. Il peut alors demander une indemnité correspondant à celle d'un licenciement non motivé ou bien exiger d'être réintégré dans l'entreprise, avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnisation (non plafonnée) pour le préjudice occasionné, fixée par la juridiction compétente.

Si le juge déclare que le licenciement d'un travailleur est basé sur un acte ou un fait discriminatoire, ce travailleur peut :

- demander une indemnisation adéquate (jusqu'à 30 mensualités maximum) ;
- ou exiger sa réintégration dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnisation (non plafonnée) pour le préjudice occasionné, fixée par la *Batllia*.

Le montant de l'indemnité pour démission motivée par un acte discriminatoire ou un licenciement discriminatoire est dissuasif. En effet, le Code des relations de travail prévoit ce qui suit.

Le licenciement non motivé d'un employé titulaire d'un contrat à durée indéterminée donne le droit à ce travailleur de demander une indemnité qui ne peut pas être inférieure à 45 jours de travail par année d'ancienneté tel que le définit la juridiction compétente dans l'entreprise et jusqu'à trente mensualités maximum, ou bien d'exiger d'être réintégré dans l'entreprise, avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnisation (non plafonnée) pour le préjudice occasionné, fixée par la juridiction compétente. La résiliation d'un contrat à durée déterminée ou à la tâche par l'employeur à une date antérieure à celle fixée, excepté dans le cas d'un licenciement fondé ou motivé, oblige l'employeur à s'acquitter d'une indemnisation (non plafonnée) pour les dommages et préjudices occasionnés, fixée par la juridiction compétente. 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.

Contrôle administratif et régime des sanctions (Service de l'Inspection du Travail)

Le Code des relations de travail définit les actions ou omissions de l'employeur contraires au principe de non-discrimination comme des infractions très lourdes. Les sanctions correspondant aux infractions très lourdes sont les suivantes :

- 1^{ère} classe : amende de 3001 € à 6000 €,
- 2^e classe : amende de 6001 € à 12 000 €,
- 3^e classe : amende de 12 001 € à 24 000 €.

Interdiction de la discrimination dans l'emploi

Bien qu'elle ne soit pas mentionnée expressément, la discrimination fondée sur l'âge est couverte par la partie de phrase « toute autre considération de nature personnelle ou sociale ». Le Comité demande s'il existe une jurisprudence en la matière.

Si un tribunal considère qu'une personne a été victime de discrimination, il peut accorder à l'intéressé(e) une indemnisation (pouvant aller jusqu'à 30 mois de salaire) pour licenciement

illégal ou demander sa réintégration et lui accorder pour le préjudice subi une indemnité d'un montant non limité. Le Comité souhaite clarifier sa position sur la question des plafonds d'indemnisation en cas de discrimination.

Réponse :

À notre connaissance, les tribunaux andorrans n'ont à ce jour pas eu l'occasion de se prononcer à ce sujet. Comme indiqué dans le précédent rapport en réponse à une demande du Comité, la législation du travail est très claire sur ce point. Nous reproduisons ci-dessous la réponse donnée dans le rapport 2011.

« En effet, la formule interdisant la discrimination fondée sur « toute autre considération d'ordre personnel ou social » inclut la discrimination fondée sur l'âge, ainsi que toute autre discrimination non expressément prévue dans les différents articles y afférents du Code des relations de travail. »

Le législateur a souhaité éviter de répertorier de manière exhaustive les comportements discriminatoires, afin que ceux qui ne seraient pas mentionnés expressément ne puissent pas être considérés comme exclus de l'interdiction de discrimination. Ainsi, il énonce le principe général de non-discrimination, les causes qui sont généralement sources de discrimination, puis ajoute la formule « ou de toute autre considération d'ordre personnel ou social » afin de garantir qu'aucun abus de droit, conduite antisociale ou discrimination ne puisse rester impuni.

Nous pouvons signaler également que l'article 89 de la Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail ne considère pas l'arrivée à l'âge de la retraite comme une cause d'extinction du contrat de travail. Il est donc tout à fait possible pour tout travailleur ayant atteint l'âge de 65 ans, de commencer à percevoir sa pension de retraite et de continuer à travailler dans l'entreprise dans les mêmes conditions et avec les mêmes droits qu'auparavant.

Bien qu'il n'y ait pas de lien direct avec la question du Comité, il convient de signaler l'engagement de l'Andorre dans la lutte contre toute forme de discrimination, y compris par le biais du droit pénal.

Le *Consell General*, en sa séance du 11 décembre 2014, a approuvé la [Loi qualifiée 40/2014 du 11 décembre 2014, portant modification de la Loi qualifiée 9/2005 du 21 février 2005 sur le Code pénal \(Llei 40/2014 qualificada de modificació de la Llei 9/2005 qualificada del Codi penal\) \(BOPA n°52, année 26, 3/09/2014\)](#)

Suivant les recommandations de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) du Conseil de l'Europe, initialement exprimées dans le rapport sur l'Andorre lors du quatrième cycle d'évaluation approuvé le 21 mars 2012, cette loi modifie, entre autres, la rédaction de la circonstance aggravante établie au paragraphe 6 de l'article 30, qui inclut explicitement dans la définition du motif discriminatoire la prise en considération de l'âge dans le cas d'une personne physique.

« Article 30.- Circonstances aggravantes

[...]

6. Commettre les faits pour un motif discriminatoire. 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. »

Cette loi modifie également de manière substantielle l'article 338 du Code pénal pour y inclure des comportements non pénalisés jusqu'alors, entre autres, l'incitation publique à la violence, à la haine ou à la discrimination à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, ou l'expression publique d'une idéologie discriminatoire, le terme « publique » ne se référant pas uniquement à la grande diffusion, mais aussi aux expressions utilisées lors d'une réunion, y compris privée, ou sur des forums sur Internet. Un nouvel article 338 bis est ajouté qui punit, tout en respectant la

proportionnalité des peines, les actes préparatoires en vue de la production ou de la détention de matériel discriminatoire à des fins de diffusion publique. L'article 359 relatif au délit d'association de malfaiteurs est modifié pour inclure le concept de motif discriminatoire.

« Article 338.-Discrimination

1. Seront punis de trois mois à trois ans d'emprisonnement ceux qui, pour un motif discriminatoire auront :

a) incité publiquement à la violence, la haine ou la discrimination à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes ;

b) injurié publiquement, calomnié, diffamé ou menacé une personne ou un groupe de personnes ;

c) exprimé publiquement, par quelque moyen que ce soit, une idéologie ou une doctrine qui affirme la supériorité d'un groupe de personnes, ou méprise ou dénigre un tel groupe ;

d) diffusé ou distribué publiquement tout matériel contenant des images ou expressions relevant des comportements ci-dessus.

La tentative est punissable.

2. Tout fonctionnaire ou toute autorité qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet l'un des faits décrits au paragraphe précédent, doit être condamné à la peine de prison établie dans ce dernier et à une période d'interdiction d'exercer une fonction publique allant jusqu'à quatre ans.

3. Seront condamnés à une peine de détention et à une période d'interdiction d'exercer une charge ou une fonction publique allant jusqu'à trois ans ceux qui, pour un motif discriminatoire, auront :

a) refusé la vente ou la location d'un bien ou d'un service, ou subordonné ceux-ci à des conditions spéciales. 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 ;

b) refusé d'engager un travailleur, procédé à un licenciement ou à une sanction disciplinaire, ou introduit des différences de salaire, de conditions de travail ou d'évolution professionnelle.

En dépit des alinéas a et b précédents, 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).

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 ».

« Article 338 bis.- Actes préparatoires punissables

Ceux qui, pour un motif discriminatoire, auront produit ou détenu tout matériel contenant des images ou expressions relevant des alinéas a, b et c du paragraphe 1 de l'article 3385, seront punis d'une peine d'emprisonnement allant jusqu'à un an, à condition que ce matériel ait été destiné à une diffusion publique. »

« Article 359.- Association de malfaiteurs

Une association de malfaiteurs est un groupement d'individus présentant l'un des critères suivants :

- a) dont l'objectif est de commettre un délit ou d'en promouvoir la commission ;
- b) qui, bien que sa finalité soit illicite, recourt pour arriver à ses fins à des moyens violents à caractère délictueux ;
- c) qui agit pour un motif discriminatoire.

Les groupes armés ou terroristes sont soumis aux dispositions du chapitre suivant. »

« Article 360.- Peines pour les membres d'associations de malfaiteurs

Ceux qui auront promu ou dirigé une association de malfaiteurs ou exercé un pouvoir de fait au sein d'une telle association, doivent être condamnés à une peine d'emprisonnement comprise entre un et quatre ans. Ceux qui auront été membres d'une association de malfaiteurs et y auront exercé une activité importante et ceux qui auront fourni un soutien financier ou de tout autre nature, doivent être condamnés à une peine d'emprisonnement comprise entre trois mois et trois ans.

Le tribunal peut réduire la peine conformément à ce que prévoit l'article 53, lorsque le coupable s'est efforcé de réduire les effets négatifs des agissements de l'association ou a aidé à découvrir et à éviter certains des plans de l'organisation. »

Par ailleurs, [la Loi qualifiée 40/2014 du 11 décembre 2014 portant modification de la Loi qualifiée 9/2005 sur le Code pénal \(Llei 40/2014 qualificada de modificació de la Llei 9/2005 qualificada del Codi penal\) \(BOPA n°52, année 26, 3/09/2014\)](#), suivant les observations émises le 21 novembre 2013 par le Comité contre la Torture, qui analyse le suivi réalisé par les États parties à la Convention contre la torture et autres peines et traitements cruels, inhumains ou dégradants (New York, le 10 décembre 1984), signée et ratifiée par l'Andorre le 5 août 2002 et le 22 septembre 2006, respectivement, et entrée en vigueur le 22 octobre suivant, modifie également le comportement prévu à l'article 110 du Code pénal, relatif au délit de torture, pour inclure dans le type de comportement punissable le fait, entre autres, que le délit ait été commis pour un motif discriminatoire.

« Article 110.- Torture

Est coupable de torture tout fonctionnaire ou toute autorité qui, abusant de ses fonctions, directement ou par le biais d'une tierce personne, soumet un individu à des conditions ou procédés qui provoquent chez ce dernier une souffrance physique ou psychique grave, pour au moins l'un des objectifs ou motifs suivants :

- a) pour obtenir de cet individu ou d'une tierce personne une confession ou une information ;
- b) pour intimider ou faire pression sur cet individu ou sur une tierce personne ;
- c) pour punir cet individu pour un acte que lui-même ou une tierce personne a commis ou est soupçonné d'avoir commis ;
- d) pour tout motif discriminatoire.

Toute personne ayant commis des actes de torture doit être condamnée à une peine d'emprisonnement comprise entre quatre et douze ans et à une période de privation des droits publics allant jusqu'à quinze ans, sans préjudice, le cas échéant, des peines correspondant aux infractions de résultat commises.

Seront condamnés aux mêmes peines les autorités ou fonctionnaires d'institutions pénitentiaires ou de centres pour mineurs, qui auront commis les actes mentionnés ci-dessus sur un détenu. La tentative, la conspiration et la provocation sont punissables.

Si les moyens de torture employés s'avèrent particulièrement graves en raison de l'intensité de la souffrance provoquée ou qu'ils mettent en danger la vie de la victime, le tribunal peut augmenter ces peines jusqu'à la moitié de leur limite supérieure. »

Interdiction de la discrimination dans l'emploi

Le Comité considère que les indemnités pour tout acte discriminatoire, y compris le licenciement discriminatoire, doivent être à la fois proportionnelles au préjudice subi par la victime et suffisamment dissuasives pour l'employeur. Tout plafonnement des indemnités qui empêcherait celles-ci d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives est dès lors proscrit. Le Comité demande des informations supplémentaires sur la situation de l'Andorre, y compris des informations sur les indemnités versées dans les cas de discrimination.

Réponse :

Comme indiqué dans l'introduction, lorsqu'un juge déclare qu'un licenciement effectué par une entreprise est basé sur un acte ou un fait discriminatoire, le travailleur peut demander une indemnité correspondant à celle d'un licenciement non motivé ou infondé, qui ne peut être inférieure à 45 jours de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise et peut aller jusqu'à 30 mensualités maximum, ou bien exiger d'être réintégré dans l'entreprise, avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnisation (non plafonnée) pour le préjudice occasionné, fixée par la *Batllia*.

Il n'existe pas de jurisprudence relative aux indemnisations fixées par la Justice pour les cas de licenciements basés sur un fait discriminatoire où le travailleur a choisi de réintégrer l'entreprise et de percevoir une indemnisation pour les dommages et préjudices subis.

L'indemnité pour licenciement non motivé ou infondé ne peut être inférieure à 45 jours de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise et peut aller jusqu'à 30 mensualités maximum. Telle est également l'indemnité perçue par tout travailleur ayant été licencié pour un motif discriminatoire. Le montant de l'indemnité étant fonction du salaire perçu et de l'ancienneté dans l'entreprise, il peut atteindre des sommes très élevées et dissuasives. Un travailleur ayant 20 ans d'ancienneté ou plus et licencié pour un motif discriminatoire a le droit de percevoir une indemnité maximale de 30 mensualités, soit l'équivalent de deux ans et demi de salaire, ou de demander sa réintégration dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnisation pour le préjudice occasionné, fixée par la juridiction compétente.

Ainsi, par exemple, la décision 327/13 du 27 mai 2014 de la Chambre civile du Tribunal Suprême de Justice déclare que le licenciement non motivé du plaignant est basé sur un fait discriminatoire et condamne l'entreprise à lui verser une indemnité de 109 390,50 €, à déclarer ce montant à la CASS et à s'acquitter de la cotisation correspondante. Cette indemnité vient s'ajouter à l'indemnité pour licenciement non motivé (préavis et compensation financière) initialement versée par l'entreprise au travailleur, d'un montant de 72 843,42 €.

Interdiction de la discrimination dans l'emploi

L'article 1§2 exige également un aménagement de la charge de la preuve dans toutes les affaires de discrimination. Le rapport précise que si la législation ne prévoit pas

d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination, en réalité, ladite charge n'incombe pas exclusivement au plaignant, et ce, pour deux raisons. D'une part, les tribunaux appliqueraient le principe du *in dubio pro operario*; d'autre part, ils reconnaîtraient que dans les affaires de discrimination il est souvent impossible au plaignant d'apporter des preuves concrètes de la discrimination subie et ils demanderaient alors à la partie défenderesse de prouver que les agissements contestés ne sont pas discriminatoires. En l'absence de législation en la matière, les tribunaux andorrans ont la possibilité - qu'ils utilisent- de se référer aux législations pertinentes de l'UE et de ses Etats membres, en particulier celles de l'Espagne et la France qui prévoient l'une et l'autre un aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination. Le Comité demande davantage d'informations sur l'application de ces principes dans les affaires de discrimination.

Réponse :

Bien que l'ordre juridique andorran ne prévoit aucune disposition relative au renversement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination, le rapport 2011 du Gouvernement, au sujet de la conclusion de non-conformité de la législation andorrane avec l'article 20 de la Charte sociale européenne révisée en raison du fait que le renversement de la charge de la preuve n'est pas garanti pour les personnes qui allèguent une discrimination fondée sur le sexe, explique longuement qu'en vertu de la Constitution, des principes généraux qui doivent régir la relation de travail, de la pratique procédurale, du droit supplétif comme source de droit et de l'importance de la doctrine, les tribunaux andorrans garantissent le droit constitutionnel à l'égalité et à la non-discrimination. Toutefois, à ce moment-là, il n'existait aucune décision des tribunaux andorrans corroborant ces explications.

Une décision récente de la Chambre civile du Tribunal Suprême de Justice, datant du 27 mai 2014, relative à un licenciement basé sur un motif discriminatoire, illustre parfaitement le fait que malgré l'absence de norme explicite, les tribunaux andorrans garantissent le droit constitutionnel à la non-discrimination.

Nous reproduisons tout d'abord les arguments exposés dans le rapport 2011, puis analysons par la suite le contenu de cette décision de justice.

a) Principes généraux *in dubio pro operario*

L'application effective du droit à la non-discrimination, conformément aux exigences de la Charte sociale européenne révisée, est garantie par la jurisprudence, même si l'ordre juridique andorran ne prévoit aucune disposition dont le contenu soit équivalent à celui de l'article 10 (charge de la preuve) de la Directive 2000/48/CE du 27 novembre 2000 du Conseil relative à un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, pour les motifs suivants.

Dans ses Conclusions 2010 sur l'Andorre, à la section sur le renversement de la charge de la preuve, le Comité demande si le principe *in dubio pro operario* s'applique à l'article 26 Droit à la dignité au travail.

Même si cette question n'est pas posée dans les Conclusions 2008 au sujet de l'article 20 de la Charte sociale européenne révisée, il convient de signaler que le Code des relations de travail établit qu'en cas de doute, l'interprétation et l'application de la réglementation du travail doivent être effectuées selon le principe *in dubio pro operario*.

La consécration du principe *in dubio pro operario* en tant que principe général du Code des relations de travail, suppose une directive destinée au juge ou à la personne interprétant la réglementation, pour qu'en cas de doute raisonnable ou lorsque différentes interprétations et

répercussions sont possibles, l'interprétation de la réglementation soit obligatoirement en faveur du travailleur.

Il s'agit d'un principe protecteur fondé sur ce qui est à l'origine du droit du travail : l'inégalité entre le travailleur et l'employeur. Le législateur, conscient que l'égalité des parties au contrat de travail est fictive, a renforcé le caractère protecteur de la réglementation du travail (conditions minimales impératives et auxquelles il ne peut être renoncé), en établissant le principe *in dubio pro operario*, qui doit être appliqué en cas de doute raisonnable dans l'interprétation de la réglementation du travail.

b) La Justice cherche à appliquer efficacement les droits consacrés par la Constitution, source principale du droit andorran.

Les tribunaux de la Principauté d'Andorre, tout au long de la procédure et lorsqu'ils rendent leurs décisions, veillent à l'application efficace des droits fondamentaux consacrés par la Constitution, première source de droit, par tous les moyens dont ils disposent.

Le droit constitutionnel à la non-discrimination est scrupuleusement protégé. Afin de faire appliquer efficacement les droits constitutionnels, les tribunaux ne se contentent pas de vérifier si la différence de traitement est, en apparence, objectivement et raisonnablement justifiée, mais vérifient, concrètement, si cette différence raisonnable ne masque pas en réalité une discrimination.

Telle est la ligne suivie par la jurisprudence lorsque la violation de certains droits du travail porte atteinte à des droits constitutionnels. Dans ce cas, le Tribunal Suprême de Justice considère que le caractère impératif du droit du travail devient absolu, puisque celui-ci est également consacré par la Constitution.

C'est en ce sens que la Chambre administrative du Tribunal Suprême de Justice a rendu sa décision n°97-47 (protocole AD-068-2/96) le 11 décembre 1997 :

« (...) 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 sont consacrés par la Constitution oblige les pouvoirs publics à être rigoureux dans leur protection et à utiliser les pouvoirs que la législation du travail met à leur disposition (...). »

c) Effets processuels de l'existence d'indices d'actes discriminatoires

En général, une victime de discrimination ne dispose pas de preuve irréfutable du traitement discriminatoire, car l'auteur de l'inégalité de traitement, sur le lieu de travail ou dans tout autre contexte, n'indique jamais par écrit que le motif est discriminatoire. Par conséquent, lorsqu'elle engage une procédure pour traitement discriminatoire, la victime ne peut apporter que des faits mettant en évidence, de manière raisonnable, le traitement discriminatoire présumé, mais elle ne peut apporter de preuve irréfutable, car celle-ci n'existe pas.

Les faits constituant des indices raisonnables d'un traitement discriminatoire entraînent des effets processuels : le défendeur doit justifier ses actes par un tout autre motif que celui allégué par la victime présumée. La conséquence inéluctable est que le défendeur est obligé d'être plus actif et responsable dans l'apport des preuves pendant la procédure, ce qui entraîne nécessairement, dans la pratique, le renversement de la charge de la preuve.

Les tribunaux normalisent, jour après jour, dans leurs décisions, l'éventuel renversement de la charge de la preuve, étant donné la difficulté évidente qu'implique l'évaluation de celui-ci, dans la mesure où il n'existe en général aucun élément objectif qui permette une appréciation *de facto*.

d) Principe général consacré par le Code des relations de travail : l'obligation d'exécuter de bonne foi

Il convient de rappeler que le Code des relations de travail établit les principes généraux réglementant la relation de travail (article 4), et consacre l'obligation pour l'employeur et pour l'employé d'exécuter le contrat de travail de bonne foi.

Le principe de bonne foi, qui doit régir l'exécution du contrat de travail, exige une action diligente, transparente et raisonnable de l'employeur et du travailleur tout au long de la relation de travail, du début de celle-ci jusqu'à sa résolution, afin d'éviter tout abus de droit, conduite antisociale ou discrimination.

Par son obligation d'action diligente, l'employeur doit également éviter que des personnes inexpertes ne commettent des actes ou ne prennent des décisions pour le compte de l'entreprise, qui risqueraient d'empêcher l'évolution normale des relations de travail dans le respect et la considération dus à la personne, conformément aux articles 4 et 74 du Code des relations de travail. Le principe de bonne foi garantit ainsi l'impossibilité de déroger, de manière directe ou indirecte, à l'interdiction de tout abus de droit, conduite antisociale ou discrimination.

e) Le droit comparé, comme droit supplétif, est une source du droit andorran.

M. André Pigot, éminent juriste, magistrat en France et en Andorre, ancien membre du Conseil supérieur de la Justice (*Consell Superior de Justícia*) et conseiller auprès de ce dernier sur les sujets relatifs au Conseil de l'Europe, remarque dans son livre *Les fonts del dret andorrà* (Les sources du droit andorran) que, parmi les sources de droit, se trouvent les droits supplétifs, dont le droit comparé, d'une importance considérable, car il apporte des solutions aux juges en cas de vides juridiques ou en l'absence de normes juridiques.

Les droits supplétifs relèvent traditionnellement du droit romain, du droit canonique et du droit catalan. Est venu s'y ajouter le droit comparé qui, si l'on cite le juriste André Pigot, « joue un rôle important dans l'interprétation de la science du droit, éclaire les juristes sur le rôle et la signification du droit et utilise, pour cela, l'expérience de toutes les nations ».

Le fait que le droit comparé soit une source de droit permet d'affirmer avec conviction que les tribunaux de la Principauté d'Andorre, étant donné l'inexistence de normes juridiques et les difficultés à prouver les actes discriminatoires, et afin de se prononcer avec une certitude maximale, prennent en compte le contenu de l'article 10 de la Directive 2000/78/CE du 27/11/2000 et de l'article 8 de la Directive 2000/43/CE du 29/06/2000, ainsi que l'expérience d'autres nations, telles que l'Espagne, qui ont récemment transposé la réglementation européenne dans leur ordre juridique.

f) Importance de la doctrine

Même si la doctrine n'est pas une source de droit, elle présente une importance capitale dans l'application et l'interprétation des normes juridiques, comme le confirme l'expérience de M. André Pigot, dans son livre *Les fonts del dret andorrà* (Les sources du droit andorran).

La doctrine, en tant que résumé d'une étude approfondie, éclaircissement et expression de la connaissance du droit, joue un rôle très important dans la représentation du contenu du droit et, par conséquent, influence tous les juristes, y compris les juges.

La doctrine remarque de manière unanime le besoin de rétablir l'équilibre entre les parties d'une relation discriminatoire. Elle étudie, entre autres, la difficulté de justifier les préjudices moraux, la vulnérabilité de la victime face au discriminateur, les probables représailles suite à la plainte et le manque de preuves irréfutables de la discrimination.

L'expression doctrinale des obstacles que présente la preuve de la discrimination influence bien entendu les juges lorsqu'ils cherchent à protéger efficacement le droit constitutionnel.

En conclusion, le Gouvernement peut affirmer, en vertu de la Constitution, des principes généraux qui doivent régir la relation de travail, de la pratique procédurale, du droit supplétif comme source de droit, de l'importance de la doctrine et de la jurisprudence existante jusque-là, que les tribunaux de la Principauté d'Andorre veillent à l'application effective des droits constitutionnels d'égalité et de non-discrimination, conformément aux exigences de la Charte sociale, même si, pour le moment, il ne peut être présenté de décision des tribunaux andorrans en ce sens.

Décision 327/13 du 27 mai 2014 de la Chambre civile du Tribunal Suprême de Justice

Cette décision déclare illégal le licenciement non motivé du plaignant, étant donné que ce licenciement masque un acte discriminatoire, le travailleur étant candidat à la fonction de délégué du personnel. Deux aspects sont à souligner :

Bien que le Code des relations de travail (article 90.3) interdise explicitement le licenciement non motivé d'un représentant du personnel, le tribunal, se fondant sur les droits constitutionnels, et faisant référence à la réglementation internationale et au droit comparé (conventions et recommandations de l'OIT, Code du travail français ou jurisprudence du Tribunal constitutionnel espagnol), effectue une interprétation téléologique et systématique de la norme afin d'étendre aux candidats à la représentation du personnel les mêmes garanties légales que celles des représentants du personnel élus.

« Fondement juridique II.-

(...) La demande de la partie appelante est fondée, comme indiqué précédemment, sur le fait que son licenciement (non motivé) masque un acte discriminatoire, le travailleur étant candidat à la fonction de délégué du personnel.

Il est vrai que l'article 90.3 du Code des relations de travail interdit le licenciement non motivé d'un représentant du personnel, conformément à la Convention n° 135 de l'OIT (notamment l'article 1), et que cette protection ne couvre pas expressément les candidats à cette fonction.

Toutefois, il convient de surmonter cet obstacle littéral et de rechercher les deux objectifs de cette norme et du reste de l'ordre juridique, à savoir : permettre l'élection démocratique des représentants des salariés (titre IV du Code des relations de travail) et favoriser le libre développement de la personnalité du travailleur (article 74). Une élection ne peut être démocratique lorsque l'entreprise interfère, sans justification raisonnable, dans le processus électoral en favorisant les candidats acquis à sa cause et/ou en dressant des obstacles devant ceux qui ne le sont pas (se reporter également à la Convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, article 2.1). Il n'est pas possible de favoriser le libre développement de la personnalité du travailleur lorsque l'entreprise pose des limites au droit de représentation collective, reconnu à l'article 109, et à l'amélioration des conditions de travail. En conséquence, pour concilier ces droits et les rendre effectifs, la garantie accordée à l'article 98.5 doit être étendue aux candidats à la représentation du personnel afin d'éviter toute interférence patronale dans le processus d'élection des délégués du personnel. La recommandation n° 143 de l'OIT sur les représentants des travailleurs conforte cette interprétation : « La protection prévue à l'alinéa 5 de cette recommandation doit également être appliquée aux travailleurs qui se portent candidats à l'élection ou à la désignation des représentants des travailleurs » (article III, 7.1). Le droit comparé, notamment en France (Code du travail, article L 2411-7) et en Espagne (STC 38/1981 du 23 novembre 1981), établissent également cette garantie, propre à un État démocratique et social comme le nôtre, et consacré à l'article 1.1 de la Constitution.

En conséquence, suite à une interprétation téléologique et systématique de la norme, la Chambre conclut qu'il faut reconnaître aux candidats à la représentation du personnel les garanties légales conférées aux délégués du personnel. »

Quant au renversement de la charge de la preuve, le Tribunal condamne l'entreprise étant donné qu'elle n'a pas démontré que le licenciement du salarié n'était pas lié à la candidature de ce dernier à la représentation du personnel. La preuve que le licenciement du travailleur n'est pas lié à sa candidature incombe à l'entreprise.

« Fondement juridique III.-

Dans tous les cas, la société P. SA n'a pas démontré que le licenciement de Monsieur J.F.M n'était pas lié à sa candidature à la représentation du personnel et ne constituait pas en réalité des représailles. La partie intimée maintient, comme principal argument, que l'extinction du contrat de travail a été décidée bien avant le début du processus électoral. Il subsiste trop de doutes à ce sujet, qui ne peuvent être portés au bénéfice de l'entreprise, car c'est à elle qu'incombe la charge de la preuve que le licenciement de l'employé n'est aucunement lié à sa candidature à la représentation du personnel, cet employé étant spécialement qualifié d'un point de vue professionnel et, par conséquent, bien placé pour exiger des améliorations sociales en raison de son ancienneté et de sa connaissance du fonctionnement interne de la société.

(...)

En conséquence, cette Chambre estime que le licenciement de Monsieur J.F.M est essentiellement lié à sa candidature à la fonction de délégué du personnel et, pour ce motif, l'extinction de son contrat de travail est illégale. Elle est illégale puisque le travailleur n'a pas demandé la nullité du licenciement et le cas présent n'est pas expressément typifié dans le Code des relations de travail. Étant donné que le montant de l'indemnité n'est pas contesté, il y a lieu de condamner P. SA au paiement du montant demandé, soit 109 390,50 € plus les intérêts légaux qui courent depuis la date de la réponse à la demande (14 juillet 2011), et à s'acquitter de la cotisation correspondant à ce montant à la CASS. »

[Remarque : Nous joignons en annexe II la décision 327/13 du 27 mai 2014 de la Chambre civile du Tribunal Suprême de Justice.](#)

La société condamnée, après plusieurs vicissitudes procédurales, a interjeté un recours en protection constitutionnelle (*recurs d'empara*) devant le Tribunal constitutionnel, le 19 décembre 2014, pour violation présumée de l'article 10 de la Constitution (droit à obtenir une décision fondée en droit et à un procès équitable, devant un tribunal impartial créé préalablement par la loi), en arguant, entre autres, que la réglementation et la jurisprudence étrangère citées dans la décision de la Chambre civile du Tribunal Suprême de Justice sur lesquelles se fonde cette dernière pour son interprétation analogique ne peuvent être appliquées à l'objet du litige.

Interdiction de la discrimination dans l'emploi

Les emplois dans la fonction publique qui sont en relation avec l'exercice de la souveraineté ou de la puissance publique, sont réservés aux ressortissants andorrans. Le Comité demande quels sont plus précisément les types de postes ainsi réservés et quel en est le nombre approximatif.

