



31/10/2013

RAP/RCha/AND/2(2014)

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE**

7e rapport national sur l'application de la  
Charte sociale européenne

soumis par

**LE GOUVERNEMENT DE L'ANDORRE**

(Articles 2, 4, 5 et 26  
pour la période 01/01/2009 – 31/12/2012)

---

Rapport enregistré par le Secrétariat le 31 octobre 2013

**CYCLE 2014**



Deuxième rapport de suivi sur les **articles 2, 4, 5 et 26 de la Charte sociale européenne (révisée)**, au cours de la période de référence comprise entre le 1er janvier 2009 et le 31 décembre 2012, suivant les précisions du Digest de Jurisprudence du Comité Européen des Droits Sociaux du 01-09-08 et le formulaire du 26 mars 2008.

Octobre 2013

## **TABLE DES MATIÈRES**

### **I.- CADRE JURIDIQUE GÉNÉRAL**

**Antécédents historiques**

**Réglementation en vigueur au cours de la période de référence du rapport: du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2012.**

**Contrôle administratif, infractions et sanctions, et critère de la jurisprudence nationale sur les droits régulés dans le groupe thématique “Droits du travail” de la Charte sociale.**

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

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

***Article 2, paragraphe 1***

***Article 2, paragraphe 2***

***Article 2, paragraphe 3***

***Article 2, paragraphe 4***

**I.- Evolution de la réglementation jusqu'à l'incorporation des principes généraux de la prévention et élimination des risques au travail.**

**II.- Sur le temps de repos supplémentaire afin de compenser la fatigue et maintenir l'attention des travailleurs exerçant des travaux dangereux.**

***Article 2, paragraphe 5***

***Article 2, paragraphe 6***

***Article 2, paragraphe 7***

***Article 4. Droit à une rémunération équitable***

***Article 4, paragraphe 1***

**I.- Réglementation du travail**

**II.- Salaires fixés par le Gouvernement**

**III.- Retenues sur le salaire brut**

**IV.- Tableau comparatif entre le salaire minimum interprofessionnel et le salaire moyen global**

**V.- Renseignements sur les allocations sociales**

## **VI.- Protection juridictionnelle**

### ***Article 4, paragraphe 2***

### ***Article 4, paragraphe 3***

#### **I. Régulation expresse du principe de l'égalité salariale**

**II.- Principe de l'égalité salariale expressément prévu par la Loi dans tous les aspects de la rémunération.**

#### **III.- Autres mesures pour assurer l'effectivité du droit à un salaire égal**

#### **IV.- Garanties judiciaires du principe d'égalité de rémunération.**

**1. Le droit à l'égalité de rémunération est un droit impératif absolu**

**2. Mesures de réparation satisfaisante pour les victimes et mesures dissuasives pour les entreprises**

**3. Jurisprudence**

#### **V.- Législation pénale**

**1. De l'inversion de la charge de la preuve en faveur du plaignant dans les litiges en matière de discrimination**

**2. Des méthodes de classification et de comparaison et autres mesures adoptées afin de garantir l'égalité de rémunération**

### ***Article 4, paragraphe 4***

#### **I.- Contrats à durée indéterminée**

#### **II.- Cessation de l'emploi dans les contrats à durée déterminée ou à la tâche**

#### **III. Cessation de l'emploi en cas de faillite**

#### **IV.- Cessation de l'emploi pendant la période d'essai**

#### **V. Cessation de l'emploi pour cause de décès ou incapacité de l'employeur (personne physique)**

#### **VI. Cessation de l'emploi pour cause fortuite ou force majeure**

#### **VII. Licenciement pour faute très grave (licenciement disciplinaire)**

### ***Article 4, paragraphe 5***

**a) Retenues sur les salaires prévus dans la réglementation**

**b) Réclamations découlant de la relation de travail**

**c) Contrôle administratif : infractions et sanctions prévues**

## **Article 5 - Droit syndical**

**Législation en vigueur au cours de la période de référence**

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

### **Article 26, paragraphe 1**

#### **I.- La réglementation générale protège efficacement la victime du harcèlement**

1.- Principe de non-discrimination et droits du travailleur au respect de sa dignité, de son intégrité physique et morale, de son développement en tant que personne et de son intimité.

2.- Sur la portée des obligations de l'entreprise

3.- Mesures réparatrices pour la victime et suffisamment dissuasives pour le harceleur

4.- Infractions et sanctions administratives

#### **II.- La réglementation définit la violation des droits du travail et le harcèlement**

#### **III.- Typification du harcèlement sexuel dans la norme pénale**

#### **IV.- Le principe *pro operario* dans les preuves**

### **Paragraphe 2. Article 26 - Droit à la dignité au travail**

#### **La typification du harcèlement moral dans la norme pénale**

## **ANNEXES**

**Annexe 1.** Allocations sociales Gouvernement d'Andorre 2007-2011.

**Annexe 2.** Arrêt de la Salle Civile du Tribunal Supérieur de la Justice, du 15 novembre 2012. (Référence TSJC-112/12).

**Annexe 3.** Arrêt de la Salle Civile du Tribunal Supérieur de la Justice, du 23 décembre 2012 (référence TSJC-193/10).

**Annexe 4.** Tableaux comparatifs préparés par le Département des Statistiques du Gouvernement d'Andorre sur les salaires selon le sexe.

**Annexe 5.** Arrêt de la *Batllia* —section civile— du 29-05-06 dictée dans le dossier judiciaire de la procédure civile B-0562-1/2004 et résolution du Ministère de la Justice et de l'Intérieur du 09-08-04, dictée dans le dossier disciplinaire n° SIT-J49/04.

**Annexe 6.-** Arrêt de la Salle Civile du Tribunal Supérieur de la Justice n° 106/12, du 13 septembre 2012.

## **I.- CADRE JURIDIQUE GÉNÉRAL**

### **Antécédents historiques**

- Le Décret sur le Contrat de Travail du 15 janvier 1974, des Délégués Permanents, fut la première norme régulant les conditions dans lesquelles les relations de travail devaient se développer.

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

Le *Titre XI sur les Conditions de sécurité et hygiène au travail* est le seul à être resté en vigueur en attendant la réforme législative initiée et qui a abouti à l'approbation de la *Loi 34/2008, du 18 décembre, sur la sécurité et la santé au travail*.

### **Réglementation en vigueur au cours de la période de référence du rapport: du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2012.**

La réglementation détaillée ci-dessous était appliquée sur tout le territoire de la Principauté d'Andorre, dans tous les secteurs d'activités et pour toutes les personnes incluses dans son champ d'application, sans aucun type d'exception pour des raisons de nationalité du salarié ou de durée du contrat.

-La Loi 8/2003, du 12 juin, sur le contrat de travail, fut la première norme approuvée parmi l'ensemble des projets sur lesquels le Gouvernement [andorran] a fondé la réforme de la réglementation du travail.

La Loi citée ci-dessus a abrogé le *Décret des Délégués Permanents sur le Contrat de Travail et le Règlement du Travail*, sauf le Titre XI qui régulaient les *Conditions de sécurité et d'hygiène au travail* qui est resté en vigueur pendant toute la période de référence, et qui, actuellement, a aussi été abrogé par l'entrée en vigueur de la *Loi 34/2008, du 18 décembre, sur la sécurité et la santé au travail*, le 21 avril 2009.

La *Loi sur le Contrat de Travail* a régulé les conditions minimales dans lesquelles devaient se développer les relations de travail individuelles et elle a signifié, sans aucun doute, un événement important dans le développement législatif: elle a représenté une amélioration substantielle étant donné qu'elle a incorporé les dispositions recommandées par la pratique et l'expérience afin d'éviter des situations conflictuelles. Elle a adapté la réglementation à la réalité socioéconomique et de l'emploi dans la Principauté d'Andorre et, en même temps, à la Charte sociale européenne. La loi a également fourni à l'Administration des mécanismes de contrôle pour qu'elle puisse être plus efficace en ce qui concerne le contrôle des entreprises qui ne respectent pas la réglementation.

L'esprit qui a inspiré la rédaction de la loi a toujours été l'amélioration des conditions de travail existantes.

La *Loi 8/2003, du 12 juin, sur le contrat de travail*, est restée en vigueur du 16 janvier 2004 au 21 avril 2009, date à laquelle la *Loi 35/2008, du 18 décembre, sur le Code des Relations de Travail* est entrée en vigueur.

*Loi de création du Service d'Inspection du Travail du 24 juillet 1984.* Elle régule le fonctionnement et les compétences relevant du service des inspections dans le but de contrôler le respect de la réglementation du travail par le biais des inspections qui peuvent être effectuées d'office ou à la suite de plaintes. La Loi établit que l'Inspection du Travail doit avoir accès aux établissements de travail, sans aucun avertissement préalable, et qu'elle a le droit de consulter toute la documentation concernant le travail. Le Service d'Inspection du Travail peut décider d'arrêter les travaux immédiatement si elle considère qu'il y a des risques de dangers graves et imminents, selon les articles retranscrits ci-dessous:

Les articles 165 et 159.5 de la Loi 35/2008, du 18 décembre, sur le Code des relations de travail, stipulent que les procès-verbaux dressés par le Service d'Inspection du Travail lors des inspections effectuées bénéficient de la présomption d'exactitude, sauf preuve du contraire. Ils typifient comme une infraction très grave l'empêchement de l'entreprise face à l'action du Service d'Inspection du Travail, si elle refuse l'entrée sur le lieu de travail, si elle falsifie la documentation ou si elle réalise des actions comparables.

*"Article 159*

***Infractions très graves***

*Les infractions suivantes sont considérées comme étant très graves:*

*(...)*

*5. Obstruer l'action du Service d'Inspection du Travail en refusant l'entrée sur le lieu de travail, en ne fournissant pas ou en falsifiant la documentation requise ou en réalisant d'autres actions comparables. (...)"*

*"Article 165*

***Service d'Inspection du Travail***

*Le Gouvernement, moyennant le Service d'Inspection du Travail, est chargé de contrôler le respect de la réglementation du travail.*

*Le Service d'Inspection du Travail, d'office ou sur la requête d'une partie, visite les lieux de travail, examine la documentation concernant le travail et dresse un procès-verbal de la visite effectuée.*

*Les procès-verbaux dressés par le Service d'Inspection du Travail lors des inspections effectuées bénéficient de la présomption d'exactitude, sauf preuve du contraire. (...)"*

*Le Calendrier des jours fériés légaux.* Le calendrier fixe 18 jours fériés. Chaque année, le Gouvernement fixe les 14 jours fériés obligatoires, payés et non récupérables au niveau national et chaque *Comú* [autorité



locale] fixe les jours fériés de sa Paroisse [municipalité], jusqu'à un maximum de 4 jours fériés.

"DÉCRET d'établissement du calendrier des fêtes légales pour l'année 2012:

*Article 1 Pour les secteurs de la construction, les industries en général, les bureaux, les établissements bancaires, les salons de coiffure, le transport et la distribution de marchandises et les services qui ne sont pas directement liés au tourisme, les dates suivantes sont des jours fériés obligatoires, payés et non-récupérables:*

*Janvier*

*1 Jour de l'An (dimanche)*

*6 La fête des rois ou épiphanie (vendredi)*

*Février*

*20 Carnaval (lundi)*

*Mars*

*14 Jour de la Constitution (mercredi)*

*Avril*

*6 Vendredi saint (vendredi)*

*9 Lundi de Pâques (lundi)*

*Mai*

*1 Fête du travail (mardi)*

*28 Lundi de Pentecôte (lundi)*

*Août*

*15 L'Assomption (mercredi)*

*Septembre*

*8 Notre Dame de Meritxell [Fête nationale] (samedi)*

*Novembre*

*1 La Toussaint (jeudi)*

*Décembre*

*8 Immaculée Conception (samedi)*

*25 Noël (mardi)*

*26 Saint-Étienne (mercredi)*

*Article 2. Les travailleurs des autres secteurs directement liés au tourisme bénéficieront de la même quantité de jours fériés, payés et non-récupérables, mais, en raison des particularités du secteur, les jours fériés peuvent être reportés à n'importe quel autre jour, par le biais d'un accord entre les parties, à l'exception des jours fériés suivants:*

*1er janvier (Jour de l'An)*

*14 mars (Fête de la Constitution)*

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

*25 décembre (Noël)*

*Si, au cours de ces quatre dates et afin de répondre à des besoins du secteur, le travailleur salarié prête ses services à l'entreprise, conformément aux dispositions légales en vigueur, le patron doit compenser cette activité en déplaçant le jour férié sur un autre jour, tout en donnant aussi à l'employé un autre jour férié supplémentaire payé.*

*Au cas où les jours fériés du calendrier légal travaillés par les salariés ne puissent pas être compensés par d'autres jours de congé supplémentaires, ils doivent être payés en tant que jours de travail effectif, c'est à dire, selon le salaire type de l'heure ordinaire, en tenant compte du fait que celui-ci est une huitième partie de la rémunération convenue par la journée légale de travail de huit heures, et non pas [payés] comme des jours calendaires.*

*Le travailleur qui s'absentera de son travail sans raison justifiée ou sans autorisation de l'entrepreneur pendant le jour précédent et le jour postérieur au jour férié n'aura pas droit à ce que ce jour-là lui soit payé.*

*Article 3. En outre, les jours fixés par les 'Comuns' des paroisses, jusqu'à un maximum de quatre jours, sont aussi des jours fériés obligatoires, payés et non récupérables.*

*Dans les paroisses où il y a des 'quarts' [sous-division territoriale de la paroisse] il est entendu que les quatre jours incluent les jours spécifiques de chaque 'quart', ainsi que les jours communs à toute la paroisse.*

*Chaque 'comú' doit publier dans le Journal Officiel de la Principauté d'Andorre les jours fériés obligatoires, payés et non récupérables de la paroisse.*

*Les jours fériés de la paroisse sont obligatoires, payés et non récupérables, d'après les dispositions des articles 1 et 2.*

*Article 4 Quand le jour férié coïncide avec la journée habituelle de repos hebdomadaire de l'employé, ce dernier n'a pas le droit à une rémunération supplémentaire.*

*Il est interdit de déplacer la journée habituelle de repos hebdomadaire pour qu'elle coïncide avec le jour férié du calendrier légal.*

*Article 5 Dans les secteurs compris à l'article 2, les jours fériés reportables doivent être reportés à un jour différent de la journée habituelle de repos hebdomadaire de l'employé, sauf quand ce jour férié correspond à la journée de repos hebdomadaire.*

*Article 6. Dans les secteurs qui ont pour habitude de rémunérer par heures, les jours fériés doivent être payés d'après le nombre d'heures ordinaires qui auraient dû être travaillées ce jour-là.*

*Ceci est rendu public pour connaissance générale.*

*Andorre-la-Vieille, le 26 octobre 2011".*

## - Loi 9/2005, du 21 février, loi qualifiée du Code pénal

### "Titre XIII. Délit contre les droits des travailleurs

#### *Article 249 Conditions dégradantes ou dangereuses de travail*

*Celui qui impose, avec abus de vulnérabilité ou de nécessité, des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine ou dangereuses pour la santé, doit être puni avec une peine de prison allant jusqu'à deux ans et une période d'inhabilité pour l'exercice de sa profession ou de son poste allant jusqu'à six ans. Si les conditions dégradantes ou dangereuses s'imposent à des mineurs, les peines doivent être fixées dans la moitié supérieure de ces intervalles.*

#### *Article 250 Conditions abusives de travail*

*Celui qui, moyennant la tromperie ou l'abus de nécessité, impose aux travailleurs qui sont à son service des conditions de travail ou de sécurité qui portent atteinte, suppriment ou restreignent les droits qui sont par ailleurs reconnus par des dispositions légales spéciales ou une réglementation de nature générale, ou celui qui maintient ses employés dans les conditions citées ci-dessus, doit être puni avec une peine de détention et d'inhabilité pour l'exercice de sa profession ou de son poste allant jusqu'à trois ans.*

*Celui qui mène à terme les conduites décrites ci-dessus avec violence ou intimidation doit être puni avec peine de prison allant de trois mois à trois ans et avec une peine d'inhabilité pour l'exercice de sa profession ou de son poste allant jusqu'à six ans.*

#### *Article 251 Omission de mesures de sécurité au travail*

*Celui qui, tout en y étant obligé par la réglementation, enfreignant les normes de sécurité au travail, ne fournit pas les moyens nécessaires pour que les travailleurs développent leur activité avec les mesures de sécurité et d'hygiène appropriées, de façon à ce leur vie, leur santé ou leur intégrité physique puisse être mises en grave danger, doit être puni avec une peine de prison allant jusqu'à deux ans ou une amende allant jusqu'à 30.000 euros, ainsi que l'inhabilité pour l'exercice de sa profession ou de son poste allant jusqu'à six ans.*

#### *Article 252 Traite des personnes à des fins d'exploitation au travail*

*1. Celui qui, ayant un but lucratif, promeut ou intervient dans le recrutement ou le transport d'immigrés clandestins en transit à travers la Principauté d'Andorre ou ayant comme origine ou destination la Principauté d'Andorre, doit être puni avec une peine de prison allant de trois mois à trois ans et une amende allant jusqu'à 60.000 euros, sans préjudice des responsabilités pénales qu'il peut encourir s'il commet d'autres délits.*

*2. Celui qui mène à terme ces conduites en combinaison avec d'autres circonstances doit être puni avec une peine de prison allant de deux à cinq ans et une amende allant jusqu'à 180.000 euros. Les circonstances sont les suivantes:*

*Lorsque la personne appartient à une organisation qui se consacre, entre autres, de façon temporaire ou permanente, à cette activité, ou lorsqu'elle agit en rapport avec cette activité.*

*Lorsque la personne utilise la tromperie.*

*Lorsque la personne utilise la violence ou l'intimidation.*

*Lorsque la personne met en danger la vie, ou génère un risque grave pour la santé ou l'intégrité physique des victimes.*

*Lorsque les victimes ont moins de dix-huit ans ou si elles sont déficientes.*

*3. La peine privative de liberté qui correspond aux points 1 et 2 de cet article doit être imposée dans sa moitié supérieure, respectivement, à la personne qui mène à terme les conduites prévues dans l'un des points cités, dans l'une des circonstances suivantes:*

*Si la personne est fonctionnaire et agit pendant l'exercice de ses fonctions. Dans ce cas-là, mis à part les peines prévues ci-dessus, il faudra également imposer une peine d'inhabilité pour l'exercice dans la fonction publique allant jusqu'à huit ans.*

*Si la personne est celui qui dirige, l'administrateur ou le responsable de l'organisation criminelle”.*

#### *Article 338 Discrimination*

*1. Une discrimination est commise lorsqu'une personne, pour des raisons discriminatoires, refuse la vente ou la location d'un bien ou d'un service ou lorsqu'elle assujettit la vente ou la location d'un bien ou d'un service à des conditions particulières. La discrimination peut être commise à l'égard d'une personne morale lorsque la raison de la discrimination concerne l'un de ses dirigeants ou l'un de ses membres.*

*Une discrimination est commise aussi lorsqu'une personne, pour des raisons discriminatoires, refuse d'employer quelqu'un, effectue un licenciement ou lui impose une*

*sanction disciplinaire ou introduit des différences dans les salaires, les conditions de travail ou le développement des carrières professionnelles.*

*Malgré ce qui est dit au paragraphe précédent, il n'y a pas de discrimination lors de la prise en considération de l'état de santé en matière d'assurance vie, de risques concernant l'intégrité physique des personnes ou de l'incapacité pour travailler ou d'une invalidité, ou en matière d'emploi lorsque la non-idonéité physique pour travailler est constatée par un médecin.*

*2. Il y aura discrimination, à l'égard d'une personne physique, lors de la prise en considération de sa naissance, de son origine ou de son appartenance nationale ou ethnique, de son sexe, de sa religion, de son opinion philosophique, politique ou syndicale ou de n'importe quelle autre situation personnelle ou sociale, comme par exemple son handicap physique ou mental, son mode de vie, ses coutumes ou son orientation sexuelle.*

*3. La personne qui commet une discrimination doit être punie avec une peine d'arrêt et d'inhabilité pour l'exercice de sa profession ou de son poste allant jusqu'à trois ans.*

*4. L'autorité ou le fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions et pour des raisons de discrimination, refuse de prêter un service public ou d'octroyer un droit ou un avantage accordé par la loi, ou si elle fait obstacle à l'octroi de ce droit ou avantage ou en provoque la révocation, doit être puni(e) avec une peine de prison allant jusqu'à un an et l'inhabilité de l'exercice dans la fonction publique allant jusqu'à trois ans.*

### *Loi Qualifiée des Associations du 29 décembre 2000*

Dans le processus législatif du développement du droit syndical reconnu par la Constitution, nous relevons la *Loi qualifiée des associations, du 29 décembre 2000*, qui a régulé de manière transitoire la constitution de syndicats en attendant la promulgation d'une législation spécifique en matière d'associations entrepreneuriales, professionnelles et syndicales.

La deuxième Disposition additionnelle de la *Loi Qualifiée des Associations du 29 décembre 2000*, régle la création d'organisations syndicales pendant la période de référence.

*“Deuxième disposition additionnelle*

*Associations entrepreneuriales, professionnelles et syndicales*

*Jusqu'à ce qu'une législation spécifique ne soit adoptée pour mettre en application les dispositions de l'article 18 de la Constitution, les statuts des associations entrepreneuriales, professionnelles et syndicales qui sont constituées doivent garantir, tel qu'il est prévu à l'article de référence, leur autonomie organisationnelle et fonctionnelle par rapport aux organismes étrangers et internationaux analogues, sans préjudice du fait qu'elles puissent maintenir avec ces organismes les relations correspondantes”.*

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

*Ce décret propose une liste uniforme des professions, adaptée à la Principauté d'Andorre, ainsi qu'un système unique de classification de toutes les professions*

existantes. Ce système permet de promouvoir un langage commun de classification des professions, pouvant être utilisé pour le recrutement, l'élaboration de statistiques et, au niveau national et international, dans les offres d'emploi et les comparaisons de statistiques.

En décembre 2008, trois lois importantes ont été approuvées et sont entrées en vigueur le 21 avril 2009 constituant, par conséquent, le cadre légal applicable pendant presque toute la période de référence. Cet alinéa contient une brève synthèse de ces trois lois qui seront plus largement détaillées au cours de ce rapport.

Loi 33/2008, du 18 décembre, Loi qualifiée sur la liberté syndicale.

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

La *Loi qualifiée des associations*, du 29 décembre 2000, en vertu de la prévision contenue dans la disposition additionnelle, dans l'attente de l'adoption d'une législation spécifique pour mettre en application les dispositions de l'article 18 de la Constitution, régule la constitution des associations syndicales. Cependant, au fur et à mesure que des organisations syndicales ont été créées, il s'est avéré nécessaire de créer une loi qui, sans limiter le droit de liberté syndicale, vienne préciser le contenu afin de fournir un régime juridique aux organisations syndicales.

En synthèse, la "*Loi qualifiée sur la liberté syndicale*":

- Définit et régule le contenu du droit de liberté syndicale.
- Délimite les sujets actifs de ce droit, c'est à dire, les travailleurs titulaires du droit dont il est question dans cette Loi.
- Régule les droits des organisations syndicales.
- Établit les conditions requises pour la constitution des syndicats.
- Fixe le contenu minimum de ses statuts.
- Crée le Registre d'organisations syndicales.
- Définit les responsabilités des organisations syndicales.
- Régule la représentativité syndicale, dans ses deux aspects de représentativité générale et spéciale, suivant si son pourcentage de délégués fait référence à l'ensemble des entreprises de la Principauté ou à une branche précise de l'activité.
- Définit les droits des représentants syndicaux et des affiliés aux syndicats dans le contexte du lieu de travail, parmi lesquels figure celui de récolter les cotisations des affiliés comme une voie de financement fondamentale de l'organisation syndicale, sans préjudice du fait que l'État puisse garantir aux syndicats considérés comme étant les plus représentatifs, le droit d'utiliser et de jouir d'un siège pour exercer leurs fonctions.
- Régule d'autres aspects importants comme l'interdiction de la discrimination pour des raisons d'appartenance à une organisation syndicale d'après les

dispositions de la Convention 98 de l'Organisation Internationale du Travail et la tutelle juridictionnelle des droits définis dans cette Loi.

*Loi 34/2008, du 18 décembre, sur la sécurité et la santé au travail.*

Cette loi intègre tous les principes de prévention fixés par la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989, qui établit la contribution des employeurs et des travailleurs à leur propre protection et les principes généraux de prévention. L'objet de la Loi est la prévention des risques pour la sécurité et la santé au travail, moyennant la planification de l'activité préventive dès le début du projet entrepreneurial, avec une évaluation initiale des risques propres au travail et une mise à jour régulière de cette évaluation en cas de changement de circonstances, ce qui devrait aboutir à l'adoption des mesures de sécurité appropriées selon la nature des risques détectés. Dans le but d'améliorer l'efficacité de la prévention, le projet exige aussi l'implication et la prise de conscience des travailleurs moyennant l'information et la formation sur la portée réelle des risques et des mesures qu'ils doivent adopter pour les prévenir et les éviter, suivant les caractéristiques de chaque lieu de travail et des travailleurs impliqués.

La Loi reprend les principes généraux de protection qui existent dans la plupart des Etats européens, ce qui en matière de prévention de risques met notre Etat sur un pied d'égalité par rapport aux standards de nos pays voisins.

Elle est configurée comme un cadre minimum applicable à tout le territoire national et à toutes les personnes incluses dans son domaine d'application, sans aucune discrimination pour des raisons de nationalité ou de type de contrat. Elle établit les critères qui structurent toute la norme réglementaire adressée aux domaines ou aux secteurs d'activité concrets pour lesquels, pour des raisons de risque, une action règlementaire spécifique est recommandée.

Elle fournit des mécanismes de contrôle pour que l'Administration puisse être plus efficace en ce qui concerne le contrôle des entreprises qui pourraient enfreindre la réglementation. Elle régule également, de façon précise, le régime des infractions et des sanctions puisqu'elle typifie les infractions et les sanctions, tout en établissant leurs critères de gradation de manière exhaustive.

*Loi 35/2008, du 18 décembre, sur le Code des Relations de Travail.*

a) Elle régule les conditions minimales dans lesquelles la relation de travail doit se développer. Elle conserve pratiquement tous les articles de la loi sur le contrat de travail et régule la liberté et l'autonomie des parties dans les relations de travail, dans un cadre de droit nécessaire ou de conditions minimales dans lesquels la relation de travail doit se développer, au bénéfice de la sécurité juridique des parties contractantes. Elle modifie certains aspects de la loi sur le contrat de

travail, tout en régulant de nouveaux aspects afin d'adapter la réglementation à la réalité socioéconomique et de l'emploi dans la Principauté d'Andorre.

b) Pour la première fois, les droits de représentation collective et de réunion des travailleurs dans l'entreprise sont régulés. Les conventions et les accords collectifs de travail ainsi que les conventions et les accords collectifs d'entreprise permettront que les sociétés de la Principauté suivent la tendance des aménagements du travail chez les pays voisins. En effet, face à l'impossibilité de réguler les spécificités propres à chaque activité économique, l'Andorre tend vers une législation du travail générale, qui fixe des critères minimums qui doivent être obligatoirement respectés, tout en laissant une marge de manœuvre pour que les acteurs sociaux —entrepreneurs et travailleurs— puissent travailler la négociation de l'amélioration des conditions de travail.

Le *Code des relations de travail* définit les cas de figure, les mécanismes, les compétences, les garanties, les formalités et les démarches à suivre qui doivent permettre aux entreprises et aux travailleurs d'atteindre des accords qui encourageront le progrès social et économique de toutes les parties impliquées.

c) La loi fournit des mécanismes de contrôle pour que l'Administration puisse être plus efficace en ce qui concerne le contrôle des entreprises qui pourraient enfreindre la réglementation sur les conditions minimales de travail ou qui ne respecteraient pas les droits des délégués du personnel dans les termes établis par la Loi. Elle régule le régime des infractions et des sanctions de façon très précise étant donné qu'elle typifie les infractions et les sanctions et établit leurs critères de classement de manière exhaustive.

### **Contrôle administratif, infractions et sanctions, et critère de la jurisprudence nationale sur les droits régulés dans le groupe thématique "Droits du travail" de la Charte sociale**

#### **a) Contrôle administratif**

La *Loi de création du Service d'Inspection du Travail* et l'article 165 du Code des relations de travail régulent le fait que le contrôle administratif du respect de la réglementation du travail sera mené à terme moyennant le Service d'Inspection du Travail.

#### **b) Infractions et sanctions**

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

***"Titre VI. Régime des sanctions  
Premier chapitre. Infractions des employeurs***

*Article 155*

### **Nature**

*Les infractions de travail sont les actions et les omissions, volontaires ou imprudentes, contraires aux normes légales ou réglementaires, typifiées et sanctionnées par ce Code et la législation en vigueur en matière de travail.*

*Les infractions de l'entreprise en matière de sécurité et de santé au travail et d'immigration restent exclues de ce Code et sont régies par leur réglementation spécifique.*

### **Article 156**

#### **Garanties**

*1. Personne ne peut être sanctionné pour des infractions qui ne constituent pas une infraction administrative lorsqu'elles ont lieu.*

*2. La norme qui sanctionne n'est pas applicable à des hypothèses qui n'y sont pas comprises expressément.*

*3. Le même fait ne peut être sanctionné plus d'une fois.*

*4. Une sanction n'étant pas prévue par une loi antérieure à la commission de l'infraction ne peut en aucun cas être imposée.*

*5. Une sanction ne peut être exécutée si ce n'est en vertu d'une résolution ferme dictée, suivant la procédure légale, par l'organisme compétent.*

### **Article 157**

#### **Infractions légères**

*Les infractions légères:*

*1. Ne pas exposer la planification des horaires dans un endroit visible du lieu de travail.*

*2. Ne pas mettre ponctuellement à disposition de l'employé le bulletin de salaire.*

*3. Le manque d'observations notées ou de signatures dans le document de comptabilisation des heures cité à l'article 63.*

*4. Toute autre infraction relevant des obligations purement formelles ou documentaires et qui ne soit pas typifiée comme une infraction grave ou très grave.*

### **Article 158**

#### **Infractions graves**

*Les infractions graves sont:*

*1. Ne pas respecter les formalités prévues légalement ou falsifier les observations notées ou les signatures dans le document de comptabilisation des heures cité à l'article 63.*

*2. Ne pas rendre officiel le contrat de travail par écrit, lorsque cette condition requise est exigible ou lorsque l'employé le demande.*

*3. Le manque de ponctualité dans le paiement total ou partiel du salaire ou du solde de tout compte.*

*4. Ne pas noter dans le bulletin de paie les montants réellement perçus.*

*5. Ne pas respecter les obligations établies en ce qui concerne les démarches à faire pour préparer les reçus pour solde de tout compte.*

*6. Ne pas respecter les normes et les limites légales ou accordées en matière de journée de travail, travail nocturne, heures supplémentaires, repos, vacances, permis et, en général, le temps de travail auquel le neuvième chapitre du titre II fait référence.*

*7. La modification par l'employeur, de manière unilatérale, des conditions substantielles de travail.*

*8. Ne pas respecter les normes sur les modalités contractuelles, que ce soit moyennant l'utilisation de contrats frauduleux ou avec des personnes, des fins, conditions et horaires qui diffèrent de ce qui est prévu légalement.*

*9. Établir des conditions de travail en deçà des conditions reconnues légalement ou par convention, ainsi que les actes ou les omissions qui soient contraires aux droits des travailleurs.*

*10. Ne pas respecter les normes sur le travail des mineurs prévues dans ce Code.*



11. Ne pas respecter la réglementation sur le contrat d'apprentissage, que ce soit moyennant son utilisation frauduleuse ou avec des personnes, fins, conditions et horaires qui diffèrent de ce qui est prévu légalement.