Réponse :

Types de postes de la fonction publique réservés aux ressortissants andorrans (2011-2014)

Cadre juridique :

- [Constitution de la Principauté d'Andorre \(Constitució del Principat d'Andorra\) \(BOPA n°24, année 5, 28/04/1993\)](#)
- [Loi du 15 décembre 2000 relative à la fonction publique \(Llei de la funció pública\) \(BOPA n°3, année 13, 10/01/2000\)](#)
- [Conventions du 14 juin 2001 entre la Principauté d'Andorre, le Royaume d'Espagne et la République française relatives à l'entrée, la circulation, le séjour et l'établissement de leurs ressortissants et à la circulation et le séjour en Principauté d'Andorre de ressortissants d'Etats tiers \(Proposta de ratificació dels Convenis entre el Principat d'Andorra, el Regne d'Espanya i la República Francesa relatives a l'entrada, la circulació, el sojorn i l'establiment dels seus nacionals i a la circulació i el sojorn al Principat d'Andorra dels nacionals d'Estats tercers\) \(BOPA n°66, année 13, 18/07/2001\)](#)

« Article 8

L'accès aux emplois du secteur public comportant des attributions impliquant l'exercice de la souveraineté ou la participation directe/indirecte à l'exercice des prérogatives de puissance publique de l'État ou des autres organes publics, est réservé aux ressortissants andorrans.

La Principauté d'Andorre peut réserver l'accès aux emplois du secteur public à ses ressortissants lors d'un premier appel à concours. Ce concours est également ouvert aux ressortissants espagnols et français exerçant une activité dans le secteur public andorran. Dans le cas où le poste n'est pas attribué lors du premier appel à concours, tous les ressortissants espagnols ou français peuvent se présenter au deuxième appel à concours, dans les mêmes conditions que les ressortissants andorrans.

Chaque partie contractante garantit à ses ressortissants et à ceux de l'autre Partie légalement établis et exerçant une activité dans le secteur public, l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi et les conditions de travail, notamment pour le renouvellement des contrats de travail. »

- [Convention du 18 octobre 2007 entre la Principauté d'Andorre et la République Portugaise relative à l'entrée, la circulation, le séjour et l'établissement de leurs ressortissants \(Conveni entre el Principat d'Andorra i la República Portuguesa relatiu a l'entrada, la circulació, el sojorn i l'establiment dels seus nacionals\) \(BOPA n°98, année 19, 21/11/2007\).](#)

« Article 8

L'accès aux emplois du secteur public comportant des attributions impliquant l'exercice de la souveraineté ou la participation directe/indirecte à l'exercice des prérogatives de puissance publique de l'État ou des autres organes publics, est réservé aux ressortissants andorrans.

La Principauté d'Andorre peut réserver l'accès aux emplois du secteur public à ses ressortissants lors d'un premier appel à concours. Ce concours est également ouvert aux ressortissants portugais exerçant une activité dans le secteur public andorran. Dans le cas où le poste n'est pas attribué lors du premier appel à concours, tous les ressortissants portugais peuvent se présenter au deuxième appel à concours, dans les mêmes conditions que les ressortissants andorrans.

Chaque partie contractante garantit à ses ressortissants et à ceux de l'autre Partie légalement établis et exerçant une activité dans le secteur public, l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi et les conditions de travail, notamment pour le renouvellement des contrats de travail. »

- [Loi 5/2004 du 14 avril 2004 relative au Code des douanes \(Llei del Codi de Duanes\) \(BOPA n°29, année 16, 12/05/2004\)](#)

- [Loi organique 8/2004 du 27 mai 2004 relative à la Police \(*Llei qualificada de la policia*\) \(BOPA n°39, année 16, 30/06/2014\)](#)
- [Loi 3/2007 du 22 mars 2007 relative aux institutions pénitentiaires \(*Llei del Cos Penitenciari*\) \(BOPA n°36, année 19, 25/04/2007\)](#)
- [Loi 32/2008 du 18 décembre 2008 relative aux gardes forestiers \(*Llei del Cos de Banders*\) \(BOPA n°4, année 21, 21/01/2009\)](#)

Emplois de la fonction publique dans l'Administration générale réservés aux ressortissants andorrans (2011-2014)

Ministère	Poste	2011		2012		2013		2014	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Affaires étrangères	Technicien	18	6	17	7	17	7	18	6
Intérieur	Avocat + personnel de l'état civil	6	1	6	1	6	1	6	1
Finances	Contrôleur de gestion	4	4	5	4	5	4	4	4
Secrétariat général	Avocat au Conseil d'Etat	5	0	5	0	5	0	5	0
Total		33	11	33	12	33	12	33	11

Source : Secrétariat d'État chargé de la Fonction publique

Police (2011-2014)

Ministère de l'Intérieur	Poste	2011		2012		2013		2014	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Police	Personnel de direction	1	50	2	49	2	49	1	50
	Agent	19	178	19	178	19	178	19	178
Total		20	228	21	227	21	227	20	228

Source : Secrétariat d'État chargé de la Fonction publique

Institutions pénitentiaires (2011-2014)

Ministère de l'Intérieur	Poste	2011		2012		2013		2014	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Institutions pénitentiaires	Personnel de direction	0	5	0	5	0	5	0	5
	Surveillant pénitentiaire	9	45	9	45	9	45	9	50
Total		9	50	9	50	9	50	9	50

Source : Secrétariat d'État chargé de la Fonction publique

Pompiers (2011-2014)

Ministère de l'Intérieur	Poste	2011		2012		2013		2014	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Pompiers	Personnel de direction	0	11	0	10	0	10	0	35
	Pompier	2	102	2	103	2	103	2	78
Total		2	113	2	113	2	113	2	113

Source : Secrétariat d'État chargé de la Fonction publique

Douanes (2011-2014)

Ministère des Finances	Poste	2011		2012		2013		2014	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Douanes et commerce extérieur	Personnel de direction	5	21	5	21	5	21	3	8
	Douanier	9	58	9	58	8	59	11	71
Total		14	79	14	79	13	80	14	79

Source : Secrétariat d'État chargé de la Fonction publique

Gardes forestiers (2011-2014)

Ministère de l'Agriculture	Poste	2011		2012		2013		2014	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Gardes forestiers	Personnel de direction	0	4	0	4	0	4	0	4
	Garde forestier	1	16	1	16	1	16	1	16
Total		1	20	1	20	1	20	1	20

Source : Secrétariat d'État chargé de la Fonction publique

2. Interdiction du travail forcé

2.1. Le travail forcé

Pendant la période de référence, ont été en vigueur, d'une part, le Code des relations de travail, qui interdit le travail forcé puisqu'il établit qu'un contrat de travail est un accord volontaire, libre et soumis à des conditions minimales impératives, et d'autre part, la [Loi qualifiée 9/2005 du 21 février 2005 sur le Code pénal \(Llei 9/2005 qualificada del Codi penal\) \(BOPA n°52, année 26, 03/09/2005\)](#), qui, comme l'indiquent le rapport précédent et les Conclusions 2012, définit le travail forcé comme un délit.

Pendant la période de référence, après les recommandations du Comité contre la Torture et le

rapport du 18 juillet 2014 du Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains (GRETA), qui suit la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite d'êtres humains par les États parties à cette convention, ouverte à signature à Varsovie le 16 mai 2005, signée et ratifiée par l'Andorre le 17 novembre 2005 et le 23 mars 2011, respectivement, et qui est entrée en vigueur le 1er juillet suivant, la [Loi qualifiée 40/2014 du 11 décembre 2014 portant modification de la Loi qualifiée 9/2005 du 21 février 2005 sur le Code pénal \(Llei 40/2014 qualificada de modificació de la Llei 9/2005 qualificada del Codi penal\) \(BOPA n°52, année 26, 3/09/2014\)](#) criminalise la traite d'êtres humains de manière plus précise et spécifique, en fonction des objectifs poursuivis par les auteurs et des biens juridiques à protéger. Cette modification suppose la création de nouveaux types de délits : traite d'êtres humains aux fins d'extraction d'organes, traite d'êtres humains aux fins d'esclavage ou de servitude et traite d'êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle. Elle inclut une clause indiquant que les peines pour ces délits sont sans préjudice des peines correspondant au délit de privation de liberté, ainsi qu'une circonstance aggravante de la responsabilité pénale pour mise en danger de la vie de la victime. La peine doit être fixée dans la moitié supérieure des intervalles prévus lorsque la victime est particulièrement vulnérable en raison de son état physique ou psychique, ou parce qu'elle est mineure ou majeure incapable.

2.2. Le travail pénitentiaire

Le 5 novembre 2008, a été publié le [Décret du 29 octobre 2008 portant approbation du Règlement relatif aux relations de travail de type particulier des personnes en détention provisoire ou purgeant une peine au centre pénitentiaire \(Decret pel qual s'aprova el Reglament de regulació de la relació laboral de caràcter especial de les persones en situació de presó provisional o que compleixen pena al Centre Penitenciari\)](#) (BOPA n°80, année 20, 05/11/2008), suivi du [Décret du 14 janvier 2009 portant approbation du Règlement portant modification du Règlement du 29 octobre 2008 relatif aux relations de travail de type particulier des personnes en détention provisoire ou purgeant une peine au centre pénitentiaire \(Decret pel qual s'aprova el Reglament de modificació del Reglament de regulació de la relació laboral de caràcter especial de les persones en situació de presó provisional o que compleixen pena al Centre penitenciari\)](#) (BOPA n°4, année 21, 21/01/2009).

Résumé des points les plus significatifs de ce Règlement

Ce Règlement s'applique aux relations de travail de type particulier entre le centre pénitentiaire et les détenus majeurs de moins de 65 ans en détention provisoire ou purgeant une peine de prison ferme, et qui exercent une activité professionnelle au sein du centre pénitentiaire.

Accès aux emplois

Le Département des institutions pénitentiaires doit proposer des emplois en fonction des disponibilités matérielles, répertoriés dans un catalogue classé par activité, qui spécifie la formation requise et les caractéristiques de chaque poste proposé.

Entretien : nettoyage, distribution des repas

*Cuisine :

- 1) nettoyage de la cuisine (pendant la période de référence, rotation de trois détenus)
- 2) préparation des repas (pendant la période de référence, rotation de deux détenues)

*La cuisine du centre pénitentiaire est gérée par une entreprise extérieure, qui dispense une formation aux deux détenues concernées. Celles-ci perçoivent un salaire versé par cette entreprise.

Blanchisserie : lavage des vêtements, rideaux, couvertures (pendant la période de référence, rotation de trois détenus)

Concession d'activité à des entreprises extérieures

Le centre pénitentiaire peut concéder à des entreprises extérieures la possibilité d'exercer une activité dans ses locaux en faisant appel au travail des détenus. Le travail en concession doit être réalisé conformément aux réglementations en vigueur prévues pour le recrutement dans l'Administration publique.

L'activité la plus demandée ces dernières années est la manipulation de matériel d'imprimerie, par exemple : plier des chemises, insérer des bulletins dans des enveloppes, coller des étiquettes adhésives sur des enveloppes, etc.

Manipulation de médailles et coupes pour des événements variés.

Objectif de la relation de travail

L'objectif essentiel de ce travail est, tout d'abord, la future réinsertion professionnelle et sociale du détenu. L'objectif financier, même si le travail doit être productif, n'est que secondaire pour le centre pénitentiaire.

Le travail doit être rémunéré, respecter les périodes de repos et de congé générées.

Régime de rémunération

Le salaire est déterminé par la Direction du centre pénitentiaire en fonction du rendement normal et du nombre d'heures de travail effectivement réalisé. Le salaire horaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel*. Il est possible, à titre exceptionnel, de fixer le salaire en fonction du produit du travail et non du nombre d'heures travaillées.

*Pendant la période de référence, le salaire minimum interprofessionnel en Andorre est de 962 €.

Action de protection de la Sécurité sociale

Les détenus qui travaillent dans le cadre d'une relation de travail sont inscrits à la CASS. Le centre pénitentiaire s'acquitte des cotisations, après déduction de la part salariale correspondante.

Les travailleurs ont des droits et des devoirs professionnels de base, décrits et listés dans le Règlement relatif aux relations de travail de type particulier des personnes en détention provisoire ou purgeant une peine au centre pénitentiaire. (Voir le décret du 14 janvier 2009 portant approbation de la modification de ce Règlement.)

Existence du travail forcé dans le cadre familial

Le Comité demande si le logement de particuliers qui ont à leur service des employés de maison peut faire l'objet de visites d'inspection. Il demande également s'il existe une

législation pénale qui protège efficacement les employés de maison en cas d'exploitation par leur employeur, et si une quelconque réglementation les met à l'abri des abus en exigeant, par exemple, que les travailleurs migrants recrutés dans un Etat pour effectuer des tâches domestiques dans un autre Etat se voient remettre une offre d'emploi écrite ou un contrat de travail opposable dans ce dernier Etat. Il demande en outre si les employés de maison de nationalité étrangère sont en droit de changer d'employeur en cas d'abus ou s'ils perdent leur droit de résidence lorsqu'ils quittent leur employeur.

Réponse :

Le logement ou l'habitation d'une personne travaillant comme employé de maison ne peuvent pas faire l'objet de visites d'inspection, car il n'existe pas en Andorre de réglementation qui prévoit ces inspections.

Question relative à l'existence d'une législation pénale protégeant les employés de maison en cas d'exploitation par leur employeur.

Le Titre XIII du Code pénal (Délits portant atteinte aux droits des travailleurs) répond à l'exigence de protection pénale des droits de tous les travailleurs, y compris les travailleurs employés au domicile de particuliers, car, étant donné que cela ne pourrait en être autrement, il n'établit aucune exclusion quant à la portée de cette protection.

« Titre XIII. Délits portant atteinte aux 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 des 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'immigrants clandestins

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 à leur intégrité physique.

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

3. Les peines d'emprisonnement indiquées aux paragraphes 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 convient d'infliger une interdiction d'exercer une charge publique pendant une période pouvant aller jusqu'à huit ans ;

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

De plus, le paragraphe 3 de l'article 30 du Code pénal typifie comme circonstance aggravante de la responsabilité pénale « l'abus d'autorité, de supériorité ou de confiance », circonstances qui peuvent se produire dans le cadre d'un emploi domestique ou du travail en famille. L'article 33 de ce même texte de loi, relatif à la circonstance aggravante mixte de parenté, établit que « le lien matrimonial ou la situation de fait équivalente et le lien de parenté jusqu'au troisième degré, par consanguinité, adoption ou alliance, sont des circonstances qui peuvent modifier la responsabilité pénale ; elles sont aggravantes ou atténuantes en fonction de la nature et des effets du délit ou des motifs de l'auteur. »

En ce qui concerne l'existence d'une réglementation qui permette aux travailleurs recrutés dans un autre État pour exercer une activité d'employé de maison en Andorre de disposer d'une offre d'emploi opposable aux autorités andorranes, il est à signaler que les employés de maison bénéficient des mêmes conditions que les travailleurs des autres secteurs d'activité et que la réglementation en matière d'immigration ne prévoit pas que les offres d'emploi ou précontrats

formalisés entre des entreprises ou des employeurs particuliers et des travailleurs d'autres États lient l'Administration lors de l'octroi d'une autorisation d'immigration.

Question : Les employés de maison de nationalité étrangère sont-ils en droit de changer d'employeur en cas d'abus ou perdent-ils leur droit de résidence lorsqu'ils résilient leur contrat ?

Comme indiqué précédemment, les employés de maison migrants ont les mêmes droits et obligations que les travailleurs migrants des autres secteurs d'activité.

Tout travailleur migrant a le droit de résilier son contrat de travail avec l'entreprise ou l'employeur qui l'a recruté tant que son autorisation d'immigration est valable, et peut alors travailler pour une autre entreprise ou un autre employeur. Le Code des relations de travail prévoit qu'en cas de contrat à durée déterminée, à la tâche ou pour une prestation de service, le travailleur a le droit de résilier son contrat de manière unilatérale s'il existe un motif, et de demander une indemnisation par voie judiciaire. En cas de contrat à durée indéterminée, le travailleur a le droit de résilier ce dernier à tout moment, même en l'absence de motif, avec un préavis fixé par la loi (10 jours la première année, puis après la première année, un jour de plus par mois travaillé jusqu'à 30 jours maximum).

Ce que la [Loi 9/2012 du 31 mai 2012 portant modification de la Loi qualifiée relative à l'immigration \(Llei 9/2012 de modificació de la Llei qualificada d'immigració\)](#), (BOPA n°30, année 24, 27/06/2012) établit, de manière générale, c'est l'interdiction de changer de secteur d'activité pendant la première année de validité de l'autorisation de résidence et de travail :

« Article 28.- Autorisation de résidence et de travail

(...)

2. L'autorisation de résidence et de travail est délivrée pour une période initiale d'un an ; puis elle est renouvelée tous les deux ans, jusqu'à trois fois. Au cours de la première année, le titulaire ne peut changer de secteur d'activité pour lequel il a demandé et obtenu une autorisation. Les secteurs d'activité regroupés à cette fin sont définis par voie réglementaire. (...).

Malgré tout, la très grande majorité des citoyens migrants en Andorre, en vertu des conventions internationales auxquelles l'Andorre a adhéré, n'est pas soumise à cette limitation et, dès qu'une autorisation de résidence et de travail a été accordée, peut changer librement non seulement d'entreprise ou d'employeur, mais également de secteur d'activité.

En effet, l'article 7 des [Conventions du 14 juin 2001 entre la Principauté d'Andorre, le Royaume d'Espagne et la République française relatives à l'entrée, la circulation, le séjour et l'établissement de leurs ressortissants et à la circulation et le séjour en Principauté d'Andorre de ressortissants d'Etats tiers \(Proposta de ratificació dels Convenis entre el Principat d'Andorra, el Regne d'Espanya i la República Francesa relatives a l'entrada, la circulació, el sojorn i l'establiment dels seus nacionals i a la circulació i el sojorn al Principat d'Andorra dels nacionals d'Estats tercers\)](#) (BOPA n°66, année 13, 18/07/2001) et la [Convention du 18 octobre 2007 entre la Principauté d'Andorre et la République du Portugal relative à l'entrée, la circulation, le séjour et l'établissement de leurs ressortissants \(Conveni entre el Principat d'Andorra i la República Portuguesa relatiu a l'entrada, la circulació, el sojorn i l'establiment dels seus nacionals\)](#) (BOPA 98, année 19, 21/11/2007) établit que « ...les nationaux de l'une des parties contractantes établis sur le territoire de l'autre partie, conformément à l'article 4 de la présente Convention, ont le droit d'exercer une activité professionnelle salariée dans les mêmes conditions que les ressortissants nationaux ». Ainsi, les travailleurs migrants de nationalité espagnole, française et portugaise, s'ils disposent

d'une autorisation de résidence et de travail, peuvent travailler dans le secteur d'activité qu'ils ont librement choisi comme tout travailleur de nationalité andorrane.

Vie privée au travail

Le Comité rappelle qu'aux termes de l'article 26 de la loi relative au contrat d'emploi du 12 juin 2003 (N°8/2003) : « Dans l'exécution de leur contrat, les salariés ont droit au respect de leur dignité et de leur vie privée ». Il note que toute atteinte à cette disposition peut entraîner la condamnation à une amende dont le montant peut aller de 3000 à 24 000 €. Le Comité se réfère sur ce point à son observation interprétative figurant dans l'Introduction générale. Il demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur ce point.

Réponse :

Il n'existe pas de norme explicite qui régleme ou protège les travailleurs contre l'immixtion en rapport avec le travail dans la vie privée, en dehors du lieu de travail et des heures de travail.

Comme le signale le Comité européen des droits sociaux, les nouvelles technologies en matière de télécommunication permettent aux employeurs un contrôle quasi permanent de leurs salariés ; ces derniers peuvent réaliser des tâches liées à leur travail depuis leur domicile pendant leurs heures et leurs jours de repos ou leurs congés. Il ne semble pas que ce problème ait une réelle incidence en Andorre, étant donné que le Service de l'Inspection du travail n'a jamais reçu aucune plainte à ce sujet.

D'après l'article 74 du Code des relations de travail, l'employeur doit donner un travail effectif à ses employés dans les conditions et le lieu et pour la durée convenus : *a sensu contrario*, les travailleurs doivent donc exercer leur activité dans les conditions et le lieu et pour la durée convenus, et non dans d'autres lieux, par exemple, le domicile (excepté dans les cas où en raison des caractéristiques des tâches à effectuer, il en a été expressément convenu ainsi) ou en dehors des heures habituelles de travail.

En revanche, l'article 55 du Code des relations de travail régleme les astreintes, seul cas légalement prévu d'immixtion possible dans la vie privée des travailleurs, puisque pendant les heures d'astreinte, les travailleurs ne peuvent pleinement profiter de leur temps libre et qu'ils peuvent à tout moment être appelés pour exercer leur activité professionnelle. Les conditions minimales prévues par la loi sont les suivantes : 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.

« 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. »

Obligation d'accepter une offre d'emploi ou de formation

Cependant, dans certains cas et en certaines circonstances, la perte des allocations de

chômage consécutive au refus d'une offre d'emploi pourrait indirectement constituer une restriction à la liberté de travailler, de sorte que la situation devrait être examinée, à ce titre, sous l'article 1§2. (Voir l'Introduction générale aux Conclusions 2008). Le Comité se réfère sur ce point à son observation interprétative figurant dans l'Introduction générale. Il demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur ce point.

Réponse :

Tout bénéficiaire de la prestation pour chômage involontaire doit respecter un contrat de réinsertion active, qui inclut l'obligation de rechercher activement un emploi, de participer de manière effective aux formations et aux parcours actifs de réinsertion professionnelle, et de ne pas refuser plus d'une offre d'emploi adéquate proposée par le Service pour l'emploi.

Obligation de participer de manière effective aux formations : une fois la prestation pour chômage involontaire accordée, le bénéficiaire doit passer un entretien d'orientation professionnelle, et élaborer son parcours d'orientation et de formation professionnelle personnalisé. Ce parcours est conçu pour augmenter les chances du travailleur de retrouver un emploi, en fonction de son CV et du potentiel de ses compétences. En cas d'absence totale d'offre d'emploi dans le secteur d'activité d'origine, le chômeur est orienté vers un autre secteur requérant de la main-d'œuvre, en prenant toujours en compte ses préférences et ses attentes. Par conséquent, la recherche d'emploi dans le nouveau secteur d'activité choisi ne peut s'effectuer tant que l'intéressé n'a pas suivi une formation spécifique pour acquérir les compétences nécessaires. Les formations professionnelles actuelles proposées sont celles retenues par le Ministère de l'Éducation et de la Jeunesse en fonction des profils des candidats et des offres d'emploi du Service pour l'emploi.

Obligation d'accepter un emploi adéquat : étant donné que d'après la définition de l'Organisation Internationale du Travail, un chômeur est une personne qui recherche activement un emploi et est disponible pour travailler, l'objectif du Service pour l'emploi est de rechercher des emplois adéquats pour les chômeurs inscrits en recherche d'emploi, en prenant en compte des critères objectifs, en adéquation avec les exigences du Comité européen des droits sociaux, pour définir ou circonscrire leur disponibilité.

Aux effets du contrat de réinsertion active, l'on entend par offre d'emploi adéquate toute offre d'emploi qui remplit les conditions de travail minimales obligatoires établies par la réglementation du travail et correspond aux critères fondés sur le profil professionnel, les conditions de travail et la disponibilité de l'intéressé :

- a) l'emploi proposé doit correspondre à la profession habituelle du travailleur ou à toute autre profession pour laquelle les aptitudes physiques et la formation de ce dernier sont adaptées ; dans tous les cas, l'on entend par emploi adapté un emploi qui correspond à la dernière activité professionnelle exercée par le travailleur, à condition que celle-ci ait été exercée pendant une durée égale ou supérieure à trois mois ;
- b) pour qu'une offre d'emploi soit considérée comme adéquate, il faut prendre en compte la durée du contrat (indéfinie ou temporaire), le temps de travail (temps complet ou partiel), le salaire (égal ou supérieur au salaire minimum interprofessionnel), quel que soit le montant de la prestation ;
- c) tout chômeur qui s'inscrit au Service pour l'emploi doit être suffisamment disponible pour s'adapter aux horaires et à la durée de travail propres au secteur d'activité ou à l'emploi proposés, y compris lorsque ceux-ci supposent de travailler les week-ends ;
- d) un emploi est considéré adéquat lorsque les locaux se trouvent dans la ville de résidence habituelle du chômeur, ou dans une autre ville si les heures de travail sont compatibles avec les

horaires des transports publics et que le trajet ne dépasse pas, aller-retour, 25 % de la durée de travail quotidienne légale, ou que le travailleur a la possibilité de loger dans la ville où se trouve le poste à pourvoir.

Toute résolution dictée dans un dossier administratif ouvert pour non-respect du contrat de réinsertion active et, plus précisément, pour refus multiples d'offres d'emploi peut, dans tous les cas, être contestée devant les tribunaux selon la procédure légalement établie par le Code de l'Administration.

Article 1 PAR. 3

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties contractantes s'engagent :

2. à établir ou à maintenir des services gratuits de l'emploi pour tous les travailleurs ; »

1. Cadre juridique

Grâce au [Décret du 31 juillet 2002 portant création du Service pour l'emploi de la Principauté d'Andorre \(Decret de creació del servei d'ocupació del Principat d'Andorra\) \(BOPA n°60, année 14, 14/08/2002\)](#), le Gouvernement a créé le Service pour l'emploi (*Servei d'Ocupació*), rattaché au Département du Travail, afin de se doter d'un instrument de collecte de données et d'informations l'aidant à définir sa politique générale en matière d'emploi et d'immigration.

Ce décret initial a été modifié ultérieurement par le [Décret du 24 décembre 2008 portant approbation du Règlement portant création et fonctionnement du Programme d'orientation professionnelle et d'adéquation formation-emploi \(Reglament de creació i funcionament del Programa d'Orientació i Adequació Ocupacional\) \(BOPA n°96, année 20, 31/12/2008\)](#) et le [Décret du 23 juin 2010 portant modification du Décret du 31 juillet 2002 portant création du Service pour l'emploi de la Principauté d'Andorre \(Decret de modificació del Decret de creació del Servei d'Ocupació del Principat d'Andorra\) \(BOPA n°37, année 22, 30/06/2010\)](#). En effet, en raison de l'évolution du marché du travail, il a semblé opportun d'effectuer une première modification de certains articles, notamment ceux relatifs à la formation pour demandeurs d'emploi, au fonctionnement de ce service et aux obligations des usagers. Par la suite, après la création d'une prestation financière de l'aide sociale pour chômage involontaire, dont les bénéficiaires doivent obligatoirement s'inscrire auprès du Service pour l'emploi et suivre un parcours d'orientation/de formation professionnelle, une deuxième modification a été nécessaire, qui concerne les articles relatifs à l'intermédiation, ainsi qu'au suivi et au contrôle du respect du contrat de réinsertion active signé par les bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire.

Ainsi, la réglementation continue de définir le Service pour l'emploi comme un service public, gratuit et ouvert à toutes les personnes aptes à travailler conformément à la législation en vigueur, âgées de plus de seize ans, de nationalité andorrane, de nationalité étrangère résidant légalement en Andorre ou disposant d'une autorisation de travail frontalier, qui sont au chômage et recherchent un emploi ou qui souhaitent améliorer leur situation professionnelle.

Les principes régissant le fonctionnement du Service pour l'emploi de la Principauté d'Andorre sont les mêmes que ceux indiqués dans le rapport de 2011 :

- a) gratuité de tous les services proposés ;
- b) rationalité et efficacité des procédures qui concernent l'ensemble du territoire national et tous les secteurs d'activité ;
- c) transparence administrative ;
- d) respect des principes d'objectivité, de neutralité, d'impartialité et d'égalité des chances dans l'accès à l'emploi sans discrimination aucune ;

e) collaboration avec les autres organismes publics et privés dont l'activité est liée à l'emploi.

2. Données statistiques (2011-2014)

2.1. Nombre annuel d'embauches et d'offres d'emploi (2011-2014)

	2011	2012	2013	2014	Variation 2011- 2014
Nombre d'embauches via le Service pour l'emploi	306	538	724	789	157,84 %
Nombre d'offres d'emploi	2003	2563	2892	4296	114,48 %
Taux de placement (en %)	15,28 %	20,99 %	25,03 %	18,37 %	

Source : Département du Travail et Département des Statistiques

Le nombre d'embauches a nettement augmenté : en quatre ans, la différence est de +157,84 %.
Le nombre d'offres d'emploi a également augmenté, de 114,48 % en quatre ans.

Le taux de placement varie de 15 % à 25 %. En 2014, il est de 18,37 %, en raison de la forte augmentation du nombre d'offres d'emploi.

Nombre annuel d'embauches par sexe (2011-2014)

	2011	2012	2013	2014
Hommes	168	321	422	512
Femmes	138	217	302	277
Total	306	538	724	789

Source : Département du Travail et Département des Statistiques

Pendant la période de référence, le pourcentage d'embauches pour les hommes a augmenté par rapport à celui pour les femmes : il est passé de 54,90% en 2011 à 64,89% en 2014 pour les hommes et de 45,10 % à 35,11 % pour les femmes.

2.1. Composition du Service pour l'Emploi

Pendant la période de référence, les effectifs du Service pour l'Emploi ont augmenté d'une personne, car en 2013, le chef d'unité titulaire a réintégré son poste.

La composition du Service pour l'emploi est la suivante (effectifs totaux : 9 personnes) :

- 1 chef d'unité
- 2 conseillers pour l'emploi
- 1 conseillère d'orientation professionnelle
- 1 agent administratif
- 4 agents administratifs auxiliaires

2.2. Réponse à la question sur le délai moyen nécessaire pour pourvoir les postes vacants proposés au Service pour l'emploi

Durées de conservation des offres d'emploi (valeurs absolues et en pourcentage, 2011-2014)

	2011	2012	2013	2014
Moins de 1 mois	228	406	560	627
	74,51 %	75,46 %	77,35 %	79,47 %
De 1 à 2 mois	49	99	126	114
	16,01 %	18,40 %	17,40 %	14,45 %
De 2 à 3 mois	15	24	24	30
	4,90 %	4,46 %	3,31 %	3,80 %
De 3 à 6 mois	11	7	11	14
	3,59 %	1,30 %	1,52 %	1,77 %
Plus de 6 mois	3	2	3	4
	0,98 %	0,37 %	0,41 %	0,51 %

Source : Département du Travail et Département des Statistiques

Les chiffres étant peu élevés dans les tranches supérieures à 3 mois, les données ont été regroupées en deux tranches : de 3 à 6 mois et plus de 6 mois.

La durée de conservation des offres d'emploi diminue nettement par rapport aux périodes précédentes, en partie en raison des offres d'emploi des Programmes pour l'emploi.

Le nombre d'offres d'emploi dont la durée de conservation est inférieure à un mois atteint 79,47 % en 2014.

De plus, le pourcentage d'offres d'emploi dont les durées de conservation sont comprises entre 3 et 6 mois et supérieures à 6 mois, passent de 3,59 % et 0,98 % en 2011 à 1,77 % et 0,51 % en 2014, respectivement.

2.3. Participation des partenaires sociaux à l'élaboration des programmes en faveur de l'emploi en application des politiques actives de l'emploi établies par le Gouvernement

Le 7 juillet 2010, le Gouvernement a créé par décret le Bureau permanent pour la formation en entreprise (*Taula permanent per a la formació en el treball*). Il s'agit d'un organe consultatif en matière de formation professionnelle et continue en entreprise, rattaché au Ministère du Travail, composé de représentants des partenaires sociaux, des associations patronales et organisations syndicales, de la Chambre du Commerce, de l'Industrie et des Services, et du Gouvernement.

Depuis sa création, le Bureau permanent pour la formation en entreprise a participé à l'élaboration des différents programmes en faveur de l'emploi et de la formation qui ont été approuvés et sont restés en vigueur pendant la période de référence, sans exception, aussi bien ceux qui ont été approuvés pour la première fois que ceux qui ont été renouvelés, ainsi qu'à la sélection des différentes formations mises en place et répertoriées dans le catalogue des formations (se reporter aux informations y afférentes dans la réponse concernant l'article 1, paragraphe 1).

Les fonctions du Bureau permanent pour la formation en entreprise sont les suivantes :

- a) rédiger un rapport d'évaluation non contraignant, avant le processus législatif, sur les avant-projets de loi concernant la formation professionnelle ;
- b) rédiger un rapport d'évaluation non contraignant sur la mise en œuvre des engagements et des actions de la Table ronde pour un pacte pour l'emploi et le développement économique (*Taula de diàleg per un pacte per al treball i el desenvolupament econòmic*), et d'autres plans ou programmes du Gouvernement relevant de ses compétences ;
- c) soumettre des projets de propositions, de rapports ou d'études réalisés à son initiative et relevant de ses compétences ;
- d) évaluer les propositions, rapports et études réalisés à la demande du Gouvernement ou des membres du Bureau ;
- e) le cas échéant, créer des commissions de travail temporaires pour traiter de questions spécifiques relevant de ses compétences, et déterminer leur composition lors de leur approbation, composition qui doit toujours respecter les critères de proportionnalité et compter tous les groupes représentés au sein du Bureau, conformément au décret y afférent. La création et la dissolution d'une commission de travail temporaire spécifique requiert l'accord des groupes composant le Bureau. A cet effet, un vote est organisé, qui doit également déterminer la durée pour laquelle ladite commission est créée.

Le Service pour l'emploi est un service public. Depuis sa création le 31 juillet 2002, il propose des services, entièrement gratuits, à toutes les entreprises légalement établies en Andorre, quels que soient leur secteur d'activité et leur zone géographique, sans exception, et à toutes les personnes qui sont au chômage et recherchent activement un emploi ou qui souhaitent changer ou améliorer leur situation professionnelle. Le principe de gratuité s'applique à tous ses services : non seulement aux services de base tels que l'enregistrement des offres d'emploi, l'intermédiation entre les employeurs et les demandeurs d'emploi, mais aussi à tous les services relatifs à l'orientation professionnelle, à la formation pour demandeurs d'emploi, etc.

L'inscription au Service pour l'emploi est entièrement libre, pour les chômeurs à la recherche d'un emploi, les actifs souhaitant changer de travail et les entreprises à la recherche de main-d'œuvre.

En effet, ces dernières peuvent choisir librement d'inscrire leurs offres d'emploi au Service pour l'emploi ou de passer par un cabinet de recrutement privé ; elles peuvent même tirer profit de ces deux possibilités, qui ne sont pas incompatibles.

Selon le Département du Commerce, pendant la période de référence, 14 entreprises en tout sont enregistrées et autorisées à exercer comme cabinets de recrutement.

Les cabinets de recrutement agissent indépendamment du Service pour l'emploi. Ils fixent librement leurs honoraires avec les entreprises qui font appel à leurs services afin de recruter des travailleurs pour pourvoir leurs postes vacants.

Article 1 PAR. 4

« Assurer ou à favoriser une orientation, une formation et une réadaptation professionnelles appropriées. »

1. Cadre juridique

- [Loi 8/2003 du 12 juin 2003 relative au contrat de travail \(*Llei sobre el contracte de treball*\)](#) (BOPA n°55, année 15, 16/07/2003)

« Article 89 Apprentissages en conditions particulières

Le Service de l'Inspection du Travail peut autoriser certains contrats d'apprentissage en conditions particulières pour les bénéficiaires des programmes d'insertion socioprofessionnelle et les personnes majeures ou mineures souffrant de dysfonctionnements, d'incapacités ou de handicaps, quand, outre l'apprentissage d'un métier, l'objectif recherché est l'insertion ou la réinsertion de l'apprenti dans la société. Au préalable, doivent donner leur accord la CONAVA (*Comissió Nacional de Valoració*, Commission nationale d'évaluation), qui établit le contenu du contrat de travail au cas par cas, ou, le cas échéant, les responsables des programmes d'insertion socioprofessionnelle. »

- [Loi du 17 octobre 2002 relative à la garantie des droits des personnes handicapées \(*Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat*\)](#) (BOPA n°88, année 14, 20/11/2002)

« Article 15 Formation professionnelle

Afin de garantir l'égalité des chances, et en fonction des caractéristiques et du degré de handicap de l'apprenti, il est possible, à titre exceptionnel, d'assouplir et d'adapter les différents critères du contrat d'apprentissage (par exemple, l'âge de l'apprenti, la durée du contrat de travail, les horaires de travail, les jours de repos et la rémunération). »

- [La Loi 6/2014 du 24 avril 2014 relative aux services sociaux et médicosociaux \(*Llei de serveis socials i sociosanitaris*\)](#) (BOPA n°30, année 26, 21/05/2014) spécifie le modèle de prise en charge, la rationalisation et l'organisation de ce secteur. Elle permet de supprimer les dysfonctionnements, doublons et différences territoriales existants, afin d'améliorer en priorité la qualité de vie des personnes concernées et de leurs familles grâce à un système solide et correctement géré. Cette Loi établit l'organisation des programmes et services, les priorités en matière d'actions préventives et centrées sur la personne et la dignité humaine, tout en favorisant la solidarité, l'engagement citoyen, le bénévolat et l'entraide.

« Article 7 Prestations

1. Les prestations des services sociaux et médicosociaux, définis à l'article 2.c, sont les suivantes.

a) Prestations techniques

- Aide sociale d'urgence
- Aide à domicile
- Prise en charge de jour
- Prise en charge dans un établissement spécialisé
- Soutien
- Évaluation, orientation et conseil

b) Prestations financières

- Pension de solidarité
- Prestation familiale pour enfants à charge
- Aides financières ponctuelles

c) Aides techniques

- Produits d'assistance
- Adaptation du logement, suppression des obstacles architecturaux et à la communication »

Article 21. Prestations de l'aide sociale

« c) Service d'aide à la personne. Il s'agit d'un service social dont le but est de faciliter l'autonomie, l'indépendance et l'intégration sociale des personnes handicapées, d'éviter leur isolement ou leur séparation du reste de la communauté des personnes handicapées. Pour cela, ce service fait appel à des professionnels (assistants personnels), qui effectuent ou aident la personne handicapée à effectuer certaines tâches que cette dernière n'est pas capable de réaliser seule en raison de son handicap.

d) Service de soutien à l'insertion professionnelle. Il s'agit d'un service dont l'objectif est d'aider à l'insertion professionnelle des personnes présentant des difficultés particulières, grâce à une information sur les diverses ressources professionnelles et de formation, à une orientation et un conseil individualisés, à une qualification et un soutien sur le lieu de travail.

L'article 30 spécifie les types de soutien destinés aux personnes handicapées afin de garantir ou de favoriser leur rééducation professionnelle.

Article 30. Classification et nature

« 1. La classification des aides techniques est la suivante :

- fourniture de produits d'assistance, y compris de dispositifs, d'instruments, de technologies et de logiciels remboursables et non remboursables, dans les termes établis par voie réglementaire ;
- il est possible de demander une aide financière ponctuelle pour acquérir des produits d'assistance non remboursables ;
- fourniture de produits d'assistance remboursables par le biais d'un service dédié. La fourniture de ces produits est temporaire. »

Au niveau international, l'Andorre a ratifié la [Convention relative aux droits des personnes handicapées et son protocole additionnel, ainsi que le protocole facultatif se rapportant à la Convention relative aux droits des personnes handicapées \(Conveni relatiu als drets de les persones discapitades i del protocol opcional relatiu als drets de les persones discapitades\) \(BOPA n°51, année 25, 30/10/2013\).](#)

Cette Convention mentionne tout particulièrement les mesures que les Parties doivent adopter afin de garantir pour les personnes handicapées l'égalité devant la loi et la non-discrimination, le droit à la vie, la reconnaissance de la personnalité juridique dans des conditions d'égalité, l'accès à la justice, le droit à la liberté et à la sécurité, le droit de ne pas être soumis à la torture ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, le droit de ne pas être soumis à l'exploitation, à la violence et à la maltraitance, le droit à l'intégrité physique et mentale, le droit de circuler librement et à la nationalité, le droit à la liberté d'expression, d'opinion et à l'accès à l'information, le droit au respect de la vie privée, le droit au respect du domicile, le droit à la famille, le droit à l'éducation, le droit à la santé, le droit au travail, le droit à la participation à la vie politique et à la vie publique. Elle met l'accent sur les femmes et les enfants handicapés, particulièrement vulnérables, le droit des personnes handicapées à l'autonomie et à l'intégration dans la société. Les États doivent appliquer des mesures visant à sensibiliser la société à la situation des personnes handicapées.

En ce qui concerne l'orientation, la formation et la réadaptation professionnelle des personnes handicapées, nous disposons d'un programme spécialisé appelé Agentas centralisé à l'école spécialisée Nostra Senyora de Meritxell. Son objectif est de travailler et former les personnes susceptibles de se réadapter pour le marché de l'emploi.

Nous travaillons dans les domaines suivants :

- Recherche d'entreprise
- Adaptation au lieu de travail
- Formation adéquate et adaptée au poste de travail
- Nous apportons le matériel technique nécessaire
- Nous soutenons et faisons le suivi du processus d'évolution du poste de travail

L'objectif de ce dernier point est d'obtenir l'embauche de la personne concernée en tant que travailleur ordinaire dans l'entreprise.

Un projet spécifique avec le Service pour l'emploi a été créé afin de normaliser ces situations et d'établir un circuit ordinaire au sein d'un organisme commun à toute la population. Le complément d'information est fourni aux articles 9 ,10 et 15.

ARTICLE 9 : DROIT A L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 9

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'orientation professionnelle, les Parties s'engagent à procurer ou promouvoir, en tant que de besoin, un service qui aidera toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, à résoudre les problèmes relatifs au choix d'une profession ou à l'avancement professionnel, compte tenu des caractéristiques de l'intéressé et de la relation entre celle-ci et les possibilités du marché de l'emploi ; cette aide devra être fournie, gratuitement, tant aux jeunes, y compris les enfants d'âge scolaire, qu'aux adultes ».

1. Cadre juridique

- [Loi qualifiée du 3 septembre 1993 relative à l'éducation \(Llei qualificada d'educació\) \(BOPA n°51, année 5, 28/09/1993\)](#)
- [Loi du 9 juin 1994 relative à la structure du système éducatif andorran \(Llei d'ordenament del sistema educatiu andorrà\) \(BOPA n°48, année 6, 13/07/1994\)](#)
- [Décret du 10 septembre 2014 portant création et règlementation des diplômes officiels de langue catalane du Gouvernement d'Andorre \(Decret de creació i regulació dels diplomes oficials de llengua catalana del Govern d'Andorra\) \(BOPA n°54, année 26, 17/09/2014\)](#)
- [Règlement du 26 juillet 1996 relatif à la formation de base pour adultes \(Reglament d'educació bàsica d'adults\) \(BOPA n°57, année 8, 14/08/1996\)](#)

2. Les services d'orientation professionnelle

2.1. Le COEP (Centre d'Orientació Educatiu i Professional, Centre d'orientation scolaire et professionnelle)

Les effectifs du personnel spécialisé du COEP (Centre d'Orientació Educatiu i Professional, Centre d'orientation scolaire et professionnelle) sont les suivants :

	2011	2012	2013	2014
COEP	1 psychologue 1 chef de service	1 psychologue 1 chef de service	1 psychologue 1 chef de service	1 psychologue 1 chef de service

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Le budget alloué au service d'orientation scolaire et professionnelle pour la période de référence est :

	2011	2012	2013	2014
COEP	34 470,74 €	34 669,35 €	34 811,54 €	36 628,46 €

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Outre les séances collectives organisées pour tous les élèves à la fin de l'enseignement secondaire, les professionnels du COEP proposent un service individualisé pour toute demande d'orientation professionnelle.

Classification selon l'âge des usagers (2011)

Le nombre d'appels téléphoniques, tout comme le nombre de visites au centre, liés à des demandes d'information ponctuelles avec une réponse rapide n'est pas recensé, mais il oscille entre 100 et 150 pour la période de référence. Cependant, pendant l'année scolaire, le COEP a traité une trentaine de demandes d'information via son site Internet. Les chiffres relatifs aux demandes d'orientation accompagnées d'une évaluation complète de 95 usagers sont les suivants :

Âge	Nombre	Pourcentage
Moins de 16 ans	2	2,10 %
De 16 à 18 ans	41	43,16 %
De 18 à 20 ans	21	22,11 %
De 20 à 22 ans	16	16,84 %
De 22 à 24 ans	7	7,37 %
De 24 à 26 ans	4	4,22 %
De 26 à 28 ans	1	1,05 %
De 28 à 30 ans	1	1,05 %
Plus de 30 ans	2	2,10 %
Total	95	100 %

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Classification selon l'âge des usagers (2012)

Le COEP a enregistré une cinquantaine de demandes d'information via son site Internet pendant l'année scolaire. Les chiffres relatifs aux 73 personnes (34 femmes et 39 hommes) qui ont fait une demande d'orientation accompagnée d'une évaluation complète sont les suivants :

Âge	Nombre	Pourcentage
Moins de 16 ans	3	4,11 %
De 16 à 18 ans	36	49,31 %
De 19 à 21 ans	15	20,55 %
De 22 à 24 ans	7	9,59 %
De 25 à 27 ans	1	1,37 %
De 28 à 31 ans	1	1,37 %
Plus de 31 ans	10	13,70 %
Total	73	100 %

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Classification selon l'âge des usagers (2013)

Le COEP a enregistré une cinquantaine de demandes d'information via son site Internet pendant l'année scolaire.

Les chiffres relatifs aux 56 personnes (26 femmes et 30 hommes) qui ont fait une demande d'orientation accompagnée d'une évaluation de leur profil professionnel ou ont reçu un accompagnement complet dans leur orientation, sont les suivants :

Âge	Nombre	pourcentage
Moins de 16 ans	3	5,35 %
De 16 à 18 ans	37	66,07 %
De 19 à 21 ans	10	17,86 %
De 22 à 24 ans	4	7,14 %
De 25 à 27 ans	1	1,79 %
De 28 à 31 ans	0	0 %
Plus de 31 ans	1	1,79 %
Total	56	100 %

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Classification selon l'âge des usagers (2014)

Le nombre d'appels téléphoniques, tout comme le nombre de visites au centre, liés à des demandes d'information ponctuelles avec une réponse rapide n'est pas recensé, mais oscille entre 100 et 150 pour la période de référence. En 2014, il faut noter une augmentation du nombre de personnes ayant contacté le COEP par téléphone. Le COEP a enregistré une cinquantaine de demandes d'information via son site Internet pendant l'année scolaire.

Les chiffres relatifs aux 43 personnes (21 femmes et 22 hommes) qui ont fait une demande d'orientation accompagnée d'une évaluation de leur profil professionnel ou ont reçu un accompagnement complet dans leur orientation, sont les suivants :

Âge	Nombre	pourcentage
Moins de 16 ans	3	6,98 %
De 16 à 18 ans	22	51,17 %
De 19 à 21 ans	6	13,95 %
De 22 à 24 ans	3	6,98 %
De 25 à 27 ans	0	0 %
De 28 à 31 ans	1	2,32 %
Plus de 31 ans	7	16,28 %
Âge inconnu	1	2,32 %
Total	43	100 %

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

2.1.1. Les demandes d'orientation professionnelle par profil, catégorie et action menée (2011-2014)

Jeunes de 16 à 18 ans non scolarisés ayant abandonné leurs études sans diplôme :

Ce groupe représente un nombre important des usagers du centre. Il se divise essentiellement en 2 types de profil :

Les jeunes qui, bien qu'ils aient abandonné leurs études, manifestent le désir de suivre une formation adaptée à leurs compétences et à leurs objectifs. Dans ce cas, après une évaluation du profil professionnel lors d'un entretien professionnel (et des tests psychométriques, le cas échéant), la plupart des jeunes s'inscrivent au *Centre d'Educació Bàsica d'Adults* (Centre de formation de base pour adultes) afin d'obtenir le diplôme qui sanctionne la fin des études secondaires et d'accéder ultérieurement à une formation professionnelle.

Le nombre de profils de ce type est en augmentation au COEP. En effet, il y a quelques années, ces jeunes trouvaient un emploi dès leur sortie du système scolaire. Mais, en raison de la précarité du marché de l'emploi actuel, les jeunes sans diplôme rencontrent de nombreuses difficultés pour trouver un emploi et s'adressent aux services publics (COEP, Service pour l'emploi, etc.) afin d'obtenir de l'aide. La tâche principale du conseiller d'orientation consiste alors en un travail de motivation, grâce à plusieurs entretiens et à une formation de base (*coaching et conseils proposés par le COEP*) ;

Les jeunes de plus de 16 ans ayant obtenu un diplôme d'études secondaires et souhaitant une orientation scolaire. Il s'agit de jeunes recherchant des informations complémentaires à celles reçues dans leur établissement scolaire. Ils sont souvent envoyés par le conseiller d'orientation de leur établissement scolaire, mais parfois ce sont les parents qui font directement la demande. Une

évaluation des compétences et du profil professionnel est réalisée lors d'entretiens et de tests psychométriques. Ces jeunes sont par la suite aidés dans leur choix d'un baccalauréat ou d'une formation professionnelle correspondant à leur profil.

Élèves à la fin de leurs études secondaires requérant une aide pour choisir leurs études supérieures :

élèves à la fin de leurs études secondaires qui ont déjà choisi leur formation, et demandent une aide technique et des informations (hébergement, bourses, inscription à l'université, informations sur les programmes, débouchés professionnels, etc.) lors de leur entrée dans l'enseignement supérieur ;

élèves à la fin de leurs études secondaires ayant déjà bénéficié de conseils d'orientation dans leur établissement scolaire mais peu convaincus de leur choix, qui demandent une évaluation plus complète de leur profil que celle fournie dans leur établissement scolaire ;

élèves à la fin de leurs études secondaires n'ayant aucun plan de carrière défini, nécessitant une évaluation et une description de leur profil universitaire et professionnel.

Pendant la période de référence, le nombre d'étudiants du système éducatif français souhaitant poursuivre leurs études en Espagne a augmenté. Ceux-ci sont souvent envoyés par le conseiller d'orientation de l'établissement scolaire français, étant donné que ce dernier dispose uniquement d'informations sur les études professionnelles et supérieures en France. Cependant, il faut aussi noter que ces dernières années, le nombre d'étudiants du système éducatif andorran qui souhaitent poursuivre leurs études dans les universités du sud de la France a augmenté.

Étudiants des cycles professionnels ou universitaires souhaitant changer d'orientation :

Ce groupe se compose d'étudiants qui ont la sensation de « s'être trompés » et veulent « abandonner » leurs études, car elles ne correspondent pas à leurs attentes ou ne les motivent pas. Ils éprouvent un sentiment d'échec, ce qui suppose, outre l'évaluation de leur profil, un travail de motivation considérable.

Jeunes diplômés ayant besoin d'une aide dans leur recherche d'emploi :

Ces jeunes formulent souvent leur demande via le site Internet ou par téléphone. Ils bénéficient alors d'une aide pour rédiger ou corriger leur CV, et obtiennent des informations sur la situation des secteurs d'activité en Andorre en rapport avec leur formation. Ils sont ponctuellement mis en relation avec le Service pour l'emploi et avec des cabinets de recrutement.

Adultes actifs souhaitant compléter leur formation universitaire :

Le nombre de demandes de travailleurs adultes voulant compléter leur formation universitaire est en augmentation depuis quelques années. Il s'agit souvent de personnes qui demandent des informations sur les formations à distance. Ils sont redirigés principalement vers l'IOC (*Institut Obert de Catalunya*, Institut ouvert de Catalogne), l'UNED (*Universidad nacional de educación a distancia*, Université nationale espagnole d'enseignement à distance), l'UOC (*Universitat oberta de Catalunya*, Université ouverte de Catalogne), l'UdA (*Universitat d'Andorra*, Université d'Andorre) et, dans de rares cas, vers le CNED (*Centre national français d'enseignement à distance*).

Ces dernières années, le nombre d'adultes au chômage qui contactent le COEP afin de demander de l'aide pour leur recherche d'emploi, mais sans intention de passer par une formation, a augmenté. Depuis 2010/2011, le COEP a décidé de ne recevoir les personnes de plus de 30 ans que lorsqu'elles souhaitent suivre une formation. Les autres sont directement redirigées vers le Service pour l'emploi.

Parents :

Les demandes provenant de parents de jeunes sont nombreuses et diverses, et sont souvent réalisées par téléphone. Le COEP essaie toujours de s'adresser directement aux jeunes, sauf lorsque les parents ont une demande précise qui ne nécessite pas d'intervention directe (par exemple, des informations sur les établissements scolaires, sur des études ponctuelles, etc.).

Certains parents demandent une aide personnelle quant à l'éducation ou au développement de leurs enfants. Ils sont redirigés vers des professionnels et des spécialistes compétents (médiateurs familiaux, psychologues cliniques, éducateurs spécialisés, etc.).

Professionnels de l'éducation :

Pendant la période de référence, le nombre de demandes de professeurs ayant besoin de conseils pour gérer les élèves ou améliorer leur méthode de travail a augmenté. Dans ces cas-là, l'aide du COEP est toujours théorique et n'implique pas de travail sur le terrain.

Des actions générales complémentaires destinées à tous les profils ont été mises en place :

- informations et documents concernant les débouchés professionnels et les filières éducatives en Andorre et dans les pays voisins ;
- informations et documentation sur les débouchés après les études post-obligatoires en Andorre, en France et en Espagne ;
- informations relatives aux bourses et aides aux études ;
- informations relatives aux services et programmes andorrans destinés à l'insertion professionnelle ;
- informations relatives aux besoins des étudiants, par exemple, l'hébergement, les transports, etc. Pour répondre à ce type de demande, une relation directe a été établie avec les centres d'information pour les jeunes d'Andorre, d'Espagne et de France.

Toutes les demandes d'orientation professionnelle ont été acceptées et pourvues d'orientation professionnelle.

2.2. Le réseau chargé de l'orientation scolaire et professionnelle des élèves

Répartition des psychopédagogues du réseau chargé de l'orientation scolaire et professionnelle des élèves, par établissement scolaire (2011-2014)

	2011-2012			2012-2013			2013-2014		
	Nombre d'élèves	Nombre de psychopédagogues	Nombre d'heures dispensées	Nombre d'élèves	Nombre de psychopédagogues	Nombre d'heures dispensées	Nombre d'élèves	Nombre de psychopédagogues	Nombre d'heures dispensées
Enseignement maternel et primaire	2765	9	30 h / semaine	2685	9	30 h / semaine	2655	9	30 h / semaine
Collège	1149	5	30 h / semaine	1118	5	30 h / semaine	1168	5	30 h / semaine

Lycée	249	1	30 h / semaine	246	1	30 h / semaine	231	1	30 h / semaine
Formation professionnelle	145	0,50	15 h / semaine	144	0,50	15 h / semaine	188	0,5	15 h / semaine

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

3. Formations pour chômeurs

Des formations sont proposées aux chômeurs en fonction de l'orientation professionnelle choisie avec le Service pour l'emploi :

Formations	2011	2012	2013	2014	Total
Initiation à l'informatique (18 h)	2	6	11	12	31
Internet et messagerie électronique (12 h)	1	0	0	2	3
Feuille de calcul avec Microsoft Excel (16 h)	3	5	5	10	23
Connaissances sur l'Andorre pour l'accueil des touristes (12 h)	3	5	0	5	13
Techniques de vente (10 h)		4	5	5	14
Accueil du public (12 h)	2	3	7	6	18
Comment laver et désinfecter (6 h)	3	4	5	3	15
Rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation (10 h)	3	7	3	3	16
Préparation à un entretien d'embauche (14 h)	4	11	12	3	30
Manipulation des denrées alimentaires (4 h)	2	2	8	11	23
Initiation à l'anglais (15 h)	0	1	7	6	14
Initiation au catalan (20 h)	0	1	4	2	7
Initiation au russe (15 h)	0	0	9	14	23

Initiation au français (15 h)	0	0	6	5	11
Cours pour agent d'exploitation de domaine skiable (9 h)	0	0	3	3	6
Premiers secours (8 h)				6	6
Employé de boucherie (15 h)				1	1
Cours de massage corporel (18 h)				2	2
Cours de réceptionniste d'hôtel (8 h)				2	2
Initiation au catalan administratif (20 h)				1	1
Cours de magasinier (8 h)				3	3
Cours de manucure et pédicure (15 h)				1	1
Comment se mettre à son compte (20 h)				1	1

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Droit à l'orientation professionnelle

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur une estimation du nombre de demandes d'orientation professionnelle et combien de ces demandes ont été acceptées et ont été pourvu d'orientation professionnelle.

Réponse :

Tous les élèves de 14 à 18 ans assistent à de nombreuses activités collectives d'orientation professionnelle : journées d'orientations professionnelles, intervention collective ou individuelle des psychologues scolaires, visites de centres d'orientations professionnels et d'universités. Ces activités sont directement proposées et organisées par les centres éducatifs où sont inscrits les élèves. Toutes les demandes d'orientation professionnelle ont été acceptées et pourvues d'orientation professionnelle (cf. tableaux pages 71 à 73).

ARTICLE 10 : DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 10 PAR.1

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent :

à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, la formation technique et professionnelle de toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, et à accorder des moyens permettant l'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire d'après le seul critère de l'aptitude individuelle ; »

1. Cadre juridique

- [Loi qualifiée du 3 septembre 1993 relative à l'éducation \(*Llei qualificada d'educació*\) \(BOPA n°51, année 5, 28/09/1993\)](#)
- [Loi du 9 juin 1994 relative à la structure du système éducatif andorran \(*Llei d'ordenament del sistema educatiu andorrà*\) \(BOPA n°48, année 6, 13/07/1994\)](#)
- [Loi 9/2014 du 3 juin 2014 relative aux aides aux études \(*Llei d'ajuts a l'estudi*\) \(BOPA n°39, année 26, 02/07/2014\)](#)
- [Décret portant approbation du règlement relatif aux aides aux études \(*Decret pel qual s'aprova el Reglament d'ajuts a l'estudi*\) \(BOPA n°49, année 26, 20/08/2014\)](#)

La Loi 9/2014 du 3 juin 2014 relative aux aides aux études est entrée en vigueur en septembre 2014. Elle abroge celle de 2002.

Cette loi se fonde sur des principes généraux communs et établit les niveaux d'enseignement susceptibles de percevoir des aides aux études. Elle fixe pour la perception d'aides aux études supérieures, une période minimale de résidence de 3 ans consécutifs. De plus, elle homogénéise les définitions des aides aux études afin que celles-ci soient aussi transversales que possible ; elle élargit les prestations destinées à l'éducation spécialisée, ainsi que les aides aux études à distance (enseignement secondaire et deuxième cycle de l'enseignement supérieur).

D'après cette loi, « l'éducation permet de dépasser les facteurs conditionnants personnels, sociaux, économiques et culturels initiaux ; elle est la clé qui permet de surmonter les inégalités, de dévoiler tous les talents de la société et de tirer profit de ceux-ci. ». « Afin d'assurer efficacement le droit à l'éducation et la possibilité de surmonter les obstacles de tout type qui pourraient porter atteinte à ce dernier, les pouvoirs publics ont mis en place un système d'aides aux études qui compense les inégalités économiques et sociales, et encourage la poursuite des études après l'enseignement post-obligatoire. ».

La loi actuelle conserve le Prix national de l'éducation dans ce cadre législatif. Il s'agit d'un prix d'excellence, qui est étendu aux lycées professionnels de chacun des systèmes éducatifs présents en Andorre. Elle établit aussi un cadre législatif plus souple, qui permet de développer par voie réglementaire des aspects sujets à modification.