12. Agir de façon irrégulière en ce qui concerne le régime de contributions à la Caisse Andorrane de Sécurité Sociale, sauf si cet organisme a déjà initié un dossier de sanction pour les mêmes faits.

13. La récidive spécifique d'une infraction légère.

14. Ne pas respecter les droits d'information, audience et consultation des délégués du personnel dans les termes établis par la loi ou par convention.

15. Ne pas respecter les droits des délégués du personnel ou des travailleurs qui participent aux processus de négociation collective, en matière d'heures payées pour le développement de leur activité dans les termes établis par la loi ou par convention.

#### Article 159

##### **Infractions très graves**

Les infractions très graves sont:

1. L'absence de paiement et les retards répétés pour ce qui est du paiement partiel ou total du salaire dû.

2. Commettre des actes contraires au respect à l'intimité et à la dignité des travailleurs.

3. Les décisions unilatérales de l'entreprise qui impliquent une discrimination en matière de rémunération, formation, promotion et autres conditions de travail, pour des raisons de naissance, race, sexe, orientation sexuelle, origine, religion, opinion ou toute autre condition personnelle ou sociale, ou du fait d'être délégué du personnel.

4. Ne pas donner une occupation effective au travailleur.

5. Empêcher l'action du Service d'Inspection du Travail en lui refusant l'accès aux lieux de travail, en ne fournissant pas ou en falsifiant la documentation requise ou en réalisant d'autres actions équivalentes.

6. La récidive spécifique d'une infraction grave.

7. Les actions ou omissions qui empêchent le droit de réunion des travailleurs et de leurs représentants dans les termes qui sont établis par la loi ou par convention.

8. Ne pas respecter les devoirs matériels de collaboration imposés à l'entreprise par les normes régulatrices des processus électoraux pour les délégués du personnel.

#### Article 160

##### **Récidive**

L'on considère qu'il y a récidive générique lorsque, au moment de la commission de l'infraction la personne coupable a été condamnée par décision définitive pour une infraction d'une gravité similaire ou pour deux infractions d'une gravité d'un degré inférieur.

L'on considère qu'il y a récidive spécifique lorsque, au moment de la commission de l'infraction, la personne coupable a été condamnée par décision définitive pour une action ou une omission qui constitue la même infraction.

Pour l'appréciation de la récidive générique ou spécifique, seules les sanctions légères imposées au cours de l'année précédente, les sanctions graves imposées au cours des deux années précédentes et des sanctions très graves imposées au cours des trois années précédentes seront prises en compte.

#### Article 161

##### **Délai de prescription**

1. Les infractions légères prescrivent au bout de six mois à compter du jour où cesse l'action ou l'omission qui entraîne une sanction.

2. Les infractions graves prescrivent au bout d'un an à compter du jour où cesse l'action ou l'omission qui entraîne une sanction.

3. Les infractions très graves prescrivent au bout de deux ans à compter du jour où cesse l'action ou l'omission qui entraîne une sanction.

## **Deuxième chapitre. Sanctions**

### **Article 162**

#### **Sanctions**

*Les infractions typifiées dans le chapitre précédent sont sujettes à sanction de la façon suivante:*

*a) Les infractions légères:*

*Au degré minimum, avec une amende de 50 euros à 100 euros.*

*Au degré moyen, avec une amende de 101 euros à 250 euros.*

*Au degré maximum, avec une amende de 251 euros à 500 euros.*

*b) Les infractions graves:*

*Au degré minimum, avec une amende de 501 euros à 1.000 euros.*

*Au degré moyen, avec une amende de 1.001 euros à 2.000 euros.*

*Au degré maximum, avec une amende de 2.001 euros à 3.000 euros.*

*c) Les infractions très graves:*

*Au degré minimum, avec une amende de 3.001 euros à 6.000 euros.*

*Au degré moyen, avec une amende de 6.001 euros à 12.000 euros.*

*Au degré maximum, avec une amende de 12.001 euros à 24.000 euros.*

### **Article 163**

#### **Critères de gradation des sanctions**

*Pour déterminer le montant des sanctions, aux degrés minimum, moyen et maximum, les critères de gradation suivants sont pris en compte:*

*a) La négligence et l'intentionnalité du sujet qui enfreint la norme.*

*b) La fraude ou la connivence.*

*c) La non-observance des avertissements préalables et des requêtes du Service d'Inspection du Travail.*

*d) La récidive générique.*

*e) Le tort causé.*

*f) Le montant de la fraude.*

*g) Les conditions générales de travail dans l'entreprise.*

*h) Les circonstances qui peuvent aggraver ou atténuer la gradation applicable à l'infraction commise.*

### **Article 164**

#### **Délai de prescription**

*Les sanctions pour des infractions légères, graves et très graves prescrivent au bout d'un an à compter de la date de notification de la décision confirmant la sanction définitive.*

## **c) Jurisprudence**

Les principes essentiels du droit du travail, celui de la non-disponibilité des normes impératives et celui du caractère indispensable des droits par les travailleurs, déterminent que la liberté de l'entreprise et du travailleur de convenir des conditions de travail soit subordonnée au respect des conditions minimales établies par la réglementation du travail qui agit en tant que droit nécessaire. Par conséquent tout pacte contraire à la loi sera annulé de plein droit.

La Jurisprudence considère que le caractère impératif du droit devient absolu lorsque les droits qui n'ont pas été respectés font partie de ceux que la Constitution reconnaît dans ses articles. L'initiative privée est limitée non seulement par la réglementation du travail mais aussi par la Constitution. La

Jurisprudence rappelle que l'Administration se doit d'être rigoureuse en ce qui concerne sa tutelle.

En ce sens, le jugement n°. 97-47 du 11 décembre 1987 et protocole n°. AD-068-2/96 de la Salle Administrative du Tribunal Supérieur de la Justice a déclaré que les sanctions imposées au degré maximum respectaient la loi, sur la base des considérations du jugement retranscrit ci-dessous:

*“... que le principe de proportionnalité a été respecté tout en imposant les sanctions les plus élevées, puisque les droits du travailleur qui ont été mésestimés par l'appelant font partie de ceux que la Constitution reconnaît à l'article 29 lorsqu'il est dit que le travailleur a le droit à une limitation raisonnable de la journée de travail, au repos hebdomadaire et aux congés payés.*

*Le fait que ces droits font partie du texte constitutionnel oblige les pouvoirs publics à être rigoureux en ce qui concerne leur tutelle par le biais des pouvoirs que la législation du travail met à leur portée, de façon à ce que, si l'on tient compte de ce qui vient d'être exposé, la législation de la Sécurité Sociale et la réglementation régulatrice des calculs horaires auxquels les résolutions font référence, les sanctions imposées sont considérées comme étant correctes, comme l'est aussi le jugement de la Batllia (Tribunal andorran), qui a déclaré qu'elles étaient conformes à la Loi et que par conséquent elles devaient être appliquées ”*

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

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

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

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

### **Article 2, paragraphe 1**

*Fixer une durée raisonnable du travail quotidien et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent;*

La Loi 35/2008, du 18 décembre, du Code des relations de travail, garantit la durée raisonnable du travail en régulant, dans les articles 54 à 63, tous les aspects liés au temps pendant lequel les travailleurs prêtent leurs services: temps de travail effectif et temps à disposition de l'entreprise, déplacements jusqu'au lieu de travail, journée légale ordinaire; journées spéciales dans les hypothèses où la nature du travail ou du secteur d'activité ne permet pas une distribution uniforme, journées de travail perdues pour des raisons météorologiques, nombre maximum d'heures supplémentaires qui peuvent être travaillées, exigence de l'existence de causes qui justifient le fait de travailler pendant des heures supplémentaires et l'obligation

de les payer avec des augmentations minimales, l'obligation de planifier les horaires et le mécanisme de contrôle des heures réellement travaillées moyennant la planification du travail par heures et le calcul des heures. L'article 165 de la même Loi établit que le Service d'Inspection du Travail sera chargé de mener à terme le contrôle administratif du respect de la réglementation, suivant ce qui est détaillé ci-dessous:

1.- Journée ordinaire de travail.- La Loi 35/2008, du 18 décembre, du Code des relations de travail, établit que la journée légale ordinaire de travail est de 40 heures hebdomadaires de travail effectif pour les travailleurs salariés de toutes les entreprises publiques ou privées, quelle que soit leur nature, mais exclut de cet horaire les directeurs, les gérants et en général les postes de confiance des entreprises, qui par la nature même de leur travail ne peuvent être assujettis à une stricte limitation horaire, ainsi que les personnes employées dans le service domestique, les veilleurs de nuit et le service de conciergerie, dont le domicile est établi sur le lieu de travail.

En ce qui concerne les directeurs, gérants et postes de confiance il faut préciser que la Loi les définit comme les personnes exerçant des fonctions de décision dans le domaine de l'activité de l'entreprise et qui occupent des postes à responsabilité et jouissant d'une certaine autonomie et qui doivent percevoir une rémunération salariale en accord avec les responsabilités qu'elles assument.

En ce qui concerne les exceptions, les personnes employées dans le service domestique, les veilleurs de nuit et le service de conciergerie qui ont leur domicile établi sur le lieu de travail, il convient d'indiquer qu'il s'agit de relations de travail qui pourraient être qualifiées de "spéciales", étant donné qu'elles sont fondées sur la confiance entre l'employeur et l'employé, puisque ce dernier habite sur son lieu de travail et qu'il s'agit en même temps du domicile de l'employeur.

Dans d'autres législations, ces travailleurs ont été exclus de la régulation générale du contrat de travail et il a été prévu pour eux une législation spécifique qui envisage toutes les particularités du secteur. En revanche, en Andorre, le législateur a choisi de les inclure dans la régulation générale des relations de travail, tout en effectuant une exception en ce qui concerne l'horaire quotidien de travail et les obligations de contrôle du temps de travail effectif. En effet, le fait d'habiter sur son lieu de travail implique une permanence sur les lieux qui n'obéit pas au développement d'une activité de travail en vertu du contrat puisqu'il s'agit, en même temps, du domicile du travailleur.

Ces circonstances spéciales impliquent une difficulté pour le patron, qui n'est pas constamment présent, pour contrôler la part du travail effectif et le différencier du temps de repos. Pour cette raison, le législateur a choisi de les exclure des obligations de contrôle, tout en maintenant l'obligation de respecter dans tous les cas le repos minimum et indispensable d'une journée complète par semaine, ainsi que tous les minimums obligatoires prévus par la loi.

### **Journée de travail**

#### **1. Journée légale et ordinaire**

*Dans toutes les entreprises publiques ou privées, quelle que soit leur nature, la journée légale ordinaire de travail pour les travailleurs salariés est de 40 heures hebdomadaires de travail effectif.*

*Dans tous les cas sans exception, le régime de la journée légale ordinaire de travail est entendu sans préjudice de n'importe quelle autre journée plus favorable pour le travailleur, qui puisse être établie par disposition légale ou bien par convention entre l'entreprise et le travailleur.*

*L'entreprise peut ordonner des modifications des horaires de travail pour des raisons techniques, productives ou d'organisation avec un préavis de quinze jours.*

#### **2. Exclusions**

*Sont exclus du régime de journée légale établie, des journées spéciales dans le calcul annuel de l'article 58, des obligations de contrôle fixées par l'article 63 et du régime de repos quotidien de l'article 64:*

*a) Les directeurs ou gérants et, en général, les postes de confiance des entreprises qui, de par la nature de leur travail, ne peuvent être assujettis à une stricte limitation de la journée. Cependant, le repos hebdomadaire minimum d'une journée complète doit être respecté.*

*La loi considère que le personnel de direction ou le poste de confiance sont ceux qui exercent des fonctions de décision dans le domaine de l'activité précise de l'entreprise qui leur est demandée et qui occupent un poste de travail caractérisé par la liberté d'action, la pleine responsabilité et la rémunération.*

*b) Les personnes employées dans le service domestique, les veilleurs de nuit et le service de conciergerie lorsque leur domicile est fixé sur leur lieu de travail; néanmoins, leur repos hebdomadaire minimum d'une journée complète doit être respecté”.*

**2.- Considération de temps de travail effectif.** - D'autres articles, par le biais de leur rédaction, contribuent à préciser le contenu strict de la journée de travail de 40 heures hebdomadaires. En effet, la volonté du législateur de limiter l'extension de la journée de travail ordinaire de 40 heures hebdomadaires est évidente dans la rédaction des articles 54, 55 et 56, qui régulent les situations suivantes comme étant un temps de travail effectif:

- Les interruptions destinées au repos ou aux repas, mais avec l'obligation pour le travailleur de rester sur le lieu de travail, sans avoir la liberté de s'absenter.
- Les interruptions de nature occasionnelle, engendrées par le processus technique de production.
- Le temps de présence qui comporte l'obligation pour le travailleur de rester sur son lieu de travail même si, de façon circonstancielle, il ne réalise aucune tâche.
- Le temps travaillé de façon effective pendant les périodes au cours desquelles le travailleur doit être à la disposition de l'entreprise pour répondre à n'importe quelle éventualité et qui est payé moyennant une prime de disponibilité.
- Les déplacements effectués pour des raisons de travail pendant la journée de travail.

*“Article 54*

### **Temps de travail effectif**

1. On entend par durée du travail le temps de travail effectif. En sont exclus le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, et les pauses consacrées au repos et aux repas, lorsque la personne employée n'est pas obligée de rester sur le lieu de travail et peut disposer librement du temps destiné à cette fin. Les interruptions de nature occasionnelle, connexes au processus technique de production, sont considérées comme travail effectif.

2. Le temps de présence qui comporte l'obligation pour la personne employée de rester sur lieu de travail, même si de façon circonstancielle elle ne réalise aucune tâche, est calculé comme temps de travail effectif.”

“Article 55

### **Temps de travail à disposition de l'entreprise**

1. Le temps utilisé par la personne employée en dehors du lieu de travail à la disposition de l'entreprise, que ce soit moyennant des permanences joignables ou moyennant un autre système, n'est pas considéré comme temps de travail effectif à des fins de calcul de la journée légale de travail.

2. Le temps de disposition doit être convenu expressément, par écrit, dans le contrat et doit être rémunéré avec une prime qui en aucun cas ne peut être inférieure à 25% du salaire fixe convenu pour la journée légale de travail. Cette prime de temps à la disposition de l'entreprise possède, à tous les effets, la considération de salaire variable.

3. Le temps effectivement travaillé pendant la période de travail à la disposition de l'entreprise compte, à tous les effets, comme une journée légale de travail.”

“Article 56

### **Déplacements**

Les déplacements effectués à cause du travail pendant la journée de travail comptent comme travail effectif.

Tous les déplacements qui sont effectués pendant la journée de travail doivent être réalisés avec le véhicule de l'entreprise, et s'ils sont effectués avec le véhicule de la personne employée, l'entreprise doit lui payer les compensations ayant été convenues.

Sauf si c'est prévu dans le contrat ou si c'est habituel dans un type de travail précis, le temps utilisé pour les déplacements du domicile au lieu de travail n'est pas considéré comme travail effectif”.

**3.- Contrat de travail à temps partiel.-** En ce qui concerne n'importe quelle journée plus favorable ou réduite que la journée légale de 40 heures hebdomadaires, ayant été convenue par contrat écrit, le législateur a prévu des mesures expresses de protection de la journée à temps partiel en régulant l'obligation de:

- a) Formaliser le contrat de travail par écrit.
- b) Préciser les jours calendaires et les heures où le travailleur doit prêter ses services.
- c) Annuler tout accord réalisé au moment de formaliser le contrat, moyennant lequel le travailleur accepterait des changements unilatéraux d'horaires [proposés] par l'employeur.
- d) Prendre la journée réduite accordée par contrat comme base pour comptabiliser les heures supplémentaires.

“Article 60

#### **Contrat de travail à temps partiel**

*Le contrat de travail à temps partiel doit être formalisé par écrit, en y fixant les jours calendaires et les heures où la personne employée doit prêter ses services.*

*Tout accord moyennant lequel la personne employée accepterait au moment de la formalisation du contrat un changement quelconque unilatéral des horaires [proposé] par l'entreprise sera annulé”.*

*“Article 62*

#### **Calcul des heures supplémentaires**

*1. Le calcul des heures supplémentaires s'effectue en prenant comme base la journée légale ordinaire de 40 heures hebdomadaires. Dans les contrats de travail à temps partiel, le calcul se fait sur la base de la journée fixée par contrat. (...).”.*

**4 - Le travail en heures supplémentaires.**- Le Code des relations de travail ne laisse pas l'initiative aux parties [contractantes] sur le travail en heures supplémentaires. Au contraire, il régule de manière stricte sa réalisation, moyennant la régulation des points suivants:

- Le nombre maximum d'heures supplémentaires permises (2 par jour, 15 hebdomadaires, 50 mensuelles et 426 annuelles).
- L'exigence pour qu'il y ait des raisons d'effectuer des heures supplémentaires.
- L'interdiction de faire des heures supplémentaires pour les moins de 18 ans, la femme enceinte ou pendant la période d'allaitement.
- L'exigence de la libre acceptation de l'employé, sauf dans les situations extraordinaires ou de force majeure.
- La non-validité de tout accord qui impliquerait la renonciation du travailleur à son droit à accepter ou pas la prestation d'heures supplémentaires.
- La base pour le calcul et la prise en compte des heures supplémentaires est celle de 40 heures hebdomadaires ou la journée à temps partiel fixée par contrat.
- L'établissement d'augmentations minimales de 25%, 50% et 75% pour rémunérer les heures supplémentaires.
- La possibilité, avec l'accord préalable du travailleur, de compenser les heures supplémentaires réalisées avec une augmentation du temps de repos supplémentaire pendant les trois mois suivant la réalisation des heures supplémentaires.

*“Article 61*

#### **Heures supplémentaires**

*Les travailleurs ayant plus de 18 ans et l'entreprise peuvent s'accorder sur la réalisation d'heures supplémentaires jusqu'à un maximum de 2 heures par jour, 15 heures hebdomadaires, 50 heures mensuelles et 426 heures annuelles dans l'une des circonstances suivantes:*

- a) *Quand il y a un manque de personnel suffisant dans l'entreprise pour assurer les roulements de service avec l'horaire légal ordinaire.*
- b) *En cas d'augmentation temporaire de l'activité de l'entreprise en raison de la situation du marché.*



*c) En cas de situations extraordinaires ou de force majeure.*

*Il est interdit aux personnes ayant moins de 18 ans, à la femme enceinte ou pendant la période d'allaitement d'effectuer des heures supplémentaires.*

*L'initiative des heures supplémentaires revient à l'entreprise, et la libre acceptation ou le refus, sauf dans des situations extraordinaires ou de force majeure, revient à la personne employée.*

*Tout accord qui impliquerait la renonciation du travailleur à son droit à accepter ou refuser la prestation d'heures supplémentaires sera considéré comme non-valide”.*

*“Article 62*

#### **Calcul des heures supplémentaires**

*1. Le calcul des heures supplémentaires s'effectue en prenant comme base la journée légale ordinaire de 40 heures hebdomadaires. Dans les contrats de travail à temps partiel, le calcul s'effectue sur la base de la journée fixée par contrat.*

*2. Chaque heure extraordinaire travaillée donne droit au travailleur à percevoir une augmentation de son salaire de base qui est déterminé par convention collective. En l'absence d'une convention collective, les heures supplémentaires seront payées de la façon suivante:*

*a) Les quatre premières heures supplémentaires hebdomadaires doivent être payées avec une augmentation qui ne peut être inférieure à 25 pour cent du salaire horaire.*

*b) Les quatre heures supplémentaires hebdomadaires suivantes doivent être payées avec une augmentation qui ne peut être inférieure à 50 pour cent du salaire horaire.*

*c) Les heures supplémentaires dépassant les huit heures hebdomadaires doivent être payées avec une augmentation qui ne peut être inférieure à 75 pour cent du salaire horaire.*

*L'entreprise, avec l'accord préalable du travailleur, peut ne pas rémunérer en espèces le montant des heures supplémentaires et les compenser avec des heures de temps de repos bénéficiant des mêmes augmentations, dans les trois mois suivants.*

*3. Lorsque le contrat est établi en prenant la journée spéciale comme base pour le calcul annuel, les heures supplémentaires effectuées à la fin de la période sont rémunérées conformément à la convention collective. En l'absence d'une convention collective, elles sont divisées en trois parties et sont payées avec une augmentation qui, au minimum, doit être de 25 pour cent pour le premier tiers, de 50 pour cent pour le second tiers et de 75 pour cent pour le dernier tiers”.*

*“Article 63*

#### **Planification des horaires et comptabilisation des heures**

*1. Toutes les entreprises doivent afficher dans un endroit visible pour les travailleurs la planification des horaires de travail de chacun ou de chaque roulement de service, en fixant les heures de travail qui doivent être effectuées et le temps de repos ou des repas, et une comptabilisation des heures, où doivent être inscrites les heures supplémentaires et les jours fériés du calendrier légal qui ont été travaillés, les congés payés effectués, les absences justifiées et non justifiées et le manque de ponctualité au travail. Dans l'hypothèse de l'application d'un calcul par heures prévu à l'article 58, les entreprises doivent afficher dans un endroit visible la planification des horaires prévus et noter les heures effectuées dans la comptabilisation des heures.*

*2. Les travailleurs doivent signer au moins une fois par mois la comptabilisation des heures comme preuve de conformité, et ils doivent être informés de manière claire et avec un minimum de huit jours calendaires à l'avance de toute modification des horaires, sauf dans l'hypothèse de modification de roulements de service pour cause de congés maladie des travailleurs ou autres causes de force majeure, , de façon à ce que leur vie privée et familiale soit respectée.*

*3. Le service domestique, le service de conciergerie avec résidence sur le lieu de travail et les travaux du secteur agricole et de l'élevage qui sont formalisés par écrit, restent exclus des obligations établies dans cet article”.*

**5.- Les mesures de flexibilité du temps de travail.** Dans la législation de la Principauté d'Andorre, la figure équivalente aux mesures de flexibilité du temps de travail sont ce qu'on appelle les "calculs de la journée de travail", qui s'adaptent complètement aux exigences fixées par la jurisprudence de la Charte sociale.

Le Code des relations de travail régule le fait que, par convention collective d'entreprise ou de secteur, un accord puisse être atteint pour effectuer un calcul trimestriel, semestriel ou annuel de la distribution des horaires, mais toujours assujéti à certaines conditions:

- Que la nature du travail ou du secteur d'activité économique ne permette pas une distribution uniforme de la journée.
  - La planification préalable du temps de travail prévu et du repos compensatoire.
  - L'horaire quotidien maximal ne peut dépasser 12 heures.
  - Respecter un jour de repos hebdomadaire.
  - Que la moyenne d'heures travaillées au cours de la période considérée —trimestrielle, semestrielle ou annuelle— ne dépasse pas les 40 heures hebdomadaires.
- Le contrôle strict du temps effectivement travaillé et du repos compensatoire moyennant la comptabilisation des heures.
- Dans l'hypothèse où la moyenne de la période dépasserait la moyenne de 40 heures hebdomadaires, le surplus d'heures doit être payé avec les augmentations de 25%, 50% et 75% sur le prix de l'heure ordinaire.
  - Les travailleurs doivent être informés, à l'avance, de toutes les modifications sur la planification de leurs horaires, qui doit prévoir, non seulement le temps de travail mais aussi le temps libre ou de congé compensatoire des heures travaillées en excès lors des périodes d'activité maximale.
  - Contrôle du temps effectivement travaillé, ainsi que le temps libre ou de congé dont les travailleurs ont réellement profité, en compensation des heures travaillées en excès lors des périodes d'activité maximale.

*"Article 58*

***Calcul trimestriel, semestriel ou annuel de la journée de travail***

*1. Dans l'hypothèse où la nature du travail ou du secteur d'activité économique ne permette pas une distribution uniforme de la journée, la distribution hebdomadaire des horaires peut varier, par convention collective d'entreprise ou de secteur. Dans ce cas-là, le calcul trimestriel, semestriel ou annuel de la journée de travail ordinaire est appliqué.*

*2. L'application de la journée légale ordinaire dans le calcul trimestriel, semestriel ou annuel exige que la moyenne calculée sur cette période ne dépasse pas 40 heures ordinaires hebdomadaires, que la durée maximale par jour ne dépasse pas 12 heures, que le maximum d'heures travaillées pendant la semaine ne dépasse pas 60 heures, que le repos quotidien de 12 heures entre les journées de travail soit respecté et qu'il y ait, au moins, une journée complète de repos hebdomadaire.*

*3. La distribution irrégulière de la journée de travail moyennant le calcul de la journée exige la planification prévue du temps de travail et de repos et le temps de compensation des heures supplémentaires ayant été travaillées lors des périodes d'activité maximale, moyennant la planification préalable du temps de repos compensatoire pendant les semaines ou les jours où il est prévu que l'activité de l'entreprise sera moindre, de façon à ce que, à la fin du trimestre, du semestre ou de l'année, la moyenne d'heures travaillées par n'importe quel salarié soit la même que celle qui est exigible en journée légale ordinaire de 40 heures hebdomadaires. D'autre part, la conciliation travail-famille doit être facilitée.*

4. L'employé a le droit de percevoir mensuellement le salaire fixe convenu.
5. Toute modification de la planification des horaires doit être communiquée au moins huit jours calendaires à l'avance, conformément à ce qui est prévu par l'article 63.
6. Mise à part la planification prévue, l'application du calcul de la journée de travail exige un contrôle du temps effectivement travaillé et du repos compensatoire dont a profité chacun des travailleurs, en les notant dans la comptabilisation personnelle des heures, mise à jour mensuellement, comme il est prévu à l'article 63.  
Dans la comptabilisation mensuelle des heures, il faut noter et mettre à jour:
  - pour ce qui est du solde négatif : les heures non-travaillées pendant la semaine qui sont considérées comme des heures que l'employé doit à l'employeur,
  - et pour ce qui est du solde positif : les heures travaillées en trop. Les heures travaillées en trop compensent les heures dues, s'il y en a. S'il n'y en a pas, ou alors si elles ont déjà été compensées, les heures travaillées en trop sont considérées comme des heures que l'employeur doit à l'employé.
7. Si au moment de finir la période de référence pour laquelle le calcul est effectué ou dans le cas de la fin de la relation de travail, l'employé a un solde négatif d'heures, c'est à dire, s'il/si elle doit des heures, l'entreprise ne peut pas les accumuler pour la période suivante, et ne peut non plus, dans le cas de la fin de la relation de travail, les déduire du solde de tout compte, sauf si la relation de travail se termine par la décision du travailleur.
8. Si l'employé se retrouve avec un solde positif à la fin de la relation de travail, le surplus d'heures qui excèdent la journée ordinaire est payé comme les heures supplémentaires, en divisant le surplus par tiers et en payant chaque tiers avec l'augmentation correspondante conformément à ce qui est prévu à l'article 63.
9. Lors des périodes où le contrat de travail est suspendu, on comptabilise la journée légale ordinaire de 40 heures hebdomadaires.
10. En calculant annuellement, la durée maximale annuelle du temps de travail est de mille huit cents heures. Le temps de travail annuel est ajusté, en l'augmentant ou en le diminuant, en fonction des heures de travail exigibles dans la journée légale ordinaire selon les dates des jours fériés obligatoires, rémunérés et non-récupérables du calendrier légal du travail en vigueur et en respectant toujours les normes et les limites légales en matière de temps de travail et de repos.
11. Le calcul annuel est établi en prenant toujours comme base l'année civile. Dans les relations de travail qui ne totalisent pas une année calendrier complète, pour établir le nombre d'heures exigibles dans la journée légale l'on tient compte de la moyenne de la journée légale exigible pendant la période travaillée correspondante.
12. Les personnes employées dans le Service Andorran d'Assistance Médicale [SAAS en Andorre] et dans la Croix-Rouge Andorrane sont exclues du régime de journée maximale quotidienne établi dans l'alinéa 2".

## **6.- Caractère obligatoire de la planification des horaires et du contrôle du temps de travail**

Le Code des relations de travail, dans le but de veiller au respect de la vie privée et familiale du travailleur, oblige les entreprises à faire une planification des horaires du temps de travail et du temps libre ou de repos qui sont prévus. Il faut préciser mensuellement cette planification théorique dans ce qu'on appelle la "comptabilisation des heures," en notant ce qui a été vraiment effectué, c'est à dire, en notant les heures réellement travaillées et le temps de repos dont les employés ont réellement profité ; le travailleur doit signer cette comptabilisation mensuellement. Toute modification de la planification des horaires doit être communiquée au travailleur 8 jours à l'avance, sauf dans une situation extraordinaire ou de force majeure.

*“Article 63*

***Planification des horaires et calcul des heures***

*1. Toutes les entreprises doivent afficher dans un endroit visible pour les travailleurs la planification du travail et des horaires de chaque travailleur ou de chaque roulement de service, qui fixe les heures de travail qui doivent être effectuées et le temps de repos ou des repas, ainsi qu'une comptabilisation des heures, où sont notées les heures supplémentaires et les jours fériés du calendrier légal travaillés, les congés payés dont les employés ont profité, les absences justifiées et non-justifiées et le manque de ponctualité au travail. Dans l'hypothèse d'application d'un calcul par heures prévu à l'article 58, les entreprises doivent afficher à un endroit visible la planification des horaires prévus et noter les heures effectuées dans la comptabilisation des heures.*

*2. Les travailleurs doivent signer au moins une fois par mois la comptabilisation des heures comme preuve de conformité, et ils doivent être informés de manière claire et avec un minimum de huit jours calendaires à l'avance de toute modification des horaires, sauf dans l'hypothèses de modification de roulements de service pour cause de congés maladie des travailleurs ou autres causes de force majeure, de façon à ce que leur vie privée et familiale soit respectée.*

*3. Le service domestique, le service de conciergerie avec résidence sur le lieu de travail et les emplois du secteur de l'agriculture et de l'élevage étant formalisés par écrit, sont exclus des obligations établies dans cet article”.*

7.- Contrôle par l'Administration. Le Titre VII “Contrôle administratif et procédure sanctionnatrice” du Code des relations de travail stipule que le Gouvernement est chargé, moyennant le Service d'Inspection du Travail, de contrôler le respect de la réglementation du travail, et c'est dans ce but que le Gouvernement, d'office ou à la requête d'une partie, visite le lieu de travail, examine la documentation concernant le travail et dresse un procès-verbal de la visite effectuée.

La constatation d'une infraction par le Service d'Inspection du Travail comporte l'ouverture d'un dossier de sanction d'après les dispositions du Code de l'Administration et du Décret régulateur de la procédure sanctionnatrice.

Au cours de la période de référence, le Service d'Inspection du Travail a effectué les tâches qui lui sont propres, en menant à terme des inspections et en proposant l'ouverture de dossiers de sanctions. Nous tenons à souligner l'importante augmentation du nombre d'inspections effectuées pendant la période de référence, passant de 394 en 2009 à 728 en 2012 (augmentation de 85%).

Nombre global d'inspections avec rédaction de procès-verbaux pour le contrôle des conditions générales de travail:

Année 2009: 394

Année 2010: 474

Année 2011: 591

Année 2012: 728

De manière corrélative, nous observons également une augmentation du nombre de sanctions imposées pour non-respect de la réglementation du travail.

Sanctions imposées par infraction spécifique à la réglementation concernant la durée du travail et de repos.

	<b>2009*</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Art. 61.- Nombre maximum d'heures supplémentaires	2	1	2	3
Art. 62.- Calcul des heures supplémentaires	4	1	5	10
Art. 63.- Planification des horaires et comptabilisation des heures	11	21	15	30
Art. 64.- Repos quotidien	--	1	--	1
Art. 65.- Repos hebdomadaire	8	2	10	13
Art. 66.- Jours fériés	2	1	3	4
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>35</b>	<b>61</b>

\* Une partie importante des sanctions imposées pendant l'année 2009 correspond aux infractions sur les mêmes aspects typifiés dans la loi précédente sur le contrat de travail.