Les changements les plus importants introduits par cette nouvelle loi sont les suivants :

- cette loi s'adapte à la structure de l'EEES (Espace européen de l'enseignement supérieur) ;
- les aides sont étendues au niveau de master (les aides destinées aux doctorats sont réglementées par une autre législation) ;
- elle facilite l'accès des personnes handicapées et des sportifs de haut niveau à l'enseignement supérieur, grâce à des critères d'inscription et de réussite plus flexibles et adaptés ;
- les prix nationaux de l'éducation récompensant les meilleurs élèves sont étendus aux baccalauréats professionnels des trois systèmes éducatifs. Ces prix consistent en une aide financière (frais d'inscription, matériel, déplacements, logement, etc.), qui permet aux lauréats de poursuivre leurs études dans le cycle suivant de l'enseignement supérieur (formation professionnelle supérieure ou premier cycle universitaire), à condition qu'ils remplissent les conditions d'admission.

Formation professionnelle

- Décret portant création et réglementation du diplôme sanitaire et social de l'enseignement professionnel (Decret de creació i regulació del diploma d'ensenyament professional en professions sanitàries i socials) (BOPA n°36, année 25, 31/7/2013)
- Décret portant création et réglementation du diplôme de l'enseignement professionnel en micro-informatique et réseaux (Decret de creació i regulació del diploma d'ensenyament professional en microinformàtica i xarxes) (BOPA n°36, année 25, 31/7/2013)
- Décret portant création et réglementation du diplôme de l'enseignement professionnel en esthétique, cosmétique et parfumerie (Decret de creació i regulació del diploma d'ensenyament professional en estètica, cosmètica i perfumeria) (BOPA n°36, année 26, 23/07/14)
- Décret portant création du diplôme de l'enseignement professionnel (Decret de creació del diploma d'ensenyament professional) (BOPA n°6, année 25, 31/17/2013)
- Dispositions à caractère général. Modifications apportées au décret portant création du diplôme de l'enseignement professionnel (Correcció d'errata del Decret de creació del diploma d'ensenyament professional) (BOPA n°32, année 25, 10/7/2013)
- Décret portant création du diplôme du baccalauréat professionnel (Decret de Creació del Diploma de batxillerat professional) (BOPA n°60, année 24, 5/12/2012)

Enseignement supérieur

- Loi 12/2008 du 12 juin 2008 relative à la structure de l'enseignement supérieur (Llei d'ordenació de l'ensenyament superior) (BOPA n°54, année 20, 16/7/2008)
- Décret du 27 janvier 2010 portant création du cadre andorran des diplômes de l'enseignement supérieur (Decret pel qual s'estableix el Marc andorrà de titulacions d'ensenyament superior) (BOPA n°6, année 22, 3/2/2010)
- Arrêté ministériel du 10 mars 2010 relatif à la publication du schéma de l'enseignement supérieur en Andorre (Ordre ministerial relativa a la publicació de l'esquema de l'ensenyament superior a Andorra) (BOPA n°18, année 22, 24/3/2010)
- Décret du 14 avril 2010 portant approbation du règlement relatif aux diplômes universitaires délivrés par l'État (Decret pel qual s'aprova el reglament d'ordenació de les titulacions universitàries estatals) (BOPA n°23, année 22, 21/4/2010)

- Décret du 18 février 2009 relatif au système européen de crédits et aux qualifications de bachelor et de master de l'enseignement supérieur (Decret relatiu al sistema de crèdits europeus i de qualificacions dels graus de bàtxelor i màster de l'ensenyament superior) (BOPA n°14, année 21, 25/2/2009)

- Décret du 24 avril 2013 portant modification du Décret du 12 mai 2010 relatif à la réglementation de l'accès à l'enseignement d'État de bachelor (Decret de modificació del Decret de regulació de l'accés als ensenyaments estatals de bàtxelor) (BOPA n°20, année 25, 2/5/2013)

Universités

- Loi du 30 juillet 1997 sur les universités (Llei d'universitats) (BOPA n°53, année 9, 20/8/1997)

- Loi 23/2008 du 30 octobre 2008 portant autorisation de création de l'UDV (Universitat de les Valls) (Llei d'autorització de la creació de la Universitat de les Valls) (BOPA n°86, année 20, 3/12/2008)

- Loi 86/2010 du 18 novembre 2010 portant autorisation de création de l'UOLS (Universitat Oberta La Salle) (Llei d'autorització de la creació de la Universitat Oberta La Salle) (BOPA n°72, année 22, 22/12/10)

Création de diplômes et approbation des programmes des diplômes de l'enseignement professionnel supérieur (DPA)

- Décret du 3 mai 2006 portant création du diplôme professionnel avancé (DPA) (Decret de creació del diploma professional avançat) (BOPA n°60, année 18, du 10/05/06)

- Décret du 3 mai 2006 portant approbation des programmes du DPA en informatique de gestion, et du DPA en gestion et finances (Decret d'aprovació dels plans d'estudis del diploma professional avançat en informàtica de gestió i del diploma professional avançat en administració i finances) (BOPA n°38, année 18, du 10/5/2006)

Conventions

Convention du 15 novembre 2000 de coopération dans le domaine de l'éducation entre la Principauté d'Andorre et la République portugaise (Conveni de cooperació educativa entre el Principat d'Andorra i la República Portuguesa) (BOPA n°7, année 13, 17/1/2001)

Proposition du 14 avril 2004 portant approbation de la ratification de la Convention entre le Gouvernement de la Principauté d'Andorre et le Gouvernement de la République française dans le domaine de l'enseignement (Proposta d'aprovació de la ratificació del Conveni entre el Govern del Principat d'Andorra i el Govern de la República Francesa en l'àmbit de l'ensenyament) (BOPA n°29, année 16, 12/5/2004)

Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne, ouverte à signature à Lisbonne le 11 avril 1997, signée le 22-11-2007 (Conveni sobre el reconeixement de les qualificacions relatives a l'ensenyament superior a la regió europea) (BOPA n°107, année 19, 19/12/2007)

Décret du 13 mai 2008 rendant publique l'entrée en vigueur au 1^{er} juin 2008 de la Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne, ouverte à signature à Lisbonne le 11 avril 1997, signée le 22-11-2007 (Edicte pel qual es fa públic que l'1 de juny del 2008 entrarà en vigor el Conveni sobre el reconeixement de les qualificacions relatives a l'ensenyament superior a la regió europea) (BOPA n°107, année 20, 28.05.08)

Décret du 11 juin 2010 rendant public l'Accord en matière d'accès à l'université entre la Principauté d'Andorre et le Royaume d'Espagne, signé à Madrid le 4 mai 2010 (Edicte pel qual es fa públic l'Acord en matèria d'accés a la universitat entre el Principat d'Andorra i el Regne d'Espanya) (BOPA n°35, année 22, 23/6/2010)

Autres

Décret du 16 janvier 2013 portant réglementation de la Commission de mesures spécifiques relatives aux examens officiels du Ministère de l'Éducation (Decret regulador de la Comissió de Mesures Específiques per a les Proves Oficials del ministeri encarregat de l'educació) (BOPA n°4, année 25, 23/1/2013)

2. Évolution du nombre de bourses octroyées (2011-2014)

2.1. Évolution du nombre de bourses octroyées dans l'enseignement pré-universitaire (2011-2014)

Le nombre de bourses et d'aides aux études octroyées au cours de ces quatre années a augmenté de manière significative (13 % sur le budget total). Le pourcentage des bourses octroyées par rapport au nombre de demandes varie entre 81 % et 86 %.

Année scolaire	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Nombre de demandes	1679	1829	1911
Nombre de bourses octroyées	1433	1565	1552
Nombre de bourses non octroyées	246	264	359
Montant	1 196 678,07 €	1 339 681,28 €	1 347 303,87 €

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

1.2. Évolution du nombre de bourses octroyées dans l'enseignement universitaire (2011-2014)

Année 2011-2012

Type d'aide	Nombre d'aides accordées	Montant
Prêts	4	30 000,00 €
Bourses	196	740 338,27 €
Prix nationaux de l'éducation	15	73 203,42 €
Total	215	843 541,69 €

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Année 2012-2013

Type d'aide	Nombre d'aides accordées	Montant
-------------	--------------------------	---------

Prêts	4	45 000,00 €
Bourses	224	951 485,65 €
Prix nationaux de l'éducation	14	73 250,27 €
Total	235	1 069 735,92 €

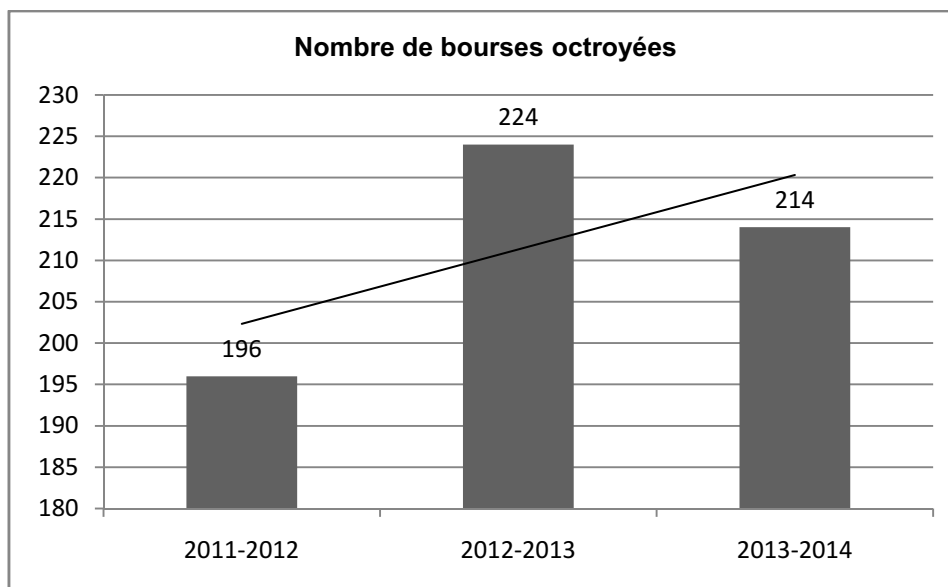
Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Année 2013-2014

Type d'aide	Nombre d'aides accordées	Montant
Prêts	0	0,00 €
Bourses	214	906 267,71 €
Prix nationaux de l'éducation	15	75 431,26 €
Total	229	981 698,97 €

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Le graphique ci-dessous montre une augmentation du nombre d'aides accordées et du budget consacré à ces aides pour la période 2011-2014. La tendance sur cette période est clairement à la hausse, surtout par rapport aux chiffres de la période précédente 2007-2010.



Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Répartition du budget par année (2011-2014)

Année	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Prêts	30 000,00 €	45 000,00 €	0,00 €
Bourses	740 338,27 €	951 485,65 €	906 267,71 €
Prix nationaux de l'éducation	73 203,42 €	73 250,27 €	75 431,26 €
Total	843 541,69 €	1 069 735,92 €	981 698,97 €

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

En 2013 et 2014, il n'y a pas eu de demande de prêt étudiant. Le nombre de prix nationaux de l'éducation reste stable pendant la période 2011-2014. De manière générale, les chiffres relatifs aux bourses ont augmenté et la tendance est clairement à la hausse.

3. Évolution des effectifs et des formations de la formation professionnelle

Alors que l'enseignement général de la maternelle au baccalauréat est assuré par les trois systèmes éducatifs, l'enseignement professionnel est dispensé, depuis 2012, dans les systèmes éducatifs andorran et français.

La Chambre du Commerce, de l'Industrie et des Services, le tissu productif andorran et les représentants des départements concernés du Gouvernement andorran se réunissent régulièrement afin d'apporter des améliorations et de proposer, le cas échéant, la mise en place de filières de formation professionnelle adaptées aux besoins.

De plus, tous les trois ans, le Ministère de l'Éducation réalise une étude auprès des élèves de l'enseignement secondaire et de l'enseignement secondaire supérieur afin de connaître leurs attentes (besoins en formation et emploi). Le croisement de ces données permet de planifier les différentes actions à mener. Les trois systèmes éducatifs décident ensemble des filières à créer.

Évolution du nombre d'élèves en formation professionnelle (2011-2014)

Année	Système éducatif andorran		Système éducatif français		Système éducatif espagnol		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
2011-2012	63	60	124	74	3	1	325
	74	70	115	77			336

2012-2013							
2013-2014	80	80	111	92			363

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Évolution du nombre d'enseignants de la formation professionnelle dans le système éducatif andorran (2011-2014)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Hommes	10	10	9
Femmes	16	16	17
Total	26	26	26

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Nombre d'enseignants de la formation professionnelle et technologique dans le système éducatif français (2011-2014)

	2011-2014
Lycée professionnel	30
Lycée technologique	7
BTS - Assistant de gestion de PME-PMI	3
Total	40

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Nombre d'élèves et de formations à l'EFPEM (*Escola de Formació de Professions Esportives i de Muntanya*, École de formation aux professions du sport et de la montagne) (2001-2014)

L'EFPEM propose des modules de cours d'une durée variable : ski alpin, surf des neiges, ski de fond, télémark, pisteur, ski de randonnée, jardin des neiges, raquettes et crampons, activités sportives extrascolaires, via ferrata, accrobranche, mur d'escalade, accompagnateur en moyenne montagne, animateur de loisirs.

Année	Nombre de formations dispensées	Nombre d'élèves	Nombre de professeurs
2011	57	606	52
2012	69	605	53

2013	63	549	52
2014	60	585	52

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

4. Budget alloué à la formation professionnelle

Budget alloué à la formation professionnelle et continue dans le système éducatif andorran (2011-2014)

Année	2011	2012	2013	2014
Budget total de la formation professionnelle	1 059 047,08 €	1 049 849, 32 €	1 058 168,33 €	1 086 262,07 €
Budget total de la formation continue	941 686, 50 €	924 071,10 €	979 589, 93 €	985 609, 54 €

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Budget alloué à la formation professionnelle et continue dans le système éducatif français (2011-2014)

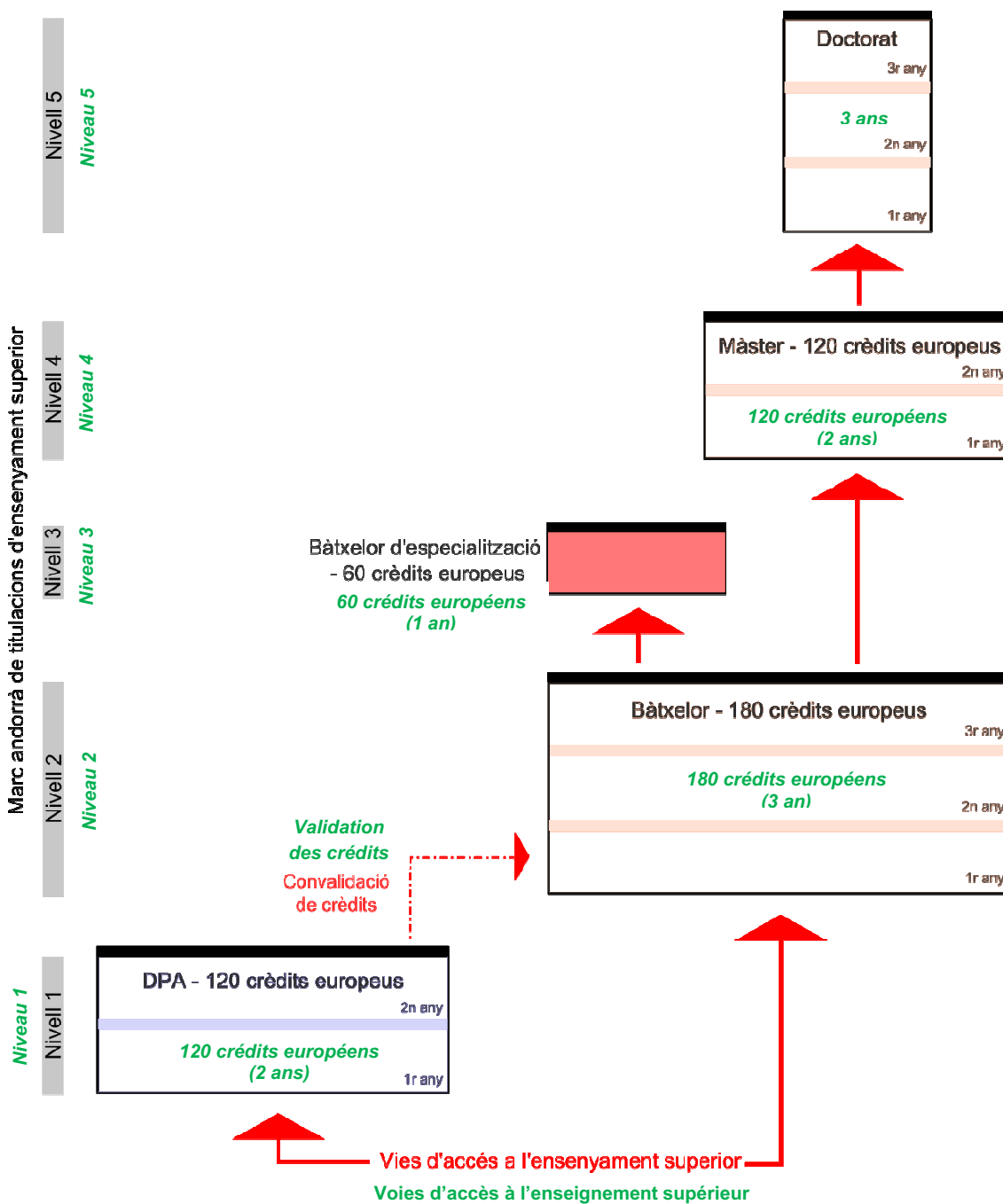
Année	2011	2012	2013	2014
Budget total de la formation professionnelle	50 938 €	77 243 €	46 883 €	39 119 €
Budget total de la formation continue	43 416 €	44 905 €	45 495 €	43 207 €

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Ce budget n'inclue pas les salaires des enseignants.

5. L'enseignement supérieur professionnel

Depuis 2008-2009, suite à la publication de la [Loi 12/2008 relative à l'organisation de l'enseignement supérieur \(Llei d'ordenació de l'ensenyament superior\)](#) (BOPA n°54, année 20, 16/7/2008), l'enseignement supérieur andorran s'est adapté à l'Espace européen de l'enseignement supérieur (EEES) (bachelor - master - doctorat) :

Cadre andorran des qualifications de l'enseignement supérieur



Il existe un enseignement supérieur professionnel dispensé par l'Université d'Andorre (système éducatif andorran) et le Lycée Comte de Foix (système éducatif français).

L'Université d'Andorre propose une formation professionnelle supérieure : le DPA (diplôme professionnel avancé), disposant de deux filières : informatique de gestion, créée en 1988, et gestion et finances, créée en 1998. Le [Décret du 3 mai 2006 portant création du DPA \(Decret de creació del diploma professional avançat\)](#) et le [Décret du 3 mai 2006 portant adoption des programmes du diplôme professionnel avancé en informatique de gestion et du diplôme professionnel avancé en gestion et finances \(Decret d'aprovació dels plans d'estudis del diploma professional avançat en informàtica de gestió i del diploma professional avançat en administració i finances\)](#) ont permis une reconnaissance et une mise à jour de ce diplôme.

Le Lycée Comte de Foix propose un [Baccalauréat professionnel](#) filières comptabilité, cuisine, commercialisation et services en restauration, électrotechnique, énergie et équipements de communication, et commerce, ainsi qu'un Brevet de technicien supérieur (BTS) Assistant de gestion PME-PMI, conformes à la réglementation française.

Les nombres d'élèves scolarisés à plein temps dans les établissements de formation professionnelle supérieure, entre 2011 et 2014, sont les suivants :

DPA - Université d'Andorre (2011-2014)

Année scolaire	Hommes	Femmes	Total
2011-2012	14	17	31
2012-2013	10	17	27
2013-2014	12	11	23

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

BTS - Lycée Comte de Foix (2011-2014)

Année scolaire	Hommes	Femmes	Total
2011-2012	8	20	28
2012-2013	11	20	31
2013-2014	12	12	24

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Baccalauréat professionnel - Lycée Comte de Foix (2011-2014)

Année scolaire	Hommes	Femmes	Total
2011-2012	115	67	182
2012-2013	107	70	177
2013-2014	104	86	190

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Effectifs du nombre d'enseignants du DPA de l'Université d'Andorre (2011-2014)

Année scolaire	DPA - Université d'Andorre
2011-2012	21
2012-2013	20
2013-2014	19

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

6. Reconnaissance et validation de l'expérience professionnelle (REVEP)

Les personnes possédant au moins 3 ans d'expérience professionnelle peuvent accéder à l'une des filières diplômantes suivantes :

Diplôme d'enseignement professionnel (DEP) en secrétariat multilingue

Baccalauréat professionnel (BP) en secrétariat multilingue

Diplôme d'enseignement professionnel (DEP) en professions sanitaires et sociales

Baccalauréat professionnel (BP) en animation socio-éducative

Ces personnes ont la possibilité de s'inscrire à la REVEP afin d'obtenir un diplôme.

Nombre de candidats ayant demandé la reconnaissance et la validation de leur expérience professionnelle (2011-2014)

Année	2011	2012	2013	2014
Hommes	1	0	1	4
Femmes	58	39	32	41
Total	59	39	33	45

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

6. Orientation professionnelle

Budget alloué à l'orientation professionnelle (2011-2014)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Nombre	16 psychopédagogues	16 psychopédagogues	16 psychopédagogues
Budget	728 271, 83 €	785 678, 83 €	795 331, 55 €

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

ARTICLE 10 PAR. 2

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent : à assurer ou à favoriser un système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles, dans leurs divers emplois ; »

1. Cadre juridique

- [Loi qualifiée du 3 septembre 1993 relative à l'éducation \(*Llei qualificada d'educació*\) \(BOPA n°51, année 5, 28/09/1993\)](#)
- [Loi du 9 juin 1994 relative à la structure du système éducatif andorran \(*Llei d'ordenament del sistema educatiu andorrà*\) \(BOPA n°48, année 6, 13/07/1994\)](#)
- [Loi du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail \(*Llei del Codi de relacions laborals*\) \(BOPA n°4, année 21, 21/01/2009\)](#)

2. Création d'un plan en faveur de l'emploi des jeunes de 16 à 20 ans

Le Programme en faveur de l'emploi des jeunes actifs de 16 à 20 ans (*Programa per a la millora de l'ocupabilitat dels joves de 16 a 20 anys*) est une nouvelle mesure visant l'insertion professionnelle des jeunes.

Ce projet propose une structure diversifiée en faveur de la formation professionnelle et de l'emploi en trois phases, avec pour objectif de fournir une formation aux jeunes qui ont achevé leur scolarité obligatoire sans obtenir de certificat de fin de scolarité obligatoire (*graduat en segona ensenyança*), et qui n'ont pas ou quasiment pas développé leurs compétences depuis.

Afin de garantir le développement optimal des compétences de ces jeunes, ce programme comprend deux modules leur permettant de développer des compétences spécifiques, transversales et professionnelles, ainsi qu'une phase d'acquisition de compétences professionnelles. Ces trois phases devraient permettre aux jeunes d'accéder à l'emploi et à la formation en entreprise.

Le Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi est chargé de promouvoir l'emploi par le biais des *Comuns* (administrations communales), des entreprises parapubliques, des sociétés publiques et des entreprises qui développent légalement leur activité dans la Principauté d'Andorre, dans le cadre d'un programme en faveur de l'emploi et de la formation.

Ce programme a débuté en janvier 2015 et conduit à l'obtention d'un certificat spécifique lors du dernier module. Ce certificat devrait permettre l'accès à la formation professionnelle dans les conditions établies.

Le Programme en faveur de l'emploi des jeunes de 16 à 20 ans a été mis au point en 2014. Il s'agit d'un programme pilote en cours de validation. Grâce à diverses actions (visite d'entreprises, formation de base, etc.), le Ministère de l'Éducation veut faire en sorte que les jeunes soient mieux préparés à entrer dans le monde du travail de manière appropriée.

L'objectif de ce programme est l'insertion professionnelle des jeunes n'ayant pour bagage que des compétences de base.

Il y a quelques années, le marché du travail andorran permettait à un grand nombre de jeunes qui n'avaient pas achevé leur scolarité obligatoire de trouver un premier emploi. Actuellement, cette situation a changé : certains jeunes sans diplôme ne réussissent pas à intégrer le marché du travail et ne peuvent pas reprendre leurs études, car ils n'ont pas obtenu de certificat de fin de scolarité obligatoire (*graduat en segona ensenyança*). C'est pour cette raison que les Ministères de l'Éducation et du Travail ont proposé ce plan, afin d'aider les jeunes de 16 à 20 ans à trouver un emploi. Ce plan a été élaboré en 2014 et mis en place en janvier 2015.

Le Programme en faveur de l'emploi des jeunes de 16 à 20 ans (*FOCUS 16-20*) s'adresse aux jeunes de 16 à 20 ans des différents systèmes éducatifs du pays, qui n'ont pas obtenu de certificat de fin de scolarité obligatoire ou certificat équivalent.

Ce programme a été créé dans le but de favoriser l'insertion professionnelle de ces jeunes, en les faisant évoluer aussi bien intellectuellement que physiquement, en leur fournissant les ressources de base pour s'intégrer dans la société de manière autonome et responsable.

3. Évolution des contrats de travail pour mineurs, contrats d'apprentissage, contrats de stage et contrats en conditions particulières (2001-2014)

Contrats de travail pour mineurs, contrats d'apprentissage, contrats de stage et contrats en conditions particulières (2011-2014)

Année	Contrats pour mineurs	Contrats d'apprentissage	Contrats de stage	Contrats en conditions particulières	Total
2011	407	4	6	118	535
2012	247	7	19	127	400
2013	216	7	40	116	379
2014	324	4	49	179	556

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Contrats de travail pour mineurs (2011-2014)

Année	2011	2012	2013	2014
Demandes	408	249	221	330
Autorisations	407	247	216	324

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Contrats d'apprentissage (2011-2014)

Année	2011	2012	2013	2014
Demandes	4	7	7	4
Autorisations	4	7	7	4

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Contrats de stage (2011-2014)

Année	2011	2012	2013	2014
Demandes	7	19	49	49
Autorisations	6	19	40	49

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Contrats en conditions particulières (2011-2014)

Année	2011	2012	2013	2014
Demandes	119	127	116	179
autorisations	118	127	116	179

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Modalités des contrats de travail pour mineurs (2011-2014)

Année	Contrats de travail pour mineurs		Total
	Vacances scolaires	Entrée dans le monde du travail	
2011	238	169	407
2012	146	101	247
2013	150	69	216
2014	264	60	324

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Durée des contrats de travail pour mineurs intégrant le monde du travail (2011-2014)

	2011	2012	2013	2014
Durée indéterminée	45	41	13	20
Durée déterminé	103	50	50	32
Week-ends	21	10	6	8
Total	169	101	69	60

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Nationalités des mineurs intégrant le monde du travail (2011-2014)

	2011	2012	2013	2014
Andorrans	79	57	37	33
Espagnols	1	16	13	7
Français	2	0	0	1
Portugais	51	22	16	12
Autres	12	6	3	7
Total	169	101	69	60

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Contrats de travail pour mineurs intégrant le monde du travail, par type de profession (2011-2014)

	2011	2012	2013	2014
Secteur du commerce	110	63	35	30
Employé de commerce/hôtesse	69	39	27	22
Magasinier	3	0	0	2
Caissier	31	18	6	5
Autres emplois du secteur du commerce	7	6	2	1
Secteur de l'hôtellerie	44	30	25	25
Serveur/Personnel d'équipe	31	13	17	21
Cuisinier	8	3	3	1
Femme de chambre	0	3	0	1
Groom	0	0	0	0
Plongeur	0	1	2	2
Autres emplois du secteur de l'hôtellerie	5	10	3	0
Autres secteurs	15	8	9	5
Secteur primaire (agriculture, jardinerie)	1	0	0	0
Employé administratif	3	2	1	1
Coiffeur	3	1	1	0
Commis (commerce ou hôtellerie)	1	0	0	0
Entreprise de nettoyage	0	0	3	1
Personnel auxiliaire de station de ski	1	2	1	1
Autres	6	3	3	2
Total	169	101	69	60

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Contrats d'apprentissage par profession (2011-2014)

	2011	2012	2013	2014
Électricien	0	1	1	1
Mécanicien	1	0	1	1
Peintre/Dessinateur/Vernisseur	0	0	1	0
Menuisier	0	2	0	1
Serrurier/Métallier	1	0	0	1
Pâtissier/Boulangier	1	0	0	0
Bâtiment	1	0	0	0
Entretien-Maintenance	0	1	0	0
Autres	0	3	4	0
Total	4	7	7	4

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Apprentissage

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse une estimation du montant alloué aux services d'orientation professionnelle sur le budget total de la formation professionnelle.

Réponse :

Année	2011	2012	2013	2014
Budget	25 530 €	26 032,56 €	26 032,56 €	26 032,56 €
%	2,41 %	2,48 %	2,46 %	2,40 %

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

ARTICLE 10 PAR. 3

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent :

à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin :

a) des mesures appropriées et facilement accessibles en vue de la formation des travailleurs adultes ;

b) des mesures spéciales en vue de la rééducation professionnelle des travailleurs adultes, rendue nécessaire par l'évolution technique ou par une orientation nouvelle du marché du travail ; »

1. La formation des travailleurs adultes

La Chambre du Commerce, de l'Industrie et des Services d'Andorre organise des formations pour les travailleurs adultes des différents secteurs d'activité.

Nombre de formations et d'inscrits (2011-2014)

	2011	2012	2013	2014
Nombre de formations	71	68	83	85
Nombre d'inscrits	862	991	1054	1162
Coût	136 417 €	123 428 €	111 862 €	155 944 €

Source : Chambre du Commerce, de l'Industrie et des Services d'Andorre

Analyse des résultats

Entre 2011 et 2014, le nombre de formations proposées par la Chambre du Commerce, de l'Industrie et des Services à ses adhérents a augmenté, ainsi que le nombre d'inscrits à ces formations.