## **Article 2, paragraphe 2**

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

### **2. prévoir des jours fériés rémunérés;**

L'article 66 du Code des relations de travail et le Décret que le Gouvernement approuve annuellement pour établir le Calendrier de travail (retranscrit à l'alinéa "I.- Cadre juridique général"), respectent le paragraphe 2 de l'article 2 de la Charte sociale, étant donné que:

- 18 jours fériés obligatoires sont prévus, rémunérés et non-récupérables, parmi lesquels 14 sont fixés par le Gouvernement à l'échelle nationale et les autres 4 jours correspondent à des fêtes locales, fixées par les *Comuns* [autorités locales] des sept Paroisses [municipalités de la Principauté d'Andorre].
- Les dispositions concernent tous les salariés indépendamment du nombre d'heures travaillées.

- Les dispositions concernent tous les secteurs sans exceptions, puisque les secteurs en rapport direct avec le tourisme bénéficient du même nombre de jours. Néanmoins en raison des particularités du secteur, les jours fériés peuvent être reportés à n'importe quel autre jour par le biais d'un accord entre les parties.

- En ce qui concerne certains jours fériés comme le Jour de l'An (1er janvier), la Constitution (14 mars), Notre Dame de Meritxell (8 septembre) et Noël (25 décembre):

a) Les employés du secteur du commerce doivent en profiter obligatoirement, même s'il s'agit de l'un des secteurs en rapport direct avec le tourisme.

b) Dans le secteur hôtelier, les employés peuvent travailler pendant ces jours fériés, mais il faut alors reporter le jour de congé à une autre période et l'employeur doit, en plus, donner un jour de congé supplémentaire.

- Ils sont payés avec le double ou le triple du salaire habituel pour une journée ordinaire de travail. Les jours fériés du calendrier de travail, sauf le 1er janvier, le 14 mars, le 8 septembre et le 25 décembre, doivent être payés, en plus du salaire correspondant à ce jour-là, avec le salaire correspondant à un jour supplémentaire de travail effectif et non pas comme un jour calendaire. Par conséquent, ces jours sont payés en doublant leur prix en raison de leur nature fériée. Les autres quatre jours fériés cités — le 1er janvier, le 14 mars, le 8 septembre et le 25 décembre—, s'ils sont travaillés, en raison de la nature fériée spéciale des jours indiqués, bénéficient d'une triple rémunération compensatoire: en plus du salaire correspondant à ce jour-là, il faut ajouter le salaire correspondant à deux jours supplémentaires de travail effectif.

- Il est interdit de façon expresse de reporter le jour de repos hebdomadaire afin qu'il coïncide avec le jour férié obligatoire du calendrier de travail.

### ***Article 2, paragraphe 3***

#### ***3. Assurer des congés payés annuels de quatre semaines minimum;***

Le Code des relations de travail répond aux conditions requises fixées par le Digest de jurisprudence sur ce paragraphe.

En effet, il fixe les congés annuels à un minimum de 30 jours calendaires et il précise que pour toute période travaillée inférieure à un an, les congés payés seront calculés en proportion de la durée de la relation de travail. Il établit le caractère obligatoire d'une période annuelle de congés payés et interdit aux employés d'y renoncer, sauf dans le cas de la fin de la relation de travail où, par

conséquent, le paiement de ces jours de congé doit être inclus dans le solde de tout compte.

La réglementation n'exclut aucune catégorie de travailleur lorsqu'il s'agit du caractère obligatoire des congés payés, applicable à tous les salariés, indépendamment du fait qu'ils soient employés à temps complet ou à temps partiel ou qu'ils aient des contrats à durée déterminée ou indéterminée.

La Loi n'exige aucune période minimale de relation de travail pour générer des congés payés, étant donné que dès le premier mois l'employé a droit à 2,5 jours de congé par mois. Le droit aux congés payés annuels est indépendant de la durée du travail effectué au cours de l'année précédente, mais le paiement des congés est proportionnel aux droits acquis pendant la période travaillée auparavant. En effet, les congés doivent être payés en tenant compte du montant du salaire fixe mensuel du dernier mois travaillé plus la moyenne des salaires variables des douze derniers mois ou de la partie correspondante à la période plus courte de temps travaillé, pour faire en sorte que les congés auxquels l'employé a droit deviennent un repos effectif et rémunéré en fonction de la moyenne salariale de la période dans laquelle ces congés ont été générés.

Le législateur, dans le but de veiller au droit aux congés, a prévu différentes mesures pour en garantir le caractère effectif, comme:

- Le temps de suspension du contrat de travail génère des congés pendant la totalité de la période dans les hypothèses suivantes:

a) incapacité temporaire résultant d'un accident de travail,

b) congé de maternité,

c) congé de paternité,

d) congé d'adoption,

e) congé pour cause d'un risque pendant la grossesse, toute la période,

f) congé par décision de l'employée ayant été victime de violence envers les femmes.

- Le temps de suspension du contrat pour cause d'une incapacité temporaire avec congé médical résultant d'une maladie génère des congés payés jusqu'à 4 mois pour une période d'un an.

- Lorsque le travailleur n'a pas encore le droit d'effectuer la totalité des jours de congés payés lorsque l'entreprise ferme habituellement dans ce but-là, les jours de congés payés effectués qui ne lui correspondent pas seront considérés comme des jours que l'employé doit à l'entreprise.

- Par le biais d'un accord, les congés payés peuvent être fractionnés, pourvu qu'au moins l'un des fractionnements ne soit pas inférieur à 15 jours afin que l'employé puisse profiter d'un repos de façon continue.

- Les congés doivent être effectués au cours de l'année calendrier au cours de laquelle ils sont générés ou, exceptionnellement, pendant le premier trimestre de l'année suivante.

- La période de congés payés planifiée doit être inscrite dans la planification des horaires et dans le livre de travail au moins 45 jours à l'avance et elle ne peut être modifiée que moyennant un accord entre l'entreprise et le travailleur.

- Si le contrat est suspendu pour cause d'un congé médical pendant toute ou une partie de la période de congés payés, l'entreprise doit reporter la période de congés payés non-effectuée à un autre moment dès lors que l'employé aura repris le travail.

*“Article 67*

***Droit aux congés payés***

*Toute personne salariée a le droit de profiter de congés payés annuels.*

*Article 68*

***Caractère obligatoire des congés payés***

*Sauf dans l'hypothèse de la fin de la relation de travail, où il faut les payer avec le solde de tout compte, la réalisation effective des congés payés est obligatoire et l'employé ne peut pas y renoncer.*

*Article 69*

***Période pour profiter des congés payés***

*Les congés payés obligatoires sont, au moins, de 30 jours calendaires par an, ou alors d'un nombre inférieur de jours correspondant à la période plus courte de relation de travail avec l'entreprise.*

*La période de congés payés doit commencer un jour ouvrable pour l'employé et, à partir de cette date, tous les jours calendaires de la période de congés payés effectuée comptent comme des jours de congé.*

*Article 70*

***Détermination de la période***

*1. La période annuelle de congés payés est fixée par convention collective de l'entreprise ou par le biais d'un accord entre l'employé et l'entreprise. En l'absence d'une convention ou d'un accord, c'est à l'entreprise de fixer la période annuelle de congés payés, en fonction des besoins et de l'organisation de l'entreprise.*

*2. Les congés payés peuvent être fractionnés par le biais d'une convention collective d'entreprise ou d'un accord entre l'entreprise et l'employé. Néanmoins, les fractionnements ne peuvent dépasser la moitié des congés payés qui correspondent à l'employé, de façon à ce qu'il/elle puisse effectuer l'autre moitié de manière continue.*

*3. La période de congés payés qui correspond à chaque employé doit être inscrite dans la planification des horaires avec au moins 45 jours calendaires d'avance. La période fixée pour les congés payés ne peut être modifiée que moyennant un accord entre l'employé et l'entreprise.*

*4. Les congés payés doivent être effectués au cours de l'année calendrier ou, exceptionnellement, pendant le premier trimestre de l'année suivante.*

*5. Dans les contrats à durée déterminée visant une période spécifique ou une saison particulière et les contrats fixes discontinus allant jusqu'à six mois, il peut y avoir un accord qui établit que les congés seront payés avec le solde de tout compte à la fin de la relation de travail.*

*6. Lorsque le travailleur n'a pas encore le droit d'effectuer la totalité des jours de congés payés lorsque l'entreprise ferme habituellement dans ce but-là, les jours de congés payés effectués qui ne lui correspondent pas seront considérés comme des jours que l'employé doit à l'entreprise. Si la relation de travail est terminée, l'entreprise a le droit de déduire du solde de tout compte les jours de congés payés effectués en trop.*



7. Si le contrat est suspendu pour cause d'un congé médical pendant toute ou une partie de la période de congés payés, l'entreprise doit reporter la période de congés payés non-effectuée à un autre moment lorsque l'employé aura repris le travail.

8. Dans l'hypothèse où le contrat est suspendu pour cause de maternité, paternité ou adoption pendant toute ou une partie de la période des congés payés, l'entreprise doit déplacer la période de congés payés non-effectuée à une autre période lorsque l'employé aura repris le travail, même si l'année calendrier ou le premier trimestre de l'année suivante correspondante se sont déjà écoulés.

Article 71

**Paiement des congés**

Pour le paiement des congés, conformément à l'article 82, le salaire fixe et le salaire variable doivent être pris en compte".

"Article 34

**Suspension de la relation de travail**

1. La suspension du contrat de travail, dans le cadre des conditions prévues par ce Code, donne droit à l'employé de s'absenter de son travail, sans percevoir son salaire, et à reprendre le même poste dans l'entreprise à la fin de la période de suspension.

Le contrat de travail peut être suspendu pour les raisons suivantes:

- a) Incapacité temporaire de l'employé.
  - b) Congé de maternité, paternité ou adoption.
  - c) Congé pour cause de risque pendant la grossesse.
  - d) Dans l'hypothèse où l'employée est obligée de quitter son poste de travail de façon temporaire parce qu'elle a été victime de violence contre les femmes.
  - e) Lorsque l'employé est privé de sa liberté.
  - f) Congé volontaire.
  - g) Cas fortuit et de force majeure temporaire.
  - h) Suspension de salaire et d'emploi pour des raisons disciplinaires.
2. Lorsque la période de suspension du contrat arrive à son terme, l'employé a le droit de reprendre le même poste de travail dans l'entreprise, sauf si indiqué autrement de façon expresse.

Article 35

**Incapacité temporaire**

Le contrat de travail est suspendu pendant la période où l'employé est en situation de congé médical, que ce soit pour cause de maladie ou pour cause d'accident de travail.

La période de la suspension résultant d'une incapacité totale transitoire est toujours comptabilisée à des fins de calcul d'ancienneté dans l'entreprise et, à des fins de génération de congés payés, cette période est calculée de la façon suivante:

- a) Dans l'hypothèse d'un congé médical résultant d'un accident de travail, toute la période est comptabilisée.
- b) Dans l'hypothèse d'un congé médical résultant d'une maladie, aucune période de congé médical supérieure à quatre mois au cours d'un an calendaire n'est comptabilisée.

Article 36

**Congé de maternité**

(...)6. La période de suspension résultant d'une maternité est comptabilisée à des fins de calcul des congés payés et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 37

**Congé d'adoption**

(...)

6. La période de suspension résultant d'une adoption est comptabilisée à des fins de calcul des congés payés et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 38

**Congé de paternité**

(...)

4. La période de suspension résultant d'une paternité est comptabilisée à des fins de calcul des congés payés et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 39

**Congé pour cause de risque pendant la grossesse**

(...) 4. La période de suspension résultant d'un risque pendant la grossesse est comptabilisée à des fins de calcul des congés payés et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 40

**Décision de l'employée ayant été victime de la violence contre les femmes**

(...) 4. Cette période de suspension est comptabilisée à des fins de calcul des congés payés et de l'ancienneté dans l'entreprise”.

La Justice protège le droit des travailleurs pour qu'ils puissent profiter de façon effective de leurs congés payés annuels, en considérant que le fait de ne pas bénéficier de ces congés constitue une raison valable pour que le travailleur puisse renoncer de façon justifiée à son contrat et réclamer l'indemnité correspondante.

Arrêt TSJC-072-10 de la Salle Civile du Tribunal Supérieur de la Justice, du 23 septembre 2010:

“... Il faut donc considérer que la démission de M. J.N.B. a tout à fait été justifiée par la seule raison que le travailleur n'a pas bénéficié de tous les congés payés annuels qui lui correspondaient au cours de toute la relation de travail (...).”

**Article 2, paragraphe 4**

**4. Eliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques ne peuvent être encore éliminés ou ne peuvent être réduits suffisamment, assurer pour les travailleurs employés dans ces occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires;**

**I.- Évolution de la réglementation jusqu'à l'incorporation des principes généraux de la prévention et élimination des risques de travail**

Si l'on considère que le paragraphe 4 de l'article 2 est compris comme un complément de l'article 3 de la Charte sociale ayant une incidence sur la prévention des accidents de travail, il faut remarquer que la législation nationale [andorrane] s'adapte au paragraphe, puisque l'évolution connue par la réglementation sur la sécurité et la santé dans le travail a abouti à l'approbation, le

18 décembre 2008, de la Loi 34/2008, du 18 décembre, sur la sécurité et la santé dans le travail, loi qui est entrée en vigueur le 21 avril 2009.

La Loi incorpore tous les principes de prévention fixés par la *Directive 89/391/CEE, du 12 juin 1989*, étant donné qu'elle implique les employeurs et les travailleurs dans leur propre protection et établit les principes généraux de la prévention dans le but d'éliminer les risques pour la sécurité et la santé.

Nous exposons ci-dessous l'évolution législative en matière de sécurité et de santé au travail et de prévention des risques de travail:

### 1. Antécédents historiques

- *Ordonnance III, du 28 juin 1968*, concernant la validité en Andorre des normes de sécurité du travail publiées par le "Bureau International du Travail", tout particulièrement pour les secteurs de la construction, de l'artisanat en général, peintres en bâtiment, électriciens (...).
- Le *Décret sur le Contrat de Travail du 15 janvier 1974*, des Délégués Permanents, a été la première norme qui a régulé les conditions dans lesquelles les relations de travail devaient se développer. Le Décret régula l'obligation de l'entreprise de respecter les mesures de sécurité et d'hygiène et, en tout cas, les mesures établies par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Dans les modifications successives —14-12-95 et 22-6-2000— du Décret sur le Contrat de Travail du 15 janvier 1974, le législateur a maintenu en vigueur la disposition sur la validité de la réglementation de l'OIT dans la Principauté d'Andorre. Ce fait est remarquable car la réglementation de l'OIT a permis d'exiger les mesures de sécurité et d'hygiène échéantes, même si [l'Andorre] ne disposait pas d'une réglementation propre plus vaste que celle qui était contenue dans le Titre XI du Règlement du Travail.
- *Règlement du travail approuvé en 1978*.- Le *Titre XI* régula les *Conditions de sécurité et d'hygiène dans le travail*. Il définit les obligations de l'employeur et du travailleur et régule les conditions générales des locaux et des espaces de travail; moteurs électriques, électricité, travaux dangereux, bruits, visibilité et illumination, prévention et extinction d'incendies, brasage, protection personnelle, services d'hygiène et sanctions.
- La *Loi 8/2003, du 12 juin, sur le contrat de travail*, a été la première norme approuvée parmi l'ensemble de projets sur lesquels le Gouvernement a fondé la réforme de la réglementation du travail. La Loi a abrogé le Décret des Délégués Permanents sur le Contrat de Travail et le Règlement du Travail, sauf le *Titre XI* qui régule les *Conditions de sécurité et d'hygiène dans le travail* et qui est toujours en vigueur. Dans les domaines de la sécurité et de la santé dans le travail, cette réglementation, sans être spécifique, régula les aspects suivants: le législateur a prévu de maintenir la validité de la réglementation de l'OIT sur la sécurité (Art. 54) et d'établir expressément l'obligation pour l'employeur d'organiser le travail en tenant compte des risques pour la sécurité et la santé (Art. 55). Cette loi incorporait également le contenu de la Directive 94/33/CE du

22 juin 1994 sur la protection des jeunes au travail, en énumérant les travaux interdits aux mineurs. La démission justifiée du travailleur, au cas où l'entreprise ne respecterait pas les mesures de sécurité et de santé au travail, y était aussi incluse.

## 2.- Réglementation en vigueur au cours de la période de référence du rapport du 1er janvier 2005 au 31 décembre 2008

Même si la Loi 34/2008, du 18 décembre, sur la sécurité et la santé au travail développe largement la prévention des risques inhérents au travail, tout en tenant compte de son entrée en vigueur de façon échelonnée, d'autres normes législatives s'appliquent aussi.

- Le *Titre XI du Règlement du travail*, concernant les conditions de sécurité et de santé au travail, qui n'a pas été expressément abrogé par la Loi 34/2008; au contraire, il a été remarqué de façon expresse que les chapitres du Titre cité allant du chapitre 14 au 24 restaient en vigueur dans tout ce qui n'est pas en contradiction avec la Loi et, par conséquent, il doit être appliqué de façon subsidiaire dans les aspects qui ne sont pas envisagés expressément par la Loi de sécurité et de santé au travail et les règlements qui la développent.
- *Loi de sécurité et de qualité industrielle du 22 juin 2000*. Nous soulignons cette Loi en raison de son incidence sur la sécurité et la santé au travail, étant donné qu'elle établit les normes d'aménagement de la sécurité et de qualité des activités industrielles; l'action de l'Administration par rapport au secteur industriel et la responsabilité industrielle. Elle systématise et régule le vaste éventail de règlements et de dispositions qui régissaient, jusqu'à ce moment-là, les domaines de la sécurité et de la qualité industrielle, et elle adapte la régulation de l'activité industrielle aux dispositions harmonisatrices de l'Union Européenne (UE).
- La *Loi 35/2008, du 18 décembre, sur le Code des relations de travail* envisage de manière expresse le droit de n'importe quel travailleur à travailler avec les mesures pertinentes de sécurité et de santé qui doivent garantir la protection de sa vie et de son intégrité physique et morale (Art. 45). Elle établit le devoir corrélatif des employeurs de respecter toutes les mesures de sécurité et de travail pertinentes et, en tout cas, les mesures établies par l'OIT (Art. 74), ainsi que l'obligation de l'employeur d'organiser le travail en tenant compte des risques pour la sécurité et la santé. (Art. 75).

*"Article 45*

### ***Droits de l'employé***

*Dans l'exécution du contrat l'employé a le droit de développer son travail sur un pied d'égalité de conditions par rapport aux autres travailleurs sans pour autant subir aucun type de discrimination, de travailler avec les mesures appropriées de sécurité et d'hygiène pour sa vie et son intégrité physique et morale, il/elle a droit à être promu(e) au travail, à la formation, à la dignité, à l'intimité, à son affiliation à un syndicat ou à une association professionnelle ou à ne pas le faire, à défendre ses intérêts économiques et*

sociaux conformément à la régulation des lois, et au salaire et autres avantages établis par ce Code.

Article 74

**Prestation de l'entreprise**

L'entreprise est obligée de payer le salaire de façon ponctuelle, de donner une occupation effective aux travailleurs dans les conditions, le lieu et le temps convenus, de s'abstenir de dire quoi que ce soit ou faire un acte quelconque qui puisse offenser la dignité des travailleurs ou qui puisse être un obstacle pour le libre épanouissement de sa personnalité, de respecter la réglementation d'immigration et les mesures pertinentes de sécurité et de santé au travail et, dans tous les cas, les mesures établies par l'OIT.

Au moment de payer le salaire, de donner des consignes, d'organiser le travail ou de fournir aux travailleurs les moyens nécessaires pour le développement de la tâche, l'entreprise doit respecter les principes d'égalité et de non-discrimination et fournir à tous les travailleurs le matériel approprié pour accomplir la tâche attribuée.

L'entreprise a un devoir particulier de protection et doit connaître le lieu et les conditions de travail, en s'assurant que le travail se développe en sécurité pour les travailleurs et former ces derniers sur la réglementation de sécurité qu'ils doivent respecter.

Article 75

**Pouvoir de direction**

L'employeur a le droit d'organiser le travail dans l'entreprise, en dictant les règlements internes nécessaires et les ordres ou les consignes appropriées aux travailleurs et toujours le faire en suivant les principes d'égalité de traitement, d'interdiction de l'arbitraire et de non-discrimination.

Lorsque l'entreprise ordonne les travaux, elle doit s'assurer que l'employé connaît le risque existant dans l'accomplissement de son travail et doit attribuer les tâches en tenant compte de son âge et de ses qualités, ainsi que sa capacité psychique et physique pour les développer sans danger pour sa santé ou son intégrité, celle des autres travailleurs ou celle de tierces personnes. Ce précepte doit être particulièrement respecté en ce qui concerne les employées étant enceinte ou en période d'allaitement. Le travail de ces employées est d'autant plus assujéti aux interdictions de développer des travaux dangereux fixés à l'article 24.3 pour les moins de 18 ans et doit être adapté à leur état conformément à ce que prévoit la Loi de la sécurité et de la santé au travail. (...).”

Le Code des relations de travail régule aussi, à l'article 24, les conditions de travail des mineurs et il énumère les travaux dangereux et interdits aux mineurs d'après le contenu de la *Directive 94/33/CE, du 22 juin 1994, sur la protection des jeunes au travail*,

“Article 24

**Travaux interdits et exceptions**

1. Il est interdit aux moins de 18 ans de travailler pendant la nuit, avec l'exception des travaux qui traditionnellement se développent dans un horaire nocturne et qui sont régis par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage.

Aux effets des dispositions de cet article, l'on considère que la période de nuit est comprise entre 22 heures et 8 heures du lendemain.

2. En tout cas, il est absolument interdit, sans exception, que les moins de 18 ans travaillent en faisant des heures supplémentaires.

3. Les travaux dangereux sont interdits aux moins de 18 ans. Les travaux qui sont considérés dangereux et qui sont interdits aux moins de 18 ans sont les suivants:

- a) Ceux qui dépassent objectivement leurs capacités physiques ou psychologiques.
- b) Ceux qui présentent des risques d'accident que l'on considère qu'ils ne peuvent pas identifier ou prévenir par un manque de conscience par rapport à la sécurité ou par un manque d'expérience ou de formation propre aux jeunes.

c) *Ceux qui peuvent impliquer une exposition nocive à des agents toxiques, cancérigènes, qui puissent produire des altérations génétiques héréditaires, qui puissent avoir des effets néfastes pour le fœtus pendant la grossesse ou qui puissent avoir un effet néfaste quelconque ou chronique pour l'être humain.*

d) *Ceux qui puissent impliquer une exposition nocive à des radiations.*

e) *Ceux qui mettent en danger leur santé à cause de l'exposition au froid ou à la chaleur extrêmes, aux bruits ou à des vibrations.*

f) *En général, les procédés et les travaux qui impliquent des risques spécifiques pour la sécurité, la santé et le développement, dérivés du manque d'expérience, de l'insouciance par rapport aux risques existants ou virtuels, ou du développement encore incomplet des jeunes. Les procédés et les travaux pouvant présenter des risques spécifiques sont les suivants:*

- *Ceux qui impliquent une exposition nocive à des agents physiques, biologiques et chimiques.*

- *La fabrication et la manipulation d'explosifs, de gaz - comprimés, liquéfiés o dissous -, de récipients qui puissent contenir des agents chimiques toxiques, corrosifs ou explosifs.*

- *Ceux qui impliquent un rapport avec des enceintes contenant des animaux féroces ou venimeux et avec le sacrifice industriel d'animaux.*

- *Les travaux à une certaine hauteur ou qui impliquent des risques d'effondrement ou des travaux de type électrique de haute tension ou ceux ayant un rythme de travail conditionné par des machines ou qui sont rémunérés en fonction du résultat.*

4. *Les cas suivants sont exclus de cette interdiction: les contrats d'apprentissage dans l'hypothèse où l'activité ou le travail est indispensable pour l'acquisition des connaissances ou la formation spécifique d'un métier ou d'une profession et dans lesquels, sous la surveillance spéciale de l'entreprise pour ce qui est de la sécurité et de la santé, le mineur puisse apprendre, mis à part les connaissances du métier ou de la profession, à identifier les risques et prendre des mesures de prévention”.*

Dans la Loi 35/2008, du 18 décembre, du Code des relations de travail, le législateur a aussi prévu la protection du travailleur face au non-respect des mesures de sécurité par l'employeur en raison de l'exposition à un risque supérieur au risque qui est strictement inhérent à l'exercice de sa profession, moyennant la régulation de la démission justifiée du travail, sans qu'il y ait besoin de donner un préavis et avec le droit du travailleur à exiger l'indemnité correspondante au licenciement injustifié.

*“Article 97*

***Démission justifiée de l'employé***

1. *L'employé peut résilier unilatéralement et sans préavis le contrat, quelle que soit sa modalité, dans les cas suivants:*

a) *Le non-respect grave, ou léger mais répété, par l'entreprise des mesures de sécurité et de santé au travail, ou l'exposition de l'employé à un risque supérieur à celui qui est strictement inhérent à l'exercice de sa profession.*

*(...)*

2. *La démission doit se faire avec exposition de la cause, moyennant une lettre certifiée avec accusé de réception ou moyennant la remise directe à l'employeur, qui doit signer la réception de la lettre en indiquant la date —si l'employeur refuse de la signer, des témoins doivent certifier la remise de la lettre—, ou par la voie notariale.*

3. *Dans les cas cités ci-dessus, les travailleurs ont le droit d'exiger l'indemnité qui correspond au licenciement injustifié ainsi que les autres indemnités prévues dans ce Code. L'absence des raisons citées dans cet article peut être considérée par l'entreprise comme une démission unilatérale de l'employé.*

4. *Quand la démission est motivée par un acte de discrimination pour cause de naissance, race, sexe, orientation sexuelle, origine, religion, opinion ou n'importe quelle*

*autre condition personnelle ou sociale, ou d'affiliation, ou pas, à un syndicat, l'employé peut choisir de demander l'indemnité citée au paragraphe précédent ou bien exiger la réintégration dans l'entreprise avec la réparation de l'action discriminatoire et l'indemnité du tort causé fixée par la juridiction correspondante.”*

Cette même norme légale régle également différents aspects pour garantir l'efficacité du contrôle sur le respect de la réglementation, et, dans l'hypothèse où il y aurait empêchement à l'action du Service d'Inspection du Travail, l'infraction est considérée comme étant très grave (Article 159.5):

*“Article 159*

***Infractions très graves***

*Les infractions très graves sont les suivantes:*

*(...)*

*5. Empêcher l'action du Service d'Inspection du Travail en refusant l'entrée sur les lieux de travail, en ne fournissant pas ou en falsifiant la documentation requise ou en réalisant d'autres actions comparables.*

- *Loi de création du Service d'Inspection du Travail du 24 juillet 1984.* Elle régle le fonctionnement et les compétences de celui-ci et prévoit, de manière expresse, le droit de l'inspecteur de travail d'arrêter immédiatement les travaux s'il estime qu'il y a des dangers graves et imminents, selon les articles retranscrits ci-dessous:

*“Article 16.- Exceptionnellement, l'Inspection du Travail aura le droit d'accorder et d'ordonner la suspension immédiate du travail dans un établissement de travail, s'il estime qu'il y existe des dangers graves ou imminents pour l'intégrité physique des travailleurs.*

*Article 17.- Dans le cas de l'article précédent, l'ordre de suspension du travail doit être confirmé à l'employeur, dans un délai de vingt-quatre heures, par le Ministre du Travail et du Bien-être Social. Une fois écoulé le délai cité, si l'ordre de suspension du travail n'a pas été confirmé, l'employeur pourra reprendre l'activité de travail”.*

*- Loi 34/2008, du 18 décembre, sur la sécurité et la santé au travail.*

Elle a été approuvée le 18 décembre 2008, et a été publiée dans le Journal Officiel de la Principauté d'Andorre (BOPA) le 21 avril 2009.

Cette loi suit la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 pour atteindre la protection maximale de la santé et de l'intégrité physique des travailleurs, moyennant l'implication des travailleurs et des employeurs. L'implication des travailleurs dans leur propre sécurité est évidente dans la figure des délégués qui, avec l'employeur, la direction ou les responsables, doivent établir et appliquer les mesures de prévention des risques qui sont nécessaires dans l'activité qu'ils mènent à terme.

Il convient de noter que l'approbation de cette loi est une évolution très importante pour disposer de garanties légales de protection des travailleurs par rapport à la sécurité et à la santé au travail. Cette loi-cadre est la véritable pierre angulaire qui

marque le début d'une évolution vers une réglementation digne d'un pays moderne, qui demande des changements et des efforts considérables à la société andorrane.

Ces changements ont, en effet, été très profonds dans la manière de penser et de gérer une entreprise, étant donné que la loi précédente qui régula cet aspect datait de l'année 1978 et était très simple. La loi 34/2008 établit des obligations et régle certains aspects qui n'avaient jamais été régulés en Andorre auparavant.

Ces changements ont été considérés si importants que le législateur a estimé opportun de laisser une marge considérable de temps pour que les entreprises, mais aussi l'Administration, puissent s'organiser et que l'application d'une loi aussi complexe soit dès lors faisable, vu le retard que le pays avait à ce niveau-là. Dans les faits, l'entrée en vigueur de la loi a été repoussée de 4 ans, à partir de la date de sa publication dans le BOPA. Le 31 décembre 2012, les trois-cinquièmes des articles étaient déjà en vigueur. L'entrée en vigueur de la totalité de la loi en avril 2013 est garantie par le fait qu'elle a été entièrement approuvée.

L'entrée en vigueur progressive de la loi a permis à l'Administration d'affronter avec plus de temps les différents problèmes qui ont surgi dans l'application de la loi et aux entreprises de s'organiser et de mieux affronter les changements et les coûts économiques dérivés de son application.

Les aspects les plus remarquables de cette importante loi sont les suivants: (est indiqué entre parenthèses si l'aspect décrit est une nouveauté par rapport à la réglementation précédente et s'il est déjà ou pas encore en vigueur):

- Elle oblige les entreprises à planifier et à gérer une activité de prévention efficace (aspect jamais régulé auparavant, en vigueur).
- Elle régle les responsabilités en matière de coopération et de coordination des différentes entreprises établies sur un même lieu de travail (aspect jamais régulé auparavant, en vigueur).
- Elle définit les services de prévention et fixe de façon précise les différentes modalités que l'entreprise peut choisir pour organiser son activité de prévention (aspect jamais régulé auparavant, entrée en vigueur le 21 avril 2013).
- Elle établit aussi l'obligation de veiller à la surveillance de la santé des travailleurs (aspect jamais régulé auparavant, entrée en vigueur le 21 avril 2013).
- Elle régle l'organisation des premiers soins, de la lutte contre les incendies et de l'évacuation (aspect déjà régulé partiellement auparavant, entrée en vigueur le 21 avril 2013).
- Elle régle l'exposition des travailleurs à un risque grave et imminent (aspect jamais régulé auparavant, entrée en vigueur le 21 avril 2013).
- Elle définit le délégué de prévention et le comité de sécurité et de santé, elle leur attribue des compétences et oblige les entreprises à consulter et à faire participer les travailleurs sur des questions concernant la sécurité et la santé au travail (aspect jamais régulé auparavant, en vigueur).