En dépit de la crise, qui a touché les entreprises andorranes et a entraîné une diminution du budget alloué à la formation continue, certains facteurs ont fait que l'activité de la Chambre de Commerce n'a pas diminué, au contraire, elle a augmenté.

Ces facteurs sont les suivants :

- développement du cadre fiscal andorran, qui oblige les entreprises à se former dans ce domaine ;
- dans le même temps, intérêt des professionnels à élargir leur formation dans le domaine de la comptabilité et des finances.

Nouveau format des formations :

Diminution de la durée : 8 heures maximum pour la majorité des formations

Formations consacrées à l'application pratique des connaissances, plutôt qu'aux aptitudes professionnelles et managériales

Réduction du nombre de personnes pouvant s'inscrire à chaque formation (de 12 à 8 personnes)

Augmentation du nombre d'ateliers de 4 heures

D'autres formations sont organisées par :

- les 7 *Comuns* (administrations communales), qui organisent des formations pour leur personnel (fonctionnaires et agents contractuels) ;
- des entreprises privées ;
- le Secrétariat d'État à la Fonction publique, qui organise des formations pour son personnel (fonctionnaires et agents contractuels).

La formation professionnelle continue des travailleurs adultes est organisée par le Ministère de l'Éducation. Pendant la période de référence (2011-2014), le service de formation professionnelle continue a notamment organisé et proposé des modules de qualification, dont la durée, le contenu et l'organisation pédagogique varient en fonction des besoins et des objectifs des intéressés.

Le Service de formation pour adultes a une mission de service public. Son champ d'intervention est double :

- cours de langue catalane, cours sur l'histoire, la géographie et les institutions andorranes ;
- formations de remise à niveau, formations indispensables à la réalisation de certains projets professionnels et cours d'alphabétisation.

Formations mises en place par le Service de formation pour adultes (2011-2014)

Année	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Centre d'éducation de base pour adultes	320 par trimestre	304 par trimestre	255 par trimestre
Formations pour adultes (langue catalane - histoire, géographie et sciences sociales de l'Andorre)	1219	1160	1052

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Les données sont globales ; elles incluent les personnes nécessitant une remise à niveau en raison de l'évolution des technologies ou des nouvelles orientations du marché du travail.

L'EFPEM (*Escola de Formació de Professions Esportives i de Muntanya*, École de formation aux professions du sport et de la montagne) propose aussi de nombreuses formations continues pour les professionnels du sport et plus précisément pour les professionnels de la montagne. L'école conçoit elle-même la structure pédagogique des formations qu'elle dispense. Cette école propose des cours organisés en modules d'une durée variable : ski alpin, surf des neiges, ski de fond, télémark, pisteur, ski de randonnée, jardin des neiges, raquettes et crampons, activités sportives extrascolaires, via ferrata, accrobranche, mur d'escalade, accompagnateur en moyenne montagne, animateur de loisirs.

Nombre d'élèves et de formations de l'EFPEM (École de formation aux professions du sport et de la montagne) (2001-2014)

Année	Nombre de formations dispensées	Nombre d'élèves	Nombre de professeurs
2011	57	606	52
2012	69	605	53
2013	63	549	52
2014	60	585	52

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Dans le cadre de sa mission de service public, le système éducatif français propose une formation continue pour adultes au Lycée Comte de Foix, cofinancée par la région Languedoc-Roussillon et le Gouvernement andorran, dans les domaines suivants :

- connaissance de la langue française
- cuisine et restauration.

Nombre de personnes inscrites en hôtellerie (2011-2014)

Année scolaire	Nombre d'inscrits	Nombre de certificats délivrés	Nombre de formations
2011	27	15	2
2012	84	40	5
2013	70	45	5
2014	32	13	3
Total	213 inscrits	113 certificats	15 formations

Source : Lycée Comte de Foix et Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Budget alloué à la formation continue dans le système éducatif français (2011-2014)

Année	2011	2012	2013	2014
Coût total	43 416 €	44 905 €	45 495 €	43 207 €

Source : Lycée Comte de Foix et Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Le budget n'inclue pas le salaire des enseignants

Nombre d'enseignants de la formation professionnelle continue dans le système éducatif français (2011-2014)

Années 2011-2014	Nombre d'enseignants
Hôtellerie	1

Langue française	7
------------------	---

Source : Lycée Comte de Foix

**Nombre de personnes inscrites aux cours de langue française de la formation continue
(2001-2014)**

Année	2011	2012	2013	2014
Nombre de personnes inscrites	98	122	136	136

Source : Lycée Comte de Foix. Sept formations sont organisées durant chaque année scolaire

**Budget de la formation continue en hôtellerie et en étude pratique de la langue française au
Lycée Comte de Foix, financée à parts égales par la région Languedoc-Roussillon et le
Gouvernement de l'Andorre (2011-2014)**

Année	2011	2012	2013	2014
Budget	40 634 €	40 948 €	43 574 €	43 842 €

Source : Lycée Comte de Foix et Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Ces formations sont financées à parts égales par la région Languedoc-Roussillon et le Gouvernement de l'Andorre. Le budget n'inclue pas le salaire des enseignants

ARTICLE 10 PAR. 4

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, des mesures particulières de recyclage et de réinsertion des chômeurs de longue durée ; »

Chômeurs de longue durée

Le Comité relève que le taux de chômage en Andorre est faible. Toutefois, le Comité demande une estimation du nombre de chômeurs de longue durée et combien d'entre eux participent à des programmes de formation.

Réponse :

1. Nombre de chômeurs de longue durée qui ont participé à des formations pendant la période de référence (2001-2014)

Comme indiqué dans les informations fournies en rapport avec l'article 1 paragraphe 1 sur l'évolution des politiques actives de l'emploi, l'un des projets prioritaires du Gouvernement a été la mise en place de programmes et de mesures en faveur de la formation et de l'emploi, et la création d'un catalogue de formations professionnelles qui prennent en compte le contexte socio-économique de l'Andorre et répondent à de réels besoins. Leur objectif commun est le développement de l'emploi et des offres d'emploi destinées aux chômeurs de longue durée et inscrits au Service pour l'emploi. Ces formations et programmes ont été mis en œuvre en décembre 2014.

Nombre mensuel moyen de chômeurs à la recherche d'un emploi depuis plus de 12 mois (2011-2014)

	2011	% par rapport au total	2012	% par rapport au total	2013	% par rapport au total	2014	% par rapport au total
Nombre de chômeurs de + de 12 mois	37	5,8 %	79	8,4 %	131	13,4 %	127	16,5 %
Total	639		950		983		774	

Source: Département du Travail et Département des Statistiques

Les pourcentages de chômeurs de longue durée (plus de 12 mois) et de chômeurs de plus de 55 ans ont augmenté entre 2011 et 2014.

2. Mesures spécifiques en faveur de la reconversion et de la réinsertion professionnelles des chômeurs de longue durée

Dans sa résolution du 20 juin 2014, le *Consell General* (Parlement) a chargé le Gouvernement de mener des actions spécifiques et individuelles pour les chômeurs de longue durée et/ou de plus de 55 ans afin que ceux-ci puissent accéder au marché du travail. Ce plan d'action a été mis en place par les Ministères de l'Éducation et du Travail, compétents en matière de formation professionnelle et d'emploi, en décembre 2014.

D'après les données du Service pour l'emploi, le nombre de chômeurs de longue durée et de plus de 55 ans était, en novembre 2014, de 223 (150 d'entre eux avaient plus de 55 ans et 73 avaient moins de 55 ans et étaient des chômeurs de longue durée). Les premières mesures mises en place ont été individuelles. Elles ont permis d'identifier les compétences professionnelles et personnelles de ces demandeurs d'emploi ; par la suite, des actions de formation individuelles ont aussi été menées pour les demandeurs d'emploi, avec le cas échéant, une reconnaissance et une validation de l'expérience professionnelle.

ARTICLE 10 PAR. 5

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent :
à encourager la pleine utilisation des moyens prévus par des dispositions appropriées telles que :

- a la réduction ou l'abolition de tous droits et charges ;
- b l'octroi d'une assistance financière dans les cas appropriés ;
- c l'inclusion dans les heures normales de travail du temps consacré aux cours supplémentaires de formation suivis pendant l'emploi par le travailleur à la demande de son employeur ;
- d la garantie, au moyen d'un contrôle approprié, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, de l'efficacité du système d'apprentissage et de tout autre système de formation pour jeunes travailleurs, et, d'une manière générale, de la protection adéquate des jeunes travailleurs. »

1. Les droits, les charges et l'assistance financière (2011-2014)

L'inscription dans l'enseignement professionnel est gratuite. Pour que l'inscription dans l'enseignement professionnel supérieur ne soit pas payante, l'Université d'Andorre demande une participation financière (coût des démarches administratives). Entre 2011 et 2014, cette participation était de 45 €. En 2014, ce montant a très légèrement augmenté et est passé à 47 €. L'inscription en BTS et en baccalauréat professionnel au Lycée Comte de Foix reste gratuite.

Le DPA, formation professionnelle supérieure proposée par l'Université d'Andorre, est régi par le *Consell de la qualitat* (Conseil de la qualité) de l'Université. Créé en janvier 2008, ce conseil a pour objectif de promouvoir la culture de la qualité et de garantir l'amélioration continue de l'enseignement supérieur. Il a mis en place plusieurs processus d'évaluation, dont l'évaluation des diplômes délivrés par l'Université d'Andorre, l'évaluation de la qualité de l'enseignement et des services, et a rédigé différentes directives et procédures.

À la fin de chaque année universitaire, ce conseil met à jour le contenu du guide de l'étudiant publié sur le site Web de l'Université. Ce guide a pour objectif de fournir un maximum d'informations pratiques sur l'Université (organisation, règlements, services), les inscriptions, les informations académiques, les formations proposées, les stages de formation, les bourses, etc. À la fin de la deuxième année, chaque étudiant doit avoir effectué 445 heures de stage de formation en entreprise et présenter un mémoire.

L'Université d'Andorre maintient de bonnes relations avec les entreprises, ce qui facilite la réalisation des stages, le suivi des étudiants et des programmes, et leur évaluation.

Formation pendant les heures de travail

Le Comité demande ce que recouvre la formation continue générale. Le rapport ajoute qu'aux termes des articles 52 et 53 de la loi n° 8/2003 du 12 juin 2003 relative au contrat de travail, tout employé dispose de six jours de congés payés pour passer des examens sanctionnant une formation et de quatre jours supplémentaires non rémunérés. Le Comité demande s'il y a d'autres espaces consacrés à la formation accordés au secteur privé.

Réponse :

Dans le secteur privé, les autorisations d'absence pour formation sont prévues aux articles 72 et

73 du Code des relations de travail, et sont les mêmes que celles établies aux articles 52 et 53 de la Loi 8/2003 relative au contrat de travail : six jours ou douze demi-journées de congés payés pour passer des examens en relation avec l'activité professionnelle exercée et quatre jours ou huit demi-journées de congés non rémunérés pour passer des examens sanctionnant une formation.

L'article 47 du Code des relations de travail établit que les heures destinées à la formation peuvent être rémunérées comme des heures de travail ordinaires, et que l'employeur et le travailleur peuvent convenir de l'obligation de l'employé de demeurer dans l'entreprise pendant une période déterminée une fois la formation acquise. De plus, en cas d'inexécution de cette obligation de la part de l'employé, celui-ci doit payer une indemnité, qui ne peut en aucun cas être supérieure au coût de la formation (coût de la formation, *per diem*, frais d'hébergement, frais de déplacement et coût des heures consacrées à la formation en dehors des heures de travail inclus).

« Article 47. Clause de dédit-formation

1. Dans le cas où l'entreprise fournit une formation à l'employé, il peut être expressément convenu de l'obligation de l'employé de demeurer dans l'entreprise pendant une période déterminée une fois la formation acquise et/ou le certificat d'accréditation obtenu. Cette période ne peut être supérieure à deux ans.
2. L'indemnité de dédit-formation doit être convenue expressément et ne peut être supérieure au coût de la formation. Son montant doit être dégressif et calculé au *pro rata temporis*.
3. La formation obligatoire reçue par les travailleurs en matière de sécurité et de prévention des risques professionnels en application de la Loi relative à la sécurité et à la santé au travail est expressément exclue du présent article.
4. L'on entend par frais de formation, aux effets de ce qui est prévu dans cet article, le coût de la formation, les *per diem*, les frais d'hébergement, les frais de déplacement et le coût des heures consacrées à la formation en dehors des heures de travail et rémunérées comme des heures de travail ordinaires.
5. En cas de départ anticipé du travailleur, l'entreprise peut déduire du solde de tout compte l'indemnité de dédit-formation au *pro rata temporis*. »

La Loi 34/2008 du 18 décembre 2008 relative à la sécurité et à la santé au travail établit, à l'article 28, que la formation en matière de sécurité et de santé au travail doit avoir lieu, dans la mesure du possible, pendant les heures de travail. Si cela n'est pas possible, l'employeur doit en contrepartie accorder un repos compensateur ou rémunérer la période de formation en heures de travail ordinaires.

« Article 28.- Formation des travailleurs

1. Il est de la responsabilité de l'entreprise de fournir à chaque employé une formation suffisante et adéquate en matière de sécurité et de santé, sous la forme d'informations et d'instructions, dans les cas suivants :
 - embauche ;
 - changement de poste ou de niveau ;
 - introduction ou changement d'un équipement de travail ;
 - introduction d'une nouvelle technologie, spécifiquement liée au poste ou à la fonction de l'employé.Cette formation doit être adaptée en fonction de l'évolution des risques ou de l'apparition de nouveaux risques et, si nécessaire, avoir lieu régulièrement.

2. Cette formation doit être dispensée, dans la mesure du possible, pendant le temps de travail. Si cela s'avère impossible, l'entreprise peut accorder un repos compensateur ou une rémunération en heures de travail ordinaires pour le temps consacré à la formation, sans préjudice des dispositions de l'article 47 du Code des relations de travail.
3. La présence de l'employé à la formation est obligatoire.
4. La formation peut être dispensée par l'entreprise ou par un tiers ; le coût ne doit en aucun cas être reporté sur les employés. »

ARTICLE 15 : DROIT DES PERSONNES HANDICAPÉES À L'AUTONOMIE, À L'INTÉGRATION SOCIALE ET À LA PARTICIPATION DE LA VIE DE LA COMMUNAUTÉ

ARTICLE 15 PAR. 1.

« 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 prendre les mesures nécessaires pour fournir aux personnes handicapées une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par le biais d'institutions spécialisées publiques ou privées ; »

1. Cadre juridique

- [Loi qualifiée du 3 septembre 1993 relative à l'éducation \(Llei qualificada d'educació\) \(BOPA n°51, année 5, 28/09/1993\)](#)

Les articles 8 et 9 de cette Loi établissent que la prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers est régie par le principe d'inclusion scolaire. Ces enfants ont le droit de bénéficier d'une orientation scolaire et professionnelle, et de percevoir les aides nécessaires pour pallier d'éventuelles insuffisances au niveau familial, financier, social et culturel. L'article 14 reconnaît l'égalité des chances des personnes handicapées dans l'accès à l'éducation et établit les principes de base de leur scolarisation.

- [Loi du 9 juin 1994 relative à l'organisation du système éducatif andorran \(Llei d'ordenament del sistema educatiu andorrà\) \(BOPA n°48, année 6, 13/07/1994\)](#)

- [Décret du 3 décembre 2008 portant réglementation de la scolarisation des élèves handicapés dans les établissements d'enseignement ordinaire publics \(Decret de regulació de l'escolarització de l'alumnat amb discapacitat en centres públics d'educació ordinària\) \(BOPA n°88, année 20, 10/12/2008\)](#)

- [Loi 9/2014 du 3 juin 2014 relative à l'aide aux études \(Llei d'ajuts a l'estudi\) \(BOPA n°39, année 26, 02/07/2014\)](#)

- [Décret du 16 janvier 2013 portant réglementation de la Commission chargée des mesures spécifiques pour les examens officiels du Ministère de l'Éducation \(Decret regulador de la Comissió de Mesures Específiques per a les Proves Oficials del ministeri encarregat de l'educació\) \(BOPA n°4, année 25, 23/01/2013\)](#)

La législation andorrane consacre un ensemble de droits et de devoirs pour tous les citoyens. Ces droits et devoirs se retrouvent dans la Constitution de la Principauté d'Andorre, la Loi qualifiée du 3 septembre 1993 relative à l'éducation, la Loi du 9 juin 1994 sur l'organisation du système éducatif andorran, la Loi du 17 octobre 2002 relative à la garantie des droits des personnes handicapées, le Décret portant approbation du Règlement du 10 juin 2004 relatif à la réglementation de la CONAVA (Comissió Nacional de Valoració, Commission nationale d'évaluation), aux critères et barèmes de diagnostic et d'évaluation des dysfonctionnements et handicaps.

Afin de continuer à développer la législation en cours et d'encourager les actions positives en faveur de l'égalité des chances, le Ministère en charge de l'Éducation a publié le 16 janvier 2013 un Décret portant réglementation de la Commission chargée des mesures spécifiques pour les examens officiels du Ministère de l'Éducation. Ce texte légal a pour but de garantir les aménagements nécessaires pour les candidats présentant des besoins particuliers qui souhaitent se présenter à des examens officiels, afin de garantir des conditions d'égalité par rapport aux autres candidats.

Ce décret inclut la création, la structure, l'organisation et le fonctionnement de la COMEPO (Commission chargée des mesures spécifiques pour les examens officiels). Il réglemente également la procédure de demande d'aménagement des examens officiels pour les candidats à besoins particuliers, ainsi que les dispositions et mesures d'aménagement aux examens officiels. Ces aménagements n'entraînent pas de modification du contenu des examens, mais réduisent les obstacles pour accéder à ces derniers.

- [Loi du 17 octobre 2002 relative à la garantie des droits des personnes handicapées \(Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat\) \(BOPA n°88, année 14, 20/11/2002\)](#)

Article 14. Éducation

« 1. La Loi reconnaît l'égalité des chances des enfants, des jeunes et des adultes handicapés dans l'accès à l'éducation dans des environnements intégrés, selon les termes établis par les réglementations développant le droit constitutionnel à l'éducation, notamment :

c) le droit à une orientation scolaire et professionnelle.

2. Les élèves handicapés sont scolarisés en milieu ordinaire, excepté lorsque la gravité du handicap ou toute autre situation exceptionnelle ne le permet pas, la scolarisation devant alors s'effectuer conformément aux paragraphes 4 et 5 du présent article. La scolarisation des enfants à besoins éducatifs particuliers doit respecter les règles suivantes :

b) les objectifs de l'enseignement pour les élèves handicapés doivent être les mêmes que pour les autres élèves, et cet enseignement doit être adapté à leurs caractéristiques. À cet effet, ces enfants ont le droit de bénéficier de programmes éducatifs individualisés, élaborés conjointement par les enseignants de l'enseignement ordinaire, les responsables de l'enseignement spécialisé et les parents ou tuteurs ;

c) afin de favoriser autant que possible l'inclusion des élèves handicapés, et en application du principe de la restriction d'emplacement la plus faible possible, les différents espaces des établissements éducatifs doivent être structurés et la situation de chaque élève doit être analysée ;

d) la participation des élèves handicapés aux diverses activités éducatives et didactiques est garantie ;

e) afin de dispenser un enseignement de qualité aux élèves handicapés, les établissements de l'enseignement ordinaire doivent disposer des ressources humaines et matérielles suivantes : équipes d'enseignement spécialisé pour assurer le suivi des élèves, conseils pédagogiques destinés aux instituteurs et professeurs, adaptation des programmes et instruments didactiques spécifiques. »

« Article 15 Formation professionnelle

2. Afin de garantir l'égalité des chances, et en fonction des caractéristiques et du degré de handicap de l'apprenti, il est possible, à titre exceptionnel, d'assouplir et d'adapter les différents critères du contrat d'apprentissage (par exemple, l'âge de l'apprenti, la durée du contrat de travail, les horaires de travail, les jours de repos et la rémunération). »

- [Convention relative aux droits des personnes handicapées et protocole facultatif se rapportant à la Convention relative aux droits des personnes handicapées \(Conveni relatiu als drets de les](#)

[persones discapcitades i del protocol opcional relatiu als drets de les persones discapacitades](#)
(BOPA n°51, année 25, 30/10/2013), ratifiés par la Principauté d'Andorre le 11 mars 2014

Ces deux textes permettent de garantir et de promouvoir la pleine jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales par toutes les personnes handicapées. Ces droits et libertés étaient jusqu'alors protégés de manière plus générale par des conventions internationales, mais cette Convention permet de les adapter à la situation particulière des personnes handicapées.

La Convention met l'accent sur le droit des personnes handicapées à l'autonomie et leur intégration dans la société. Les États doivent mettre en place des mesures en vue de sensibiliser la société à la situation des personnes handicapées.

De plus, la Convention établit les mécanismes de suivi de son application. Ainsi, les États Parties doivent mettre en œuvre un système de collecte des données statistiques sur les personnes handicapées. Elle crée également le Comité des droits des personnes handicapées auquel les États Parties envoient des rapports périodiques sur les mesures adoptées en vue d'appliquer les dispositions de la Convention.

Par ailleurs, le Protocole facultatif permet à tout État Partie de reconnaître la compétence du Comité pour recevoir et examiner les communications présentées directement par des particuliers ou groupes de particuliers ou au nom de particuliers ou groupes de particuliers relevant de sa juridiction, qui prétendent être victimes d'une violation par cet État Partie des dispositions de la Convention.

Article 24. Éducation

« 1. Les États Parties reconnaissent le droit des personnes handicapées à l'éducation. En vue d'assurer l'exercice de ce droit sans discrimination et sur la base de l'égalité des chances, les États Parties font en sorte que le système éducatif pourvoie à l'insertion scolaire à tous les niveaux et offre, tout au long de la vie, des possibilités d'éducation qui visent :

b) l'épanouissement de la personnalité des personnes handicapées, de leurs talents et de leur créativité ainsi que de leurs aptitudes mentales et physiques, dans toute la mesure de leurs potentialités ;

3. Les États Parties donnent aux personnes handicapées la possibilité d'acquérir les compétences pratiques et sociales nécessaires de façon à faciliter leur pleine et égale participation au système d'enseignement et à la vie de la communauté.

5. Les États Parties veillent à ce que les personnes handicapées puissent avoir accès, sans discrimination et sur la base de l'égalité avec les autres, à l'enseignement tertiaire général, à la formation professionnelle, à l'enseignement pour adultes et à la formation continue. À cette fin, ils veillent à ce que des aménagements raisonnables soient apportés en faveur des personnes handicapées. »

[- Convention du 26 mars 2013 relative à la collaboration entre le Gouvernement andorran, l'École spécialisée Notre Dame de Meritxell et la Caisse andorrane de sécurité sociale \(Conveni de col·laboració entre el Govern d'Andorra, l'Escola Especialitzada Nostra Senyora de Meritxell i la Caixa Andorrana de la Seguretat Social\)](#)

Cette convention a pour objet de réglementer la prise en charge intégrale (sociale, éducative, médicale et médicosociale) proposée par l'École spécialisée Notre Dame de Meritxell aux personnes évaluées favorablement par la CONAVA (*Comissió Nacional de Valoració*, Commission nationale d'évaluation).

2. Statistiques

Scolarisation des élèves handicapés dans des établissements de l'enseignement ordinaire et de l'enseignement spécialisé (2011-2014)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	
			Garçons	Filles
Nombre d'élèves handicapés scolarisés (système éducatif andorran)	58	70	45	29
			74	
Nombre d'élèves handicapés scolarisés (système éducatif français)	27	27	20	8
			28	
Nombre d'élèves handicapés scolarisés (système éducatif espagnol)	31	30	18	9
			27	
Nombre d'élèves handicapés scolarisés dans l'enseignement spécialisé	10	11	5	6
			11	
Nombre d'élèves handicapés scolarisés dans des centres socioéducatifs à l'étranger	3	1	2	
Total	129	139	142	

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Il existe en Andorre trois systèmes éducatifs. Le Gouvernement fournit les ressources humaines et matérielles pour que les enfants handicapés puissent poursuivre leur scolarité dans l'établissement choisi par leurs parents.

Scolarisation en milieu ordinaire :

Le Gouvernement de la Principauté d'Andorre mène depuis les années 1980 une politique d'éducation visant l'inclusion scolaire des élèves handicapés, afin que ces derniers puissent exercer tous leurs droits et disposer des mesures d'accompagnement nécessaires à leurs besoins éducatifs particuliers.

La majorité des enfants handicapés sont scolarisés en milieu ordinaire (en 2014, 131 des 142 enfants handicapés bénéficiaient d'une scolarisation en milieu ordinaire), et le nombre de ces élèves a augmenté entre 2011 et 2014.

À cet effet, le Gouvernement fournit des moyens humains, techniques ou de rééducation pour faciliter l'accès à l'environnement scolaire. Ainsi, pour tous les élèves qui souffrent d'un handicap psychique, physique ou sensoriel, un projet personnalisé de scolarisation est établi et prévoit, en fonction de leurs besoins particuliers, l'intervention d'équipes pluridisciplinaires au sein de l'établissement scolaire. Ces équipes sont formées par le personnel scolaire ainsi que par des intervenants spécialisés (éducateurs, auxiliaires de vie, orthophonistes, psychomotriciens, kinésithérapeutes, ergonomes, etc.). Les intervenants spécialisés sont fournis, en vertu d'une convention, par l'*Escola Especialitzada Nostra Senyora de Meritxell*, à laquelle est alloué par le gouvernement un budget annuel à cet effet.

Enfin, il existe aussi des aides d'accompagnement attribuées par le Gouvernement pour les enfants handicapés qui souffrent d'une maladie de longue durée de plus de trois mois qui les empêche de se rendre à l'école. Cette aide est prévue par le [Décret du 3 décembre 2008 portant réglementation de la scolarisation des élèves handicapés dans les établissements d'enseignement ordinaire publics \(Decret de regulació de l'escolarització de l'alumnat amb discapacitat en centres públics d'educació ordinària\) \(BOPA n°88, année 20, 10/12/2008\).](#)

Scolarisation en milieu spécialisé :

La scolarisation dans l'enseignement spécialisé (en Andorre il n'existe qu'une seule école spécialisée, l'*Escola Especialitzada Nostra Senyora de Meritxell*), ou dans des centres socioéducatifs à l'étranger, elle, est limitée aux enfants souffrants d'un handicap psychique très grave dont les besoins éducatifs requièrent un environnement particulièrement adapté qui suppose d'importants moyens humains et matériels spécialisés, ainsi que des soins médicaux relativement lourds.

On ne compte qu'un petit nombre d'enfants handicapés pour lesquels une scolarisation en milieu ordinaire n'a pas pu être envisagée (en 2014, seulement 13 enfants sur 142 étaient scolarisés sous cette modalité). De plus, le nombre d'enfants relevant de ce type de scolarisation n'a pas subi d'augmentation significative entre 2011 et 2014.

Budget alloué à l'École spécialisée Notre Dame de Meritxell par le Ministère de l'Éducation (2011-2014)

Année	2011	2012	2013	2014
Montant	1 960 684,19 €	1 891 710,07 €	1 892 932,26 €	2 064 412,17 €

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Nombre de personnes évaluées par la CONAVA, dont le taux de handicap est égal ou supérieur à 33 % (2011)

Les données ci-après, pour la période de référence 2011-2014, indiquent le nombre de personnes évaluées chaque année. Il est par conséquent possible qu'elles recoupent les données des années ultérieures, puisqu'une même personne peut demander une évaluation à plusieurs reprises.

Taux de handicap	Nombre	%
Supérieur à 33 %	33	26 %
33 % - 55 %	40	33 %
56 % - 69 %	29	24 %
70 % - 100 %	21	17 %
Total	123	100 %

Source : Base de données de la CONAVA. La CONAVA (*Comissió Nacional de Valoració*, Commission nationale d'évaluation) est un organe national technique, dont l'objectif est d'évaluer le taux de handicap des personnes qui en font la demande, afin d'orienter ces dernières vers les divers programmes, services, prestations, etc., qui leur sont destinés.

Nombre total de personnes ayant obtenu la qualité de personne handicapée, par type de handicap (2011)

Type de handicap	Total	%
Physique	21	17 %
Psychique	59	48 %
Physique et psychique	33	27 %
Sensoriel	4	3 %
Sensoriel et physique	4	3 %
Sensoriel et psychique	2	2 %
Total	123	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Répartition par sexe (2011)

Sexe	Total	%
Hommes	67	54 %
Femmes	56	46 %
Total	123	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Répartition par groupe d'âge (2011)

Groupe d'âge	Total	%
0 – 17 ans	38	31 %

18 – 34 ans	36	28 %
35 – 64 ans	42	35 %
65 ans et plus	7	6 %
Total	123	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Nombre de personnes évaluées par la CONAVA, dont le taux de handicap est égal ou supérieur à 33 % (2012)

Taux de handicap	Total	%
Supérieur à 33 %	41	30 %
33 % - 47 %	30	22 %
48 % - 60 %	23	17 %
61 % - 75 %	26	19 %
76 % - 100 %	16	12 %
Total	136	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Nombre total de personnes ayant obtenu la qualité de personne handicapée, par type de handicap (2012)

Type de handicap	Total	%
Physique	38	28 %
Psychique	60	44 %
Physique et psychique	24	18 %
Sensoriel	7	5 %
Sensoriel et physique	5	4 %
Sensoriel et psychique	2	1 %
Total	136	100%

Source : Base de données de la CONAVA

Répartition par sexe (2012)

Sexe	Total	%
Hommes	78	57 %
Femmes	58	43 %

Total	136	100 %
--------------	------------	--------------

Source : Base de données de la CONAVA

Répartition par groupe d'âge (2012)

Groupe d'âge	Total	%
0 – 17 ans	45	33 %
18 – 34 ans	24	17 %
35 – 64 ans	57	42 %
65 ans et plus	10	8 %
Total	136	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Nombre de personnes évaluées par la CONAVA, dont le taux de handicap est égal ou supérieur à 33 % (2013)

Taux de handicap	Total	%
Supérieur à 33 %	43	23 %
33 % - 47 %	50	27 %
48 % - 60 %	38	20 %
61 % - 75 %	35	19 %
76 % - 100 %	20	11 %
Total	186	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Nombre total de personnes ayant obtenu la qualité de personne handicapée, par type de handicap (2013)

Type de handicap	Total	%
Physique	49	26 %
Psychique	92	50 %
Physique et psychique	40	20 %
Sensoriel	3	2 %
Sensoriel et physique	1	1 %

Sensoriel et psychique	0	0 %
Psychique, physique et sensoriel	1	1 %
Total	186	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Répartition par sexe (2013)

Sexe	Total	%
Hommes	109	59 %
Femmes	77	41 %
Total	186	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Répartition par groupe d'âge (2013)

Groupe d'âge	Total	%
0 – 17 ans	42	22 %
18 – 34 ans	45	24 %
35 – 64 ans	93	50 %
65 ans et plus	6	4 %
Total	186	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Nombre de personnes évaluées par la CONAVA, dont le taux de handicap est égal ou supérieur à 33 % (2014)

Taux de handicap	Total	%
Supérieur à 33 %	82	32 %
33 % - 47 %	77	30 %
48 % - 60 %	46	18 %
61 % - 75 %	35	13 %
76 % - 100 %	19	7 %
Total	259	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Nombre total de personnes ayant obtenu la qualité de personne handicapée, par type de handicap (2014)

Type de handicap	Total	%
Physique	52	20 %
Psychique	133	52 %
Physique et psychique	47	19 %
Sensoriel	7	3 %
Sensoriel et physique	6	2 %
Sensoriel et psychique	7	3 %
Psychique, physique et sensoriel	7	1 %
Total	259	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Répartition par sexe (2014)

Sexe	Total	%
Hommes	143	55 %
Femmes	116	45 %
Total	259	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Législation antidiscriminatoire

En outre, le rapport se réfère à la Constitution d'Andorre et à la Convention européenne des droits de l'homme, qui interdisent toutes deux la discrimination sur un plan général et peuvent être invoquées devant les juridictions nationales. D'après le rapport, en cas de discrimination dans les domaines spécifiques couverts par lesdites lois, il est toujours possible d'introduire un recours administratif, lequel peut être suivi d'une action en justice. Faut de trouver dans le rapport un aperçu de la jurisprudence en la matière et des exemples de bonnes pratiques, le Comité réitère sa demande, en particulier pour ce qui est de la discrimination dans le domaine de l'éducation.

Réponse :

Pour ce qui est de la discrimination dans le domaine de l'éducation avant et pendant la période de référence, aucun recours administratif suivi d'une action en justice n'a été déposé.

Un exemple de bonnes pratiques dans le collège de Santa Coloma (système éducatif andorran) dans le domaine de l'éducation.

Faciliter l'adaptation des élèves en classe et dans la vie de l'établissement scolaire

Les élèves handicapés s'intègrent en fonction de leur profil, dans une classe ordinaire de référence avec le support d'un éducateur, le plus de temps possible.

En classe, des groupes coopératifs, hétérogènes, de niveau et un travail par couples et individuel sont mis en place afin que l'apprentissage s'adapte aux caractéristiques des élèves handicapés. L'école considère que cette approche pédagogique est basée sur la différenciation et l'approfondissement de la diversité.

Au sein de la classe, une préparation et une information préalables des élèves à travers un procès de sensibilisation sont mis en place. Ils sont axés sur le respect à la différence, au handicap, à la non discrimination et à l'appartenance au groupe classe.

Les élèves sont informés sur les difficultés de leurs camarades, sur leurs habilités et sur les activités qu'ils partageront ensemble. Ils sont conseillés comment les aborder et comment ils peuvent les aider dans diverses situations.

Ce procès de sensibilisation s'élargit à toute la communauté éducative.

La communication

Les familles doivent être informées du procès d'enseignement apprentissage de leur enfant, des activités et des projets de l'établissement scolaire afin de leur faire partager le plus possible la vie de l'école. Trois réunions pendant l'année scolaire se tiennent avec les parents.

Les professionnels qui interviennent sur les élèves handicapés (éducateurs, auxiliaires, physiothérapeutes, logopèdes,...) représentent le lien le plus direct avec l'élève et les actions qui sont mises en place en faveur de son inclusion.

Ce co-enseignement est un aspect essentiel pour que les enseignants coopèrent avec les autres professionnels de l'établissement et de l'extérieur pour mettre en place des adaptations de matériels, des activités, une optimisation des espaces de l'école mais aussi de l'évaluation et de la gestion de la classe.

Dans l'établissement des stratégies orientées vers le développement des compétences sociales et relationnelles sont menées à terme : les élèves handicapés apprennent à interagir avec les autres élèves et à être dans leur vie de tous les jours à l'école socialement compétents. De même leurs camarades apprennent à vivre et à respecter la différence et la diversité.

Il s'agit là d'une priorité de l'établissement. Pendant l'année scolaire des activités sont programmées avec les élèves pour améliorer l'inclusion sociale de la communauté éducative.

A titre d'exemple des activités ludiques, des ateliers, des jeux, le ski scolaire... sont mis en place au sein de la classe mais aussi avec les élèves des autres cours.

Le tutorat d'un élève handicapé est fait par un autre élève de la même classe pour lui fournir un support et l'accompagner dans son parcours. Ce procès d'interaction développe le progrès cognitif, social et émotionnel de l'élève handicapé. L'élève handicapé observe et imite l'autre comme un bon référent.

Accroître la participation des élèves dans les différents projets d'établissement

Dans la mesure du possible l'école programme des activités qui valorisent la diversité et les avantages éducatifs de la différence. Lors des tutorats des activités qui mettent en exergue les valeurs de respect, de solidarité, de collaboration et d'amitié sont programmées.

Elles ont comme objectif essentiel de les faire participer le plus possible et de leur donner un rôle important dans les projets de l'établissement.

A savoir :

- Projet Ecole Vertes où les élèves handicapés participent à la plupart des actions : tri sélectif, travail dans la serre de jardin, dans le jardin potager,...

- Projet avec les personnes âgées : les élèves handicapés collaborent avec les élèves volontaires de seconde avec le projet des personnes âgées d'une résidence du troisième âge.

Voyages et sorties : les élèves participent aux sorties et aux voyages.

- Autres projets : stages formatifs au troisième trimestre qui sont des pratiques dans d'autres établissements scolaires ou institutions scolaires afin de promouvoir l'inclusion avec d'autres collectifs.

Au vu des critères légaux qualifiant une personne en tant que « handicapée », le Comité demande que le prochain rapport clarifie si les dispositions en matière de discrimination s'appliquent uniquement aux personnes qui présentent un taux de handicap physique, psychique et/ou sensoriel d'au moins 33 %.

Réponse :

La [Constitution de la Principauté d'Andorre \(Constitució del Principat d'Andorra\) \(BOPA n°24, année 5, 28/04/1993\)](#), en son article 1, établit ce qui suit :

« 2. La Constitution proclame que l'Etat Andorran respecte et promeut, dans son action, les principes de liberté, d'égalité, de justice, de tolérance, de défense des droits de l'homme, ainsi que la dignité de la personne. »

Et en son article 20 :

« 1. Toute personne a droit à l'éducation, dont la finalité doit être le plein épanouissement de la personnalité humaine et de la dignité, dans le respect de la liberté et des droits fondamentaux. »

La [Loi du 17 octobre 2002 relative à la garantie des droits des personnes handicapées \(Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat\) \(BOPA n°88, année 14, 20/11/2002\)](#) établit, en son article 2, ce qui suit :

« Article 2. Définitions

« 1. Les normes juridiques et les documents techniques officiels doivent s'en tenir à la Classification internationale des déficiences, incapacités et handicaps, et aux définitions suivantes :

a) déficience : perte ou altération d'une structure ou d'une fonction psychologique, physiologique ou anatomique ;

b) incapacité : réduction partielle ou totale (résultant d'une déficience) de la capacité à accomplir une activité dans les limites considérées comme normales pour un être humain ;

c) handicap : préjudice pour un individu qui résulte de sa déficience et de son incapacité, et qui limite ou interdit l'accomplissement d'un rôle considéré comme normal compte tenu de l'âge, du sexe et des facteurs socioculturels.

2. Les termes génériques handicap, personne handicapée et personne présentant un handicap englobent les trois concepts ci-dessus.

3. Les actions publiques dans le domaine du handicap doivent relever des types d'action suivants :

a) prévention : mesures visant à empêcher l'apparition de déficiences mentales, physiques et sensorielles (prévention primaire) ou à empêcher qu'une déficience, une fois survenue, n'entraîne des conséquences négatives sur les plans physique, psychologique et social ;

b) réadaptation : processus axé sur un objectif et limité dans le temps, qui vise à mettre une personne atteinte d'une déficience en mesure de parvenir à un niveau fonctionnel optimal du point de vue fonctionnel, mental, physique et/ou social, en lui fournissant les moyens de changer sa vie ;

c) égalisation des chances : processus par lequel le cadre général de la société - environnement matériel et culturel, logement et transports, services sociaux et services de santé, enseignement et emploi, et aussi la vie culturelle et sociale, y compris les installations sportives et les équipements de loisirs - est rendu accessible à tous ;

d) aide à l'entretien : mesures et aides personnelles, y compris techniques, et exceptionnelles destinées aux personnes souffrant d'un handicap grave. »

Les définitions fournies par la Loi prennent en compte toutes les situations telles qu'indiquées dans la Classification internationale des déficiences, incapacités et handicaps. Il est prévu des actions de prévention pour les personnes dont le taux de handicap n'est pas égal ou supérieur à 33 %.

Les cas non envisagés par la Loi sont du ressort des services de l'aide sociale d'urgence, qui garantissent une prise en charge et un suivi individualisés.

Toutes les ressources nécessaires sont mobilisées pour les groupes de population vulnérables, en tenant compte du principe de non-discrimination.

Education

Le Comité note que le Décret du 3 décembre 2008 considère la scolarisation à domicile ou à l'hôpital comme faisant partie de l'enseignement ordinaire, dans la mesure où elle est prise en charge par le système scolaire public. Le Comité considère cependant qu'il s'agit plutôt d'une forme d'éducation spéciale, comme le prouve d'ailleurs son caractère exceptionnel, tel qu'il ressort du rapport. Dans l'absence d'informations plus détaillées sur la manière dont cette forme de scolarisation est organisée et sur le nombre d'élèves qu'elle concerne, parmi ceux indiqués comme relevant de l'enseignement ordinaire, le Comité ne considère pas établi que l'enseignement ordinaire soit effectivement garanti et demande que les informations demandées figurent dans le prochain rapport.

Réponse :

Dans le texte du 2^{ème} rapport d'application de la Charte sociale européenne révisée (page 139), nous indiquons qu'il existe deux modalités de scolarisation dans la Principauté d'Andorre : l'enseignement ordinaire et l'enseignement spécialisé (étant donné sa taille, le pays ne compte qu'une seule école spécialisée). La scolarisation en établissement spécialisé n'est envisagée que pour les enfants très gravement atteints. Ainsi, pour la période de référence (du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2014), seuls 11 enfants étaient scolarisés dans l'école spécialisée, les 129 autres étaient scolarisés en milieu ordinaire : l'inclusion scolaire des personnes handicapées constitue la règle. Tous les moyens humains et matériels nécessaires sont mis en place, dans une approche inclusive, pour les besoins éducatifs de ces enfants.

De plus, pour ce qui est des types de scolarisation en milieu ordinaire, il faut comprendre la « prise en charge personnalisée à domicile ou à l'hôpital » comme « une opportunité ou un privilège », pour citer M. Luis Jimena Quesada. Le texte du Décret du 3 décembre 2008 portant réglementation de la scolarisation des élèves handicapés indique que la scolarisation à domicile ou à l'hôpital est une scolarisation en milieu ordinaire, ce qui peut porter à confusion. En effet, il faut savoir que lors de la rédaction de ce Décret, le Ministère en charge de l'éducation a voulu inclure le cas des enfants handicapés qui sont habituellement scolarisés en milieu ordinaire mais qui, en raison d'une maladie ou d'autres problèmes de santé, sont dans l'impossibilité de se rendre à

l'école pendant une période de plus de trois mois. Cette situation exceptionnelle concerne donc les enfants malades et en aucune façon les enfants hospitalisés de façon permanente en raison de leur handicap. Pendant la période de référence, il n'y a eu qu'une seule élève dans ce cas. Il s'agit d'une enfant présentant un handicap cognitif et moteur qui, pendant l'année scolaire 2013-2014, a dû subir plusieurs interventions. La demande de l'établissement scolaire (avec rapport éducatif et certificat médical fourni par les parents) a été adressée au directeur du Ministère de l'Éducation. Un dispositif de soutien adapté aux besoins de cette enfant (5 h de soutien avec un éducateur et 5 séances de kinésithérapie par semaine) a été mis en place.

Il faut donc considérer cette prise en charge personnalisée à l'hôpital ou au domicile comme une aide aux élèves habituellement scolarisés en milieu ordinaire.

Le Ministère en charge de l'éducation est en train de revoir le texte du Décret portant réglementation de la scolarisation des élèves handicapés et prévoit un décret destiné à réglementer les aides aux enfants scolarisés malades. Il est certain que le paragraphe « scolarisation à domicile ou à l'hôpital lorsque l'élève est hospitalisé ou ne peut quitter son domicile pendant plus de trois mois » n'aura plus de raison d'être dans le texte du nouveau Décret.

Le Comité demande néanmoins que le prochain rapport fournisse davantage d'informations sur les conditions des tests ou examens pour les élèves handicapés et réitère ses questions quant au fait de savoir si les qualifications obtenues par ces élèves sont équivalentes à celles des élèves non-handicapés, indépendamment du fait qu'ils soient dans l'éducation ordinaire ou spéciale, ou encore du fait qu'ils aient bénéficié d'aménagements particuliers lors des examens. Le Comité souhaite aussi savoir si l'enseignement spécial fait partie intégrante du cursus général de la formation des enseignants et réitère sa question à ce propos.

Réponse :

Afin de garantir l'égalité des chances lors des examens officiels, le [Décret du 16 janvier 2013 portant réglementation de la Commission chargée des mesures spécifiques pour les examens officiels du Ministère de l'Éducation \(Decret regulador de la Comissió de Mesures Específiques per a les Proves Oficials del ministeri encarregat de l'educació\) \(BOPA n°4, année 25, 23/01/2013\)](#) permet de réduire les obstacles à l'apprentissage et à la participation pour les élèves handicapés. Le texte régleme les aménagements possibles des examens officiels et le fonctionnement de la Commission chargée des mesures spécifiques pour les examens officiels (COMPEO). Cette Commission étudie les demandes d'aménagement des examens officiels adressées par les candidats, afin de prendre les mesures qui s'imposent.

Pendant la période de référence, le service chargé des examens officiels et de la validation des diplômes du Ministère de l'Éducation a mis en place des aménagements pour les examens officiels pour les élèves présentant des besoins particuliers et bien entendu pour les élèves handicapés souffrant de troubles physiques, psychiques, neurologiques ou autres, afin de permettre à ces candidats de montrer leurs compétences. Ces aménagements concernent les aspects formels des examens (la durée, le matériel, les ressources humaines) et non leur contenu ou leur degré de complexité.

Aménagements pour les examens officiels (2011-2014)

	2011	2012	2013	2014
Examen du brevet d'études secondaires (<i>graduat de segona ensenyança</i>) (diplôme décerné à la fin de l'enseignement obligatoire et indispensable pour accéder à la formation professionnelle) en candidat libre	1	0	1	3
Examen officiel du baccalauréat (<i>Prova oficial de batxillerat, POB</i>),	7	3	5	10

donnant accès aux études supérieures				
Examen officiel du baccalauréat professionnel (<i>Prova oficial de batxillerat professional</i> , POB pro), donnant accès aux études supérieures			0	2
Examen d'accès au diplôme d'enseignement professionnel et à l'EFPEM (École de formation aux professions du sport et de la montagne) (<i>Prova d'accés al Diploma d'Ensenyament professional i a l'EFPEM</i>)			1	2
Examens officiels de langue catalane (niveaux A1, A2, B1, B2 et C1)	1	2	1	1

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Afin de pouvoir apporter les compléments d'information demandés par le Comité quant au fait de savoir si l'enseignement spécial fait partie intégrante du cursus général de la formation des enseignants, il convient de signaler que la majorité des enseignants en Andorre ont obtenu leurs diplômes dans les pays voisins, soit en France soit en Espagne, où l'enseignement spécialisé ne fait pas partie intégrante du cursus général des enseignants.

En Andorre, le Ministère chargé de l'éducation a proposé et subventionné de nombreuses formations spécifiques (programme de formation continue) afin de permettre aux enseignants d'acquérir des connaissances dans ce domaine.

L'Université d'Andorre propose depuis six ans un bachelor en sciences de l'éducation (sur le modèle des pays voisins, la France et l'Espagne), où l'enseignement spécialisé est une formation complémentaire.

Formation professionnelle

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2008), le Comité a demandé plus de détails sur l'enseignement spécial, en particulier sur son organisation et la manière dont sont définis les programmes scolaires et les plans d'études personnalisés, le taux de réussite en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle, la poursuite des études ou l'entrée sur le marché du travail normal et la manière dont est assuré le contrôle de la qualité de l'enseignement.

Compte tenu de l'absence de réponse à toutes ces questions, le Comité ne considère pas établi que le droit des personnes handicapées à l'intégration scolaire en milieu ordinaire soit effectivement garanti.

Aucune donnée n'ayant été fournie quant au nombre de personnes handicapées qui suivent une formation professionnelle, y compris dans l'enseignement supérieur, le Comité demande que ces informations figurent dans le prochain rapport. Le Comité souligne que si le prochain rapport ne fournit pas les informations demandées, rien ne prouvera que la situation est en conformité avec l'Article 15§1.

Enfin, le Comité demande une nouvelle fois des informations sur la participation des personnes handicapées à l'enseignement supérieur général.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2008), le Comité a également demandé des informations sur les structures de formation professionnelle (ordinaires ou spéciales) et

sur ce qui avait été fait pour permettre aux personnes handicapées d'intégrer ces structures. En l'absence de réponse, le Comité réitère sa question.

Réponse :

Pendant la période de référence, seuls deux élèves présentant des handicaps moteurs ont été scolarisés au centre de formation professionnelle de l'enseignement ordinaire. L'Andorre étant un petit pays, il n'existe pas de structure de formation professionnelle spéciale. Les aménagements du centre de formation professionnelle concernent les supports et le matériel scolaire (ordinateur, bureaux à plan incliné). Les enseignants et le psychopédagogue du centre de formation professionnelle assurent le suivi des élèves qui, en dehors de ces aménagements matériels, ne requièrent aucune modification des objectifs d'apprentissage. Seul un petit nombre de personnes handicapées peut envisager une formation professionnelle et des études supérieures, car sur les 129 enfants handicapés scolarisés, 98 % présentent un handicap intellectuel ou psychique qui ne leur permet pas d'obtenir le brevet d'études secondaires (*graduat de segona ensenyança*) (diplôme décerné à la fin de l'enseignement obligatoire et indispensable pour accéder à la formation professionnelle). C'est le programme Agentas ou le programme Xeridell qui se chargent de la préparation à l'emploi.

En ce qui concerne la formation professionnelle dans l'enseignement supérieur, la [Loi 9/2014 du 3 juin 2014 relative à l'aide aux études \(Llei d'ajuts a l'estudi\)](#) (BOPA n°39, année 26, 02/07/2014) est en vigueur depuis l'année scolaire 2014-2015 et abroge celle de 2002. Le [Décret portant approbation du Règlement relatif à l'aide aux études \(Decret pel qual s'aprova el Reglament d'ajuts a l'estudi\)](#) (BOPA n°49, année 26, 20/08/2014) abroge celui de 2004 et ses modifications ultérieures.

Cette nouvelle législation facilite l'accès des personnes handicapées à l'enseignement professionnel supérieur et universitaire.

Les critères d'inscription et de réussite ont été adaptés pour les personnes ayant un taux de handicap égal ou supérieur à 33 %, un taux égal ou supérieur à 66 % et un taux encore supérieur. Le plafond des ressources qui détermine le droit à une bourse d'études est relevé pour les familles ayant une personne handicapée à charge.

En 2013, le Gouvernement d'Andorre a publié le [Décret du 16 janvier 2013 portant réglementation de la Commission chargée des mesures spécifiques pour les examens officiels du Ministère de l'Éducation \(Decret regulador de la Comissió de Mesures Específiques per a les Proves Oficials del ministeri encarregat de l'educació\)](#) (BOPA n°4, année 25, 23/01/2013). Ce décret développe la législation déjà en vigueur et encourage les actions positives en faveur de l'égalité des chances. Le but est d'assurer la mise en place des aménagements nécessaires pour les candidats présentant des besoins particuliers qui souhaitent se présenter à des examens officiels, afin de garantir des conditions d'égalité par rapport aux autres candidats.

Ce décret régit la procédure de demande d'aménagement des examens officiels pour les candidats à besoins particuliers, ainsi que les dispositions et mesures d'aménagement des examens officiels. Ces aménagements n'entraînent pas de modification du contenu des examens, mais réduisent les obstacles pour accéder à ces derniers.

Bien que cette législation concerne l'enseignement non supérieur, l'Université d'Andorre l'applique, en cas de besoin, pour les examens de ses étudiants.

Le cadre juridique permet aux étudiants handicapés d'accéder à l'enseignement supérieur et de réussir. Aucun étudiant handicapé ne s'est inscrit à une université andorrane (formation professionnelle supérieure et universitaire) pendant la période de référence 2011-2014.

ARTICLE 15 PAR. 2

« 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 accès à l'emploi par toute mesure susceptible d'encourager les employeurs à embaucher et à maintenir en activité des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail et à adapter les conditions de travail aux besoins de ces personnes ou, en cas d'impossibilité en raison du handicap, par l'aménagement ou la création d'emplois protégés en fonction du degré d'incapacité. Ces mesures peuvent justifier, le cas échéant, le recours à des services spécialisés de placement et d'accompagnement. »

1. Cadre juridique

- [Loi du 17 octobre 2002 relative à la garantie des droits des personnes handicapées \(Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat\)](#) (BOPA n°88, année 14, 20/11/2002)

Article 18. Sécurité sociale

« Le Gouvernement prend en charge l'affiliation à la sécurité sociale (par cotisation sociale directe) des personnes handicapées de plus de 18 ans jusqu'à leurs 65 ans, dans les termes et conditions établis par la réglementation de la sécurité sociale et les normes développant cette dernière, sans que cette cotisation puisse jamais être inférieure à celle due pour le salaire minimum établi par la législation du travail. Lorsqu'une personne handicapée travaille, l'employeur ne doit déclarer que la partie du salaire dépassant le montant pour lequel la cotisation est prise en charge par le Gouvernement et ne doit s'acquitter que de la cotisation correspondante, le cas échéant, sans que la cotisation globale ne puisse jamais être inférieure à celle due pour le salaire minimum. »

Le Gouvernement prend en charge l'affiliation à la sécurité sociale des personnes handicapées qui intègrent une entreprise ordinaire jusqu'au salaire minimum, une mesure positive pour que les entreprises n'aient pas à s'acquitter de la part patronale de la cotisation à la sécurité sociale pour ces salariés.

Article 19. Travail

« 1. L'égalité des chances est garantie pour les personnes handicapées dans le domaine de l'emploi.

a) Lorsque les administrations publiques, les organismes indépendants et les entreprises parapubliques entament un processus de recrutement, les personnes handicapées ont la possibilité d'accéder à leurs concours internes et externes. Les conditions requises sont les suivantes : premièrement, la personne handicapée doit justifier de son handicap ; deuxièmement, elle doit répondre aux critères de l'avis de concours externe (édit) ou de l'avis de concours interne ; troisièmement, elle bénéficie d'une admission prioritaire par rapport aux autres candidats si, après avoir passé toutes les épreuves du processus de sélection, elle obtient une note identique. De même, l'organisation du processus de sélection doit être adaptée, en temps, en moyens et en ressources, aux besoins des personnes handicapées en tenant compte des types de handicap.

b) Les administrations publiques, les organismes indépendants et les entreprises parapubliques doivent favoriser l'emploi des personnes handicapées soit en faisant appel à certains services ou en acquérant certains produits auprès d'entreprises d'insertion de personnes handicapées, soit en

recrutant temporairement, par le biais de ces entreprises, des travailleurs handicapés pour certaines fonctions.

c) Le service administratif chargé de proposer et de gérer les politiques d'emploi, et chargé de l'intermédiation sur le marché du travail doit promouvoir et favoriser le recrutement de travailleurs handicapés par les entreprises ayant besoin de main-d'œuvre, conformément aux normes et conditions établies par la réglementation.

d) Les postes occupés par les personnes handicapées, quelle que soit l'entreprise, sont appelés postes d'insertion. Ces entreprises peuvent bénéficier d'aides publiques, notamment financières, pour adapter les outils de travail, l'accessibilité du lieu de travail, les postes d'insertion professionnelle ou pour d'autres objectifs, conformément à la réglementation. Les initiatives visant l'exercice d'une activité indépendante peuvent également bénéficier de mesures d'aide publique.

e) Les organismes qui se consacrent à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, dûment agréés par le Gouvernement, peuvent utiliser comme méthode d'insertion professionnelle l'enclave, qui permet à une personne handicapée ou à un groupe de personnes handicapées dépendant de l'un de ces organismes de travailler dans une entreprise. Cette méthode d'insertion professionnelle requiert l'accord du Service de l'Inspection du Travail.

f) Lorsque les capacités résiduelles de l'employé handicapé ne permettent à ce dernier qu'un rendement diminué, un contrat de travail à faible rendement ou un contrat d'apprentissage en conditions particulières peuvent être proposés. Ainsi, il est possible d'établir un contrat de travail à temps partiel ou avec des horaires flexibles afin qu'il soit adapté aux capacités et aux besoins du travailleur handicapé.

- [Règlement du 17 novembre 2004 relatif à l'aide sociale, à l'emploi et à la sécurité sociale des personnes handicapées \(Reglament d'atenció social, de treball i de seguretat social de les persones amb discapacitat\) \(BOPA n°80, année 16, 24/11/2004\)](#)

Article 5. Prise en charge de jour

« b) Accompagnement vers l'emploi. Accompagnement médicosocial pour les personnes de plus de 16 ans souffrant d'un handicap grave qui empêche ou freine considérablement leur accès à l'emploi. Le taux de handicap minimum doit être de 70 %. La capacité à travailler doit être évaluée, conformément à l'annexe 6 du Règlement du 10 juin 2004 relatif à la réglementation de la CONAVA, aux critères et barèmes de diagnostic et d'évaluation des dysfonctionnements et handicaps (*Reglament de regulació de la CONAVA i d'establiment dels criteris i els barems per al diagnòstic i la valoració de les disfuncions, les discapacitats i els handicaps*).

L'objectif principal est de maximiser les capacités individuelles et sociales de ces personnes, grâce à l'ergothérapie, à une adaptation personnelle et sociale, et autant que possible, à une préparation à l'emploi.

À titre exceptionnel et temporaire et après avis favorable de la CONAVA, il est possible pour des personnes légalement reconnues comme handicapées dont le taux de handicap est inférieur à 70 % et qui peuvent travailler, de bénéficier de cet accompagnement parce qu'elles rencontrent de graves difficultés à trouver un emploi ou à rester dans l'emploi. Dans ce cas-là, l'objectif principal est la formation et la qualification de l'intéressé en vue de son intégration professionnelle et sociale. »

- Renouvellement de la [Convention du 26 mars 2013 relative à la collaboration entre le Gouvernement andorran, l'École spécialisée Notre Dame de Meritxell et la Caisse andorrane de sécurité sociale \(Conveni de col·laboració entre el Govern d'Andorra, l'Escola Especialitzada Nostra Senyora de Meritxell i la Caixa Andorrana de la Seguretat Social\)](#) Les personnes ayant besoin d'un travail aménagé ou d'un accompagnement personnalisé pour leur insertion professionnelle peuvent avoir recours aux programmes Agentas et Xeridell.

Les structures d'emplois protégés en Andorre dépendent de l'École spécialisée Notre Dame de Meritxell.

XERIDELL : programme d'ateliers professionnels (prise en charge de jour). Ce programme propose des emplois aux adultes handicapés, dans un environnement à fort soutien continu avec des services thérapeutiques et de réadaptation adéquats afin de maximiser leur autonomie, leur santé et leur bien-être.

AGENTAS : programme d'insertion professionnelle des personnes handicapées en fonction de leur degré d'autonomie, dont dépendent différents types de soutien. Un plan d'orientation et de recherche d'emploi est défini afin d'évaluer les compétences et les intérêts professionnels des personnes intéressées sur liste d'attente, et de permettre à ces dernières de commencer leur expérience professionnelle.

Autres structures :

CARISMA est une association à but non lucratif créée en 2011, dont les objectifs sont les suivants : récolter des fonds pour effectuer des dons à des œuvres sociales et à des associations caritatives andorranes, promouvoir le recyclage d'objets usagés et aider à créer des opportunités d'emploi pour les personnes socialement défavorisées.

La direction du Ministère du Tourisme et de l'Environnement a proposé à Agentas de participer au projet de Carisma, qui au vu du succès de son initiative dans la ville de La Massana, souhaite développer son projet dans d'autres villes de la Principauté d'Andorre, dans le cadre du Plan national relatif aux déchets (PNR, *Pla Nacional de Residus*), notamment du Programme de prévention, réutilisation et recyclage (*Programa de Prevenció, Reutilització i Reciclatge*).