- Elle établit l'obligation de fournir une formation et une information suffisantes et nécessaires au travailleur en matière de sécurité et de santé au travail (aspect déjà régulé auparavant, en vigueur).
- Elle établit que les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée, temporaire et ceux ayant été employés par des entreprises de travail temporaire doivent bénéficier du même traitement que n'importe quel autre travailleur en ce qui concerne les questions de sécurité et de santé au travail (aspect jamais régulé auparavant, en vigueur).
- Elle fixe les circonstances à prendre en considération par rapport aux travailleurs particulièrement sensibles comme les femmes enceintes et les mineurs (aspect déjà régulé auparavant, en vigueur).
- Elle établit des principes dans les tâches de gestion de l'activité de prévention et elle fixe des responsabilités en matière de sécurité et de santé au travail (aspect déjà régulé auparavant, en vigueur).
- Finalement, la loi détermine un régime de sanctions clair et précis, en mettant à jour le montant des sanctions de façon à ce qu'elles soient plus dissuasives (jusqu'à 100.000 €) (en vigueur).
- L'annexe I de la Loi établit les activités qu'il faut considérer légalement comme étant dangereuses ou insalubres pour l'ensemble des travailleurs (aspect jamais régulé auparavant, en vigueur).

**“Annexe 1**

**Activités dangereuses, insalubres ou nocives à cause des éléments, processus ou substances manipulés**

*Aux effets de cette Loi les activités suivantes sont considérées dangereuses, insalubres ou nocives à cause des éléments, processus ou substances manipulés:*

- a) Celles qui impliquent des risques électriques de haute tension.*
- b) Celles qui peuvent impliquer une exposition nocive à des agents toxiques, cancérogènes pouvant produire des altérations génétiques héréditaires, des effets néfastes pour le fœtus pendant la grossesse ou n'importe quel effet néfaste ou chronique pour l'être humain.*
- c) Celles qui peuvent impliquer une exposition nocive aux radiations.*
- d) Celles qui peuvent impliquer une exposition nocive à des agents physiques, biologiques et chimiques.*
- e) Les activités de fabrication et/ou manipulation d'explosifs, de gaz —comprimés, liquéfiés ou dissous—, de récipients contenant des agents chimiques toxiques, corrosifs ou explosifs.*
- f) Celles ayant lieu dans des chantiers de construction, excavation, mouvements de terre et tunnels, avec un risque de chute ou d'ensevelissement.*
- g) Celles qui génèrent des concentrations élevées de poudre de silice.*
- h) Celles concernant l'industrie minière tant à l'extérieur qu'à l'intérieur, et sondages dans la superficie terrestre ou sur des plateformes marines.*
- i) Celles impliquant une immersion sous l'eau.*
- j) Les activités déterminées d'après l'article 8, alinéa 1 de la Loi sur la sécurité et la qualité industrielle.”.*

Les conséquences directes du fait que l'activité d'une entreprise puisse comporter des risques graves, ou du fait que ses activités soient décrites dans l'annexe I, sont les suivantes:

- En relation avec la loi 35/2008, l'entreprise ne peut employer des travailleurs de moins de 18 ans. Par contre, elle peut employer des apprentis, qui doivent dépendre d'une personne qui s'occupera de la formation et de la sécurité du mineur.
- Indépendamment de la (petite) taille de l'entreprise, l'employeur ne peut jamais gérer lui-même l'activité de prévention; il doit faire appel à des travailleurs désignés ou à des services de prévention externes en tant qu'alternatives.
- Lorsque deux ou plusieurs entreprises partagent un même lieu de travail, si l'une d'entre elles génère des risques graves, cette information devra être remise par écrit aux autres entreprises.
- La surveillance de la santé des travailleurs destinés à des activités présentant un danger pour eux-mêmes ou pour des tierces personnes doit être obligatoire.
- Au cas où un travailleur est exposé à un risque grave et imminent, il a le droit et l'obligation de se retirer du lieu de travail sans que cette attitude entraîne pour lui/elle un type quelconque de représailles par l'entreprise. En outre, il faut que l'entreprise suive des protocoles concrets de communication et de solution du problème avant que le travailleur puisse reprendre son travail.

Afin de pouvoir réduire au maximum de façon plus précise les causes des accidents, il convient de procéder au déploiement réglementaire de la loi, tel qu'il est établi dans sa première disposition additionnelle. Cependant, il faut rappeler qu'actuellement les entreprises sont encore en train de mettre en place le système de prévention, étape qui demande un investissement plus élevé, tout particulièrement si nous tenons compte du fait que beaucoup d'entreprises partent de zéro pour ce qui est de l'organisation de la prévention des risques.

C'est pour cette raison que le déploiement réglementaire est lent et très progressif, pour que les employeurs puissent intégrer progressivement les nouveaux règlements. Le législateur a donné préférence aux règlements nécessaires pour préciser des aspects qui auraient pu être peu définis dans la loi et à ceux qui régulent les activités ou les aspects qui sont susceptibles de réduire de façon plus importante les accidents de travail, en fonction des activités réalisées dans le pays et le danger qu'elles peuvent comporter.

Le déploiement réglementaire a déjà été entamé avec 6 règlements. Le contenu de ces règlements s'est beaucoup inspiré des directives européennes, quoique

dans certains cas il existe des particularités qui permettent d'adapter la réglementation à la réalité et aux spécificités du pays:

- Règlement régulateur du contenu des programmes de formation pour développer des activités de prévention en matière de sécurité et de santé au travail, publié dans le BOPA le 17 février 2010 et modifié le 21 juillet 2010, qui établit les fonctions et la formation minimale des techniciens qui doivent participer dans la gestion de l'activité de prévention des entreprises, en définissant concrètement la formation minimale et les compétences des techniciens supérieurs, des techniciens moyens et des techniciens de base.

- Règlement de sécurité et de protection de la santé dans les chantiers de construction, publié dans le BOPA le 9 décembre 2010, et qui régule les normes minimales de sécurité et de santé au travail pour les activités plus dangereuses réalisées en Andorre. Bien que ce règlement soit centré sur le secteur de la construction, étant donné qu'il s'agit du secteur d'activité du pays qui présente le plus d'accidents, le domaine d'application du règlement ne comprend pas seulement la construction, mais aussi les travaux d'excavation, remblayage, installation, démolition, conservation, réparation, restauration, maintenance, nettoyage et tous les travaux annexes effectués dans des bâtiments, que ce soit des travaux publics ou privés.

Le règlement détermine l'organisation des travaux et la documentation à établir avant d'initier les travaux et régule les protections collectives et individuelles, les travaux de démolition, excavations et nivellements, les échafaudages, les passerelles, les rampes, les échelles, les machines, les travaux avec des structures de béton armé, les travaux de brasage, la manipulation de matériaux, l'utilisation de substances dangereuses, les travaux en présence d'installations électriques et les conditions d'hygiène et de salubrité des installations.

- Règlement régulateur des dispositions minimales de la sécurité et de la santé dans l'utilisation des équipes de travail, publié dans le BOPA le 10 octobre 2012, qui régule les caractéristiques des outils et du matériel des travailleurs, et qui détermine les obligations des employeurs dans ce domaine, les vérifications à effectuer, l'ergonomie de ces éléments et la formation, information, consultation et participation des travailleurs. En reprenant une partie du Règlement sur la sécurité et la protection de la santé dans les chantiers de construction, [le législateur] a compilé les normes que ces équipes de travail doivent suivre, ainsi que les différentes utilisations de ces éléments.

- Règlement régulateur des dispositions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation d'équipements de protection individuelle, publié dans le BOPA le 10 octobre 2012, qui régule les dispositions minimales exigibles pour ces équipements de sécurité. Concrètement, le règlement traite des critères de

l'utilisation des équipements de protection individuelle, des conditions qu'ils doivent remplir, des obligations de l'employeur mais aussi du travailleur, du choix, l'utilisation et la maintenance de l'équipement de protection individuelle et de la formation, information et participation des travailleurs dans cet aspect-là. Ci-dessous vous trouverez une énumération non-exhaustive des types de protection individuelle, ainsi que des secteurs d'activité où l'utilisation de protections individuelles est nécessaire.

- Règlement régulateur des dispositions minimales en matière de signalisation de sécurité et de santé au travail, publié dans le BOPA le 10 octobre 2012, qui régule tous les types de signaux de sécurité: panneaux, tubes et récipients, signaux acoustiques, lumineux et gestuels. De façon plus concrète, il traite de la signalisation des lieux de travail utilisés pour la première fois, celle des lieux de travail en utilisation, les critères dont il faut tenir compte et la formation, l'information et la consultation des travailleurs sur cet aspect-là.

- Règlement qui régule les services de santé au travail, publié dans le BOPA le 21 novembre 2012, qui régule les conditions minimales exigibles pour pouvoir garantir l'exécution de la surveillance de la santé, en précisant des aspects comme la fréquence des examens de santé et dans quels cas cela doit être obligatoire.

D'autres règlements sont en voie de développement. L'intention est donc de réguler tous les aspects concernant la sécurité et la santé au travail. Actuellement, certains règlements sont en attente d'approbation. Ceux-ci régulent des aspects comme la manipulation manuelle de charges et les travaux avec des écrans de visualisation. D'autres règlements sont en attente d'être rédigés dont l'intention est de réguler les conditions de sécurité au travail avec des machines, l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes, le risque électrique, les agents physiques, chimiques, biologiques, ainsi que l'exposition à l'amiante et aux radiations ionisantes.

## **II.- Sur le temps de repos supplémentaire de récupération de la fatigue afin de maintenir l'attention des travailleurs exerçant des travaux dangereux.**

Outre l'évolution de la réglementation, il est à noter que dans l'éventail des secteurs et des occupations de la Principauté d'Andorre, il n'existe pas de travaux manifestement dangereux ou insalubres pour lesquels les risques ne peuvent pas être éliminés, comme l'exploitation de mines, l'industrie métallurgique, les chantiers navals, les activités qui exposent les travailleurs à des radiations ionisantes et autres qui demandent une période de congés payés supplémentaire

et fréquente pour se remettre de la fatigue et maintenir l'attention conformément aux dispositions prévues par la Charte sociale.

Cependant, il faut remarquer que dans la Principauté d'Andorre, les secteurs présentant un taux plus élevé d'accidents sont ceux de la construction et des industries liées à la construction. Dans ces secteurs, les travailleurs ont l'habitude, en général, de faire une pause supplémentaire d'une demi-heure dans la matinée pour prendre le petit-déjeuner, mis à part le temps habituel, entre une heure et demie et deux heures, pour le repas de midi. Dans les secteurs cités, la pause dont bénéficient les travailleurs pour prendre le petit-déjeuner et se reposer, puisqu'elle interrompt leur exposition aux risques, constitue une mesure de prévention qui permet au travailleur de récupérer de la fatigue et éliminer ainsi le risque que cette cause peut entraîner sur sa capacité d'attention.

La mesure décrite respecte le paragraphe 4 de l'article 2, étant donné que la jurisprudence de la Charte sociale admet d'autres formules si celles-ci permettent de réduire l'exposition aux risques et de récupérer de la fatigue.

#### **Article 2, paragraphe 5**

***5. Assurer un repos hebdomadaire qui doit coïncider, si possible, avec le jour de la semaine que la tradition ou les habitudes du pays ou de la région reconnaissent comme jour de repos;***

Le Code des relations de travail respecte le paragraphe 5 de l'article 2 et les conditions requises que la Jurisprudence a considéré nécessaires dans cet aspect-là:

L'article 65 de la Loi s'adapte pleinement à la condition requise étant donné que le repos hebdomadaire est fixe et, au minimum et dans tous les cas, le travailleur a le droit de bénéficier d'une journée complète de repos hebdomadaire qui est obligatoire et à laquelle il ne peut renoncer.

La loi n'envisage aucune exception à cette norme, mais au contraire, elle régule expressément le caractère obligatoire du repos hebdomadaire des personnes exclues de la journée légale ordinaire de travail (article 57) ou dans l'hypothèse où l'on applique un calcul trimestriel, semestriel ou annuel de la journée de travail (article 58).

Le repos hebdomadaire des travailleurs de moins de 18 ans est fixé, aussi sans exceptions, à deux journées hebdomadaires consécutives.

La législation nationale respecte la condition requise concernant le fait que le repos hebdomadaire doit coïncider, si possible, avec la journée du dimanche, étant donné que la coutume du pays établit qu'une bonne partie de la population salariée bénéficie du repos hebdomadaire le dimanche. Les exceptions dans les secteurs du commerce et l'hôtellerie sont déterminées par les caractéristiques de l'économie fondée sur les services touristiques, et dans d'autres domaines, comme

le secteur hospitalier (SAAS), par la nature même du travail. Par conséquent, les exceptions à la règle s'adaptent au critère de la jurisprudence, puisqu'elles sont déterminées par le caractère particulier du travail ou par les caractéristiques de l'économie.

*“Article 65*

***Repos hebdomadaire***

*1. L'employé a le droit de profiter, au minimum et dans tous les cas, d'une journée complète de repos hebdomadaire, qui est obligatoire et à laquelle il/elle ne peut renoncer.  
2. La période de repos hebdomadaire est fixe et elle ne peut être modifiée que moyennant un accord entre les parties, exceptionnellement pour des raisons extraordinaires ou de force majeure ou pour des raisons d'organisation de l'entreprise, avec un préavis d'au moins trois mois et à condition qu'il n'y ait pas plus de deux modifications dans l'année”.*

*“Article 22*

***Journée de travail***

*Les mineurs ayant 14 ou 15 ans ne peuvent pas travailler plus de 6 heures par jour, avec une interruption d'au moins une heure par jour et avec une période de repos hebdomadaire d'au moins deux jours consécutifs.*

*Les mineurs ayant 16 ou 17 ans ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par jour, avec une interruption d'au moins une heure par jour et avec une période de repos hebdomadaire d'au moins deux jours consécutifs.*

*Dans tous les cas, entre deux journées de travail les mineurs doivent avoir un congé minimum d'au moins 12 heures consécutives”.*

**Article 2, paragraphe 6**

***6. Veiller à ce que les travailleurs soient informé(e)s sur les aspects essentiels du contrat ou de la relation de travail par écrit, aussitôt que possible et, en tout cas, au plus tard deux mois après le début de leur travail;***

La Loi s'adapte au paragraphe 6 de l'article 2 de la Charte sociale étant donné qu'elle prévoit plusieurs mesures visant à ce que le travailleur soit informé des aspects essentiels de son contrat.

En premier lieu et par rapport au contrat verbal, l'article 12 alinéa 1 établit que les contrats verbaux sont présumés être formalisés pour une période indéterminée et que l'une des parties peut contraindre l'autre à ce que le contrat soit formalisé par écrit à n'importe quel moment de la relation de travail.

Mis à part la présomption de la durée indéterminée du contrat verbal, la loi établit expressément l'obligation de formaliser par écrit certains contrats ou lors de certaines circonstances.

Ainsi, la formalisation par écrit des contrats suivants est obligatoire:

- contrat d'essai,
- contrat à durée déterminée,

- contrat saisonnier,
- contrat de prestation au forfait,
- contrat à temps partiel,
- contrat de travail de mineur,
- contrat d'apprentissage,
- contrat de stage de formation,
- contrat d'insertion sociale et professionnelle,
- contrat fixe-discontinu,
- contrat d'intérim,
- Tous les contrats qui diffèrent des contrats de nature générale en raison des caractéristiques de la journée de travail ou en raison d'un type particulier de contreprestation.

Comme on peut le voir, la liste des contrats qui, de façon expresse, demandent à ce que la formalisation soit faite par écrit est longue, et, dans la pratique, elle peut même être élargie considérablement, en raison de l'exigence de formaliser aussi par écrit tous les contrats qui diffèrent de ceux de nature générale en raison des caractéristiques de la journée de travail ou en raison d'un type particulier de contreprestation.

Bien que la loi ne détermine pas de façon générale les clauses concrètes que les contrats par écrit doivent contenir, la loi même, lorsqu'elle établit l'obligation de formaliser par écrit certains types de contrat, détermine déjà les aspects concrets qu'ils doivent inclure par rapport à l'hypothèse qui donne lieu à l'obligation de les formaliser par écrit. D'un autre côté, si l'on tient compte du fait que, conformément à l'article 4 du Code des relations de travail, les dispositions du Code sont impératives et qu'elles constituent des conditions minimales obligatoires auxquelles les employeurs et les travailleurs ne peuvent renoncer, à moins qu'il y ait une indication expresse sur un certain aspect du contrat de travail —la durée des congés payés ou le délai pour donner un préavis, par exemple—, il faudra appliquer toutes les dispositions de la réglementation légale.

Il convient aussi de tenir compte du fait que le Code des relations de travail prévoit d'autres documents qui doivent être préparés obligatoirement, comme le bulletin de paie, la planification des horaires et le livre de travail qui doivent contenir certaines informations concernant l'identité des parties contractantes, le lieu de travail, la rémunération fixe convenue, la rémunération des heures supplémentaires ou autres concepts liés au salaire, ou la durée quotidienne ou hebdomadaire de la journée de travail.

À l'article 12 alinéa 4 de la même Loi, celle-ci prévoit l'obligation d'informer le travailleur sur la réglementation contenue dans les règlements internes. Celle-ci ne peut être invoquée contre le travailleur que si elle n'est pas contraire à la Loi et si

un exemplaire a été remis au travailleur, et si la réception et la mise en connaissance du travailleur sont constatées par un document faisant foi.

*“Article 12*

***Forme du contrat***

*1. Le contrat de travail peut être formalisé de façon écrite ou verbale. Au cas où le contrat aurait été formalisé verbalement, l'une des parties peut exiger de l'autre que le contrat soit formalisé par écrit.*

*2. Les contrats déterminés spécifiquement par ce Code et les autres contrats qui, en raison des caractéristiques de la journée de travail ou en raison d'un type particulier de contreprestation, diffèrent des contrats stipulés de nature générale, doivent être formalisés par écrit.*

*3. Les contrats verbaux, sauf si établis autrement, sont considérés comme étant des contrats à durée indéterminée.*

*4. La réglementation contenue dans des règlements internes de l'entreprise ne peut être invoquée contre l'employé que si un exemplaire de la réglementation a été préalablement remis à l'employé et si le travailleur, comme preuve de mise en connaissance, en a remis une copie à l'employeur, avec la mention expresse "Lu le...".”*

**Article 2, paragraphe 7**

***7. Faire en sorte que les travailleurs qui effectuent un travail nocturne bénéficient de mesures qui tiennent compte de la nature spéciale de ce type de travail.***

L'article 81 du Code des relations de travail régule, de façon générale, le travail nocturne, en fixant comme heures nocturnes les heures comprises entre 22 heures et 6 heures du lendemain, avec l'obligation de rémunérer les heures nocturnes avec une augmentation de 20%, sauf si le salaire a été fixé en tenant compte du travail nocturne.

L'article 24 interdit le travail nocturne aux mineurs, sauf pour les métiers qui traditionnellement se réalisent en horaire de nuit et qui doivent être développés dans le cadre du contrat d'apprentissage. Pour les mineurs, l'horaire nocturne est compris entre 22 heures et 8 heures du lendemain.

*“Article 81*

***Prime de nuit***

*Sauf si en raison de sa propre nature le travail est nocturne, les heures travaillées entre 22 heures et 6 heures du lendemain sont considérées comme des heures de travail nocturne et, sauf dans les cas où le salaire a été convenu par écrit en tenant compte de cette circonstance, ces heures doivent être payées avec une augmentation minimale de 20 pour cent du salaire ordinaire”.*

*“Article 24*

***Travaux interdits et exceptions***

*1. Il est interdit aux moins de 18 ans de travailler pendant la nuit, sauf pour les travaux qui traditionnellement sont réalisés en horaire nocturne et qui sont régis par les dispositions concernant le contrat d'apprentissage.*

*Aux effets des dispositions établies par cet article, la période nocturne est comprise entre 22 heures et 8 heures du lendemain. (...).”*



En ce qui concerne la surveillance de la santé des personnes qui réalisent un travail nocturne, nous tenons à signaler que même si, comme il est précisé dans les explications concernant le paragraphe 4, pendant la période de référence cette réglementation n'était pas encore en vigueur —elle entrera en vigueur le 21 avril 2013—, la Loi 34/2008, du 18 décembre, sur la sécurité et la santé au travail, dans son article 19, établit le caractère obligatoire de la surveillance de la santé des travailleurs.

Loi 34/2008, sur la sécurité et la santé au travail

“Article 19

**Surveillance de la santé**

1. L'entreprise doit veiller à la surveillance périodique de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques inhérents à l'activité de travail. Celle-ci sera effectuée par des personnes extérieures à l'entreprise ou des services de prévention avec un personnel capable de mener à terme cette tâche.
2. L'exécution de la surveillance demande que l'employé donne son consentement, sauf si l'examen médical est indispensable pour vérifier si l'état de santé de la personne peut être un risque pour elle-même, pour les autres travailleurs ou pour d'autres personnes extérieures à l'entreprise.
3. La surveillance de la santé doit être réalisée en respectant le droit à l'intimité et la dignité de l'employé et la confidentialité de l'information concernant son état de santé. Les informations concernant la santé ne peuvent être utilisées à des fins discriminatoires ou pour porter préjudice à l'employé. Elles sont soumises à des garanties établies par la Loi 15/2003, du 18 décembre, loi qualifiée sur la protection des données personnelles.
4. Les résultats du contrôle de la santé doivent être communiqués à l'employé. Seuls le personnel médical ou les autorités [responsables] de la santé ont accès à l'information médicale de nature personnelle, conformément aux garanties établies par la Loi 15/2003, du 18 décembre, loi qualifiée sur la protection des données personnelles.
5. L'entreprise doit être informée des conclusions dérivées des examens effectués par rapport à l'aptitude des travailleurs pour développer le travail ou par rapport au besoin d'améliorer ou d'introduire des mesures de prévention et de protection”.

Conformément à la Loi, les services de prévention externes sont chargés de déterminer, en se basant sur des critères techniques, quels aspects spécifiques il convient de contrôler en fonction des circonstances concrètes du lieu de travail et d'autres aspects de la relation de travail comme, par exemple, le travail nocturne.

Toutefois, d'après les dispositions établies par l'article 5 du Règlement qui régule les services de santé du travail, du 14 novembre 2012, dans certaines circonstances, il faudra effectuer l'évaluation de l'état de santé des travailleurs avant l'embauche ou juste au début de la relation de travail. Il s'agit des situations suivantes:

- a) Quand des activités dangereuses, insalubres ou nocives en raison des éléments, processus ou substances manipulés sont réalisées, d'après ce qui est établi dans l'annexe 1 de la Loi 34/2008, du 18 décembre, sur la sécurité et la santé au travail.
- b) Chez les moins de 18 ans.

c) Pour les travailleurs particulièrement sensibles à certains risques d'après ce qui est établi par la Loi 34/2008.

d) Dans tous les autres cas où l'examen médical est indispensable pour vérifier si l'état de santé de la personne peut être un risque pour elle-même, pour les autres travailleurs ou pour d'autres personnes extérieures à l'entreprise.

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

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

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

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

#### **Article 4, paragraphe 1**

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

- 1. Reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer un niveau de vie digne, personnellement et aussi pour leurs familles;**

#### **I.- Réglementation du travail**

Si la réglementation précédente —la Loi sur le contrat de travail— ne prévoyait pas la négociation dans le domaine collectif et se limitait à réguler les relations individuelles de travail, la Loi 35/2008, du 18 décembre, sur le Code des relations de travail, régule pour la première fois les droits de représentation collective et de réunion des travailleurs dans l'entreprise; les conventions et accords collectifs de travail et les conventions et accords collectifs de l'entreprise, qui permettront que la Principauté d'Andorre puisse suivre la tendance de l'aménagement du travail dans les pays voisins. En fait, le Code représente une régulation générale du travail, puisqu'il fixe des conditions minimales obligatoires et, en même temps, régule l'autonomie et la participation des acteurs sociaux —employeurs et travailleurs— dans la négociation de l'amélioration des conditions de travail.

## II.- Salaires fixés par le Gouvernement

Malgré ce qui a été exposé dans l'alinéa précédent, au cours de la période de référence aucune convention collective sectorielle ou d'entreprise formelle n'a fixé les salaires de base par catégories professionnelles. Cependant, le Gouvernement a fixé non seulement le salaire minimum interprofessionnel d'après ce qui est prévu à l'article 78 du Code des relations de travail, mais aussi les salaires de base pour chaque catégorie professionnelle moyennant les Règlements du Quota général pour octroyer les autorisations de séjour et de travail.

En effet, dans le but de mener à terme des politiques cohérentes en matière d'occupation, travail et immigration, le Gouvernement a créé, en 2002, le Service pour l'emploi en tant que section affectée au Département du Travail du Ministère de la Justice et de l'Intérieur; puis, par le biais du Décret du 27 octobre 2004, le Gouvernement a approuvé le Règlement régulateur de la Nomenclature Nationale des Professions en Andorre (CNO).

Le Gouvernement a aussi créé l'Observatoire du Marché du Travail, qui dépend du Service pour l'emploi, ayant pour mission, entre autres, de chercher, préparer et fournir des statistiques fiables et des synthèses conjoncturelles sur des sujets concernant l'emploi. Depuis 2009, c'est le Département des Statistiques du Gouvernement qui réalise ces tâches.

Ces données statistiques ont donné lieu à la fixation des salaires de base dans les Règlements du Quota général des autorisations de séjour et de travail, dans le but de réguler le marché du travail et de veiller à la non-précarisation des salaires.

Nous exposons ci-dessous les deux systèmes de fixation des salaires:

### a) Le salaire minimum interprofessionnel

Le Gouvernement fixe une fois par an le salaire minimum interprofessionnel en vertu des dispositions de l'article 78 du Code des relations de travail. Le salaire minimum est fixé par unité d'heure et, par conséquent, il doit être garanti pour chaque heure de travail effectif, peu importe si le contrat est pour une journée à temps complet ou partiel, ou si un salaire à la tâche ou un salaire mixte a été convenu.

Le même texte légal prévoit les éventuels pourcentages de réduction du salaire minimum par heure pour les mineurs entre 14 et 17 ans qui peuvent accéder au monde de l'emploi avec les conditions restrictives fixées par la réglementation en raison du fait qu'ils sont mineurs.

*“Article 78*

#### ***Salaire minimum interprofessionnel***

*1. Le salaire minimum interprofessionnel est la rémunération ou les gains par unité d'heure que l'entreprise doit payer obligatoirement à l'employé dans tous les cas, y compris dans les contrats où un salaire à la tâche ou un salaire mixte a été convenu.*

*2. Le Gouvernement fixe de façon périodique, au moins une fois par an, le salaire minimum interprofessionnel.*

3. Le salaire minimum interprofessionnel ne peut être saisi, sauf si la dette à l'origine de la saisie provient du non-paiement d'une pension alimentaire”.

“Article 79

**Salaire minimum des mineurs**

Le salaire minimum par heure des travailleurs de moins de 18 ans peut être inférieur au salaire minimum auquel fait référence l'article précédent, dans les pourcentages suivants:

-20 pour cent pour les travailleurs de 14 et 15 ans.

-15 pour cent pour les travailleurs de 16 ans.

-10 pour cent pour les travailleurs de 17 ans.

Néanmoins, cette réduction ne peut être appliquée si le mineur justifie qu'il/elle a fait huit mois de stage professionnel dans le secteur d'activité où il/elle est employé/ée.”.

Les salaires minimums interprofessionnels applicables au cours de la période de référence ont été les suivants:

Salaires minimums interprofessionnels applicables au cours de l'année 2009:

DÉSIGNATION	14 et 15 ans	16 ans	17 ans	18 ans ou plus
Salaire-heure	4,22	4,49	4,75	5,58
Salaire-jour	25,32	35,92	38,00	42,24
Salaire-mensuel	548,60	778,27	823,33	915,20
Heures-jour	6	8	8	8
Heures-semaine	30	40	40	40

Salaires minimums interprofessionnels applicables au cours de l'année 2010 :

DÉSIGNATION	14 et 15 ans	16 ans	17 ans	18 ans ou plus
Salaire-heure	4,22	4,49	4,75	5,58
Salaire-jour	25,32	35,92	38,00	42,24
Salaire-mensuel	548,60	778,27	823,33	915,20
Heures-jour	6	8	8	8
Heures-semaine	30	40	40	40

Salaires minimums interprofessionnels applicables au cours de l'année 2011:

DÉSIGNATION	14 et 15 ans	16 ans	17 ans	18 ans ou plus
Salaire-heure	4,29	4,56	4,82	5,36
Salaire-jour	25,74	36,48	38,56	42,88
Salaire-mensuel	557,70	790,40	835,47	929,07
Heures-jour	6	8	8	8

Heures-semaine	30	40	40	40
----------------	----	----	----	----

Salaires minimums interprofessionnels applicables au cours de l'année 2012:

DÉSIGNATION	14 et 15 ans	16 ans	17 ans	18 ans ou plus
Salaire-heure	4,39	4,67	4,94	5,49
Salaire-jour	26,34	37,36	39,52	43,92
Salaire-mensuel	570,70	809,47	856,27	951,60
Heures-jour	6	8	8	8
Heures-semaine	30	40	40	40

**b) Décrets d'approbation des Règlements du Quota général des autorisations de séjour et de travail, qui fixent les salaires de base exigibles au cours de la période où le quota est en vigueur**

D'après la Loi qualifiée d'immigration, du 14 mai 2002, le Gouvernement a le pouvoir de définir la politique générale en matière d'immigration en se basant sur les besoins quantitatifs et qualitatifs du marché andorran. Tel que nous l'avons exposé auparavant, en matière d'immigration et dans le but de veiller à la non-précarisation du marché de l'emploi andorran, le Gouvernement fixe le salaire de base pour chaque emploi afin de garantir un salaire égal pour des travaux égaux ou équivalents.

Le montant est fixé en fonction des données obtenues par le Département des Statistiques qui à son tour utilise l'information salariale constatée dans les demandes présentées par les employeurs auprès du Service d'Immigration.

Nous reproduisons ci-dessous le dernier tableau (dans la période de référence) avec les salaires de base fixés par l'un des Règlements du Quota publiés périodiquement:

**Décret du 24-10-2012 portant approbation du Règlement du Quota général des autorisations de séjour et de travail, et des autorisations de travail frontalier pour les occupations professionnelles correspondantes aux groupes 1, 2, 30, 31, 32, 3545, 5030, 5111, 5112 et 5113 de la Nomenclature Nationale des Professions (CNO) (BOPA N°. 53 de 31-10-12)**

*Article 3 Condition requise de salaire*

*Le travailleur qui demande une autorisation d'immigration doit percevoir au minimum le salaire établi dans la Classification Salariale d'immigration (CSI), jointe en annexe à ce Règlement. Ce salaire équivaut au salaire fixe correspondant à la journée légale ordinaire de travail de 40 heures hebdomadaires. Au cas où l'exercice d'une activité professionnelle justifie suffisamment une journée réduite du travailleur par contrat, l'entreprise doit garantir*

le salaire horaire résultant du salaire mensuel prévu dans la CSI. Le montant mensuel de la journée réduite ne peut jamais être inférieur au montant mensuel du salaire minimum interprofessionnel en vigueur. En ce sens, en ce qui concerne les indemnités de nourriture et de logement, le montant fixé dans le tableau en annexe cité ci-dessus ne peut être excédé.

<b>Groupe CNO</b>	<b>Occupation</b>	<b>Salaires 2012</b>
10 à 17	Personnel de direction des entreprises et des administrations publiques	2.045,00€
20	Professionnels des sciences physiques, chimiques et mathématiques, ingénieurs et informaticiens, architectes et urbanistes, associés à des diplômés de 2ème et 3ème cycle universitaires	2.260,00€
21	Professionnels des sciences naturelles et de la santé, associés à des diplômés de 2ème et 3ème cycle universitaires	3.724,00€
22	Professionnels de l'enseignement associés à des diplômés de 2ème et 3ème cycle universitaires	1.743,00€
23	Professionnels du droit	2.153,00€
24	Professionnels de l'organisation d'entreprises et professionnels des sciences sociales et humaines, associés à des diplômés de 2ème et 3ème cycle universitaires	1.587,00€
25	Écrivains, artistes et autres professionnels des administrations publiques, associés à des diplômés de 2ème et 3ème cycle universitaires et similaires	1.291,00€
26	Professionnels des sciences physiques, chimiques et mathématiques, informaticiens, ingénieurs, architectes techniques et similaires, associés à des diplômés de 1er cycle universitaire	1.356,00€
27	Professionnels des sciences naturelles et de la santé, associés à des diplômés de 1er cycle universitaire, sauf les opticiens, les physiothérapeutes et similaires	1.915,00€
28	Professionnels de l'enseignement associés à des diplômés de 1er cycle universitaire	1.561,00€
29	Autres professionnels associés à des diplômés de 1er cycle universitaire	1.695,00€
30	Dessinateurs et concepteurs techniques, techniciens en sciences physiques et chimiques, en ingénierie et en informatique, techniciens d'équipements optiques et électroniques, professionnels de la navigation maritime et aéronautique, et techniciens de la construction, de la sécurité au travail et de contrôle de la qualité	1.453,00€
31 i 32	Techniciens en sciences naturelles, de la santé et de l'éducation des enfants	1.356,00€
3545	Sportifs et professionnels similaires	1.219,00€
5030	Chefs de cuisine, chef de salle et similaires	1.490,00€
5111 i 5112	Auxiliaires d'infirmier hospitalière et auxiliaires de premiers soins	1.219,00€
5113	Assistants de soins à domicile	1.219,00€

**c) Fixation des prix tarifés des contributions au salaire en nature : indemnités de nourriture et de logement**

Les avantages matériels de logement et de nourriture que l'employeur octroie sont considérés en tant que salaire en espèce et font partie du salaire, d'après les dispositions prévues par l'article 80 du Code des relations de travail. Par conséquent, et conformément aux dispositions de l'article cité et de l'article 2 du Règlement d'application n° 6 de la CASS (Caisse Andorrane de Sécurité Sociale), il faut les déclarer et en faire la contribution pertinente de façon ponctuelle, d'après les tarifs approuvés par le Gouvernement lors de la fixation du salaire minimum. La loi établit que la valeur en argent des avantages matériels ne peut excéder 20% du salaire minimum interprofessionnel.

Même si le salaire en nature fait partie du salaire à toutes fins utiles, étant donné qu'il faut en tenir compte lors du calcul des autres aspects concernant la rémunération comme les congés payés ou le prix de l'heure ordinaire de travail, il ne peut être déduit du salaire en espèces que les travailleurs perçoivent que si ces derniers gagnent un salaire supérieur au salaire minimum, de façon à garantir dans tous les cas que le salaire en espèces perçu par les travailleurs soit au moins égal au salaire minimum interprofessionnel.

Dans l'hypothèse où le travailleur, avec lequel l'entreprise a accordé des avantages matériels au début de la relation de travail, ne souhaite pas continuer à bénéficier de ces avantages, celui-ci devra notifier sa décision à l'entreprise avec un préavis de 15 jours et l'entreprise devra lui payer la valeur équivalente en espèces.

***Décret de fixation des prix tarifés à des fins de contribution au salaire en espèce ou des avantages matériels à la Caisse Andorrane de Sécurité Sociale (CASS).***

***Année 2009 (BOPA n° 21, du 30-01-2009)***

<b><i>Période</i></b>	<b><i>Repas/Nourriture</i></b>	<b><i>Logement</i></b>	<b><i>Total période</i></b>
<i>Jour</i>	<i>2,27 euros (par repas)</i>	<i>1,88 euros</i>	<i>6,44 euros</i>
<i>Semaine</i>		<i>10,43 euros</i>	<i>37,92 euros</i>
<i>Mois</i>		<i>43,80 euros</i>	<i>161,67 euros</i>



*“Article 80*

***Salaires en espèces et en nature***

*La nourriture et le logement fournis par l'entreprise font partie du salaire. Sa valeur en argent, qui ne peut excéder vingt pour cent du salaire minimum, est déterminée par le Gouvernement lors de la fixation du salaire minimum.*

*La valeur en argent fixée par le Gouvernement à des fins de contribution à la Caisse Andorrane de Sécurité Sociale ne peut être déduite du montant du salaire minimum interprofessionnel.*

*Sauf dans l'hypothèse de la résiliation de la relation de travail, la substitution du logement ou de la pension pour aliments par un salaire en espèces ne peut être effectuée sans l'accord des deux parties. Si au moment de l'embauche des avantages matériels avaient été accordés et l'employé ne souhaite plus continuer à en bénéficier, il doit annoncer sa décision à l'employeur avec un préavis de quinze jours et il/elle a le droit d'en percevoir la valeur équivalente sous forme d'un salaire en espèces.*

*Le salaire en espèces fait partie du salaire à des fins de calcul d'autres aspects concernant la rémunération.*

*Pendant la suspension du contrat pour cause d'un congé médical, l'employé a le droit de profiter des indemnités de nourriture et de logement accordées, à condition de payer à l'employeur la valeur correspondante d'après ce qui est établi par le Gouvernement”.*

### **III.- Retenues sur le salaire brut**

Le salaire minimum interprofessionnel ou le salaire de base pour travailler de la réglementation des quotas d'immigration est toujours exprimé par le montant du salaire brut, puisque, en l'absence d'impôt à retenir, la seule retenue possible est le pourcentage de contribution à la CASS (Caisse Andorrane de Sécurité Sociale) de la part de l'employé.

Le pourcentage minimum et obligatoire de contribution à la CASS pour les employés est de 5,5% correspondant au groupe A. Les pourcentages définis pour les groupes B et C de contribution à la CASS sont facultatifs pour l'employé.

#### IV.- Tableau comparatif entre le salaire minimum interprofessionnel et le salaire moyen global

La comparaison a été effectuée sur la base des salaires bruts fournis par la Caisse Andorrane de Sécurité Sociale. Les résultats sont les suivants sachant que la seule réduction possible est de 5,5% de la contribution à la CASS (Caisse Andorrane de Sécurité Sociale) de la part de l'employé.

Année	Salaire moyen	Augmentation	Salaire minimum	Augmentation
2009	1.938,28 €	--	915,20 €	--
2010	1.995,27 €	2.94%	915,20 €	0%
2011	2.014,90 €	0.98%	929,07 €	1.52%
2012	2.003,14 €	-0.58%	951,60 €	2.43%

\* Source : Ministère des Finances et de la Fonction Publique. Département des Statistiques. CASS

Comme le montre le tableau ci-dessus, au cours de la période de référence, le salaire moyen déclaré à la Caisse Andorrane de Sécurité Sociale est passé de 1.938,28 euros par mois en 2009 à 2.003,14 euros par mois en 2012, ce qui implique une augmentation de 3.35%, tandis que le salaire minimum interprofessionnel a augmenté de 915,20 euros par mois à 951,60 euros par mois, ce qui implique une augmentation de 3,98%.

Par conséquent, nous constatons que l'augmentation du salaire minimum supérieur a été légèrement plus élevée que l'augmentation du salaire moyen global. Il faut considérer que le salaire moyen global correspond à la somme du salaire fixe, les salaires variables (à titre de compensation pour les heures supplémentaires et les jours fériés, les primes, les gratifications, les commissions, les salaires extraordinaires) et comprend aussi les montants payés aux employés licenciés à titre de préavis et de compensation économique ou à titre d'indemnités judiciaires de licenciement.

Néanmoins, tant donné que pendant la période de référence, en raison de la crise économique, il y a eu dans le pays un important nombre de licenciements et que le montant contribué correspondant à des préavis non travaillés et à des indemnités économiques de licenciement peut être très élevé, le salaire moyen global est supérieur à celui versé réellement en moyenne aux employés actifs.

Au cours de la période de référence, le nombre d'employés salariés a chuté de 9,24%, car il est passé de 39.702 employés salariés en 2009 à 36.032 salariés en 2012.

Nombre de salariés (moyenne annuelle)

Année 2009 : 39.702

Année 2010 : 38.552

Année 2011 : 37.301

Année 2012 : 36.032

\* Source : Ministère des Finances et de la Fonction Publique. Département des Statistiques. CASS

## V.- Renseignements sur les allocations sociales

L'Andorre dispose d'un système complet de protection sociale pour les personnes ou les familles à faibles revenus qui peuvent se trouver dans le besoin.

Bien qu'il s'agisse de subventions non contributives que le Gouvernement offre en termes de budget et qu'elles soient généralement limitées aux personnes ayant une résidence légale et effective en Andorre, en vertu des accords internationaux signés par la Principauté, elles peuvent également inclure les mineurs et les personnes handicapées résidant vraiment en Andorre, même s'ils n'ont pas la résidence légale et effective.

Pour la plupart des allocations, est établi ce qui est appelé le Seuil économique de cohésion sociale (LECS en catalan) qui est fixé au même niveau que le salaire minimum en vigueur. En effet, l'on considère que le salaire minimum est le salaire qui permet à une personne de subvenir à ses besoins de base afin de pouvoir satisfaire ses besoins fondamentaux. Pour les familles, le Seuil économique de cohésion sociale est augmenté de 70% pour chaque personne à charge âgée de plus de 14 ans ou présentant un handicap et de 50% pour chaque personne âgée de moins de 14 ans qui fait partie de la famille.

Il convient de noter que pendant la période de référence, le volume des prestations sociales et de leurs bénéficiaires a progressé de façon exponentielle. En effet, en 2008 la somme consacrée à des prestations sociales fut de 3.836.172 euros, avec 3.963 bénéficiaires, et en 2011 la somme allouée fut de 17.307.391 euros, avec 11.673 bénéficiaires. Nous observons donc une augmentation de 351% dans le montant des allocations et de 194% dans le nombre de bénéficiaires.

Année	Dépense	Dépense par famille	Nombre de familles	Nombre de personnes	% Population
2008	3.836.172 €	2.713 €	1.414	3.963	4,7%
2009	8.037.595 €	2.019 €	3.980	10.390	12,4%
2010	16.205.208 €	3.841 €	4.219	11.206	13,2%
2011	17.307.391 €	3.961 €	4.370	11.673	14,9%

Source : Ministère des Finances et de la Fonction Publique. Département des Statistiques.

Note: Les données pour l'année 2012 ne sont pas disponibles

La référence statistique des différentes allocations sociales accordées par le Gouvernement d'Andorre entre 2007 et 2011 est jointe à ce rapport comme annexe.

### **Annexe 1: Allocations sociales Gouvernement d'Andorre 2007-2011**

Cette importante dépense en allocations sociales a permis de faire en sorte que nul ne peut être exclu du système de la cohésion sociale et qu'en Andorre il n'existe aucune démonstration externe de pauvreté. En effet, l'Andorre ne compte pas de sans-abri ni de personnes qui pratiquent la mendicité, ni de listes d'attente pour les personnes dépendantes (personnes âgées et handicapées) pour accéder à des services de base du type maison de retraite ou centres de jour, ni de personnes sur liste d'attente pour obtenir une place dans une auberge, dans un restaurant solidaire ou pour la banque alimentaire.

## **VI.- Protection juridictionnelle**

Les tribunaux veillent à ce que, conformément à la Constitution, au Code des relations de travail et à la Charte sociale européenne elle-même, les employés reçoivent le salaire qui correspond à leur travail et qui permet aux employés et à leurs familles de mener un niveau de vie digne. Comme exemple de cette protection juridictionnelle, l'un des fondements de droit d'une décision récente de la Salle Civile du Tribunal Supérieur de Justice, datée du 15 novembre 2012, est reproduite partiellement ci-après :

*« (...) L'article 3 de la Loi sur le contrat de travail prévoit que « les dispositions de la présente loi sont impératives et, sauf indication contraire, constituent des minima obligatoires dont les employés et les employeurs ne peuvent se démettre ». L'article 4.1 de la Charte sociale européenne complète cette disposition législative, dans le sens où l'État andorran s'engage à « reconnaître le droit des employés à une rémunération suffisante pour leur assurer, aussi bien personnellement que pour leurs familles, un niveau de vie digne ». Par conséquent, un employé ne peut pas renoncer à percevoir sa rémunération —sauf s'il obtient une concession équivalente—, car c'est celle-ci qui lui permet à lui et à sa famille de vivre dignement, un principe qui est également inclus dans l'article 4 de la Constitution. Par conséquent, aussi bien le droit interne que le droit international établissent la nécessité absolue de la protection des salaires, étant donc un droit indisponible d'ordre public. Dans ces conditions, ladite renonciation (au salaire du travail) est annulée. (...) ».*

Bien que la décision fasse référence à l'article 3 de la Loi 8/2003 sur le contrat de travail —abrogée depuis le mois d'avril 2008—, son contenu est applicable au Code actuel des relations de travail, puisque l'article 4 reproduit exactement le contenu de l'article 3 de la Loi sur le contrat de travail.

**Annexe 2.-** Arrêt de la Salle Civile du Tribunal Supérieur de la Justice, datée du 15 novembre 2012 (référence TSJC-112/12).

La jurisprudence de la Salle Civile du Tribunal Supérieur de la Justice comprend également, d'une manière claire et énergique, comme une cause de démission justifiée de l'employé, le manque de ponctualité dans le paiement des salaires, bien qu'il puisse y avoir un accord entre les parties sur cet aspect :

*« ... Le paiement ponctuel des salaires est le premier devoir de l'employeur qui ne peut s'en dégager d'aucune façon, ainsi qu'un mandat de la réglementation du travail indispensable pour les employés et les employeurs. Par conséquent, la partie défenderesse ne peut pas s'exonérer de son devoir impératif en arguant qu'il y a eu un accord entre les parties, un accord qui, d'ailleurs, n'est pas prouvé... ».*

**Annexe 3.-** Arrêt de la Salle Civile du Tribunal Supérieur de la Justice, datée du 23 décembre 2012 (référence TSJC-193/10).

#### **Article 4, paragraphe 2**

#### **2. Reconnaître le droit des personnes employées à un taux de rémunération augmenté par les heures de travail supplémentaires, sauf dans certains cas ;**

Compte tenu des exigences de la jurisprudence en ce qui concerne le paragraphe 2 de l'article 4 de la Charte sociale, sa comparaison avec le contenu des articles de la Loi sur les contrats de travail et du Code des relations de travail est en totale conformité, comme décrit ci-dessous :

#### **a) Les heures supplémentaires doivent être rémunérées avec un pourcentage d'augmentation sur le prix des heures ordinaires.**

Conformément à l'article 62 du Code des relations de travail, les heures supplémentaires doivent être rémunérées hebdomadairement avec les pourcentages de 25% pour les 4 premières ; de 50% pour les 4 suivantes et de 75% pour toutes les autres comme détaillé dans les réponses au formulaire de questions concernant l'article 2, paragraphe 1.

Compte tenu du fait que le Comité a accepté le pourcentage de 25% pour les 8 premières heures hebdomadaires et de 50% pour les suivantes, les majorations prévues par la Loi sur les contrats de travail —25%, 50% et 75%— sont conformes au paragraphe 2 de l'article 4 de la Charte sociale.

**b) Possibilité de remplacer la rémunération économique des heures supplémentaires par des heures de repos compensatoires, mais avec une augmentation du temps de repos.**

L'article 62 du Code des relations de travail prévoit que l'entreprise et l'employé puissent accorder la substitution du paiement en espèces des heures supplémentaires et les compenser avec des heures de repos compensatoires, en suivant la même augmentation de 25%, 50% et 75%. Par conséquent, cela répond aux critères fixés par la jurisprudence de la Charte sociale qui accepte que la législation nationale puisse prévoir le remplacement de la rémunération économique des heures supplémentaires par du temps libre compensatoire, mais augmenté en suivant la même proportion.

*"Article 62*

***Calcul des heures supplémentaires***

*1. Le calcul des heures supplémentaires s'effectue sur la base de la journée légale ordinaire de 40 heures par semaine. Dans les contrats de travail à temps partiel la base prise en compte est la journée fixée par contrat.*

*2. Chaque heure supplémentaire travaillée donne le droit à l'employé d'augmenter son salaire de base qui est déterminé par convention collective. En l'absence d'une convention collective, elles sont payées comme suit :*

*a) Les quatre premières heures supplémentaires hebdomadaires doivent être payées avec une augmentation qui ne peut être inférieure à 25 pour cent du salaire horaire.*

*b) Les quatre heures supplémentaires hebdomadaires suivantes doivent être payées avec une augmentation qui ne peut être inférieure à 50 pour cent du salaire horaire.*

*c) Les heures supplémentaires au-delà de huit heures par semaine doivent être payées avec une augmentation qui ne peut être inférieure à 75 pour cent du salaire horaire.*

*L'entreprise, avec l'accord préalable de l'employé, peut ne pas satisfaire en espèces le montant des heures supplémentaires et les compenser avec des heures de congé, avec les mêmes augmentations, dans les trois mois suivants.*

*3. Si le contrat est établi en prenant comme base de calcul la journée spéciale pour calcul annuel, les heures supplémentaires effectuées à la fin de la période seront payées conformément à la convention collective. En l'absence d'une convention collective, elles sont divisées en trois parties et sont payées avec une augmentation qui, au moins, doit être de 25 pour cent pour le premier tiers, de 50 pour cent pour le deuxième et de 75 pour cent pour le dernier tiers. ».*

**c) Les horaires flexibles sont admis, pourvu que la moyenne de temps travaillé dans la période considérée ne dépasse pas la journée de travail légale et à condition que la durée totale quotidienne et hebdomadaire soit assujettie à des maxima.**

Dans la législation de la Principauté d'Andorre, les mesures de flexibilité du temps de travail sont envisagées à l'article 58 du Code des relations de travail «Calcul trimestriel, semestriel ou annuel de la journée de travail », des mesures qui répondent aux exigences fixées par la jurisprudence de la Charte sociale.

Cet article prévoit que, dans le cas où la nature du travail ou du secteur d'activité économique ne permette pas une répartition uniforme de la journée, la journée de travail hebdomadaire puisse être modifiée par convention collective d'entreprise ou d'un secteur économique, toujours subordonnée au respect de certaines exigences :

- La journée de travail maximale par jour ne peut dépasser 12 heures.
- La semaine de travail ne peut excéder 60 heures.
- La période de repos minimale entre deux semaines doit être, au minimum, de 12 heures.
- Le repos hebdomadaire doit être, au moins, d'une journée.
- Que les heures travaillées en moyenne sur la période considérée –trimestrielle, semestrielle ou annuelle– ne dépasse pas 40 heures par semaine.
- Dans le cas où la moyenne de la période est supérieure à la moyenne de 40 heures par semaine dans la période, le surplus doit être compensé avec des augmentations de 25%, 50% et 75% sur le prix de l'heure ordinaire.
- Les employés doivent être informés à l'avance de toute modification de la planification de leurs horaires, qui doit prévoir non seulement le temps de travail, mais aussi le temps libre ou de congé compensatoire des heures travaillées en trop dans les périodes d'activité maximale.
- Contrôler le temps effectivement travaillé, ainsi que le temps libre ou de congé dont les employé(e)s ont vraiment bénéficié, en compensation des heures travaillées en trop dans les périodes d'activité maximale.

**d) Les exceptions au contrôle du temps dans certaines situations**

Le Code des relations de travail prévoit deux exceptions au régime de la journée légale et des obligations de la contrôler, pourvu qu'un jour de repos hebdomadaire soit respecté :

**1.** Les directeurs ou gérants et, en général, les postes de confiance des entreprises, qui, par la nature de leur travail, ne peuvent pas faire l'objet d'une stricte limitation de la journée.

Ce qui détermine l'éventuelle application de l'exception sont les fonctions exercées, les tâches attribuées, la liberté d'action et les conditions économiques convenues et non pas la dénomination ou qualification de directeur, de gérant ou de poste de confiance accordée par les parties contractantes ou, unilatéralement, par l'entreprise.

Par conséquent, le fondement de l'exception est basé sur le contenu de la fonction d'un directeur ou d'un poste de confiance, c'est-à-dire, ceux qui exercent des pouvoirs inhérents à l'activité de l'entreprise, qui agissent avec autonomie et pleine responsabilité limitée uniquement par les critères et par les instructions directes de la personne ou des organes supérieurs d'administration. Il en découle, par conséquent, que la relation de travail est basée sur la confiance mutuelle des parties.

La jurisprudence a délimité, dans un sens restrictif, les cas dans lesquels l'exception s'applique et a défini le contenu d'un « poste de confiance », comme on le voit dans l'Attendu de l'arrêt transcrit ci-après :

Arrêt du Tribunal Supérieur de la Justice n°. 00-01 prononcé le 14 janvier 2000 sous le numéro des minutes AD-014-2/98 :

*« Cinq -. (...) La norme lors de la définition de ce type de relations professionnelles pour un poste de travail particulier où la liberté d'action, la responsabilité et, par conséquent, la rémunération sont définitives et pour lequel il est évident, pour d'autres raisons, que l'employée qui a déposé la plainte ainsi que les 41 autres ne respectaient aucun des droits caractéristiques qui découlent de la norme ».*

2. La deuxième exception au régime de contrôle de la journée est celle concernant les personnes employées dans le service domestique, les veilleurs de nuit et le service de conciergerie, avec un dévouement complet à ces tâches spécifiques et, de plus, dont le domicile est fixé sur le même lieu de travail, en respectant toutefois le repos hebdomadaire minimum d'une journée complète.

Dans d'autres législations, le travail du personnel domestique et des employés de propriétés urbaines est considéré comme une relation à caractère spécial et, par conséquent, jouit de son propre règlement, et seule la législation générale du travail lui est applicable avec un caractère supplétoire. En Andorre, le législateur a choisi une législation générale intégratrice et de conditions minimales, en effectuant seulement des exclusions occasionnelles du régime de la journée de travail et de son contrôle.

L'exclusion est justifiée par les spécificités propres à ces occupations pour lesquelles malgré le temps de présence sur place lié au fait que le salarié a établi sa résidence sur son lieu de travail, et non pas au fait que, occasionnellement, il puisse effectuer un travail sporadique en dehors des heures de travail effectif convenues.

*« Article 57*

***Journée de travail***

***1. Journée légale ordinaire***

*Dans toutes les entreprises publiques ou privées, quelle que soit leur nature, la journée légale ordinaire de travail pour les employés salariés est de 40 heures par semaine de travail effectif.*

*Dans tous les cas sans exceptions, le régime de la journée légale ordinaire de travail est entendu sans préjudice de toute autre journée plus favorable pour la personne employée, qui puisse être établie par disposition légale ou par un accord entre l'entreprise et la personne employée.*

*L'entreprise peut ordonner des modifications des horaires de travail pour des raisons techniques, organisationnelles ou productives avec un préavis de quinze jours.*

***2. Exclusions***

*Sont exclus du régime de journée légale établie, des journées spéciales dans le calcul annuel de l'article 58, des obligations de contrôle prévues à l'article 63 et du régime de repos quotidien de l'article 64 :*

*a) Les directeurs ou gérants et, en général, les postes de confiance des entreprises, qui, de par la nature de leur travail, ne peuvent être assujettis à une stricte limitation de la journée. Cependant, le repos hebdomadaire minimal d'une journée complète doit être respecté.*



*On entend par personnel de la direction ou poste de confiance celui qui exerce des fonctions de décision dans le domaine de l'activité de l'entreprise qui lui est confié et qui occupe un poste caractérisé par la liberté d'action, la pleine responsabilité et la rémunération.*

*b) Les personnes employées dans le service domestique, les veilleurs de nuit et les concierges, lorsqu'ils ont fixé leur domicile sur leur lieu de travail ; néanmoins, leur repos hebdomadaire minimum d'une journée complète doit être respecté.*

#### **Article 58**

##### **Calcul trimestriel, semestriel ou annuel de la journée de travail**

*1. Dans le cas où la nature du travail ou le secteur d'activité économique ne permet pas une répartition uniforme de la journée, la distribution horaire hebdomadaire peut être modifiée par convention collective de l'entreprise ou du secteur. Dans ce cas-là, le calcul de la journée de travail ordinaire est effectué trimestriellement, semestriellement ou annuellement.*

*2. L'application de la journée légale ordinaire dans le calcul trimestriel, semestriel ou annuel exige que la moyenne calculée sur cette période ne puisse excéder 40 heures ordinaires par semaine, que la durée maximale par jour ne dépasse pas 12 heures, que le maximum d'heures travaillées pendant la semaine ne dépasse pas 60 heures, que le repos quotidien de 12 heures entre deux journées soit respecté et qu'il y ait au moins une journée complète de repos par semaine.*

*3. La répartition irrégulière de la journée de travail à travers le calcul de la journée exige la planification prévue du temps de travail et de repos ainsi que le temps de compensation des heures supplémentaires travaillées dans les périodes d'activité maximale, grâce à la planification préalable du temps de repos compensatoire dans les semaines ou les jours où il est prévu que l'activité de l'entreprise sera moindre, de sorte qu'à la fin du trimestre, du semestre ou de l'année la moyenne des heures travaillées par un employé soit la même que celles qui sont requises dans la journée légale ordinaire de 40 heures par semaine, et ce, tout en permettant de concilier le travail et la vie de famille.*

*4. L'employé a le droit de recevoir mensuellement le salaire fixe convenu.*

*5. Toute modification de la planification des horaires prévue doit être communiquée au minimum huit jours à l'avance, conformément aux dispositions de l'article 63.*

*6. En plus de la planification prévue, l'application du calcul de la journée de travail exige un contrôle du temps effectivement travaillé et du repos compensatoire dont a bénéficié chaque travailleur, en le notant sur la comptabilisation personnelle des heures, mise à jour mensuellement, comme il est prévu à l'article 63. Dans la comptabilisation mensuelle des heures, il faut noter et mettre à jour:*

*- pour ce qui est du solde négatif: les heures non-travaillées pendant la semaine qui sont considérées comme des heures que l'employé doit à l'employeur,*

*- et pour ce qui est du solde positif: les heures travaillées en trop. Les heures travaillées en trop compensent les heures dues, s'il y en a. S'il n'y en a pas, ou alors si elles ont déjà été compensées, les heures travaillées en trop sont considérées comme étant dues par l'entreprise.*

*7. Si, au moment de la fin de la période de référence pour laquelle le calcul est effectué ou en cas de cessation de la relation de travail, l'employé a un solde négatif d'heures, c'est-à-dire, s'il/elle doit des heures, l'entreprise ne peut pas les accumuler pour la période suivante ni, en cas de cessation d'emploi, les déduire du solde de tout compte, sauf si la cessation d'emploi résulte de la volonté de l'employé.*

*8. Si la personne employée a un solde positif lors de la cessation de la relation de travail, le surplus d'heures qui dépassent la journée ordinaire est rémunéré comme des heures supplémentaires, en divisant le surplus par tiers et en rémunérant chaque tiers avec l'augmentation correspondante conformément aux dispositions de l'article 63.*

*9. Dans les périodes où le contrat de travail est suspendu, on comptabilise la journée légale ordinaire de 40 heures par semaine.*

*10. Calculée par an, la durée maximale annuelle de la journée de travail est de mille huit cents heures. Le temps de travail annuel est ajusté, en l'augmentant ou en le diminuant,*

*selon les heures de travail qui sont exigibles dans la journée légale ordinaire en fonction des dates des jours fériés obligatoires, rémunérés et non-récupérables du calendrier de travail en vigueur et en respectant toujours les règles et limites légales en matière de temps de travail et de repos.*

*11. Le calcul annuel est fixé en prenant toujours comme base l'année civile. Dans les relations de travail qui n'ont pas totalisé une année civile complète, pour établir le nombre d'heures exigibles dans la journée légale l'on considère la moyenne de la journée légale exigible pendant la période travaillée correspondante.*

*12. Sont exclues du régime de journée maximale par jour établi dans l'alinéa 2 les personnes employées au Service Andorran d'Assistance Médicale (SAAS) et à la Croix-Rouge Andorrane».*

Au cours de la période de référence, le Service de l'Inspection du Travail a constaté une diminution significative du nombre d'heures supplémentaires travaillées par les employés, en particulier dans les secteurs de la construction et de l'industrie. Dans le secteur du commerce, en particulier dans les grandes surfaces commerciales, les heures supplémentaires réalisées d'habitude par les employés sont généralement rémunérées avec les augmentations légales, tandis que dans le secteur de l'hôtellerie, les entreprises ont tendance à appliquer les calculs trimestriels ou semestriels des horaires et, dans ce cas-là, souvent, les non-paiements d'heures supplémentaires surviennent lors du paiement des soldes de tout compte à la suite des résiliations des relations de travail.

Le nombre d'infractions spécifiques détectées et sanctionnées pour avoir omis de payer les heures supplémentaires effectuées par les salariés avec les augmentations légales, au cours de la période de référence, ont été comme suit :

2009: 4 infractions

2010: 1 infraction

2011: 5 infractions

2012: 10 infractions

Cependant, surtout ces dernières années, en raison de la crise économique, le Service de l'Inspection du Travail a détecté une augmentation significative des non-paiements des salaires (violation de l'article 84 CRL) ou des soldes de tout compte pour les résiliations des relations de travail (violation de l'article 99 LCR) qui, souvent, en particulier dans le secteur de l'hôtellerie, comprennent le non-paiement des heures supplémentaires effectuées. Au cours de la période de référence, les violations détectées et punies pour avoir enfreint les articles 84 et 99 du Code des relations de travail ont été comme suit :

	Article 84	Article 99
2009	12	29
2010	11	54
2011	46	57
2012	46	72
Total période	115	212

### **Article 4, paragraphe 3**

#### **3. Reconnaître le droit des employés et des employées à une rémunération égale pour un travail de la même valeur**

*La Loi 35/2008 du 18 décembre du Code de relations de travail développe les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination tout au long du texte, en établissant des mesures explicites afin de s'assurer que le principe de l'égalité est efficace à toutes les étapes de la vie professionnelle et d'éviter toute discrimination directe ou indirecte. C'est la norme réglementaire en vigueur pendant la période de référence de ce rapport et elle inclut les mesures légales et de facto exigées par la jurisprudence pour être conforme à l'article 4, paragraphe 3, c'est-à-dire, les conditions requises pour garantir effectivement le droit.*

#### **I.- Régulation expresse du principe de l'égalité salariale**

Le Code des relations de travail interdit la discrimination lorsqu'il régit, comme principe général régulateur, le principe de non-discrimination « *fondée sur la naissance, la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine, la religion, l'opinion ou toute autre condition personnelle ou sociale, ainsi que l'affiliation ou la non-affiliation à un syndicat* » (art. 4).

En plus d'interdire la discrimination, il établit les mesures pour assurer effectivement le respect audit principe de non-discrimination, par:

**a)** L'interdiction de tout acte discriminatoire (art. 4).

**b)** La déclaration de la nullité de tout accord impliquant une discrimination et que l'une des parties, que ce soit individuellement ou collectivement, puisse demander une déclaration de nullité devant les tribunaux (art. 4).

*« Article 4*

##### **Principes généraux**

*L'employeur et l'employé doivent agir de bonne foi dans l'exécution du contrat et éviter tout abus de droit, comportement antisocial ou discrimination fondée sur la naissance, la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine, la religion, l'opinion ou toute autre condition personnelle ou sociale, ainsi que l'appartenance ou non-appartenance à un syndicat. Sont considérées nulles les clauses qui constituent un acte de discrimination et l'une des parties, individuellement ou collectivement, peut demander la déclaration de nullité de celles-ci devant les tribunaux.*

*Les dispositions du Code sont impératives et, sauf indication contraire, elles constituent des minima obligatoires dont les employés et les employeurs ne peuvent se dégager. En cas de doute, l'interprétation et l'application doit être faite conformément au principe « in dubio pro operario ». »*

**c)** La régulation expresse de l'obligation d'appliquer de façon effective l'égalité des salaires pour un travail égal parmi les obligations de l'employeur de respecter les principes d'égalité et de non-discrimination dans tous les domaines de la relation de travail, lorsqu'il prévoit que l'employeur doit:

- S'abstenir de dire ou de faire quoi que ce soit qui puisse porter atteinte à la dignité de l'employé (art. 74).
- Au moment de payer le salaire, de donner les instructions, d'organiser le travail ou de fournir aux employés les moyens nécessaires pour le développement du travail, il doit respecter les principes d'égalité et de non-discrimination et fournir à chaque employé le matériel approprié pour la tâche à développer (art. 74).