La collaboration entre Carisma et Agentas s'est formalisée en 2014 : Agentas s'occupe du fonctionnement des emplois dans les magasins et l'entrepôt de Carisma, qui sont exercés par des personnes handicapées dirigées par un animateur spécialisé avec le soutien de l'équipe technique d'Agentas (conseillers à l'emploi et psychologue). Pendant la période de référence, Carisma disposait de 3 magasins répartis sur l'ensemble du territoire andorran, ce qui représente 15 emplois pour personnes handicapées du service Agentas, supervisées par un animateur spécialisé. Les résultats de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire apparaissent après l'expérience professionnelle chez Carisma amb Agentas. 3 travailleurs ont changé d'emploi : l'un d'entre eux travaille désormais dans une blanchisserie dans une résidence pour personnes âgées, les deux autres travaillent dans un bar-restaurant.

Au 31 décembre 2014, le nombre de personnes évaluées par la CONAVA était de 869 en tout, dont 534 (soit 61 %) étaient en âge de travailler (elles avaient entre 18 et 65 ans).

Les programmes d'insertion professionnelle protégée de l'École spécialisée Notre Dame de Meritxell, entre 2011 et 2014, sont les suivants.

Programme	Nombre de personnes inscrites	%	% par rapport au nombre total de personnes handicapées en âge de travailler évaluées par la CONAVA (N=534)
Xeridell	46	24,08 %	8,61 %
Agentas	145	75,92 %	27,15 %
Total	191	100 %	35,76 %

Source : École spécialisée Notre Dame de Meritxell

Parmi ces 534 personnes, 50 perçoivent, outre leur salaire, une pension de solidarité pour personne handicapée. 150 personnes (28,08 %) ne peuvent pas travailler, même si elles sont en âge de travailler.

La pension de solidarité est une prestation financière périodique, qui garantit un revenu minimum permettant de vivre dignement aux personnes présentant un handicap grave qui ne peuvent pas travailler ou rencontrent de grandes difficultés pour trouver ou conserver un emploi en raison de leur handicap et ne disposent pas de ressources suffisantes pour vivre.

Pensions de solidarité (2011-2014)

		2011	2012	2013	2014
Pensions de solidarité	Nombre	24	17	9	15
	Budget mensuel	18 986,40 €	14 562,19 €	6769,77 €	9604,19 €

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Pendant la période de référence 2011-2014, 65 personnes ont bénéficié d'une pension de solidarité. À la fin de l'année 2014, 200 personnes bénéficiaient de cette pension, qui représentait un coût mensuel total de 126 845,67 €.

Transferts entre le programme Xeridell et le programme Agentas (2011-2014)

	2011	2012	2013	2014
Nombre de personnes	2	1	3	0

Source : École spécialisée Notre Dame de Meritxell

Données sur le nombre de participants à ces programmes (2011-2014)

	2011	2012	2013	2014
AGENTAS	98	108	117	132
XERIDELL	37	37	39	44
Nombre total de participants	135	145	156	176
Pourcentage Agentas	72,53 %	74,33 %	74,93 %	74,95 %
Pourcentage Xeridell	27,47 %	25,67 %	25,07 %	25,05 %

Source : École spécialisée Notre Dame de Meritxell

Législation antidiscriminatoire

Le Comité a également demandé si des recours effectifs existaient pour les personnes handicapées qui s'estimeraient victimes d'une discrimination dans l'emploi fondée sur le handicap. En l'absence de réponse, le Comité considère qu'il n'est pas établi que les personnes handicapées alléguant d'une discrimination dans l'emploi disposent de voies de recours effectives. Le Comité souligne que si le prochain rapport ne fournit pas les informations demandées, rien ne prouvera que la situation est en conformité avec l'Article 15§2.

Réponse :

Le Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi est particulièrement soucieux d'éviter les situations de discrimination dans le domaine de l'emploi. L'article 19 de la [Loi du 17 octobre 2002 relative à la garantie des droits des personnes handicapées \(Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat\) \(BOPA n°88, année 14, 20/11/2002\)](#) prévoit la possibilité de dénoncer toute situation discriminatoire. Il existe différentes voies de recours :

- directement auprès du Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi, qui reçoit la plainte par écrit et la fait suivre pour l'instruction du dossier ;
- auprès du Service de l'Inspection du Travail.

Même si leur action n'est pas contraignante, il est également possible de s'adresser au Médiateur (*Raonador del Ciutadà*) ou à la Fédération andorrane des associations de personnes handicapées (*Federació Andorrana d'Associacions de persones amb discapacitat*).

En ce qui concerne l'adéquation de la réglementation du travail aux dispositions des articles 1.2, 10.2, 10.5 et 20 de la Charte sociale européenne, les articles 4 et 75 de la Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail (*Llei del Codi de relacions laborals*) interdisent toute discrimination, quelle qu'en soit la cause, y compris le handicap ; l'article 98.5 établit qu'en cas de licenciement discriminatoire, la personne concernée peut demander soit une indemnisation correspondant à l'indemnisation légalement établie pour les licenciements non motivés, soit à être réintégrée dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnisation pour le préjudice occasionné, fixée par la juridiction compétente.

Par conséquent, conformément au Code des relations de travail, les personnes estimant être victimes d'une discrimination fondée sur leur handicap doivent tenter une action en justice devant la juridiction civile.

Ainsi, malgré l'absence d'une disposition légale relative à une voie de recours spécifique pour les personnes handicapées qui s'estiment victimes d'une discrimination sur leur lieu de travail, il existe bel et bien, pour les victimes de tout type de discrimination et de manière générale, la possibilité de demander une indemnisation par voie judiciaire.

Pendant la période de référence, aucune personne handicapée n'a demandé d'indemnisation pour discrimination dans l'emploi fondée sur le handicap par voie judiciaire.

D'après le rapport, l'article 19 de la loi susmentionnée du 17 octobre 2002 impose l'obligation d'aménagements raisonnables, et le Gouvernement prévoit des aides financières à cet effet. Pour pouvoir déterminer si le droit à la non-discrimination dans l'emploi est effectivement garanti aux personnes handicapées, le Comité a demandé dans sa conclusion précédente (Conclusions 2008) :

•ce qui était fait concrètement en matière d'aménagements raisonnables. Le rapport précise qu'aux termes de la loi du 17 octobre 2002 sur les droits des personnes handicapées, les entreprises qui les recrutent peuvent recevoir une aide de l'Etat pour aménager leurs locaux et garantir leur accès à l'emploi.

Réponse :

L'article 30 de la [Loi 6/2014 du 24 avril 2014 relative aux services sociaux et médicosociaux \(Llei de serveis socials i sociosanitaris\) \(BOPA n°30, année 26, 21/05/2014\)](#) établit ce qui suit.

Article 30. Classification et nature

« 1. La classification des aides techniques est la suivante :

- c) fourniture de produits d'assistance, y compris de dispositifs, d'instruments, de technologies et de logiciels remboursables et non remboursables, dans les termes établis par voie réglementaire :
 - il est possible de demander une aide financière ponctuelle pour acquérir des produits d'assistance non remboursables ;
 - les produits d'assistance remboursables sont fournis par un service dédié. La fourniture de ces produits est temporaire. »

À l'heure actuelle, 34 personnes handicapées travaillent en milieu ordinaire. Le Gouvernement prend en charge la part patronale de la cotisation à la sécurité sociale, soit 14,5 % du salaire minimum, qui était de 942 € pendant la période de référence. Tel est le montant maximum de l'aide de l'Administration générale aux entreprises employant des personnes handicapées. Il convient toutefois de signaler que certaines personnes handicapées ne veulent pas bénéficier de cet avantage et préfèrent travailler de manière ordinaire.

Le [Décret portant approbation du Règlement du 16 février 2011 relatif aux prestations financières de l'aide sociale \(Decret d'aprovació del Reglament regulador de les prestacions econòmiques d'atenció social\) \(BOPA n°12, année 23, 23/02/2011\)](#) établit ce qui suit.

Article 21. Prestations financières visant à prévenir les situations de marginalisation, à éviter l'exclusion et à favoriser l'autonomie

« Ces prestations financières revêtent un caractère préventif en faveur des personnes et familles qui, en raison de ressources insuffisantes, sont en situation de vulnérabilité, ce qui pourrait les mener à l'exclusion sociale et à la dépendance.

c) pour favoriser l'accessibilité : suppression des obstacles architecturaux, aides techniques et autres aides qui facilitent l'autonomie individuelle.

1. Objet : contribuer au paiement, par les personnes en situation de dépendance, des aménagements du logement, des aides et des instruments techniques indispensables à l'accessibilité, aux activités de la vie quotidienne et aux déplacements dans le logement. Sont exclus de ce dispositif les appareillages orthoprothésiques pris en charge par le système de santé.

d) pour adapter les véhicules des personnes à mobilité réduite.

1. Objet : contribuer au paiement des adaptations des véhicules exigées par la loi et mentionnées sur le permis de conduire des personnes handicapées et des personnes à mobilité réduite. »

Nombre d'aides et de prestations financières attribuées (2011-2014)

	2011	2012	2013	2014
En faveur de l'accessibilité : suppression des obstacles architecturaux, aides techniques et autres aides qui facilitent l'autonomie individuelle	5	15	22	35
Adaptation des véhicules des personnes à mobilité réduite	0	3	0	3

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Pour favoriser l'embauche des personnes handicapées, le [Règlement du 17 novembre 2004 relatif à l'emploi et à la sécurité sociale des personnes handicapées \(Reglament d'atenció social, de treball i de seguretat social de les persones amb discapacitat\) \(BOPA n°80, année 16, 24/11/2004\)](#) prévoit les procédures de collaboration et de coordination suivantes.

Article 39. Service pour l'emploi

« Afin de favoriser l'embauche des personnes handicapées, des procédures de collaboration et de coordination doivent être créées entre le Service pour l'emploi et le ministère compétent en matière de prise en charge sociale, qui permettent de coordonner les actions conjointes en

matière d'emploi des personnes handicapées, d'établir les canaux de communication les plus adéquats, ainsi que les actions d'information et de suivi à mener. »

Article 40. Organisations collaboratrices

« Le Ministère auquel est rattachée la CONAVA peut passer des conventions avec les organisations qui se consacrent à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, dont le but est de mettre en place une collaboration pour l'évaluation à réaliser avant toute signature de contrat particulier. »

Article 41. Recours à des services et acquisition de produits par les administrations publiques auprès d'entreprises d'insertion

« Dans le cadre de la Loi relative aux contrats publics (*Llei de la contractació pública*), le Gouvernement et les *Comuns* (administrations communales) peuvent mentionner dans le cahier des charges des services et produits qu'ils souhaitent se procurer, les éléments permettant d'établir une préférence pour les offres présentées par les organisations dédiées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées ou qui emploient des travailleurs handicapés, à condition que les propositions présentées par ces dernières soient équivalentes aux propositions les plus avantageuses des autres candidats en se basant sur les critères objectifs sur lesquels se fonde la passation de marché. »

Article 4. Cotisation à la sécurité sociale

« La cotisation à la sécurité sociale ne peut pas être inférieure à celle due pour le salaire minimum mensuel en vigueur ; elle s'effectue dans les termes établis par la réglementation de la sécurité sociale et les conditions suivantes :

d) lorsqu'une personne handicapée travaille et perçoit un salaire supérieur au salaire minimum, l'employeur ne doit déclarer que la partie du salaire dépassant le salaire minimum et s'acquitter que de la cotisation correspondante, dans les termes établis par la réglementation de la sécurité sociale. »

En ratifiant la [Convention relative aux droits des personnes handicapées et protocole facultatif se rapportant à la Convention relative aux droits des personnes handicapées](#) (BOPA n°51, année 25, 30/10/2013) et en approuvant la [Loi 6/2014 du 24 avril 2014 relative aux services sociaux et médicosociaux \(*Llei de serveis socials i socio-sanitaris*\)](#) (BOPA n°30, année 26, 21/05/2014), la Principauté d'Andorre cherche à mettre en œuvre des mesures plus efficaces en faveur de l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail.

Pendant la période de référence aucune aide n'a été demandée pour aménager des locaux et garantir l'accès à l'emploi aux personnes handicapées, et il n'existe pas de jurisprudence à ce sujet.

Mesures visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées

Le Comité a demandé des informations sur les éventuels dispositifs visant à maintenir les personnes handicapées en emploi, en particulier celles qui le sont devenues à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Une fois de plus, le rapport ne fournit pas ces informations.

Réponse :

En vue d'appliquer la [Loi du 17 octobre 2002 relative à la garantie des droits des personnes handicapées \(*Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat*\)](#) (BOPA n°88, année 14, 20/11/2002), un Conseil national du handicap (*Consell Nacional de la Discapacitat*, CONADIS) a été créé. Il s'agit d'un organe participatif, de consultation et de conseil, de suivi, de coordination et de collaboration dans la prise de décision du Gouvernement en matière de handicap.

Article 30. CONADIS (Conseil national du handicap)

« 1. Cet organe, rattaché au chef du Gouvernement, se compose de représentants des organisations s'occupant de personnes handicapées, des parents ou représentants légaux de personnes handicapées, d'associations civiques dont le champ d'action est le handicap, du Gouvernement, des *Comuns* (administrations communales) et de l'organisme compétent en matière de sécurité sociale.

2. Ses fonctions sont les suivantes :

- a) émettre un avis consultatif à la demande des pouvoirs publics ;
- b) effectuer le suivi des actions prévues par la Loi et les normes qui développent cette dernière et, à cet effet, rédiger un rapport annuel ;
- c) se prononcer sur les plans ou normes relatifs au handicap avant toute prise de décision, conformément à ce qu'établit la réglementation ;
- d) présenter des propositions d'amélioration des services et des prestations, aider à la coordination des actions de tous les départements, du secteur public et du secteur privé ;
- e) assumer toutes les autres fonctions qui lui sont attribuées par voie réglementaire.

3. Ce Conseil a la possibilité d'agir en assemblée plénière, en comité directeur ou en groupes de travail par champ d'action. »

Pendant la période de référence, conformément aux priorités fixées par les organisations représentant les personnes handicapées et le Gouvernement, des groupes de travail ont été créés (bien-être social, santé et travail, et sécurité sociale) afin d'élaborer un Plan en faveur de l'emploi des personnes handicapées (*Pla de Foment del Treball de les Persones amb Diversitat Funcional*).

Ce Plan constitue une feuille de route pour atteindre les objectifs souhaités par ces organisations en vue de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Le CONADIS est conscient que les administrations publiques, les organisations andorranes patronales et syndicales représentatives, et les associations représentant les personnes handicapées doivent travailler de manière coordonnée pour aller résolument de l'avant dans ce domaine.

Fin 2014, le Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi a instauré une table de travail avec les entreprises et les principaux agents concernés dont la Chambre de Commerce, de de l'Industrie et des Services (CCIS), la Caisse andorrane de sécurité sociale (CASS), les Associations des entreprises familiales et les entités de personnes handicapées afin de promouvoir auprès du secteur entrepreneurial les embauches ordinaires des personnes handicapées.

Un projet spécifique avec le Service pour l'emploi est mis en place afin de normaliser ces situations et d'établir un circuit ordinaire au sein d'un organisme commun à toute la population.

Le Comité considère qu'il n'est pas établi que des mesures suffisantes soient prises pour encourager l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire. De plus, étant donné qu'aucune personne handicapée n'est présente sur le marché ordinaire du travail, le Comité considère que l'emploi en milieu ordinaire n'est pas effectivement garanti.

Réponse:

Comme indiqué au point précédent, un travail coordonné avec les associations a été mis en place en vue de la pleine intégration des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire.

À l'heure actuelle, un total de 34 personnes handicapées ont intégré le milieu ordinaire (dont 11 pour la période de référence), pour lesquelles le Gouvernement prend en charge la part patronale de la cotisation à la sécurité sociale (14,5 %).

Nombre de personnes qui ont intégré le milieu ordinaire (2011-2014)

	2011	2012	2013	2014
Nombre de personnes	1	1	4	5

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

ARTICLE 15 PAR. 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 ».

1. Cadre juridique

- [Loi du 17 octobre 2002 relative à la garantie des droits des personnes handicapées \(Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat\) \(BOPA n°88, année 14, 20/11/2002\)](#)

« Article 12. Participation

1. La Loi reconnaît et garantit aux organisations de personnes handicapées et à celles composées de parents ou représentants légaux de personnes handicapées, le droit à la représentation et le droit à la participation aux questions qui les concernent et sont liées au handicap. À cet effet et conformément à l'article 30 de cette Loi, un Conseil national du handicap (CONADIS) est créé. Au sein de chaque ville, les *Comuns* (administrations communales) ont eux aussi la possibilité de créer des organes de participation et de consultation semblables.

2. Les centres et services chargés des personnes handicapées doivent définir les canaux de participation de leurs usagers et, le cas échéant, des parents ou représentants légaux de personnes handicapées. »

[Loi 6/2014 du 24 avril 2014 relative aux services sociaux et médicosociaux \(Llei de serveis socials i sociosanitaris\) \(BOPA n°30, année 26, 21/05/2014\)](#)

[Décret portant approbation du Règlement du 16 février 2011 relatif aux prestations financières de l'aide sociale \(Decret d'aprovació del Reglament regulador de les prestacions econòmiques d'atenció social\) \(BOPA n°12, année 23, 23/02/2011\)](#)

[Décret portant modification du Règlement du 23 avril 2014 relatif aux aides au logement locatif \(Decret pel qual s'aprova la modificació del Reglament d'ajuts a l'habitatge de lloguer\) \(BOPA n°27, année 26, 30/04/2014\)](#)

Les aides au logement consistent en des aides au financement du logement locatif (autrement dit de la résidence principale sise dans la Principauté d'Andorre). Le logement doit être conforme aux conditions établies pour que le demandeur puisse prétendre à ces aides. Les personnes handicapées sont considérées comme un cas particulier puisqu'il s'agit d'un groupe de population sensible, tout comme les familles ayant un enfant handicapé à charge. Le plafond du barème des aides au logement est relevé de 35 % pour les personnes ayant obtenu la qualité de personne handicapée.

Programme d'amélioration de l'accessibilité des logements et de suppression des obstacles architecturaux : le [programme RENOVA](#) du Département du logement du Gouvernement andorran poursuit deux objectifs :

- promouvoir, grâce à un système d'aides publiques, la rénovation des bâtiments existants afin d'améliorer leurs conditions d'habitabilité et d'accessibilité.

Il est possible, entre autres, d'employer ces aides pour supprimer des obstacles architecturaux.

De plus, après avoir lancé des appels à projets pour les organisations à but non lucratif légalement établies dans le pays et menant des actions/programmes sociaux, le Département du Bien-être social a financé plusieurs projets d'associations de personnes handicapées.

Ces subventions peuvent être demandées par les organisations à but non lucratif, que celles-ci soient ou non directement liées au domaine du handicap. L'attribution des subventions est soumise à la présentation d'un projet et/ou d'un programme.

En général, les associations sont incitées à rechercher des subventions privées par leurs propres moyens. Si elles n'y parviennent pas, elles peuvent présenter un projet social lors de [l'appel annuel à projets pour les ONG](#) et associations à but non lucratif.

Il est à signaler que la période de subvention court sur deux années civiles. Pendant cette durée, le Département du Bien-être social effectue un suivi et une diffusion des actions présentées, et peut apporter un soutien logistique aux associations qui en font la demande.

Projets des associations de personnes handicapées (2011-2014)

Association	2011	2012	2013	2014
AFMMA (Association des familles de malades mentaux d'Andorre)	Poursuite du Club social pour malades mentaux Ne demande pas de subvention.	Poursuite du Club social pour malades mentaux Ne demande pas de subvention.	Poursuite du Club social pour malades mentaux Ne demande pas de subvention.	Poursuite du Club social pour malades mentaux Ne demande pas de subvention.
AUTEA (Association des autistes d'Andorre)	Actions de sensibilisation Ne demande pas de subvention.	Actions de sensibilisation Ne demande pas de subvention.	Actions de sensibilisation Ne demande pas de subvention.	Actions de sensibilisation Ne demande pas de subvention.
AMARE (Association des personnes souffrant de maladies rhumatologiques, de fibromyalgie et du syndrome de fatigue chronique)	Actions de sensibilisation Ne demande pas de subvention.	Actions de sensibilisation Ne demande pas de subvention.	Actions de sensibilisation Ne demande pas de subvention.	Actions de sensibilisation Ne demande pas de subvention.
TRANA (Association des personnes atteintes de sclérose en plaques)	Actions de sensibilisation Ne demande pas de subvention.	Actions de sensibilisation Ne demande pas de subvention.	Actions de sensibilisation Ne demande pas de subvention.	Actions de sensibilisation Ne demande pas de subvention.
FAAD (Fédération andorrane des associations de personnes handicapées)	Aide aux associations et aux personnes handicapées. Actions de	Aide aux associations et aux personnes handicapées. Actions de	Aide aux associations et aux personnes handicapées. Actions de	Aide aux associations et aux personnes handicapées. Actions de

	sensibilisation Subvention 36 840,10 €	sensibilisation Subvention 37 743,65 €	sensibilisation Subvention 37 305,90 €	sensibilisation Subvention 37 305,90 €
AMPA (Association des parents de l'École spécialisée Notre Dame de Meritxell)	Actions de sensibilisation et d'orientation des familles Ne demande pas de subvention.	Actions de sensibilisation et d'orientation des familles Ne demande pas de subvention.	Actions de sensibilisation et d'orientation des familles Ne demande pas de subvention.	Actions de sensibilisation et d'orientation des familles Ne demande pas de subvention.
AMIDA (Association des personnes handicapées d'Andorre)	Actions de sensibilisation 2306,25 €	Actions de sensibilisation 2337,03 €	Actions de sensibilisation Ne demande pas de subvention.	Actions de sensibilisation 1922,17 €
Association des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer	Actions de sensibilisation Ne demande pas de subvention.	Actions de sensibilisation Ne demande pas de subvention.	Actions de sensibilisation Ne demande pas de subvention.	Actions de sensibilisation Ne demande pas de subvention.
FADEA (Fédération andorrane du sport adapté)	4906,09 €	8468,59 €	17 718,75 €	Ne demande pas de subvention.
STOP ACCIDENTS (Association d'aide et d'orientation aux accidentés de la route)	4665,00 €	Sans activité	Sans activité	Sans activité
Croix rouge andorrane	6843,37 €	7029,00 €	4818 €	Ne demande pas de subvention.
Hi arribarem (Association pour le loisir des grands handicapés)	Non établie	Non établie	Activités ludico-sportives destinées aux personnes souffrant de graves handicaps 5400 €	Activités ludico-sportives destinées aux personnes souffrant de graves handicaps 5343,75 €
ASSANDCA (Association andorrane contre le cancer)	Non établie	Non établie	Non établie	Actions de sensibilisation et de formation

				10 344,00 €
--	--	--	--	-------------

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Quant aux loisirs, le Département du Bien-être social a mis en place le projet INTEGRA, qui vise l'intégration sociale des enfants et des jeunes handicapés dans les loisirs, afin de favoriser l'interaction entre ces derniers et les autres enfants et jeunes dans les loisirs. Il propose également diverses formations spécialisées en matière de handicap, qui s'adressent aussi bien aux animateurs de loisirs qu'aux éducateurs des jardins d'enfants.

En 2013, il a lancé un nouveau programme : INTEGRA PLUS, dont le but est de renforcer la participation des jeunes de tout âge présentant un handicap physique, psychique ou mental, en allongeant la durée de leur intégration dans les loisirs jusqu'à leurs 18 ans. L'objectif principal est leur pleine inclusion dans les activités organisées d'ordinaire pour les autres enfants.

Activités de loisirs pour les enfants handicapés (2011-2014)

		2011	2012	2013	2014
INTEGRA	Nombre d'enfants bénéficiaires	19	9	8	12
	Animateurs	13 à temps complet ¹ 9 à temps partagé ²	4 à temps complet 3 à temps partagé	4 à temps complet 4 à temps partagé	7 à temps complet 3 à temps partagé
	Coût	34 348,51 €	29 681,34 €	35 056,55 €	29 933,01 €
INTEGRA PLUS	Nombre d'enfants bénéficiaires			6	11
	Animateurs			3 à temps complet	5 à temps complet
	Coût			4417,06 €	19 707,76 €

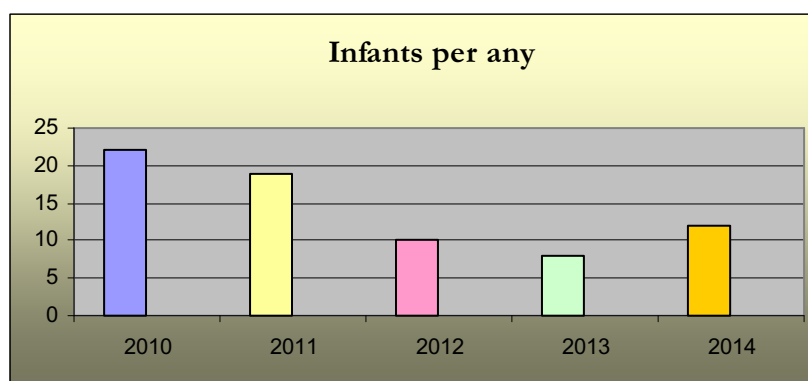
Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Au niveau des formations, en 2011, les animateurs travaillant avec des enfants handicapés ont reçu une formation spécifique, d'une durée de 13 heures pour les 27 animateurs provenant de l'ensemble du pays, intitulée Loisirs et enfants et jeunes présentant des troubles envahissants du développement, représentant un coût de 2247 €.

L'on observe une nette diminution du nombre d'enfants ayant participé à ces programmes en 2014 (12 enfants) par rapport à 2010 (22 enfants). C'est en 2013 que le nombre de ces enfants a été le plus faible (8 enfants). Cette diminution du nombre d'enfants ayant besoin d'une aide à l'intégration s'explique par le fait que beaucoup d'entre eux avaient déjà participé aux activités de loisirs les années précédentes, que les animateurs connaissent donc bien ces enfants et savent prendre en charge leurs besoins. En revanche, le nombre d'enfants de plus de 12 ans ayant besoin de ce type d'aide a augmenté.

¹ Temps complet : lorsque la pathologie de l'enfant exige une prise en charge individualisée par un animateur, sans laquelle l'intégration aux activités de loisirs ne serait pas possible.

² Temps partagé : lorsque l'animateur s'occupe de deux enfants maximum en même temps au vu de la pathologie des enfants.



Dans le domaine sportif, le SOA (*Special Olímpic Andorra*) fait partie du Comité olympique andorran depuis 1994. Sa mission consiste à offrir aux personnes présentant un handicap intellectuel la possibilité de développer leurs capacités physiques et leur esprit de dépassement, de partager des moments de joie ainsi que leurs performances, aptitudes et esprit de camaraderie avec les autres athlètes, leurs familles et la collectivité en général grâce au sport. Dans ce but, durant toute l'année, des entraînements et des compétitions sportives sont proposés à tous les athlètes à partir de 8 ans, dans différentes disciplines. Le SOA entretient des relations d'échange et de collaboration avec les autres fédérations et clubs andorrans. 50 athlètes sont inscrits au SOA. Les disciplines proposées sont l'athlétisme, la natation, le football, la pétanque, le badminton, le judo, le ski, le hockey, le basket-ball. Le personnel technique est composé de 7 entraîneurs et de 1 directeur sportif.

Les personnes handicapées bénéficient d'autres avantages, par exemple, l'insigne bleu. Cet insigne est gratuit et délivré automatiquement à toute personne présentant un taux de handicap de plus de 33 %. Il permet à toute personne handicapée de se faire connaître et de bénéficier de divers avantages :

- gratuité des transports publics en Andorre (elle permet de se déplacer en bus gratuitement) ;
- exonération des taxes et impôts locaux ;
- gratuité du cinéma : grâce à la négociation entre l'association AMIDA et une entreprise privée de cinéma en Andorre, les personnes handicapées peuvent bénéficier d'une séance de cinéma gratuite par semaine ;
- gratuité du parc naturel Naturlàndia.

Montant des aides de l'insigne bleu (2011-2014)

		2011	2012	2013	2014
Insigne bleu	Nombre d'insignes	55	70	71	80
	Coût	55 611,56 €	62 862,64 €	67 601,11 €	87 421,65 €

Source : Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Emploi

Pendant la période 2011-2014, 276 personnes ont bénéficié de l'insigne bleu.

Législation antidiscriminatoire et approche intégrée

Le rapport ne précise pas si toutes les sphères sont couvertes par la législation antidiscriminatoire ni s'il existe des recours. En l'absence de ces informations, le Comité considère qu'il n'est pas établi que la législation antidiscriminatoire couvre les domaines du logement, des transports et des télécommunications, ni que des voies de recours effectives soient ouvertes pour ceux qui allèguent un traitement discriminatoire dans les domaines spécifiés.

Mesures pour surmonter les obstacles Aides techniques

Le Comité a demandé si les personnes handicapées bénéficiaient gratuitement d'aides techniques ou si elles devaient contribuer elles-mêmes à leur coût, si l'Etat participait dans une certaine mesure au financement au cas où une contribution individuelle était exigée, si les personnes handicapées bénéficiaient gratuitement de services de soutien telle qu'une assistance personnelle ou une aide à domicile ou devaient en supporter une partie du coût et si des mécanismes étaient en place pour évaluer les obstacles à la communication et à la mobilité rencontrés par les personnes handicapées et pour identifier les aides techniques ou les mesures de soutien qui seraient nécessaires pour leur permettre de surmonter ces obstacles. Le rapport ne répondant pas à ces questions, le Comité considère que l'accès effectif aux aides techniques n'est pas garanti.

Réponse :

En ce qui concerne les aides techniques, la [Loi 6/2014 du 24 avril 2014 relative aux services sociaux et médicosociaux \(Llei de serveis socials i socio-sanitaris\)](#) (BOPA n°30, année 26, 21/05/2014) établit qu'elles sont destinées à l'aménagement du logement, à la suppression des obstacles architecturaux et à la communication, et à l'achat de produits d'assistance.