« Article 74

**Prestation de l'entreprise**

*L'entreprise est tenue de payer les salaires ponctuellement, de fournir un emploi effectif aux employés dans les conditions, à l'endroit et au moment convenus, de s'abstenir de dire ou de faire quoi que ce soit qui puisse offenser la dignité des employés ou entraver le libre épanouissement de leur personnalité, de se conformer à la réglementation en matière d'immigration et aux mesures de sécurité et de santé au travail nécessaires et, dans tous les cas, aux mesures établies par l'OIT.*

*Au moment de payer le salaire, de donner les instructions, d'organiser le travail ou de fournir aux employés les moyens nécessaires pour le développement du travail, l'entreprise doit respecter les principes d'égalité et de non-discrimination et fournir à tous les employés le matériel approprié pour la tâche à développer*

*L'entreprise a un devoir spécial de protection et doit être au courant des lieux et des conditions de travail, et s'assurer que le travail est effectué en toute sécurité pour les employés et les former sur les règles de sécurité qu'ils doivent respecter. ».*

**d)** La régulation expresse du droit de l'employé à développer son travail dans les mêmes conditions d'égalité que les autres employés sans subir aucun type de discrimination par la réglementation spécifique de ses droits.

« Article 45

**Droits de la personne employée**

*Dans l'exécution du contrat, la personne employée a le droit de développer son travail dans les mêmes conditions d'égalité que les autres employés sans subir aucun type de discrimination, de travailler avec les mesures de sécurité et d'hygiène nécessaires pour sa vie et son intégrité physique et morale, d'être promue au travail, de recevoir de la formation, le droit à la dignité, à la vie privée, le droit d'adhérer à un syndicat ou à une association professionnelle ou de ne pas le faire, de défendre ses intérêts économiques et sociaux de la façon réglementée par les lois et le droit au salaire et à d'autres avantages prévus par le présent Code ».*

**e)** La régulation de tout acte de discrimination comme une cause justifiée de démission de l'employé, sans avoir besoin de donner un préavis et dans toute modalité de contrat.

**f)** L'existence d'une cause justifiée de démission de l'employé pour un acte de discrimination donne le droit à ce dernier de faire appel aux tribunaux et de choisir entre :

- une indemnité correspondant au licenciement injustifié,

- ou exiger de l'entreprise de le réintégrer moyennant la réparation de l'acte discriminatoire et l'indemnité pour le tort causé, établie par la juridiction compétente (Art. 75).

« Article 97

**Démission justifiée de la personne employée**

1. La personne employée peut résilier le contrat unilatéralement et sans préavis, quelle que soit sa modalité, dans les cas suivants :

a) la violation grave, ou légère mais répétée, par l'entreprise des mesures de sécurité et de santé au travail, ou l'exposition de l'employé à un risque supérieur au risque strictement inhérent à l'exercice de sa profession.

b) L'exigence d'un travail différent à celui qui avait été stipulé, sauf dans les cas extraordinaires ou d'urgence.

c) Le manque ou les retards injustifiés et répétés dans le paiement du salaire.

d) Le manque d'affiliation de l'employé à la Caisse Andorrane de Sécurité Sociale ou l'émission fautive par l'entreprise des déclarations correspondantes.

e) La violation grave du contrat par l'entreprise.

f) Le tort intentionnel ou par imprudence grave causé à l'employé par l'entreprise ou ses représentants.

g) Ne pas donner d'emploi effectif à l'employé.

h) En général, tout acte de l'employeur ou de ses représentants qui, d'une manière ou d'une autre, soit humiliant pour la personne employée, portant atteinte à sa dignité en tant que personne, ou impliquant un comportement qui constituerait du harcèlement moral, sexuel ou en raison de son sexe.

2. La démission doit se faire avec l'exposition de la cause, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise directe à l'employeur, qui doit signer la réception de la lettre en indiquant la date, et si celui-ci refuse de la signer, des témoins doivent certifier la remise de la lettre, ou par la voie notariale.

3. Dans les cas cités ci-dessus, les employés ont le droit d'exiger l'indemnité correspondante au licenciement injustifié ainsi que les autres indemnités prévues dans ce Code. L'absence des raisons citées au présent article peut être considérée par l'entreprise comme une démission unilatérale de l'employé.

4. Lorsque la démission est motivée par un acte de discrimination fondée sur la naissance, la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine, la religion, l'opinion ou toute autre condition personnelle ou sociale, ainsi que l'affiliation ou la non-affiliation à un syndicat, l'employé peut choisir entre l'indemnité citée au paragraphe précédent ou exiger la réintégration dans l'entreprise moyennant la réparation de l'acte discriminatoire et l'indemnité pour le tort causé établie par la juridiction correspondante. ».

**g)** Interdiction de licenciement pour des raisons qui constituent un acte de discrimination et, dans les cas où il aura été déclaré que le licenciement était fondé sur un acte discriminatoire, la Loi prévoit que l'employé puisse choisir entre :

- L'indemnité correspondante, qui ne peut être inférieure à trois fois son salaire par année de service dans l'entreprise.
- Ou exiger la réintégration dans l'entreprise moyennant la réparation de l'acte discriminatoire et l'indemnité pour le tort causé établie par la *Batllia* (tribunal andorran).

« Article 98

**Indemnités**

(...)

5. Dans le cas de l'alinéa précédent ou si le licenciement de l'employé constitue un acte de discrimination fondé sur la naissance, la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine,

*la religion, l'opinion ou toute autre condition personnelle ou sociale ou l'affiliation ou la non-affiliation à un syndicat, ou le licenciement d'un délégué du personnel, l'employé peut choisir entre l'indemnité correspondante conformément aux paragraphes précédents ou exiger la réintégration dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et l'indemnité pour le tort causé, à établir par la juridiction compétente. ».*

**h) La régulation du contrôle administratif par l'Inspection du Travail et la typification des actes et omissions de l'employeur contraires au principe de non-discrimination en tant qu'infractions très graves.**

*« Article 159*

***Infractions très graves***

*Les infractions très graves sont:*

*(...)*

*3. Les décisions unilatérales de l'entreprise impliquant une discrimination en matière de rémunération, de formation, de promotion et autres conditions de travail, fondée sur la naissance, la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine, la religion, l'opinion ou toute autre condition personnelle ou sociale, ou sur le fait d'occuper le poste de délégué. ».*

**i) Le montant des sanctions pour des infractions très graves est de 3.001 € à 24.000 € (Art. 162).**

## **II.- Principe de l'égalité salariale expressément prévu par la Loi dans tous les aspects de la rémunération**

### **1.- Régulation expresse de l'égalité salariale et nullité des accords impliquant une discrimination**

Comme indiqué ci-dessus, l'article 4 du Code des relations de travail régule le principe général de la non-discrimination fondée sur le sexe et la nullité de tout accord impliquant une discrimination et l'article 74 régule expressément comme une obligation de l'employeur le respect des principes d'égalité et de non-discrimination lors de l'accord et du paiement du salaire :

*« Article 74*

***Prestation de l'entreprise***

*Au moment de payer le salaire, de donner les instructions, d'organiser le travail ou de fournir aux employés les moyens nécessaires pour le développement du travail, l'entreprise doit respecter les principes d'égalité et de non-discrimination et fournir à tous les employés le matériel approprié pour la tâche à développer. »*

La réglementation du travail régule la rémunération minimale concernant à la fois les femmes et les hommes : l'assurance d'un salaire minimum, le paiement des heures supplémentaires, l'augmentation du travail nocturne, etc. Par conséquent, il est nécessaire de garantir légalement à tout salarié –homme ou femme– les minima que la réglementation du travail juge comme étant impératifs et dont on ne peut se démettre et dont le contrôle et la supervision sont à la charge du Service de l'Inspection du Travail.

L'égalité de rémunération pour un travail de même valeur, ainsi que l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail sont garanties par le principe de non-discrimination proclamé par la Loi et par la nullité des accords impliquant une discrimination, ainsi que toutes les mesures décrites ci-dessus afin d'assurer l'application effective du droit.

## 2.- L'égalité couvre tous les aspects de la rémunération

Le principe de l'égalité de rémunération couvre tous les aspects de la rémunération perçue par un salarié, homme ou femme, que ce soit avec le salaire minimum ou avec le salaire de base convenu aussi bien pour une journée de 40 heures à temps plein, que pour une journée à temps partiel, comme indiqué ci-dessous :

**a)** Le salaire minimum interprofessionnel fixé par le Gouvernement est un salaire horaire minimum qui doit être assuré obligatoirement pour chaque heure travaillée.

**b)** Quant au salaire de base convenu, les formules de calcul établies par l'article 82 du Code des relations de travail garantissent effectivement l'égalité des rémunérations pour les journées aussi bien à temps plein qu'à temps partiel, car elles permettent de calculer le prix par heure ordinaire de travail à garantir selon le salaire de base, même s'il est mensualisé.

Par exemple, pour un salaire de base fixé à 1.500 € par mois, si l'on applique la formule de calcul, on obtient le prix par heure ordinaire de travail qui doit être garanti en fonction du nombre d'heures convenues, que ce soit pour une journée complète de 40 heures ou pour une journée inférieure à temps partiel. La formule est la suivante : (salaire de base mensuel 1.500 € x 12 mois / 52 semaines) / 40 heures = 8,65 € prix par heure ordinaire.

**c)** Le calcul du prix horaire ordinaire est aussi la base de la rémunération des autres concepts tels que les jours fériés obligatoires du calendrier de travail ; les permis d'absence rémunérés et au cas où il y aurait des heures supplémentaires travaillées, les augmentations légales (25 %, 50% et 75%) sont appliquées à ce prix-là.

« Article 82

### **Calcul du salaire**

1. Dans les cas où un salaire horaire a été convenu, le salaire mensuel fixe correspond à la somme calculée en multipliant le salaire horaire de 40 heures par 52 semaines et en divisant le chiffre obtenu par douze mois. La même démarche est appliquée autant que possible et de manière analogue aux journées réduites ou spéciales.

2. Dans le cas où un salaire mensuel a été convenu, le salaire par heure effective de travail correspond au montant calculé en multipliant le salaire mensuel par 12 mois et en divisant le résultat par 52 semaines, puis par 40 heures. La même démarche est appliquée autant que possible et de manière analogue aux journées réduites ou spéciales.

3. En ce qui concerne la rémunération des congés payés, l'indemnité de licenciement sans cause et de licenciement pour des causes objectives, l'indemnité de paiement de la période de préavis, le cas échéant, et l'indemnité pour licenciement irrégulier, abusif ou injustifié, le salaire par jour correspond au montant obtenu en divisant par trente le salaire mensuel fixe du dernier mois travaillé plus la moyenne des salaires variables des douze

*derniers mois ou de la partie correspondante à la période plus courte de temps travaillé. ».*

**d)** L'égalité de la rémunération comprend aussi les salaires en nature, à titre d'avantages matériels de pension alimentaire ou de logement, que peut recevoir le salarié, sans distinction de sexe.

*« Article 80*

***Les salaires en espèces et en nature***

*Les indemnités de nourriture et de logement fournies par l'entreprise font partie du salaire. Leur valeur en argent, qui ne peut excéder vingt pour cent du salaire minimum, est fixée par le Gouvernement au moment de la fixation du salaire minimum.*

*La valeur en argent fixée par le Gouvernement aux fins de la contribution à la Caisse Andorrane de Sécurité Sociale ne peut pas être déduite du montant du salaire minimum interprofessionnel.*

*Sauf dans le cas de résiliation de la relation de travail, le remplacement de l'indemnité de logement ou de nourriture par un salaire en espèces ne peut avoir lieu sans l'accord des parties. Si, au moment de l'embauche, des avantages matériels avaient été accordés et l'employé ne souhaite plus continuer à en profiter, il doit annoncer sa décision à l'employeur avec un préavis de quinze jours et il a le droit d'en percevoir la valeur équivalente sous forme d'un salaire en espèces.*

*Le salaire en nature fait partie du salaire lors du calcul d'autres aspects de rémunération.*

*Pendant la suspension du contrat pour congé de maladie, le salarié a le droit de profiter des indemnités de nourriture et de logement convenues, à condition qu'il paye à l'employeur la valeur correspondante conformément à ce que prévoit le Gouvernement. ».*

**e)** Pour la période de référence, il n'y a pas de grilles salariales fixées par la négociation collective, mais, à part le salaire minimum interprofessionnel fixé par le Gouvernement chaque année, il est à noter que le Règlement sur les quotas généraux des autorisations de séjour et de travail d'immigration établit les grilles des salaires de base à appliquer à tous les employés, sans distinction fondée sur le sexe, qui demanderont une autorisation et qui ont été détaillés dans les réponses aux questions concernant le paragraphe 1 de l'article.

**Annexe 4.** Des tableaux de comparaison préparés par le Département des Statistiques du Gouvernement sur les salaires par sexe sont joints à ce rapport.

### **III.- Autres mesures pour assurer l'effectivité du droit à un salaire égal**

Outre la nature impérative de la réglementation du travail, les droits dont les employés ne peuvent se démettre ainsi que la nullité des accords impliquant une discrimination, il existe une réalité sociale que le législateur a l'intention de corriger avec une série de mesures afin de rendre effectif le droit à l'égalité.

En effet, les différences dans la rétribution globale qui peuvent exister entre ce que les hommes et les femmes perçoivent, dans la pratique, résultent davantage de la plus grande disponibilité de l'homme à s'engager pleinement dans la vie



professionnelle et par les contraintes touchant les femmes, vu les responsabilités familiales que la société leur a assignées et qu'elles ont assumé presque exclusivement.

Bien que, théoriquement, les responsabilités familiales sont les mêmes pour les hommes que pour les femmes et de même les difficultés de concilier travail et vie de famille, dans les faits, elles concernent davantage les femmes vu le modèle social de la division du travail qui entraîne une double journée pour les femmes: leur travail professionnel et leur travail au sein du foyer. La charge réelle de travail suppose une concurrence inégale entre les hommes et les femmes sur le marché du travail au-delà de la reconnaissance de leur égalité formelle reconnue par la Loi, sans exception.

Le législateur, conscient du problème, a prévu des mesures législatives spécifiques visant à promouvoir le changement social concernant la répartition équitable des responsabilités familiales qui, de manière disproportionnée et injustifiée, sont attribuées presque exclusivement aux femmes et peuvent constituer une forme de discrimination indirecte si elles ont une répercussion sur leur développement professionnel.

Les mesures légales prévoient, à l'exception des six semaines après l'accouchement, dont la mère a besoin pour se remettre de ce dernier, l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes pour faire face aux responsabilités qu'ils partagent, et qui peuvent impliquer une plus grande égalité d'opportunités. Les mesures sont les suivantes :

- Deux semaines de repos pour paternité, que le père peut choisir en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant. (Article 38)
- La possibilité qu'aussi bien le père que la mère, sans distinction, puissent bénéficier d'un congé de « maternité », à partir des six semaines qui suivent l'accouchement, et du congé pour adoption pendant toute ou une partie de la période. (Articles 36 et 37).
- La possibilité qu'aussi bien le père que la mère, sans distinction, puissent demander un congé volontaire en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ou en raison de l'accueil familial. (Article 42)
- La possibilité qu'aussi bien le père que la mère, sans distinction, puissent demander une pause rémunérée de deux heures par jour pour nourrir le nouveau-né, pendant les neuf mois qui suivent l'accouchement (Article 72).

*« Article 36*

***Congé de maternité***

*1. La relation de travail est suspendue pendant 16 semaines en raison du congé de maternité. En cas d'accouchement multiple, la période est prolongée de deux semaines supplémentaires pour chaque enfant.*

*2. Cette période de congé de maternité peut commencer au choix de la mère, le jour de l'accouchement ou au cours des quatre semaines précédant immédiatement celui-ci. Toutefois, si au cours des quatre semaines précédant immédiatement la date de l'accouchement, la mère doit prendre du repos sur prescription médicale, la période du congé de maternité commence à compter de la date de l'accouchement, et le temps précédent est considéré comme un congé maladie. Dans le cas d'un accouchement*

prématuré, la période entre l'accouchement effectif et la date initialement prévue pour l'accouchement sont comptabilisés comme un congé maladie.

3. À partir de la sixième semaine à compter de la date de l'accouchement ou de la date à laquelle il aurait dû avoir lieu, dans le cas d'un accouchement prématuré, le père peut, si les parents le décident ainsi, remplacer la mère et profiter du reste du congé de maternité de la mère, sans interruption.

4. Dans ce cas-là, avant le début de la période de congé de maternité ou pendant le mois suivant la date de l'accouchement, aussi bien la mère que le père doivent notifier par écrit à la Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et aux entreprises où ils travaillent, cette prévision, qui ne peut être rendue effective qu'avec un certificat médical attestant que le retour de la mère à son emploi ne présente aucun danger ou risque pour sa santé.

5. En cas de décès de la mère, le père, automatiquement et sans préavis, peut utiliser toute ou une partie de la période restante du congé de maternité.

6. Le délai de suspension pour maternité compte aux fins du calcul des congés payés et du calcul de l'ancienneté dans l'entreprise. ».

« Article 37

#### **Congé pour adoption**

1. La relation de travail est suspendue pendant 16 semaines sans interruption en raison du congé pour adoption et, en cas d'adoption multiple, la période est prolongée de deux semaines supplémentaires pour chaque enfant adopté.

2. Aussi bien le père que la mère, sans distinction, peuvent profiter de ce congé de repos, simultanément ou successivement, toujours par des périodes sans interruption et sans que la durée totale conjointe de la période de congé ne dépasse la période prévue.

3. Avant de commencer la période de congé pour adoption, aussi bien la mère que le père adoptifs doivent notifier par écrit à la Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et aux entreprises où ils travaillent comment la période de congé pour adoption sera distribuée.

4. La période de congé pour adoption s'applique à tous les cas d'adoption, qu'elle soit nationale ou internationale, sauf si l'enfant adopté est l'enfant de l'un des adoptants.

5. La période de congé pour adoption commence à compter :

a) Dans le cas d'une adoption nationale, à partir de la date de notification de la résolution du juge qui prononce la pré-adoption ou, le cas échéant, l'adoption directe.

b) Dans le cas d'une adoption internationale, à partir de la date de notification du document officiel qui prononce l'adoption accordée par l'autorité compétente du pays d'origine de l'enfant adopté.

6. Le délai de suspension pour adoption compte aux fins du calcul des congés payés et du calcul de l'ancienneté dans l'entreprise».

« Article 38

#### **Congé de paternité**

1. La relation de travail est suspendue pendant deux semaines en raison du congé de paternité. Seul le père peut profiter de cette période de congé, accordée pour la naissance ou l'adoption d'un enfant.

2. Avant de commencer la période de congé de paternité, le père doit notifier par écrit à l'entreprise dans laquelle il travaille la période au cours de laquelle il souhaite utiliser ce droit. L'entreprise doit notifier à la Caisse Andorrane de Sécurité Sociale que l'assuré souhaite utiliser ce droit.

3. Le père peut choisir de profiter de la période de congé de paternité soit à partir du lendemain de la fin de la période de trois jours visée à l'article 72 ou à partir du moment où la période d'adoption débute, ou au lendemain de la fin de la période de congé de maternité de la mère.

4. La période de suspension du congé de paternité compte aux fins du calcul des congés payés et du calcul de l'ancienneté dans l'entreprise».

« Article 42

**Congé volontaire**

1. *Congé volontaire pour s'occuper d'un enfant ou pour l'accueil familial*

*L'employé qui comptabilise plus de deux ans de service dans l'entreprise a le droit de demander et d'obtenir un congé volontaire en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ou en raison d'accueil familial. L'employeur est tenu d'accorder un congé volontaire pour une période minimale de trois mois et maximale d'un an. Ce congé volontaire équivaut à la suspension visée à l'article 34 aux fins de la réintégration.*

*La notification doit être faite dans les six mois avant ou après la naissance, l'adoption ou l'accueil, avec un préavis d'au minimum un mois. Le préavis n'est pas nécessaire dans le cas où, en raison du décès du conjoint, l'employé doit prendre soin du nouveau-né, de l'enfant adopté ou en accueil.*

*La période du congé volontaire ne compte pas aux fins du calcul des congés payés et du calcul de l'ancienneté dans l'entreprise. ».*

« Article 72

**Permis payés**

*L'employé a le droit de s'absenter de son poste de travail, en percevant la totalité du salaire de base pour les causes et pour les périodes suivantes :*

*a) Au cours des neuf mois suivant la date de l'accouchement le père ou la mère chargé de nourrir son enfant est autorisé à s'absenter de son travail à cette fin pendant deux heures par jour qui peuvent être réparties en deux périodes d'une heure chacune ou, à la requête de l'employé, peuvent être consécutives s'il y a des raisons qui le justifient. En cas de jumeaux, l'interruption est de trois heures. (...) ».*

Le Code des relations de travail, afin de promouvoir des mesures permettant de concilier la vie familiale et la vie professionnelle, prévoit également la création d'une distinction accordée et reconnue aux entreprises qui appliquent des politiques d'égalité des chances et de traitement réelles et effectives entre hommes et femmes dans le domaine du travail, ainsi que des politiques visant à faciliter la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle des personnes.

«Article 87

**Égalité et conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle**

1. *Afin de promouvoir des mesures permettant de concilier la vie familiale et la vie professionnelle des travailleurs, les ministères chargés du travail et du bien-être social doivent créer une distinction accordée et reconnue aux entreprises qui appliquent des politiques d'égalité des chances et de traitement réelles et effectives entre hommes et femmes dans le domaine du travail, ainsi que des politiques visant à faciliter la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle de leurs employés.*

2. *Pour obtenir cette distinction, toute entreprise, publique ou privée, peut présenter auprès du Département de l'Emploi un rapport sur les mesures mises en place et les résultats obtenus en matière d'égalité et de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.*

3. *La dénomination, la procédure et les conditions d'attribution de cette distinction, les droits qui en découlent et les conditions de diffusion institutionnelle des entreprises ayant été récompensées doivent être développés par voie réglementaire.*

4. *L'attribution de cette distinction doit prendre en compte, entre autres, la présence équilibrée d'hommes et de femmes aux postes de direction et/ou techniques et aux catégories professionnelles de l'entreprise, les mesures spécifiques permettant d'améliorer la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, l'égalité de*

*rémunération et de conditions de travail des hommes et des femmes, la publicité non sexiste sur les produits ou les services de l'entreprise.”*

#### **IV.- Garanties judiciaires du principe d'égalité de rémunération**

Toute réclamation découlant de l'interprétation et de l'exécution des contrats de travail relève de la compétence de la juridiction civile ordinaire, conformément à la législation en matière de procédure du travail (article 7 du Code des relations de travail).

L'article 4 du Code des relations de travail prévoit la nullité des clauses qui constituent un acte discriminatoire ; chacune des parties peut, de manière individuelle ou collective, demander leur déclaration de nullité au tribunal.

##### **1. Le droit à l'égalité de rémunération a le caractère d'un droit impératif absolu**

Les droits à l'égalité et à la non-discrimination sont des droits constitutionnels. Par conséquent, le caractère impératif de la réglementation du travail devient absolu étant donné que ces droits sont consacrés par la Constitution même.

Tel est le critère retenu par l'arrêt n° 97-47 du 11 décembre 1997 et par le protocole n° AD-068-2/96 de la Chambre administrative du Tribunal Supérieur de la Justice dans ses Attendus, retranscrits dans l'introduction de ce rapport, c'est pourquoi il n'est pas reproduit ici à nouveau.

Cependant, cet arrêt mérite d'être mentionné étant donné que les droits à l'égalité et à la non-discrimination sont des droits constitutionnels ; par conséquent, le critère fixé par la jurisprudence concernant le droit à l'égalité de rémunération est le même que celui appliqué pour le temps de travail et le temps de repos.

##### **2. Mesures de réparation satisfaisantes pour les victimes et mesures dissuasives pour les entreprises**

Le Code des relations de travail établit des mesures spécifiques et dissuasives pour l'employeur et suffisamment réparatrices pour l'employée afin d'éviter toute discrimination, quelle qu'en soit la raison, y compris l'inégalité de rémunération fondée sur la discrimination en raison du sexe.

L'inégalité de rémunération fondée sur le sexe donne le droit à l'employée de démissionner (démission justifiée) et de réclamer une indemnisation pour licenciement non-justifié fondé sur un acte discriminatoire (article 97 du Code).

Tout licenciement fondé sur un acte discriminatoire donne lieu à des mesures réparatrices en faveur de l'employée et dissuasives pour l'entreprise, car la victime de l'acte discriminatoire peut choisir entre :

- a) demander une indemnisation, fixée par la juridiction compétente, qui ne peut être inférieure à trois mois de salaire global par année de service dans l'entreprise,
- b) ou exiger sa réintégration dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnisation pour le tort causé, fixée par la juridiction compétente.

« Article 97

**Démission justifiée de l'employé**

(...)

*Lorsque la démission résulte d'un acte de discrimination fondée sur la naissance, la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine, la religion, l'opinion ou toute autre condition personnelle ou sociale, ainsi que l'affiliation ou la non-affiliation à un syndicat, l'employé peut choisir l'indemnisation citée dans l'alinéa précédent ou exiger la réintégration dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et l'indemnisation pour le tort causé, fixée par la juridiction compétente. »*

### **3. Jurisprudence**

Aucune décision de justice n'a été rendue pour inégalité de rémunération fondée sur le sexe. Toutefois, étant donné que les articles qui réglementent les principes d'égalité et de non-discrimination et les conséquences de la violation de ces droits sont les mêmes que ceux qui s'appliquent en cas d'allégation d'inégalité de rémunération fondée sur le sexe, sont retranscrites ci-dessous certaines décisions judiciaires qui permettent de connaître les critères appliqués et les indemnisations perçues pour licenciement discriminatoire et pour le tort moral causé, d'après ce qui figure ci-après, avec une synthèse de son contenu :

- Arrêt n° TSJC-359/07 du 27 mars 2008 de la Salle civile du Tribunal Supérieur de la Justice

*V.- « (...) mais l'employeur ne doit jamais abuser de son droit ni faire usage de ce dernier pour humilier un employé ou lui porter préjudice pour des raisons personnelles. Dans le cas présent, l'interdiction imposée à Mme... de faire une pause pour prendre un café et de parler aux autres employés constitue un abus de pouvoir manifeste et une mesure arbitraire et discriminatoire, qui ne peuvent être tolérés. Le fait de modifier soudainement le régime des congés payés constitue également un abus de pouvoir de la direction et une mesure arbitraire et discriminatoire (...). La somme de tous ces actes violant les principes d'égalité de traitement, d'interdiction d'actes arbitraires et de non-discrimination réglementés à l'article 55 de la Loi sur le contrat de travail a créé pour Mme... un environnement de harcèlement, gravement vexatoire et portant atteinte à sa dignité humaine, ce qui justifie sa démission. »*

A titre d'exemple de recours civil et de recours administratif et de sanction, sont retranscrites ci-dessous une décision judiciaire et une résolution, mentionnées dans le rapport du Gouvernement sur la conformité de la réglementation nationale avec l'article 20 de la Charte sociale. L'employée a demandé, par un recours civil à la *Batllia* [juridiction de première instance et d'instruction dans tous les domaines judiciaires], des indemnisations pour licenciement discriminatoire et pour le tort

moral causé, et a dénoncé les infractions au Service d'Inspection du Travail, qui a lancé la procédure de sanction correspondante :

Arrêt de la *Batllia* –Salle Civile– du 29-5-06 prononcée dans le dossier judiciaire de la procédure civile n° B-0562-1/2004, qui établit, conformément aux critères retenus par la jurisprudence, une indemnisation pour le tort moral causé par le harcèlement et une indemnisation pour la démission justifiée du travail (articles 54, 76.1 et 75).

Résolution du Ministère de la Justice et des Affaires Intérieures du 9-8-04, prononcée dans la procédure de sanction n° SIT-J49/04 entamée pour des infractions aux articles 26, 54 et 55, qui a établi une sanction d'un montant de 3.000 €, résolution qui n'a pas fait l'objet d'appel.

**Annexe 5.-** Ci-joints, signalés comme documents 1, 2 et 3, figurent les textes intégraux des arrêts, décisions et résolutions susmentionnés.

## **V.- Législation pénale**

Malgré la protection qui protège les travailleurs salariés découlant de la réglementation du travail, le Code pénal pénalise certains comportements, certains d'entre eux liés au milieu du travail, et qui sont donnés en exemple en raison d'un mobile discriminatoire. Plus précisément :

*Article 338*

### ***Discrimination***

1. (...)

*Commet également une discrimination celui qui, en raison d'un mobile discriminatoire, refuse d'embaucher quelqu'un au travail, procède à un licenciement ou à une sanction disciplinaire ou introduit des différences dans les salaires, les conditions de travail ou le développement des carrières professionnelles. (...).*

2. *La prise en considération, par rapport à une personne physique, de la naissance, de l'origine ou de son appartenance nationale ou ethnique, du sexe, de la religion, de l'opinion philosophique, politique ou syndicale ou toute autre condition personnelle ou sociale, telle que sa condition de personne handicapée physique ou mentale, sa manière de vivre, ses coutumes ou son orientation sexuelle, constitue un mobile discriminatoire.*

3. *Celui qui commet une discrimination doit être puni avec une peine d'arrêt et interdiction de l'exercice du métier ou du poste allant jusqu'à trois ans.*

4. *L'autorité ou le fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions et avec un mobile discriminatoire refuse de rendre un service public ou d'octroyer un droit ou un avantage accordé par la loi ou en rend l'octroi difficile ou provoque sa révocation doit être puni avec une peine d'emprisonnement allant jusqu'à un an et une interdiction de l'exercice du poste public allant jusqu'à trois ans.*

Ainsi, le législateur a considéré comme des comportements particulièrement graves, justifiant l'exercice du *ius puniendi* de l'État, ceux qui ont violé pour des raisons de discrimination, non seulement les préceptes prévus à l'article 4.3 de la Charte sociale, mais aussi ceux impliquant un refus d'accès à l'emploi ou à la promotion professionnelle.

On renforce ainsi la protection des travailleurs prévue par la législation du travail, déjà exposée ci-dessus aux points c), d) et g) de l'alinéa I. – *La régulation expresse du principe d'égalité de rémunération*, donc, en l'absence d'une définition propre moyennant réglementation à des effets pénaux, les concepts de contrat de travail, licenciement, sanctions disciplinaires, salaires, conditions de travail ou développement de carrières professionnelles sont régis, quant à leur définition, leur contenu et leurs caractéristiques, par les dispositions contenues dans la législation du travail. Nous ne pouvons pas ignorer, cependant, que les garanties prévues par le droit civil et, en même temps, les sanctions conséquentes pouvant découler de la voie administrative n'excluent pas l'éventuelle responsabilité pénale qui pourrait résulter de la perpétration effective des comportements prévus par le droit pénal. Ainsi, la typification de ces comportements discriminatoires devient, avec le temps, une mesure de dissuasion sur les entreprises et / ou les employeurs, qui doivent faire face aux conséquences de la sanction punitive établie par le droit pénal, indépendamment de leur action en tant que personne physique ou morale. En effet, même si la responsabilité pénale est personnelle et ne sont responsables que les personnes physiques, celui qui agit à titre d'administrateur de fait ou de droit pour une personne morale, ou au nom et en représentation légale ou volontaire de celle-ci, répond personnellement, bien qu'il ne présente pas les conditions, les qualités ou les relations exigées par la figure du délit afin qu'il puisse en être le sujet actif, si ces circonstances surviennent dans l'organisation ou sur la personne au nom ou en représentation de laquelle il agit.

Ainsi, le Code pénal prévoit dans son article 71, et comme d'autres conséquences connexes du délit, que le tribunal puisse imposer, lorsqu'il prononce la sentence condamnatoire ou dans les autres cas prévus dans la norme de la procédure pénale, les mesures suivantes :

- a) *La dissolution de la société, l'association ou la fondation.*
- b) *La suspension des activités de la société, l'association ou la fondation pour une durée maximale de six ans.*
- c) *La fermeture de l'entreprise, de ses locaux ou établissements, de manière temporaire ou permanente.*
- d) (...)
- e) *Désignation de l'administration judiciaire de l'entreprise ou de la société.*
- f) *La publication de la décision judiciaire.*
- g) *La privation du droit de la personne physique ou de la personne morale à conclure un contrat avec les administrations publiques.*

En outre, cette responsabilité pénale peut entraîner, en même temps, et conformément aux dispositions de l'article 94 du Code pénal, la responsabilité civile directe si de ce fait découlent des dommages et préjudices, dont le domaine de réclamation ne soit pas la juridiction du travail, en application des principes de subsidiarité et de spécialité du droit pénal, avec la prévision qu'une responsabilité

civile subsidiaire retombe sur l'employeur de fait et sur les titulaires officiels de l'établissement, conformément à l'article 98 du Code pénal :

*2. (...) des dommages et préjudices causés par les délits ou les contraventions pénaux commis dans leurs établissements, pourvu qu'il y ait concours de leur faute ou de leurs employés.*

*3. (...) des dommages et préjudices causés par les infractions pénales commises par leurs employés ou représentants dans l'exercice de leurs fonctions, obligations ou services.*

Ainsi, donc, une nouvelle mesure de réparation satisfaisante pour l'employé concerné est garantie. Elle doit permettre d'obtenir une indemnisation complète pour tous les dommages et préjudices subis.

### **1. De l'inversion de la charge de la preuve en faveur du plaignant dans les litiges en matière de discrimination**

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

#### **a) 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 le biais de tous les moyens dont ils disposent.

Le droit constitutionnel à la non-discrimination est soigneusement 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 et de façon plus abstraite, 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-là, le Tribunal Supérieur de la Justice considère que le caractère impératif du droit du travail devient absolu, puisque celui-ci est également consacré par la Constitution.

#### **b) Incidence du principe *pro operari* dans la preuve**

À la suite de la question soulevée dans le rapport des conclusions de l'année 2010, le principe *pro operari* est explicitement et seulement inclus dans la réglementation du travail, et il aborde l'interprétation et l'application des dispositions qui constituent



ce texte réglementaire sans être, cependant, un principe d'application directe dans l'appréciation de la preuve par les autorités judiciaires compétentes.

Cependant, il faut tenir compte du fait que l'interprétation de la règle en faveur des travailleurs peut conduire à une inversion de la charge de la preuve, en imposant celle-ci à l'employeur, de sorte qu'une insuffisance de preuve de la part de ce dernier doit bénéficier l'employé plaignant, dans le but d'obtenir la satisfaction des intérêts réclamés par la voie judiciaire.

Ainsi, bien que le principe *pro operari* ne prévoit pas son domaine d'application sur le terrain de la preuve, son application se concentre directement sur les principes directeurs indépendants de celle-ci, par rapport à la charge de la preuve, et le manque de preuves de celui qui doit la prendre en charge, c'est à dire, l'employeur, conduit à une appréciation de la preuve favorable au travailleur.

### **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, au travail et dans tout autre contexte, n'indique jamais par écrit que son motif est la discrimination. Par conséquent, lorsqu'elle entame une procédure pour traitement discriminatoire, la victime présumée 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 suppose nécessairement, dans la pratique, l'inversion de la charge de la preuve.

Les tribunaux normalisent, jour après jour, dans leurs décisions, l'éventuelle inversion de la charge de la preuve, étant donné la difficulté évidente que comporte l'évaluation de celle-ci dans la mesure où il n'existe en général aucun élément objectif qui permette une appréciation de facto.

### **d) Le droit comparé, comme droit supplétif, est une source du droit andorran**

M. André PIGOT, éminent juriste, magistrat dans plusieurs villes de France et en Andorre, ancien membre du Conseil Supérieur de la Justice et conseiller 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. Parmi ceux-ci, le « droit comparé » présente une importance considérable, car il apporte des solutions aux juges en cas de vides juridiques ou en l'absence de normes.

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 et les difficultés à prouver les actes discriminatoires et afin de se prononcer avec une certitude maximale, prennent en compte le contenu des articles 10 et 8 des Directives 2000/78/CE du 27-11-2000 et 2000/43/CE du 29-06-2000, respectivement, ainsi que l'expérience d'autres nations, telles que l'Espagne, qui ont récemment transposé la réglementation européenne dans leur système juridique.

#### **e) 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, comme le confirme l'expérience de M. A. PIGOT, juriste, 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 reconnaître les torts moraux, la situation de vulnérabilité de la victime face à la personne qui discrimine, les probables représailles suite à la dénonciation 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, 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.

## **2.- Des méthodes de classification et de comparaison et autres mesures adoptées afin de garantir l'égalité de rémunération**

**a)** En vue d'élaborer un système unique et adéquat de classification des professions, le Gouvernement a adopté le 27 octobre 2004, par Décret, le Règlement régulateur de la Nomenclature andorrane des professions (CNO).

Le Règlement présente une nomenclature de toutes les professions existantes, applicable à tous les salariés sans distinction, qui permet de promouvoir un

langage commun pouvant être utilisé pour le recrutement, l'élaboration de statistiques et, au niveau national et international, dans les offres d'emploi et les comparaisons de statistiques relatives à l'emploi et aux salaires.

**b)** En 2002, le Gouvernement a créé le Service pour l'emploi, rattaché au Département du Travail du Ministère de l'Intérieur, 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.

Le Décret du 31 décembre 2008 qui approuve la modification du Décret du 31 juillet 2002 portant sur la création du Service pour l'emploi de la principauté d'Andorre garantit un service public gratuit et ouvert à tous.

L'article 2, paragraphe 2, dit : « 2. Peuvent être demandeurs d'emploi toutes les personnes physiques 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 recherchent une activité professionnelle ou souhaitent améliorer leur situation professionnelle. »

L'article 5 de ce même Décret du 31 décembre 2008 qui approuve la modification du Décret du 31 juillet 2002 portant sur la création du Service pour l'emploi de la principauté d'Andorre établit les principes de fonctionnement du Service pour l'emploi :

« Le Service pour l'emploi applique les principes suivants dans l'exercice de ses fonctions :

- a) gratuité,
- b) rationalité et efficacité des démarches,
- c) transparence administrative,
- d) application des principes d'objectivité, de neutralité, d'impartialité et d'égalité des chances dans l'accès à l'emploi,
- e) collaboration avec les autres organismes publics et privés dont l'activité est liée à l'emploi. »

Les personnes inscrites au Service pour l'emploi sont traitées selon le principe d'égalité et sans aucune discrimination. De plus, le système de sélection des candidats est entièrement automatisé, ce qui permet de se fonder sur des critères objectifs tels que la formation, l'expérience, les conditions de travail souhaitées, etc, et non pas sur des critères pouvant être considérés comme discriminatoires.

Par exemple, pendant la période de référence, la distribution par sexe des personnes inscrites et embauchées par le biais du Service pour l'emploi a été comme suit :

Nombre des personnes inscrites à la recherche d'un emploi (moyenne annuelle)

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>
--	---------------	---------------	--------------

<b>2009</b>	278 (62,6 %)	166 (37,8 %)	444
<b>2010</b>	338 (66,2 %)	172 (33,8 %)	510
<b>2011</b>	434 (67,8 %)	206 (32,2 %)	640
<b>2012</b>	629 (66,1 %)	322 (33,9 %)	951

Nombre des personnes embauchées :

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>
<b>2009</b>	145..(54,7 %)	120..(45,3 %)	265
<b>2010</b>	159..(51,2 %)	151..(48,8 %)	310
<b>2011</b>	168..(54,9 %)	138..(45,1 %)	306
<b>2012</b>	321..(59,7 %)	217..(40,3 %)	538

On observe que le pourcentage de femmes inscrites à la recherche d'un emploi auprès du Service pour l'emploi au cours de la période de référence variait entre 32% et 38%, tandis que le pourcentage de femmes embauchées par le biais de ce Service est légèrement plus élevé, car il est compris entre 40% et 48%.

**c)** Outre le Service pour l'emploi, le Gouvernement a créé l'Observatoire du marché de l'emploi 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. En 2007, le Gouvernement a créé le Département des études et des statistiques (sous le nom de Département des statistiques depuis 2009), qui rassemble différents services d'études et de statistiques qui jusque-là étaient dispersés dans différents ministères, dans le but de donner au Gouvernement un instrument efficace de collecte de données et d'informations utiles sur les différents secteurs économiques et sociaux, y compris celui du travail, car il a continué à considérer que l'évolution actuelle et future du marché de l'emploi en Andorre est un élément stratégique clé de l'économie du pays.

Dans ce domaine, les fonctions principales du Département des statistiques sont les suivantes :

- rechercher, préparer et fournir au Gouvernement des statistiques fiables et des synthèses conjoncturelles sur l'emploi, afin qu'il puisse exercer ses compétences et atteindre ses objectifs en matière d'emploi, d'intégration professionnelle et d'immigration,
- fournir des informations sur la structure du marché du travail du point de vue des employeurs et des salariés, et, dans ce but, il réalise l'Enquête des Forces de Travail.

#### **Article 4, paragraphe 4**

#### **4. Reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi**

Outre le licenciement pour motif disciplinaire, le Code des relations de travail réglemente diverses mesures en cas de cessation de l'emploi. De manière générale, il prévoit un délai de préavis avant la résiliation définitive du contrat de travail, afin que le travailleur puisse percevoir l'intégralité de son salaire et disposer également d'au moins deux heures rémunérées tous les jours pour chercher un nouvel emploi. La durée du préavis est établie en fonction de l'ancienneté et, de plus, il prévoit également une compensation financière pour la cessation qui doit être effective lorsque le contrat de travail est définitivement résilié. Les différents cas de cessation de l'emploi sont exposés ci-dessous :

#### **I.- Contrats à durée indéterminée**

Les articles 90 et 91 du Code des relations de travail établit que l'employeur peut licencier un travailleur dont le contrat de travail est à durée indéterminée, excepté dans les cas expressément prévus par le Code, moyennant un délai de préavis et/ou une compensation financière, comme indiqué ci-après :

##### **1.- Licenciement non justifié**

En cas de licenciement non justifié, l'employé a droit à un préavis à raison d'un jour par mois travaillé jusqu'à 90 jours maximum et le paiement d'une compensation financière équivalente à 25 jours de salaire par année travaillée, jusqu'à 365 jours maximum.

##### **2.- Licenciement pour cause objective**

La loi réglemente également la possibilité que l'employeur licencie un employé moyennant le même délai de préavis et la moitié de la compensation financière prévus au paragraphe précédent, ainsi que la notification préalable à l'employé, quand l'une des causes suivantes intervient :

- a)** incapacité de l'employé, survenue à la fin de la période d'essai, se traduisant par un manque d'aptitude professionnelle à réaliser les tâches essentielles du travail, cette incapacité ayant pour origine l'employé même,
- b)** manque d'adaptation de l'employé aux modifications techniques effectuées sur son lieu de travail, quand ces modifications sont raisonnables et qu'un délai de trois mois minimum s'est écoulé depuis l'introduction des modifications,
- c)** quand il existe une nécessité objectivement justifiée d'amortir les lieux de travail pour des causes économiques, techniques, d'organisation ou de production.

Dans ce cas-là, le licenciement ne peut affecter plus de 10% des employés sur chaque lieu de travail pendant une période de six mois.

On entend par cause économique les causes dont la finalité est de contribuer à combler le déficit financier de l'entreprise, qui ne pourrait être raisonnablement comblé par d'autres mesures. On entend par cause technique, d'organisation ou de production les causes dont la finalité est de résoudre les difficultés entravant le bon fonctionnement de l'entreprise, qu'il s'agisse de la position concurrentielle de celle-ci sur le marché ou des exigences de la demande, grâce à une meilleure organisation des ressources, y compris quand la situation financière de l'entreprise n'est pas déficitaire.

L'employeur devra justifier le licenciement au moyen d'un rapport financier mettant en évidence les causes mentionnées ci-avant et réalisé par un auditeur agréé.

En l'absence de preuve de la cause alléguée, quand celle-ci n'est pas considérée suffisante ou en l'absence de rapport financier, le licenciement est alors infondé et donne lieu à l'indemnisation pour licenciement infondé prévue qui, conformément à l'article 98 du Code, est d'un mois et demi de salaire par année travaillée jusqu'à un maximum de 30 mois de salaire.

Dans le cas où un employé est licencié en vertu des dispositions de l'article 91 et s'il considère que le licenciement ne remplit pas les conditions requises sur le fonds ou dans la forme établies par la loi, il doit soumettre une action en justice à la juridiction civile ordinaire qui devra évaluer s'il y a des lacunes formelles dans la procédure du licenciement ou si la cause présumée —que ce soit l'incapacité survenue, le manque d'adaptation aux modifications techniques effectuées sur son lieu de travail ou quand il existe une nécessité d'amortir les lieux de travail pour des causes économiques, techniques, d'organisation ou de production— est prouvée et est suffisamment importante pour considérer qu'il y a lieu de le licencier.

Il est à noter que la jurisprudence des tribunaux andorrans a établi que pour valider un licenciement pour des raisons objectives il faut, d'une part, que le rapport de l'auditeur détermine la nécessité de procéder au licenciement et, d'autre part, que le licenciement soit indispensable et qu'il n'y ait pas d'autres solutions permettant de surmonter les problèmes économiques de l'entreprise.

Arrêt de la Salle Civile du Tribunal Supérieur de la Justice n° 106/12 du 13 septembre 2012, qui a rejeté un appel d'une société contre un arrêt de la section civile du Tribunal Unipersonnel de *Batilles* [Juges] qui a déclaré qu'un licenciement fondé sur des raisons objectives était abusif et injustifié :

« (...)

*La société V. SA ne peut pas se plaindre d'un manque de défense, car la preuve de licenciement pour des raisons objectives doit résulter clairement du contenu strict du rapport de l'auditeur, indépendamment de toute autre preuve.*

*IV -. Quant au fond, il est incontestable que le rapport de l'auditeur X. souligne la situation négative de l'entreprise qui depuis 5 ans présentait un compte d'exploitation déficitaire, et le fait que devant cette situation grave il fallait prendre des mesures urgentes visant à rééquilibrer, d'une part, la situation patrimoniale de*

*la société et, d'autre part, à réduire sa structure de coûts afin d'assurer la continuité de la société. Cependant, le rapport conclut que, parmi ces mesures urgentes, il y a la réduction de son personnel et l'amortissement correspondant des lieux de travail, sans d'autres précisions.*

*Il est vrai que l'amortissement des lieux de travail pour l'entreprise correspond à une diminution des coûts d'exploitation qui peuvent aider à surmonter une situation économique négative. Toutefois, afin de justifier un licenciement pour des raisons objectives, cette solution doit être essentielle et il ne doit pas y avoir d'autre alternative. Dans ce cas-là, le rapport de l'auditeur X. n'établit pas suffisamment que le licenciement du directeur adjoint de l'entreprise soit une mesure essentielle pour la survie de la société. De plus, si l'on examine le compte de résultat pour les années 2005 à 2009, il est souligné qu'il y a des chapitres qui génèrent des coûts aussi importants que ceux du personnel, comme par exemple le coût des ventes (le chapitre le plus coûteux) et autres dépenses d'exploitation (sans plus de détails), pour lesquels le rapport ne dit rien.*

*Par conséquent, on ne peut pas considérer que le rapport de l'auditeur X. prouve suffisamment la nécessité objective d'amortir le poste de M. J.B.C. pour des raisons économiques conçues pour surmonter la situation négative de la société V. SA. (...) »*

**Annexe 6.-** Arrêt de la Salle Civile du Tribunal Supérieur de la Justice n° 106/12, du 13 septembre 2012

### **3.- Conditions requises et formalités du délai de préavis**

L'article 92 du Code des relations de travail prévoit les conditions formelles requises pour le licenciement :

La notification écrite doit s'effectuer par courrier recommandé avec accusé de réception ou par la voie notariale ou par remise en mains propres à l'employé qui doit signer le courrier en faisant mention de la date de réception ou en présence de témoins, dont l'un d'entre eux ne doit avoir aucun rapport de dépendance avec l'employeur, si l'employé refuse de signer le courrier.

b) En cas de licenciement pour des raisons objectives, la lettre doit mentionner en particulier la cause motivant le licenciement et le rapport prévu au même article doit être montré à la personne salariée.

c) Le préavis prend effet à compter du lendemain de la date de réception du courrier.

d) Le préavis reste en suspens quand l'employé est en congé maladie ou en congé payé. Le reste du délai est décompté à partir de la date de fin du congé maladie ou de la réintégration au poste de travail.

e) Pendant le délai de préavis, l'employé peut, en principe, s'absenter de son travail deux heures consécutives par jour, en début ou en fin de journée, sauf accord différent, pour rechercher un nouvel emploi.

f) L'employeur peut autoriser l'employé à s'absenter pendant une période de temps supérieure, voire s'acquitter de la totalité du salaire correspondant au délai de préavis et payer la compensation financière prévue. Le contrat de travail est alors immédiatement résilié.

g) La compensation financière du licenciement, équivalente à 25 jours de salaire par année travaillée, est calculée à l'aide de la formule prévue à l'article 82.3 de la même loi : le montant résultant de la division par 30 du salaire fixe mensuel du dernier mois travaillé plus la moyenne des salaires variables des douze derniers mois ou de la partie correspondante à la période plus courte de temps travaillée.

h) La période de préavis s'applique aussi bien aux contrats à temps plein qu'aux contrats à temps partiel. Bien que le Code des relations de travail ne le mentionne pas explicitement, la Loi est interprétée dans le sens que les deux heures payées non travaillées par jour pour trouver un nouveau emploi auxquelles l'employé a droit pendant la période de préavis sont applicables à la journée normale de travail de 8 heures par jour, tandis que dans le cas des journées à temps partiel, l'employé a droit à la partie proportionnelle de ce temps, par exemple une heure par jour s'il travaille quatre heures par jour ou d'une demi-heure s'il en travaille deux.

i) Le non-respect des formalités prévues pour le délai de préavis donne lieu à l'indemnisation prévue à l'article 98 pour licenciement irrégulier, soit une indemnisation qui ne peut être inférieure à un mois et demi de salaire par année travaillée dans l'entreprise jusqu'à un maximum de 30 salaires mensuels.

#### 4.- Exceptions et nullité du licenciement non justifié

La Loi établit qu'il est impossible de licencier une femme enceinte avec préavis. Dans le cas où cette dernière reçoit un courrier annonçant un licenciement, que ce soit un licenciement non justifié ou pour des causes objectives, elle a un délai de 15 jours pour présenter un certificat médical attestant son état. Le licenciement devient alors nul et sans effet. Le non-respect de la loi peut donner lieu à une indemnisation suffisamment dissuasive pour l'entreprise et réparatrice pour l'employée, comme exposé ci-après.

La protection de la femme contre le licenciement non justifié prend en compte la période de la grossesse. Lorsque l'employée réintègre son poste après son congé de maternité, ses conditions de travail sont légalement égales à celles de l'homme.

Il est peu probable que la protection de la femme enceinte contre le licenciement non justifié ou pour des causes objectives ne soit pas respectée ou que le licenciement soit justifié par de fausses fautes disciplinaires alors que le motif réel serait une discrimination en raison de l'état de grossesse. En effet, l'article 98.4 établit que le licenciement irrégulier, infondé ou non justifié d'une femme enceinte permet à cette dernière de choisir :

a) une indemnisation suffisamment dissuasive pour l'employeur et réparatrice pour elle-même, étant donné que :



- l'indemnisation ne peut être inférieure à trois mois de salaire par année au service de l'entreprise,
  - pour fixer le montant de l'indemnisation, il faut tenir compte du préjudice financier pouvant être causé par la non-perception du salaire et des prestations de la Caisse Andorrane de la Sécurité Sociale correspondant au congé de maternité, ainsi que d'éventuelles dépenses pharmaceutiques et médicales qui, en raison de la perte des droits à la Caisse Andorrane de la Sécurité Sociale, seront à la charge de l'employée.
- b)** ou sa réintégration dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnisation pour le tort causé, fixée par la juridiction compétente.

## **II.- Cessation de l'emploi dans les contrats à durée déterminée ou à la tâche**

Le Code des relations de travail détermine ce qui suit :

**1.-** de tels contrats expirent à la date de fin du contrat ou à l'achèvement de la tâche pour laquelle le contrat a été conclu. Toutefois, si le travail se poursuit une fois le contrat ou la tâche arrivés à terme, le contrat est prorogé pour une durée indéterminée, sauf mention écrite contraire (article 89).

**2.-** quand un contrat saisonnier ou à la tâche ne fixe pas l'échéance du terme de la relation de travail, celle-ci doit être notifiée à l'employé avec un préavis minimum de quinze jours calendaires (articles 15 et 16).

La non-communication de l'échéance du terme de la relation équivaut à la résiliation du contrat de travail par volonté unilatérale de l'employeur, qui doit s'acquitter de l'indemnisation correspondante à l'employé.

Dans les contrats à durée déterminée ou à la tâche ou service concret l'employeur ne peut pas licencier l'employé jusqu'à l'échéance du contrat ou l'accomplissement de la condition convenue, sauf s'il s'agit d'un licenciement justifié pour cause disciplinaire. Malgré cette interdiction, dans l'hypothèse où l'employeur licencierait l'employé, il doit lui payer une indemnisation pour les dommages et préjudices prévue à l'article 98.2 du Code, qui est fixée par la juridiction compétente et qui ne peut être inférieure ni à l'indemnisation pour licenciement non justifié qui aurait été versée dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, ni à un montant équivalent à trois mois de salaire par année de travail restant jusqu'au terme du contrat.

## **III. Cessation de l'emploi en cas de faillite**

Quel que soit le type de contrat de travail, en cas de faillite ou de cessation de paiement, l'employé a droit à la compensation financière fixée à l'article 91 du Code pour les licenciements pour cause objective.

#### **IV.- Cessation de l'emploi pendant la période d'essai**

L'article 14 du Code des relations du travail prévoit, en général, que la période d'essai, qui doit être convenue par écrit, ne peut excéder un mois.

Toutefois, la loi prévoit également la possibilité de délais de préavis plus longs pour les cadres, techniciens ou postes de responsabilité lorsque la rémunération convenue excède le salaire minimum. Si le salaire convenue est plus de trois fois le salaire minimum, la période d'essai peut atteindre trois mois et s'il est plus de cinq fois le salaire minimum, elle peut atteindre six mois.

La loi stipule également qu'il n'est pas possible d'accorder une période d'essai si l'employé avait été embauché par l'entreprise auparavant au cours des cinq dernières années dans un poste similaire à celui du nouveau contrat.

Pendant la période d'essai, aussi bien l'employeur que l'employé peuvent librement résilier le contrat sans donner de préavis.

#### **V. Cessation de l'emploi pour cause de décès ou incapacité de l'employeur (personne physique)**

Il y a extinction du contrat de travail en cas de fermeture de l'entreprise. Toutefois, si la fermeture de l'entreprise résulte d'un acte de mauvaise foi, la résiliation du contrat donne lieu à l'indemnisation correspondante équivalant à celle fixée pour licenciement non justifié, qui ne peut être inférieure à un mois et demi de salaire par année travaillée (articles 89 et 98).

Si le contrat prend fin pour cette raison, il n'y aura pas de préavis.

#### **VI. Cessation de l'emploi pour cause fortuite ou force majeure**

Il y a extinction du contrat de travail lorsque la fermeture de l'entreprise est due à une cause fortuite ou un cas de force majeure avec impossibilité absolue de reprendre l'activité. Toutefois, si l'entreprise reprend son activité après un laps de temps inférieur à un an, l'employeur doit établir un nouveau contrat de travail avec l'employé, si celui-ci en fait la demande, avec les mêmes conditions que celles convenues dans le contrat précédent et en tenant compte de l'ancienneté de l'employé (article 89). Si le contrat prend fin pour cette raison, il n'y aura pas de préavis.

#### **VII. Licenciement pour faute très grave (licenciement disciplinaire)**

Quelle que soit la durée du contrat, l'employeur peut licencier un employé pour une raison justifiée ou disciplinaire si l'employé a commis une infraction très grave dans l'exécution du contrat. Dans ce type de licenciement aucune période de préavis n'est envisagée.

Les fautes très graves qui peuvent comporter soit une amende comprise entre 11 et 30 jours de suspension du travail sans rémunération soit un licenciement disciplinaire, sont couvertes par l'article 104 du Code des relations de travail :

*“Article 104*

***Fautes très graves***

*Sont considérés comme des fautes très graves :*

- 1. Trois ou plusieurs absences au travail sans justification dans un délai d'un mois, dix absences dans un délai de six mois, ou vingt pendant une année.*
- 2. Agir avec fraude, déloyauté ou abus de confiance dans les tâches assignées, ainsi que dans les relations avec les autres employés ou toute autre personne au service de l'entreprise en rapport avec le travail de celle-ci, ou mener à terme dans les installations de l'entreprise des négociations commerciales ou de l'industrie pour son propre compte ou pour le compte d'une autre personne sans l'autorisation expresse de l'entreprise.*
- 3. Faire disparaître, rendre inutilisable ou endommager les matériaux, les outils, l'équipement, les installations, les bâtiments, le matériel et les documents de l'entreprise.*
- 4. Le vol, le larcin ou le détournement commis dans l'entreprise.*
- 5. Violer le secret de la correspondance, les documents ou les données réservées de l'entreprise, ou divulguer son contenu à des personnes étrangères à l'entreprise, si cela est fait par malveillance.*
- 6. Les maltraitances verbales ou factuelles, l'abus d'autorité ou d'un manque de respect et de considération sérieux envers l'employeur, les délégués de l'entreprise et les autres employés et le grand public.*
- 7. La réduction volontaire et continue du rendement du travail normal ou convenu.*
- 8. Causer ou entraîner de fréquentes querelles et bagarres avec d'autres travailleurs.*
- 9. Alléguer une maladie ou un accident simulés pour ne pas se rendre au travail. Cette hypothèse inclut le cas où le travailleur en situation d'invalidité temporaire réalise des travaux de tout type pour son propre compte ou pour le compte d'autrui, et aussi toutes les manipulations, les tromperies ou les conduites personnelles non conséquentes qui impliqueront une extension du congé de maladie.*
- 10. Les dommages ou préjudices causés à autrui ou à soi-même, à l'entreprise ou à ses installations, ou à d'autres personnes, en raison du non-respect grave, ou léger mais répété, des mesures de protection et de prévention de la sécurité et la santé au travail fournies par l'entreprise.*
- 11. La commission de trois fautes graves, même si de nature différente, pourvu qu'elles soient commises dans un délai de six mois à partir de la première et que l'auteur ait été sanctionné pour celles-ci.*
- 12. Tout comportement ou conduite, dans le milieu du travail, portant atteinte au respect de la vie privée et la dignité de la femme ou de l'homme moyennant l'offense, physique ou verbale, de nature sexuelle. Si cette conduite ou ce comportement s'exercent dans le cadre d'une position dominante dans la hiérarchie, cela constitue une circonstance aggravante. ».*

Dans ce cas-là, l'employeur doit notifier le licenciement à l'employé en indiquant de façon précise la raison qui est à l'origine du licenciement, par lettre recommandée avec accusé de réception, par la voie notariale ou par remise en mains propres à l'employé qui doit signer le courrier en faisant mention de la date de réception ou en présence de témoins, dont l'un d'entre eux ne doit avoir aucun rapport de dépendance avec l'entrepreneur, si l'employé refuse de signer le courrier.

Dans l'hypothèse de non-respect des formalités prévues, en l'absence de preuve de la cause alléguée ou quand celle-ci n'est pas considérée suffisante, le licenciement est alors irrégulier ou non justifié et donne lieu à l'indemnisation prévue à l'article 98 du Code des relations de travail, qui est établie par la juridiction : pour les contrats à durée indéterminée, une indemnisation non inférieure à un mois et demi de salaire par année travaillée jusqu'à un maximum de 30 salaires mensuels ; et pour les contrats à durée déterminée, une indemnisation non inférieure ni à l'indemnisation pour licenciement non justifié prévue pour les contrats à durée indéterminée, ni à l'équivalent de trois mois de salaire par année restant à travailler selon la relation convenue.

« Article 89

**Extinction**

*Il y a extinction du contrat de travail dans les cas suivants :*

*a) Expiration de la durée du contrat ou achèvement de la tâche pour laquelle le contrat a été conclu. Si les prestations se poursuivent une fois le contrat ou la tâche arrivés à terme, le contrat est prorogé pour une durée indéfinie, sauf mention écrite contraire.*

*b) Consentement mutuel des parties. L'expiration du contrat par voie d'accord entre les parties doit être obligatoirement mentionnée dans le reçu pour solde de tout compte.*

*c) Décès de l'employé ou incapacité permanente totale de celui-ci à accomplir le travail pour lequel il a été embauché. En cas de résiliation du contrat de travail pour raison de décès de l'employé, le solde de tout compte doit être réglé à la personne ayant la garde des enfants mineurs, sans préjudice du droit des héritiers testamentaires ou légaux d'intenter des actions contre la personne qui l'aurait reçu.*

*A défaut, le solde de tout compte doit être versé par voie judiciaire dans un délai maximum de 8 jours calendaires à compter de la date où le décès a été notifié.*

*d) Décès, incapacité ou retraite de l'employeur (personne physique), à condition que ceux-ci entraînent la fermeture de l'entreprise. Dans le cas où la fermeture de l'entreprise résulte d'un acte de mauvaise foi, la résiliation du contrat donne lieu à une indemnisation équivalente à celle d'un licenciement non justifié.*

*e) Lorsque la personne employée est privée de liberté par décision de justice condamnatrice sans appel.*

*f) Déclaration de faillite de l'employeur.*

*g) Cas fortuit, force majeure ou cause légale entraînant l'impossibilité de poursuivre l'activité commerciale de l'entreprise et provoquant la fermeture de l'entreprise ou centre de travail et l'impossibilité absolue de reprendre l'activité, ou dépassement du délai de trois mois de suspension du contrat de travail pour cas fortuit ou force majeure qui rendait l'activité temporairement impossible, avec le rapport préalable non contraignant du Département de Travail qui devra être délivré dans le délai maximal de sept jours ouvrables après l'avoir demandé. Si l'activité reprend après un laps de temps inférieur à un an à compter du début de la suspension du contrat, l'employeur doit établir un nouveau contrat de travail avec l'employé, si celui-ci en fait la demande, dans des conditions identiques à celles du contrat précédent et en tenant compte de l'ancienneté de l'employé, et à partir du moment où l'activité est reprise.*

*h) Cas auxquels fait référence la section II suivante.*

Article 90

**Licenciement non justifié**

*1. À l'exception des cas exclus par ce Code, l'employeur peut licencier un employé ayant un contrat de travail à durée indéterminée, moyennant un préavis à raison d'un jour par mois travaillé jusqu'à 90 jours maximum et le paiement d'une compensation financière équivalente à 25 jours de salaire par année travaillée, ou de la partie proportionnelle correspondant au temps effectivement travaillé, calculés d'après l'article 82.3, jusqu'à 365 jours maximum.*

2. Dans le cas où une femme enceinte reçoit un courrier annonçant un licenciement non justifié, elle doit notifier à l'entreprise qu'elle est enceinte dans un délai de 15 jours au maximum, par le biais de tout conduit faisant foi parmi ceux prévus à l'article 96, et joindre un certificat médical attestant son état. Aussitôt ladite notification effectuée et le licenciement n'étant pas accepté par la femme, l'avis de licenciement devient alors nul et sans effet.