Article 29. Contenu

« Les aides techniques sont destinées à l'aménagement du logement, à la suppression des obstacles architecturaux et à la communication, et à l'achat de produits d'assistance, afin de prévenir, de compenser, de contrôler, d'atténuer ou de neutraliser les déficiences, les limites dans les activités, dans la vie quotidienne et à la participation à la société. »

Article 30 Classification et nature

« 1. La classification des aides techniques est la suivante :

- a) assistance aux personnes présentant des troubles fonctionnels et de la communication, à leurs familles et soignants sur les aides techniques disponibles et le contrôle de la qualité, et adéquation des aides accordées par le service d'assistance et de fourniture de produits d'assistance ;
- b) aménagement du logement, suppression des obstacles architecturaux et à la communication. Il est possible de demander une aide financière ponctuelle pour réaliser ces aménagements. »

L'assistance aux personnes présentant des troubles fonctionnels et de la communication est garanti et gratuit. L'aménagement du logement, la suppression des obstacles architecturaux et à la communication, et les produits d'assistance sont cofinancés, avec prise en charge partielle par la CASS (*Caixa Andorrana de la Seguretat Social*, Caisse andorrane de sécurité sociale). Ces prestations relèvent des services sociaux, ce qui signifie que si l'intéressé ne dispose pas de ressources suffisantes, le Gouvernement prend en charge leur coût.

Communication

Le Comité note que, selon la loi de 2002 sur les droits des personnes handicapées, un service d'interprétation en langue des signes est garanti pour faciliter la communication des malentendants dans les questions liées à l'exercice de leurs droits fondamentaux.

Le Comité demande une nouvelle fois ce qui est fait pour promouvoir l'accès aux nouvelles technologies de communication.

[La Loi 6/2014 du 24 avril 2014 relative aux services sociaux et médicosociaux \(Llei de serveis socials i sociosanitaris\) \(BOPA n°30, année 26, 21/05/2014\)](#) spécifie, dans son article 29, toute une série d'aides techniques qui garantissent l'accès à la communication et aux nouvelles technologies.

Pendant la période de référence un seul cas s'est présenté. Afin de faciliter la communication des malentendants dans l'exercice de leurs droits fondamentaux, lorsqu'une interprétation en langue des signes a été nécessaire, il a été fait appel à un professionnel. La personne a perçu une compensation de 50 €/heure, prise en charge par le Gouvernement, qu'elle a pu utiliser à sa convenance.

Logement

Le Comité a demandé des informations sur les subventions dont les particuliers handicapés peuvent bénéficier pour les travaux de rénovation, la construction d'ascenseurs et la suppression d'obstacles à la mobilité, ainsi que sur le nombre de leurs bénéficiaires et sur les progrès réalisés pour favoriser l'accessibilité du logement. En l'absence de réponse, le Comité considère qu'il n'est pas établi que l'accès effectif au logement soit garanti.

Plusieurs articles de la [Loi 6/2014 du 24 avril 2014 relative aux services sociaux et médicosociaux \(Llei de serveis socials i sociosanitaris\) \(BOPA n°30, année 26, 21/05/2014\)](#) spécifient les aides à l'accès au logement pour les personnes handicapées.

Article 17 Prestation de l'assistance sociale

« 1. La prestation de l'assistance sociale garantit l'égalité de la prise en charge de base, la proximité de l'assistance pour les usagers dans les domaines familial et social, et l'équité territoriale, grâce à une action de proximité, ouverte à toute la population, visant une intervention globale et polyvalente. Elle est mise en place par les services sociaux, organes publics composés d'équipes techniques et interdisciplinaires présentes dans chaque ville, qui travaillent conjointement et de manière coordonnée avec les services de santé primaires. »

Article 28 Aides financières ponctuelles

« 1. Concept. Les aides financières ponctuelles sont des aides personnelles ou familiales, temporaires, destinées à financer les dépenses liées à la prise en charge de besoins ponctuels ou pendant une période définie.

2. Types d'aides. Les aides financières ponctuelles sont établies par voie réglementaire. Elles sont destinées à la prise en charge des besoins générés par certaines situations, avec les objectifs suivants :

- a) prendre en charge les besoins de base, prévenir les situations de marginalisation, éviter l'exclusion, favoriser l'autonomie ;
- b) accéder aux services et programmes des services sociaux et médicosociaux ;
- c) aménager le logement, supprimer les obstacles architecturaux et à la communication, acquérir des produits d'assistance non remboursables. »

Ces articles garantissent l'accès au logement aux personnes handicapées, grâce à des aides financières ponctuelles lorsque les intéressés se trouvent dans une situation correspondant aux barèmes établis. La [Loi 6/2014 du 24 avril 2014 relative aux services sociaux et médicosociaux](#)

[\(Llei de serveis socials i sociosanitaris\) \(BOPA n°30, année 26, 21/05/2014\)](#) spécifie également ces barèmes, qui sont les suivants.

« Article 31 Calcul du LECS (*Llindar econòmic de cohesió social*, seuil financier de cohésion sociale)

1. Le montant du LECS personnel équivaut au salaire minimum officiel.

2. Le calcul du LECS d'une unité familiale (communauté de vie) s'effectue comme suit :

- lorsque l'unité familiale se compose d'un couple marié ou en concubinage : le LECS équivaut au salaire minimum officiel majoré de 70 % ;

- lorsque l'unité familiale se compose d'un couple marié ou en concubinage et d'autres membres de la famille consanguins jusqu'au deuxième degré, le montant du LECS équivaut au LECS personnel majoré de 50 % pour chaque enfant de moins de 14 ans et de 70 % pour chaque personne de plus de 14 ans ;

- en cas de famille monoparentale, le montant du LECS familial est calculé comme au point précédent avec une majoration de 20 % du LECS personnel ;

- lorsque l'unité familiale comprend une ou plusieurs personnes handicapées, reconnues comme telles par la CONAVA (*Comissió Nacional de Valoració*, Commission nationale d'évaluation), le montant du LECS familial est calculé comme aux paragraphes précédents avec une majoration de 20 % du LECS personnel pour chaque membre ayant la qualité de personne handicapée. »

Pendant la période de référence, le salaire minimum officiel a été de 962 €. Ce montant est majoré de 20 % pour les personnes handicapées. De plus, comme indiqué précédemment, la [Loi 6/2014 du 24 avril 2014 relative aux services sociaux et médicosociaux \(Llei de serveis socials i sociosanitaris\) \(BOPA n°30, année 26, 21/05/2014\)](#) prévoit ce qui suit.

Article 30 Classification et nature

« 1. La classification des aides techniques est la suivante :

a) assistance aux personnes présentant des troubles fonctionnels et de la communication, à leurs familles et soignants sur les aides techniques disponibles et le contrôle de la qualité, et adéquation des aides accordées par le service d'assistance et de fourniture de produits d'assistance ;

b) aménagement du logement, suppression des obstacles architecturaux et à la communication. Il est possible de demander une aide financière ponctuelle pour réaliser ces aménagements.

c) fourniture de produits d'assistance, y compris de dispositifs, d'instruments, de technologies et de logiciels remboursables et non remboursables, dans les termes établis par voie réglementaire ;

- il est possible de demander une aide financière ponctuelle pour acquérir des produits d'assistance non remboursables ;

- les produits d'assistance remboursables sont fournis par un service dédié. La fourniture de ces produits est temporaire.

2. Ces prestations relèvent des services sociaux, excepté les produits d'assistance qui peuvent être considérés comme des produits médicosociaux. Le Gouvernement s'occupe du portefeuille des prestations techniques avec les services d'orthopédie financés par la Caisse andorrane de sécurité sociale, les services des centres de ressources éducatives, ainsi que d'autres établissements qui dépendent du Gouvernement pour être complétés et optimisés.

3. Le conseil aux personnes présentant des troubles fonctionnels et de la communication et aux familles est garanti et gratuit. Les autres prestations techniques destinées aux personnes en situation de dépendance grave sont garanties et cofinancées. Pour les autres situations de dépendance, les prestations techniques sont attribuées selon le principe de concurrence et cofinancées. La fourniture de produits d'assistance remboursables est gratuite et s'effectue selon le principe de concurrence. »

La réglementation prévoit une aide aux personnes handicapées afin de les aider à intégrer leur logement et à aménager ce dernier. Certains règlements spécifiques sont en cours d'élaboration.

Le [Décret portant approbation du Règlement du 16 février 2011 relatif aux prestations financières de l'aide sociale \(Decret d'aprovació del Reglament regulador de les prestacions econòmiques d'atenció social\) \(BOPA n°12, année 23, 23/02/2011\)](#) est utilisé en attendant l'approbation des

règlements que doit déployer la [Loi 6/2014 du 24 avril 2014 relative aux services sociaux et médicosociaux \(Llei de serveis socials i socio-sanitaris\)](#) (BOPA n°30, année 26, 21/05/2014).

Ce règlement comporte un article 21, Prestations financières visant à prévenir les situations de marginalisation, à éviter l'exclusion et à favoriser l'autonomie, dont l'alinéa b est le suivant : pour permettre aux personnes âgées et aux personnes handicapées de continuer à vivre à leur domicile.

Article 21. Prestations financières visant à prévenir les situations de marginalisation, à éviter l'exclusion et à favoriser l'autonomie

« Ces prestations financières revêtent un caractère préventif en faveur des personnes et familles qui, en raison de ressources insuffisantes, sont en situation de vulnérabilité, ce qui pourrait les mener à l'exclusion sociale et à la dépendance.

b) Pour permettre aux personnes âgées et aux personnes handicapées de continuer à vivre à leur domicile

1. Objet : contribuer aux dépenses de base et aux services indispensables dans un logement, pour permettre aux personnes âgées et aux personnes handicapées de continuer à vivre à leur domicile, à condition qu'elles le souhaitent, qu'elles soient suffisamment autonomes et que le domicile présentent des conditions adéquates d'habitabilité.

c) Pour favoriser l'accessibilité : suppression des obstacles architecturaux, aides techniques et autres aides qui facilitent l'autonomie individuelle

1. Objet : contribuer au paiement des aménagements du logement, des aides et des instruments techniques indispensables à l'accessibilité, aux activités de la vie quotidienne et aux déplacements dans le logement des personnes en situation de dépendance. Sont exclus de ce dispositif les appareillages orthoprotésiques pris en charge par le système de santé.

ARTICLE 18 : DROIT A L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE LUCRATIVE SUR LE TERRITOIRE DES AUTRES PARTIES

ARTICLE 18. PAR. 4

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties reconnaissent : le droit de sortie de leurs nationaux désireux d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres Parties ».

1. Cadre juridique

- [Constitution de la Principauté d'Andorre \(Constitució del Principat d'Andorra\) \(BOPA 24, année 5, du 28/04/1993\)](#)

Article 21 : " Toute personne a le droit de circuler librement sur le territoire national, ainsi que de sortir du pays et d'y rentrer, dans les conditions prévues par la Loi".

- [Conventions du 14 juin 2001 entre la Principauté d'Andorre, le Royaume d'Espagne et la République française relatives à l'entrée, la circulation, le séjour et l'établissement de leurs ressortissants et à la circulation et le séjour en Principauté d'Andorre de ressortissants d'Etats tiers \(Proposta de ratificació dels Convenis entre el Principat d'Andorra, el Regne d'Espanya i la República Francesa relatives a l'entrada, la circulació, el sojorn i l'establiment dels seus nacionals i a la circulació i el sojorn al Principat d'Andorra dels nacionals d'Estats tercers\) \(BOPA n°66, année 13, 18/07/2001\)](#)

- [Convention entre la Principauté d'Andorre et la République Portugaise relative à l'entrée, la circulation, le séjour et l'établissement de leurs ressortissants, du 18-10-2007\(Conveni entre el Principat d'Andorra i la República Portuguesa relatiu a l'entrada, la circulació, el sojorn i l'establiment dels seus nacionals\) \(BOPA 98, année 19, 21/11/2007\)](#)

- [Convention entre la Principauté d'Andorre, la France et l'Espagne relative à l'entrée, la circulation, le séjour et l'établissement de ses nationaux, du 22-05-2003 \(Conveni entre el Principat d'Andorra, el Regne d'Espanya i la República Francesa relatiu a l'entrada, la circulació i l'establiment dels seus nacionals\) \(BOPA 48, année 15, du 04/06/2003\)](#)

En complément de ce qui a été exposé lors de la présentation du dernier rapport concernant ce groupe d'articles en 2011, la Principauté d'Andorre a initié le 18 mars 2015 des négociations avec l'Union Européenne en vue d'établir un nouveau cadre de relations avec les petits états (Monaco, Sain Marin, Andorre). Ces négociations ont pour objectif une majeure intégration dans le marché intérieur et un des piliers de la négociation touchera la libre circulation et l'établissement des ressortissants andorrans dans les tous les pays de l'Union Européenne.

ARTICLE 20 : DROIT A L'EGALITE DES CHANCES ET DE TRAITEMENT EN MATIERE D'EMPLOI ET DE PROFESSION, SANS DISCRIMINATION FONDEE SUR LE SEXE

Article 20.

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants :

- a. accès à l'emploi, protection contre le licenciement et réinsertion professionnelle;
- b. orientation et formation professionnelles, recyclage, réadaptation professionnelle;
- c. conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération ;
- d. déroulement de la carrière, y compris la promotion »

Egalité de droits

Le Comité souhaite trouver dans le prochain rapport des informations détaillées concernant des décisions judiciaires sur ce point dans des affaires de discrimination. Dans l'intervalle, le Comité ajourne sa conclusion sur ce point.

Le Comité souhaite clarifier sa position sur la question des plafonds d'indemnisation en cas de discrimination.¹ Le Comité considère que les indemnités pour tout acte discriminatoire, y compris le licenciement discriminatoire, doivent être à la fois proportionnelles au préjudice subi par la victime et suffisamment dissuasives pour l'employeur. Tout plafonnement des indemnités qui empêcherait celles-ci d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives est dès lors proscrit. Le Comité demande des informations complémentaires sur la situation en Andorre, y compris des informations sur les indemnités accordées dans des affaires de discrimination.

Le Comité demande que le prochain rapport présente des informations détaillées sur des affaires portant sur l'égalité de rémunération dont auraient eu à connaître les tribunaux.

Réponse :

En ce qui concerne les observations et questions du Comité européen des droits sociaux sur la jurisprudence en matière d'indemnisation dans des cas de discrimination et l'existence de limites des montants ou des quantités d'indemnisation auxquelles ont droit les employés, se reporter aux données et aux réponses fournies au Comité concernant le paragraphe 2 de l'article 1 de la Charte sociale européenne révisée.

De plus, nous pouvons aussi citer la décision de justice 292/13 du 17 décembre 2013 de la Chambre civile du Tribunal Suprême de Justice, qui est venue confirmer une décision du tribunal datant du 4 septembre 2013, même si son argumentation juridique n'est pas centrée sur l'existence d'une discrimination mais sur le manque de preuves permettant de justifier un licenciement disciplinaire.

L'affaire résolue dans ces décisions de justice concernait la demande d'une employée réclamant l'indemnité prévue à l'article 98.4 du Code des relations de travail, étant donné que son

licenciement signifié par la responsable de l'entreprise où elle travaillait n'était pas fondé et, par conséquent, non motivé.

La décision rendue en première instance a accepté la demande de l'employée licenciée, considérant que celle-ci avait été victime d'un licenciement injustifié en raison de son état de grossesse. Elle a condamné l'entreprise à payer 19 250 €, majorés par les intérêts légaux depuis la date de la demande jusqu'au paiement du montant total dû, ainsi que les frais de justice générés par les deux instances, y compris les honoraires d'avocat et d'avoué.

L'indemnité finale à laquelle l'entreprise a été condamnée (19 250 €) a été ventilée comme suit par les deux instances judiciaires : une indemnité de trois mois par année travaillée (8 250 €), une indemnité pour le préjudice financier créé par la non-perception du salaire et des prestations de la CASS (*Caixa Andorrana de Seguretat Social*, Caisse andorrane de sécurité sociale) correspondant au congé de maternité à compter de la date de licenciement et jusqu'à l'accouchement (6 600 €), et une dernière indemnité correspondant aux seize semaines de congé de maternité prévues par la législation du travail selon la base de calcul correspondante (4 400 €).

Remarque : Voir à l'Annexe III la décision de justice 292/13 du 17 décembre 2013 de la Chambre civile du Tribunal Suprême de Justice.

Le Comité demande si à la lumière de ces informations il a été pris des mesures pour assurer l'application du principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Concernant les comparaisons de rémunérations entre plusieurs entreprises le Comité renvoie sur ce point à son observation interprétative figurant dans l'Introduction générale.

Réponse :

En ce qui concerne la question du Comité relative à l'existence dans la législation du travail d'une disposition qui stipule de façon explicite « le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale », la réponse est négative, étant donné qu'aucun article du Code des relations de travail n'inclut expressément et de façon littérale une telle disposition.

Cependant, comme cela a été exposé dans le précédent rapport sur cet article de la Charte sociale européenne, la législation nationale est conforme aux exigences du Comité : en effet, la loi prévoit de façon explicite l'interdiction de « tout type de discrimination », afin de garantir qu'aucune conduite discriminatoire, quelle que soit la manière dont elle se manifeste, ne puisse rester en marge de la loi.

Plusieurs articles de la Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code du travail (*Llei del Codi de Relacions Laborals*) tiennent compte de manière explicite du droit à l'égalité et à la non-discrimination, droit qui inclut le droit à l'égalité en matière de rémunération.

« Article 4. Principes généraux

L'employeur et l'employé doivent exécuter le contrat de travail de bonne foi et éviter tout abus de droit, conduite antisociale ou discrimination 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, et d'affiliation ou de non-affiliation à un syndicat. Sont nulles les clauses qui constituent un acte discriminatoire ; chacune des parties peut, de manière individuelle ou collective, demander leur déclaration de nullité devant un tribunal.

Les dispositions du Code des relations de travail sont impératives et, excepté indication contraire, constituent des règles minimales d'application obligatoire auxquelles les

employeurs et les salariés ne peuvent renoncer. *En cas de doute, l'interprétation et l'application de la réglementation du travail doivent suivre le principe in dubio pro operario.*

Article 45. Droits de l'employé

Dans l'exécution de son contrat, le travailleur a le droit d'accomplir son travail en bénéficiant de conditions de travail égales à celles des autres employés sans subir aucun type de discrimination, de travailler dans les conditions de sécurité et d'hygiène nécessaires à son intégrité physique et morale, d'adhérer ou non à un syndicat ou à une association professionnelle, et de défendre ses intérêts économiques et sociaux conformément à la loi. Il a droit à l'avancement dans son travail, à la formation, à la dignité, à l'intimité, à un salaire et aux autres avantages régis par le Code des relations de travail.

Article 74. Prestation 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.

Quand il s'acquitte du paiement du salaire, donne des instructions, organise le travail et fournit les moyens nécessaires à l'accomplissement de la tâche de l'employé, l'employeur doit respecter les principes d'égalité et de non-discrimination, et fournir à chaque employé le matériel adéquat pour la tâche à accomplir.

L'employeur a un devoir particulier de protection, il doit connaître le lieu et les conditions de travail, s'assurer que le travail est effectué en toute sécurité par l'employé et former celui-ci à la réglementation sur la sécurité qu'il est tenu de respecter.»

Il convient d'ajouter que l'article 3, Hiérarchie des normes, du Code des relations de travail établit tout d'abord que les droits et les obligations dérivés de la relation de travail sont réglementés par les dispositions de la Constitution, norme suprême de l'ordre juridique qui lie tous les pouvoirs publics et les citoyens. L'article 6 de la Constitution établit l'égalité de tous devant la loi et l'interdiction de la discrimination.

En ce qui concerne la demande du Comité européen des droits sociaux relative à des informations détaillées à propos des litiges ayant pour objet l'égalité des salaires, il n'existe aucune jurisprudence à ce sujet.

Le Comité demande à être tenu informé des travaux de la Commission et des résultats du Plan d'action national dans le domaine de l'égalité des sexes.

Réponse :

En raison des difficultés rencontrées par les organismes sociaux au niveau du processus de participation à l'élaboration du PANI (*Pla d' Actuació Nacional per a la Igualtat*, Plan d'action national pour l'égalité) et de l'application de ce dernier, le Gouvernement a décidé de transférer l'élaboration des bases d'une réglementation sur l'égalité des sexes au Conseil consultatif en

matière de santé et de bien-être social (*Consell Assessor en matèria de Salut i Benestar*), composé de membres du secteur public et du secteur privé.

La [Loi 6/2014 du 24 avril 2014 relative aux services sociaux et médicosociaux \(Llei de serveis socials i sociosanitaris\) \(BOPA n°30, année 26, 21/05/2014\)](#) prévoit que les services sociaux et médicosociaux s'adressent à toute la population et tout particulièrement aux personnes ayant des besoins sociaux particuliers, en situation de dépendance, d'exclusion sociale ou de risque. L'article 36 établit la création de la Commission nationale du bien-être social (*Comissió Nacional de Benestar Social*), organe politique et technique composé de représentants des différents départements du Gouvernement chargés du bien-être social, des services sociaux, de la santé, de l'éducation, du travail, de la justice, ainsi que d'un représentant de chacun des 7 *Comuns* (administrations communales). En créant cette Commission, le Gouvernement souhaite définitivement promouvoir le PANI, car l'objectif est de consolider cette Commission en tant qu'organe de gestion chargé de coordonner les différents groupes de travail et commissions (traitant de sujets généraux ou spécifiques, et tout particulièrement de l'égalité des sexes). En 2014, le Gouvernement a soutenu un projet de loi en vue de l'éradication de la violence à l'égard des femmes et de la violence domestique, et la création au niveau national et communal de départements chargés de l'égalité des sexes. Il est prévu que ces deux projets soient mis en œuvre en 2015.

Place des femmes dans l'emploi et dans les systèmes de formation

En 2009 les taux d'emploi des hommes et des femmes s'établissaient à 79,3 % et 71,7 % respectivement, alors qu'ils étaient en 2005 de 77,1 % et 72,3 %. Comme indiqué ci-dessus, l'écart salarial entre les deux sexes est considérable dans certains secteurs. Le Comité souhaite trouver dans le prochain rapport des informations à jour.

Réponse :

La réglementation actuelle ne permet pas de comparer les salaires, par sexe ou profession, ou entre entreprises, à l'aide des données administratives de la CASS (*Caixa Andorrana de Seguretat Social*, Caisse Andorrane de Sécurité Sociale), car il manque des données relatives aux cotisations salariales, notamment le nombre d'heures travaillées et des données par profession (professions disposant d'une même convention collective, au sein d'une même société ou régies par une même réglementation).

Il est possible de comparer les rémunérations des travailleurs par sexe ou par profession au sein d'un secteur d'activité spécifique grâce aux données sur les rémunérations moyennes obtenues lors de l'Enquête sur la population active. En effet, cette enquête recueille les données suivantes sur la population active : une classification des professions selon la nomenclature andorrane des professions (CNO), le nombre d'heures de travail hebdomadaires moyen et le salaire net mensuel habituel.

Salaires moyen et médian par sexe (2011)

Salaire net	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre
Moyen – Général	1648 €	1663 €	1642 €	1625 €
Moyen – Hommes	1794 €	1804 €	1787 €	1793 €
Moyen – Femmes	1502 €	1516 €	1496 €	1466 €
Médian – Général	1422 €	1450 €	1400 €	1400 €
Médian – Hommes	1558 €	1600 €	1550 €	1513 €
Médian – Femmes	1300 €	1300 €	1273 €	1257 €

Source : Département des Statistiques

Salaires moyen et médian par sexe (2012)

Salaire net	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre
Moyen – Général	1615 €	1642 €	1653 €	1686 €
Moyen – Hommes	1788 €	1815 €	1836 €	1870 €
Moyen – Femmes	1453 €	1486 €	1482 €	1513 €
Médian – Général	1375 €	1400 €	1400 €	1400 €
Médian – Hommes	1500 €	1548 €	1500 €	1600 €
Médian – Femmes	1240 €	1250 €	1222 €	1250 €

Source : Département des Statistiques

Salaires moyen et médian par sexe (2013)

Salaire net	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre
Moyen – Général	1672 €	1714 €	1697 €	1710 €
Moyen – Hommes	1879 €	1921€	1859 €	1856 €

Moyen – Femmes	1482 €	1526 €	1546 €	1576 €
Médian – Général	1400 €	1422 €	1409 €	1426 €
Médian – Hommes	1560 €	1600 €	1518 €	1600 €
Médian – Femmes	1250 €	1259 €	1293 €	1283 €

Source : Département des Statistiques

**Salaire moyen par profession selon la nomenclature andorrane des professions
(CNO) (2011)**

Salaire net moyen	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre
Personnel de direction	3696 €	3407 €	3635 €	3656 €
Techniciens et professions scientifiques et intellectuelles	2777 €	2691 €	2745 €	2985 €
Soutien technique et professionnel	1923 €	1868 €	1858 €	1833 €
Employés administratifs	1474 €	1608 €	1626 €	1567 €
Travailleurs des services de restauration	1613 €	1650 €	1578 €	1569 €
Travailleurs qualifiés des secteurs agricoles et de la pêche	1248 €	1263 €	1246 €	1234 €
Artisans et travailleurs qualifiés	1648 €	1632 €	1673 €	1662 €
Installateurs-monteurs	1457 €	1550 €	1590 €	1523 €
Travailleurs non qualifiés	1182 €	1237 €	1171€	1162 €

Source : Département des Statistiques

**Salaire moyen par profession selon la nomenclature andorrane des professions
(CNO) (2012)**

Salaire net moyen	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre
Personnel de direction	3931 €	3765 €	4012 €	3963 €
Techniciens et professions scientifiques et intellectuelles	3055 €	2974 €	2905 €	2889 €
Soutien technique et professionnel	1822 €	1858 €	1982 €	1986 €
Employés administratifs	1494 €	1549 €	1479 €	1491€
Travailleurs des services de restauration	1591€	1512 €	1550 €	1541€
Travailleurs qualifiés des secteurs agricoles et de la pêche	1220 €	1248 €	1253 €	1286 €
Artisans et travailleurs qualifiés	1672 €	1681€	1714 €	1701€
Installateurs-monteurs	1496 €	1448 €	1502 €	1508 €
Travailleurs non qualifiés	1151€	1205 €	1229 €	1214 €

Source : Département des Statistiques

**Salaire moyen par profession selon la nomenclature andorrane des professions
(CNO) (2013)**

Salaire net moyen	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre
--------------------------	----------------------	---------------------	---------------------	---------------------

Personnel de direction	3871 €	3765 €	3565 €	3474 €
Techniciens et professions scientifiques et intellectuelles	3151 €	3113 €	3044 €	2799 €
Soutien technique et professionnel	1980 €	1971€	2153 €	2148 €
Employés administratifs	1496 €	1509 €	1479 €	1448 €
Travailleurs des services de restauration	1450 €	1660 €	1687 €	1723 €
Travailleurs qualifiés des secteurs agricoles et de la pêche	1261€	1268 €	1289 €	1289 €
Artisans et travailleurs qualifiés	1710 €	1684 €	1572 €	1584 €
Installateurs-monteurs	1488 €	1540 €	1461€	1602 €
Travailleurs non qualifiés	1176 €	1202 €	1230 €	1293 €

Source : Département des Statistiques

Salaire médian par profession selon la nomenclature andorrane des professions (CNO) (2011)

Salaire net médian	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre
Personnel de direction	3200 €	3015 €	3200 €	3200 €
Techniciens et professions scientifiques et intellectuelles	2417 €	2500 €	2400 €	2582 €
Soutien technique et professionnel	1825 €	1725 €	1700 €	1700 €

Employés administratifs	1375 €	1450 €	1331€	1400 €
Travailleurs des services de restauration	1403 €	1455 €	1474 €	1486 €
Travailleurs qualifiés des secteurs agricoles et de la pêche	1148 €	1200 €	1150 €	1167 €
Artisans et travailleurs qualifiés	1600 €	1600 €	1600 €	1600 €
Installateurs-monteurs	1400 €	1500 €	1500 €	1490 €
Travailleurs non qualifiés	1167 €	1150 €	1096 €	1100 €

Source : Département des Statistiques

Salaires médians par profession selon la nomenclature andorrane des professions (CNO) (2012)

Salaires nets moyens	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre
Personnel de direction	3300 €	3232 €	3600 €	3750 €
Techniciens et professions scientifiques et intellectuelles	2627 €	2523 €	2450 €	2300 €
Soutien technique et professionnel	1700 €	1743 €	1800 €	1800 €
Employés administratifs	1360 €	1400 €	1339 €	1400 €
Travailleurs des services de restauration	1500 €	1400 €	1481€	1420 €
Travailleurs qualifiés des	1125 €	1125 €	1129 €	1160 €

secteurs agricoles et de la pêche				
Artisans et travailleurs qualifiés	1600 €	1600 €	1675 €	1650 €
Installateurs-monteurs	1480 €	1400 €	1460 €	1508 €
Travailleurs non qualifiés	1100 €	1100 €	1100 €	1100 €

Source : Département des Statistiques

Salaire médian par profession selon la nomenclature andorrane des professions (CNO) (2013)

Salaire net moyen	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre
Personnel de direction	3600 €	3200 €	3100 €	2875 €
Techniciens et professions scientifiques et intellectuelles	2500 €	2500 €	2670 €	2664 €
Soutien technique et professionnel	1875 €	1875 €	1900 €	1884 €
Employés administratifs	1400 €	1420 €	1400 €	1388 €
Travailleurs des services de restauration	1335 €	1380 €	1390 €	1400 €
Travailleurs qualifiés des secteurs agricoles et de la pêche	1173 €	1175 €	1181€	1200 €
Artisans et travailleurs qualifiés	1600 €	1600 €	1500 €	1500 €
Installateurs-monteurs	1443 €	1511€	1500 €	1511€

Travailleurs non qualifiés	1100 €	1111€	1120 €	1120 €
----------------------------	--------	-------	--------	--------

Source : Département des Statistiques

Les données de 2014 sont en cours de révision.