3. Le licenciement non justifié d'un représentant des employés, qui n'est pas accepté par ce dernier, devient nul et sans effet.

#### Article 91

##### **Licenciement pour des causes objectives**

1. Dans les contrats à durée indéterminée, l'employeur peut licencier un employé, à l'exception des cas exclus par ce Code, moyennant un préavis d'un jour par mois travaillé jusqu'à un maximum de 90 jours et le paiement d'une compensation financière équivalente à la moitié de celle prévue à l'article 90.1, quand l'une des causes suivantes intervient :

a) incapacité de l'employé, survenue à la fin de la période d'essai, se traduisant par une incapacité ou un manque d'aptitudes professionnelles à réaliser les tâches essentielles du travail, cette incapacité ayant pour origine l'employé même,

b) manque d'adaptation de l'employé aux modifications techniques effectuées sur son lieu de travail, quand ces modifications sont raisonnables et qu'un délai de trois mois minimum s'est écoulé depuis l'introduction des modifications,

c) quand il existe une nécessité objectivement justifiée d'amortir les lieux de travail pour des causes économiques, techniques, d'organisation ou de production. Dans ce cas-là, le licenciement ne peut affecter plus de 10% des employés sur chaque lieu de travail pendant une période de six mois.

Aux effets de cet alinéa, on entend par cause économique les causes dont la finalité est de contribuer à combler le déficit financier de l'entreprise, qui ne pourrait être raisonnablement comblé par d'autres mesures alternatives. On entend par cause technique, d'organisation ou de production les causes dont la finalité est de résoudre les difficultés entravant le bon fonctionnement de l'entreprise, qu'il s'agisse de la position concurrentielle de celle-ci sur le marché ou des exigences de la demande, grâce à une meilleure organisation des ressources, y compris quand la situation financière de l'entreprise n'est pas déficitaire.

L'employeur devra justifier la situation au moyen d'un rapport financier mettant en évidence les causes mentionnées ci-avant et réalisé par un auditeur agréé.

2. Dans le cas où une employée enceinte reçoit un courrier annonçant son licenciement, elle doit notifier à l'entreprise qu'elle est enceinte dans un délai de 15 jours au maximum, par le biais de tout document faisant foi parmi ceux prévus à l'article 96, et joindre un certificat médical attestant son état. Aussitôt ladite notification effectuée et le licenciement n'étant pas accepté par la femme, l'avis de licenciement devient alors nul et sans effet.

3. En l'absence de preuve de la cause alléguée, quand celle-ci n'est pas considérée suffisante ou en l'absence du rapport prévu à l'alinéa premier, le licenciement est alors infondé et donne lieu à l'indemnisation prévue à l'article 98.

#### Article 92

##### **Conditions formelles du licenciement non-justifié et du licenciement pour des causes objectives**

1. Le préavis prévu aux articles précédents doit s'effectuer par écrit par courrier recommandé avec accusé de réception, par la voie notariale ou par remise en mains propres à l'employé, qui doit signer le courrier faisant mention de la date de réception ou en présence de témoins, dont l'un ne doit avoir aucun rapport de dépendance avec l'employeur, si l'employé refuse de signer le courrier. Dans le cas de licenciement pour des raisons objectives, la lettre doit mentionner en particulier la cause motivant le licenciement et le rapport prévu au même article doit être montré à la personne salariée.

2. Le délai établi dans le préavis prend effet à compter du lendemain de la notification et il reste en suspens quand l'employé est en congé maladie ou en congé payé. Le reste du délai est décompté à partir de la date de fin du congé maladie ou de réintégration au poste de travail.

3. Pendant le délai de préavis, l'employé peut, en principe, s'absenter de son travail deux heures consécutives par jour, en début ou en fin de journée, sauf accord différent, pour rechercher un nouvel emploi. Cependant, l'employeur peut autoriser l'employé à s'absenter pendant une durée supérieure, voire s'acquitter de la compensation financière prévue et des jours de préavis correspondants, calculés d'après l'article 82.3. Dans ce dernier cas, la relation de travail est alors résiliée à partir du moment même de la notification et de la réception faisant foi du paiement.

4. Le non-respect des formalités prévues dans cet article donne lieu à l'indemnisation prévue à l'article 98 pour licenciement irrégulier.

#### Article 98

##### **Indemnisations**

1. Le licenciement irrégulier, le licenciement infondé et le licenciement non justifié de l'employé donnent lieu, pour les contrats à durée indéterminée, à une indemnisation fixée par la juridiction compétente, qui ne peut être inférieure à un mois et demi de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise jusqu'à un maximum de 30 mois de salaire.

Dans le cas d'un licenciement infondé sur la base des dispositions de l'article 91 ou d'un licenciement injustifié sur la base de l'article 93, l'employé peut choisir de réintégrer l'entreprise ou de recevoir l'indemnisation fixée à l'alinéa précédent, dans les cinq jours qui suivent la date à laquelle la résolution judiciaire qui établit cette décision sera sans appel.

2. La résiliation d'un contrat à durée déterminée ou à la tâche par l'employeur à une date antérieure au délai fixé, excepté dans le cas d'un licenciement fondé, justifié, négocié entre les parties ou de l'extinction du contrat pour cas fortuit ou force majeure, oblige l'employeur à s'acquitter d'une indemnisation pour les dommages et préjudices causés à l'employé, fixée par la juridiction compétente. Dans tous les cas, l'indemnisation pour dommages et préjudices ne peut être inférieure ni à l'indemnisation pour licenciement non justifié 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 jusqu'au terme du contrat.

3. Exceptionnellement, en cas de faillite ou de cessation de paiement et quel que soit le type de contrat de travail, l'employé a droit à la compensation financière prévue à l'article 91.

4. Le licenciement non justifié, le licenciement infondé ou le licenciement irrégulier d'une employée enceinte entraînent le versement d'une indemnisation qui ne peut être inférieure à trois mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise. Pour fixer le montant de l'indemnisation de l'employée enceinte, il faut tenir compte du préjudice financier pouvant être causé par la non-perception du salaire et des prestations de la Caisse Andorrane de Sécurité Sociale correspondant au congé de maternité, ainsi qu'aux dépenses pharmaceutiques et médicales éventuelles qui, en raison de la perte des droits à la Caisse Andorrane de Sécurité Sociale, seront à la charge de l'employée.

5. Dans le cas défini à l'alinéa précédent ou dans le cas de licenciement de l'employé résultant d'un acte discriminatoire pour raison de naissance, de race, de sexe, d'orientation sexuelle, d'origine, de religion, d'opinion, de toute autre considération d'ordre personnel ou social, ou d'affiliation ou de non-affiliation à un syndicat, ou de licenciement d'un délégué de personnel, l'employé peut choisir l'indemnisation correspondante conformément aux alinéas précédents ou la réintégration dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnisation pour le tort causé, fixée par la juridiction compétente.

6. Aux effets du présent article, on entend par salaire par jour le salaire calculé conformément aux dispositions de l'article 82.3. ».

#### **Article 4, paragraphe 5**

**5. Ne pas autoriser de retenues sur les salaires à moins que ce soit dans les conditions et limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales.**

**L'exercice de ces droits doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.**

#### **a) Retenues sur le salaire prévues dans la réglementation**

Le Code des relations de travail régit de manière expresse et restrictive les éventuelles retenues sur le salaire. À l'heure actuelle, la seule retenue sur salaire prévue est de 5,5 % à la charge du salarié de la cotisation salariale à la Caisse Andorrane de Sécurité Sociale (Cotisation totale de 20% des salaires : 14,5% à la charge de l'entreprise et 5,5 % à la charge du salarié).

En outre, le législateur a prévu des mesures restrictives pour que les retenues sur salaire prévues bénéficient d'une sécurité juridique:

- L'article 78 établit que le salaire minimum ne peut être saisi, excepté en cas de non-paiement d'une pension alimentaire si les conjoints sont séparés ou divorcés, afin que le salarié puisse faire face aux besoins de base.

La loi, avec la régulation de cette condition, a intégré ce qui, avant son entrée en vigueur, était déjà une pratique établie par la jurisprudence : la saisie judiciaire sur salaire pour dettes contractées par l'employé est limitée à la partie du salaire qui excède la partie nécessaire pour faire face aux besoins de base.

- L'article 83 établit que l'entreprise peut effectuer des avances sur salaire et doit en conserver les justificatifs.
- L'article 44 établit que l'employeur et l'employé doivent s'acquitter des indemnités réciproques pour les dommages et préjudices causés volontairement ou par imprudence, les montants ne pouvant être fixés que par la juridiction compétente.

Par ailleurs, la Loi 17/2008, du 3 octobre, sur la sécurité sociale (articles 100 et 102) régit les pourcentages des cotisations salariales audit organisme et établit que la cotisation salariale obligatoire à la charge de l'employé s'élève à 5,5 %.

Cette retenue de la contribution des employés à la Caisse Andorrane de Sécurité Sociale est effectuée sur la totalité du salaire global perçu par le salarié au cours du mois et l'entreprise doit la verser, avec la contribution de l'employeur (14, 5%) dans les 15 premiers jours du mois suivant.

Par conséquent, les retenues sur salaire pouvant être effectuées conformément à la réglementation sont très limitées, et elles offrent des garanties juridiques suffisantes et sont pleinement conformes aux critères fixés par la jurisprudence de la Charte sociale.

Conformément à la Loi sur la sécurité sociale, notamment en ce qui concerne les dispositions de l'article 110, les prestations économiques de la sécurité sociale qui

peuvent être perçues par un assuré ne font pas l'objet de retenue au-delà du salaire minimum, dans les mêmes termes, donc, qui sont établis dans la réglementation du travail citée auparavant.

**Code des relations de travail :**

« Article 78

**Salaire minimum interprofessionnel**

(...)

3. *Le salaire minimum interprofessionnel ne peut être saisi, excepté le cas où la dette qui est à l'origine de la saisie résulte du non-paiement d'une pension alimentaire. »*

« Article 83

**Lieu, date et formalités de paiement**

(...) *L'employeur peut effectuer des avances sur salaire et doit conserver les justificatifs correspondants. (...) ».*

**Loi sur la sécurité sociale**

« Article 110

**Action protectrice du système de la sécurité sociale**

(...)

2. *Les prestations de la sécurité sociale ne peuvent pas faire l'objet de retenue, cession totale ou partielle, compensation ou remise, sauf s'il s'agit de l'accomplissement des obligations alimentaires en faveur du conjoint et des enfants. »*

**b) Réclamations découlant de la relation de travail**

Le Code des relations de travail (articles 7 et 8) régit que tous les conflits découlant de l'interprétation et de l'exécution des contrats de travail relèvent de la juridiction civile ordinaire et établit, en général, que les actions découlant d'un contrat de travail sont prescrites au bout d'un an. Exceptionnellement, la réclamation d'indemnités pour licenciement échoit au bout de 60 jours.

Quant aux indemnités pour les dommages et préjudices causés par l'employeur ou le travailleur, volontairement ou par imprudence, la loi établit expressément que leur provenance et leur montant doivent être obligatoirement fixés par la juridiction compétente.

Par conséquent, il est totalement exclu que l'employeur puisse fixer unilatéralement le montant d'une telle indemnité et qu'il puisse la prélever sur le salaire du travailleur, y compris dans le cas où l'employé ne remplirait pas l'obligation du préavis pour se désister de son emploi. En effet, d'une part, l'employeur est obligé de s'acquitter ponctuellement de la totalité du salaire en vertu du caractère réciproque des obligations du contrat de travail, et, d'autre part, la loi établit qu'en cas de dommages et préjudices, seule la juridiction compétente peut en déterminer le responsable et, le cas échéant, fixer le montant de l'indemnité.

« Article 7

**Juridiction et procédure**

*La juridiction civile ordinaire est compétente pour se prononcer sur les conflits nés de l'interprétation et de l'exécution des contrats de travail, conformément à la législation en vigueur en matière de procédure du travail.*



Article 8

**Prescription et échéance**

*Les actions découlant d'un contrat de travail sont prescrites au bout d'un an. Exceptionnellement, la réclamation d'indemnisations pour licenciement échoit au bout de 60 jours à partir du moment où l'employé prend connaissance du licenciement, que ce soit par le biais d'une communication écrite, parce qu'il a été empêché de travailler ou d'avoir accès au poste de travail ou par toute autre action de l'employeur qui l'indiquerait ainsi. (...) ».*

« Article 44

**Dispositions générales**

*L'objet du travail peut consister à réaliser une tâche dans un horaire préétabli ou réaliser une tâche ou un service en particulier, et ne peut porter atteinte à l'ordre public.*

*L'employeur et l'employé doivent respecter les dispositions de sécurité et de santé au travail, d'immigration, le cas échéant, et s'acquitter des indemnisations réciproques pour les dommages et préjudices causés volontairement ou par imprudence, dont les montants sont fixés par la juridiction compétente. ».*

Article 96

**Formalités de la démission**

(...)

*5. Dans le cas où l'employé ne remplit pas l'obligation du préavis pour démissionner de son emploi, l'employeur peut légalement réclamer le montant de la rémunération fixe correspondant aux jours de préavis que le salarié aurait dû donner, ainsi que les dommages et préjudices pouvant découler du non-accomplissement du préavis.*

**c) Contrôle administratif : infractions et sanctions prévues**

Étant donné que le paiement ponctuel de la totalité du salaire dû constitue la contrepartie à l'obligation du salarié de travailler diligemment, le Code des relations de travail typifie le non-respect de cette obligation comme infraction grave ou très grave, selon qu'il existe ou non une récidive.

Lorsque l'employeur prélève une partie du salaire de manière unilatérale et arbitraire, il ne respecte pas son obligation de payer ponctuellement la totalité du salaire dû et, par conséquent, peut faire l'objet d'une dénonciation et d'une procédure de sanction.

« Article 158

**Infractions graves**

*Les infractions suivantes sont considérées comme infractions graves :*

(...)

*3. Le manque de ponctualité dans le paiement total ou partiel du salaire ou du solde de tout compte.*

« Article 159

**Infractions très graves**

*Les infractions suivantes sont considérées comme infractions très graves :*

*1. Le non-paiement et les retards répétés dans le paiement partiel ou total du salaire dû.*

(...) »

## **Chapitre deuxième. Sanctions**

Article 162

### **Sanctions**

*Les infractions punies au chapitre précédent sont à sanctionner comme suit :*

*(...)*

*b) Les infractions graves :*

*En degré minimal : amende allant de 501 euros à 1.000 euros.*

*En degré moyen : amende allant de 1.001 euros à 2.000 euros.*

*En degré maximal : amende allant de 2.001 euros à 3.000 euros.*

*c) Les infractions très graves :*

*En degré minimal : amende allant de 3.001 euros à 6.000 euros.*

*En degré moyen : amende allant de 6.001 euros à 12.000 euros.*

*En degré maximal : amende allant de 12.001 euros à 24.000 euros. ».*

## **Article 5 – Droit syndical**

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

## **Législation en vigueur au cours de la période de référence**

L'article 18 de la Constitution andorrane établit et reconnaît le droit de créer des organisations syndicales démocratiques, nationales et autonomes, indépendantes d'organisations étrangères, ainsi que leur fonctionnement. Cet article figure au Chapitre 3 du Titre II - Des droits et libertés de la norme suprême. Ce droit est donc, du point de vue juridique, d'applicabilité directe, conformément à l'article 39.1 de la Constitution ; il est contraignant pour les pouvoirs publics et, de plus, son contenu est protégé par les tribunaux et ne peut être limité par la loi.

### *Constitution*

*« Article 18. Est reconnu le droit de créer des organisations patronales, professionnelles et syndicales, et leur fonctionnement. Sans préjudice de leur lien avec des organisations internationales, ces organisations doivent avoir une portée nationale, être autonomes et indépendantes des organisations étrangères, et fonctionner démocratiquement. »*

La Loi 33/2008 du 18 décembre qualifiée sur la liberté syndicale est entrée en vigueur le 21 avril 2009, le même jour que la Loi 35/2008 du Code des relations de travail qui, aux titres IV et V, régit les droits collectifs des travailleurs et la négociation collective. C'est donc par conséquent la règle spécifique régissant la matière pendant la période de référence, sauf au cours des quatre premiers mois de l'année 2009. Avant cette date, les lois applicables en la matière étaient la Loi qualifiée sur les associations et la Loi sur le contrat de travail.

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

La disposition additionnelle seconde de la Loi qualifiée du 29 décembre 2000 sur les associations a réglementé la création des organisations syndicales avant l'approbation de la Loi 33/2008 du 18 décembre qualifiée sur la liberté syndicale, à savoir la norme légale en vigueur au cours de la période de référence.

*Loi qualifiée du 29 décembre 2000 sur les associations*

*Disposition additionnelle seconde*

*Associations patronales, professionnelles et syndicales*

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

La Loi qualifiée sur les associations, bien que transitoire et insuffisante pour réglementer la liberté syndicale, regroupe certaines conditions spécifiques exigées par l'article 5 de la Charte sociale sur le droit syndical, telles que la simplicité des formalités de création et d'enregistrement, la reconnaissance du droit de recours en justice en cas de refus de registre ou la gratuité des formalités d'enregistrement.

Ainsi que le texte juridique le reconnaît lui-même, cette loi constitue une réglementation transitoire dans l'attente d'une réglementation spécifique, la Loi qualifiée sur la liberté syndicale, qui, toutefois, a permis la création de syndicats qui ont pu intervenir dans des procédures concernant les relations de travail et exprimer leurs inquiétudes et revendications. La liberté d'utiliser le droit d'adhérer ou non à un syndicat était garantie par l'article 3 de la Loi sur le contrat de travail, qui interdisait la discrimination pour plusieurs raisons, parmi lesquelles, celle d'adhérer ou non à un syndicat.

La Loi qualifiée 33/2008 du 18 décembre 2008 relative à la liberté syndicale, qui développe spécifiquement la prévision contenue dans l'article 18 de la Constitution, est entrée en vigueur le 21 avril 2009 et représente une nouveauté dans la législation de la principauté d'Andorre.

Bien que la culture syndicale de notre pays n'en est qu'à ses prémices, à mesure que des organisations syndicales ont été créées en vertu de la législation précédente, l'on a pu constater qu'il était nécessaire d'adopter une loi qui précise le contenu concret du droit relatif aux syndicats et dote les organisations syndicales d'un régime juridique, en assurant le libre exercice des droits syndicaux.

Le chapitre premier de la Loi qualifiée relative à la liberté syndicale regroupe la définition et le contenu du droit à la liberté syndicale, la délimitation des sujets actifs de ce droit et l'énoncé des droits des organisations syndicales.

La loi inclut dans son domaine d'application tous les travailleurs, aussi bien du secteur public que du secteur privé, lors de la création des organisations syndicales ou lors de l'adhésion ou la séparation libre des organisations syndicales déjà constituées conformément à leurs statuts, et détermine que nul ne peut être contraint d'adhérer à un syndicat.

Il existe cependant trois exceptions à ce principe général :

- a) Les *batlles* [juges], les magistrats et les procureurs ne peuvent pas appartenir à un syndicat.
- b) Les employés qui appartiennent aux forces spéciales de l'Administration générale ont la reconnaissance de l'exercice des droits syndicaux, néanmoins ils ne sont pas régis par la Loi qualifiée de la liberté syndicale mais par des réglementations spécifiques.
- c) Les travailleurs indépendants qui n'ont pas d'employés à leur service et les anciens employés qui, en raison de retraite ou d'invalidité ne travaillent plus, peuvent adhérer librement au syndicat qu'ils souhaiteront, mais ils ne peuvent pas créer des syndicats dont le but est de défendre leurs intérêts particuliers, sans préjudice de la possibilité de constituer des associations dans ce but.

« Article 1

**Droit d'adhérer à un syndicat**

1. Tous les travailleurs ont le droit de former des organisations syndicales de leur libre choix, afin de protéger, de promouvoir et de défendre leurs intérêts économiques et sociaux et aussi d'y adhérer ou de s'en retirer librement, conformément aux statuts de ces organisations.

2. Aux fins de la présente loi sont considérés comme des employés ceux qui sont assujettis à une relation de travail et ceux qui sont assujettis à une relation à caractère administratif ou statutaire au service des administrations publiques. Toutefois, les travailleurs indépendants qui n'ont pas de travailleurs à leur service et ceux qui ont cessé leurs activités en raison de leur invalidité ou de leur retraite, peuvent adhérer à des organisations syndicales constituées conformément aux dispositions de la présente loi, mais ils ne peuvent pas fonder des syndicats visant à la protection de leurs intérêts particuliers, sans préjudice de la possibilité de former des associations, conformément à leur législation spécifique.

3. L'exercice du droit d'adhésion à un syndicat par les membres du Corps de Police, du Corps Pénitentiaire, du Corps de Prévention et d'Extinction d'Incendies et de Sauvetage et d'autres corps spéciaux qui peuvent être créés à l'avenir, doit être régi par une réglementation spécifique.

4. Les « *batlles* » [juges], les magistrats et les procureurs ne peuvent pas adhérer à un syndicat. ».

Les différentes lois régissant les corps spéciaux régissent l'exercice de la liberté syndicale des fonctionnaires qui en font partie. La loi reconnaît les droits d'adhérer librement à un syndicat et de la liberté de l'action syndicale et, essentiellement, limite l'exercice du droit de grève, parce qu'elle détermine que le droit de grève ne peut pas être exercé, pas plus que des actions qui remplacent ce droit, si elles sont susceptibles de modifier le bon fonctionnement des services. La loi établit également que le droit de manifester doit être exercé sans porter l'arme réglementaire, ni l'uniforme, ni le matériel ni les véhicules de service.

**Loi 8/2004, du 27 mai, qualifiée du Corps de Police**

« Article 81.- Constitution d'organisations syndicales

*Les membres du Corps de Police ont le droit de former des organisations syndicales pour défendre leurs intérêts, d'y adhérer et d'y participer activement, suivant les restrictions énoncées dans la présente loi.*

*Article 82.- Adhésion*

*Les membres du Corps de Police ne peuvent adhérer qu'à des organisations syndicales formées exclusivement par des membres du même Corps.*

*Article 83.- Exercice des droits de travail*

*1. L'exercice du droit d'adhésion à un syndicat et de l'action syndicale par les membres du Corps de Police est limité par le respect des droits fondamentaux et des libertés publiques reconnus par la Constitution et, notamment, par le droit à l'honneur, à la vie privée et à la réputation, ainsi que le crédit et le prestige du Corps de Police, la sécurité publique et des fonctionnaires et la garantie du secret professionnel. Les principes fondamentaux d'action de l'article 5 de cette loi constituent également des limites, dans la mesure où ils peuvent être violés par l'exercice de ce droit.*

*2. Conformément aux intérêts prépondérants établis dans cette loi qui doit protéger le Corps de Police et afin d'assurer la prestation continue de ses services, qui n'admettent pas d'interruption et sont essentiels pour la communauté, les membres du Corps de Police ne peuvent exercer en aucun cas le droit de grève, ni des actions substitutives de ce droit ou des actions convenues pouvant altérer le bon fonctionnement du service.*

*3. Le droit de manifestation doit toujours être exercé sans porter l'arme réglementaire, ni l'uniforme.*

*Article 84.- Enregistrement et forme des associations syndicales*

*1. Les associations syndicales formées par des membres du Corps de Police en vertu des règlements en vigueur doivent s'inscrire à des fins de publicité sur le Registre des Associations visé à l'article 8.2 de la Loi qualifiée sur les associations. Ensuite, elles doivent déposer auprès du ministère responsable de l'intérieur la charte fondatrice, les statuts et la documentation prouvant leur inscription auprès du Registre des Associations dans le but d'exercer les fonctions qui leur sont reconnues aux articles 85, 86 et 87 de la présente loi.*

*2. Les statuts doivent contenir au moins les mentions suivantes:*

*a) Le nom de l'association.*

*b) Buts spécifiques de l'association.*

*c) Domicile.*

*d) Les organes de représentation, de gouvernement et d'administration et les normes de fonctionnement, ainsi que le régime pour fournir l'élection des postes, qui doivent être conformes aux principes démocratiques.*

*e) les conditions requises et les procédures pour l'acquisition et la perte du statut d'affiliés, ainsi que le régime de changement des statuts et la dissolution de l'association syndicale.*

*f) Le régime économique de l'organisation qui établit la nature, l'origine et la destination de ses ressources, ainsi que les moyens pour permettre aux affiliés de connaître la situation économique.*

*Article 85.- Droits des organisations syndicales*

*Les organisations syndicales légalement constituées ont le droit de faire des propositions et de soumettre des rapports ou d'adresser des pétitions aux organes compétents de l'État, et d'exercer la représentation de leurs affiliés auprès des organes compétents de l'Administration publique. Seront considérés comme représentants des organisations syndicales du Corps de Police les fonctionnaires qui y appartiennent et qui ont été formellement désignés par l'organe d'administration de ces organisations, conformément à leurs statuts respectifs.*

*Article 86.- Responsabilités des organisations syndicales*

*Les organisations syndicales sont responsables des actes ou des résolutions adoptées par leurs organes statutaires dans le domaine de leurs compétences respectives. Les organisations syndicales sont responsables des actes de leurs membres quand ceux-ci ont lieu dans l'exercice régulier des fonctions représentatives ou quand il est démontré que les affiliés agissaient au nom des organisations syndicales.*

*Article 87.- Exercice de l'activité syndicale*

*Les organisations syndicales ont le droit qu'on leur fournisse un espace pour l'exercice de leurs activités, à l'endroit qu'il leur sera assigné.*

*Les représentants syndicaux doivent jouir des conditions nécessaires pour satisfaire les activités propres à leur fonction dans la forme et au moment établis par la loi. ».*

### **Loi 32/2008, du 18 décembre, du Corps des gardes forestiers**

*« Article 30.- Droits syndicaux*

*1. Les membres du Corps des gardes forestiers ont le droit de former des organisations syndicales pour défendre leurs intérêts de travail, d'y adhérer et d'y participer activement.*

*2. Les organisations syndicales légalement constituées ont le droit de faire des propositions et de soumettre des rapports ou d'adresser des pétitions aux organes compétents de l'État, et d'exercer la représentation de leurs affiliés auprès des organes compétents de l'Administration publique.*

*3. Les organisations syndicales légalement constituées ont le droit qu'on leur fournisse un espace pour l'exercice de leurs activités, à l'endroit qu'il leur sera assigné. Les représentants syndicaux doivent avoir le temps et les conditions nécessaires pour satisfaire les activités propres à leur fonction dans la forme établie par la loi.*

*4. Il est interdit aux membres du Corps des gardes forestiers de manifester et de défendre publiquement leurs droits de travail en utilisant l'uniforme réglementaire et le matériel ou les véhicules de service. ».*

### **Loi 3/2007, du 22 mars, du Corps Pénitentiaire**

*« Article 52.- Liberté syndicale et activités syndicales*

*1. Les membres du Corps Pénitentiaire ont le droit de constituer des organisations syndicales pour défendre leurs intérêts de travail, d'y adhérer et d'y participer activement.*

*2. Les organisations syndicales légalement constituées ont le droit de faire des propositions et de soumettre des rapports et/ou d'adresser des pétitions aux organes compétents de l'État, et d'exercer la représentation de leurs affiliés auprès des organes compétents de l'Administration publique.*

*3. Les organisations syndicales légalement constituées ont le droit qu'on leur fournisse un espace pour l'exercice de leurs activités, à l'endroit qu'il leur sera assigné. Les représentants syndicaux doivent avoir le temps et les conditions nécessaires pour satisfaire les activités propres à leur fonction dans la forme établie par la loi.*

*4. Dans le but d'assurer la prestation continue des services du Corps Pénitentiaire qui n'admettent pas d'interruption et sont essentiels pour la communauté, les membres du Corps Pénitentiaire ne peuvent exercer en aucun cas le droit de grève, ni des actions substitutives de ce droit ou des actions convenues pouvant altérer le bon fonctionnement des services.*

*5. Il est interdit aux membres du Corps Pénitentiaire de manifester et de défendre publiquement leurs droits de travail en utilisant l'uniforme réglementaire et le matériel ou les véhicules de service. ».*

La loi qualifiée sur la liberté syndicale, dans le respect du principe de liberté syndicale, reconnaît à toute organisation les droits suivants :

- a) rédiger ses propres statuts et les normes de fonctionnement interne et organiser librement sa gestion et administration interne, ses activités et son programme d'action.
- b) constituer des fédérations ou des confédérations avec d'autres syndicats et adhérer à des organisations internationales.
- c) exercer l'activité syndicale au sein et en dehors de la société, y compris le droit à la négociation de conventions collectives.
- d) ne pas être dissoutes ou suspendues sans une décision finale de l'autorité judiciaire.

Le deuxième chapitre de la Loi définit les exigences relatives à la création de syndicats et le contenu minimal de leurs statuts et réglemente le Registre d'Organisations Syndicales, récemment créé.

Pour constituer une organisation syndicale il faut simplement l'accord d'un minimum de trois employés, qui doivent être des ressortissants andorrans ou étrangers ayant leur résidence légale dans la Principauté depuis au moins deux ans, et se doter de statuts qui doivent réguler, entre autres aspects, la portée territoriale et fonctionnelle du syndicat, les organes de représentation, de gouvernement et d'administration, le système économique ou les exigences et les procédures pour l'acquisition et la perte du statut d'affilié. Les travailleurs mineurs ont également la possibilité de constituer des syndicats, mais ils ne peuvent pas occuper un poste élu dans ceux-ci.

Les articles 7 à 9 de la Loi régissent le Registre des Organisations Syndicales et la procédure d'enregistrement et de la publicité du Registre. Pour développer et concrétiser ces articles et en application de ce qu'établit la deuxième disposition additionnelle, le Gouvernement, le 22 juillet 2009, a approuvé le Règlement du Registre des Organisations Syndicales, qui en régit l'organisation et le fonctionnement dans le but de rendre effectif le droit à la liberté syndicale.

Le Règlement du Registre des Organisations Syndicales, conformément aux dispositions légales, concrétise les normes d'organisation et de fonctionnement interne du Registre, afin d'en divulguer la constitution ; les statuts ; les organes de représentation, le gouvernement et l'administration ; le système économique et, en général, tous les actes pouvant être inscrits et relatifs au fonctionnement et à la vie de l'organisation syndicale. En conformité avec ce qui a été précédemment établi par la Réglementation du Registre des Associations, approuvé par décret le 1<sup>er</sup> août 2001, la simplicité, la flexibilité et l'économie, ainsi que la définition maximale des actions administratives à effectuer sont considérées les critères directeurs de cette réglementation.

Depuis sa création, six syndicats ont été enregistrés au Registre des Organisations Syndicales :

- Syndicat Pénitentiaire Andorran (*Sindicat Penitenciarí Andorrà* - SPA)
- Union Syndicale d'Andorre (*Unió Sindical d'Andorra* - USd'A)



- Syndicat des Institutions Pénitentiaires (*Sindicat d'Institucions Penitenciàries*)
- Syndicat Andorran des Agents Pénitentiaires (*Sindicat Andorrà d'Agents Penitenciaris*)
- Syndicat des Fonctionnaires des Douanes (*Sindicat de Funcionaris de Duana - S.F.D.*)
- Union Syndicale des Travailleurs de la Mairie d'Escaldes-Engordany (*Unió Sindical de Treballadors del Comú d'Escaldes-Engordany*).

Il faut tenir compte du fait que de nombreuses organisations syndicales existaient déjà avant la création du Registre des Organisations Syndicales et qu'elles étaient déjà inscrites au Registre des Associations : Association (de pompiers) A-118 (A-118), Association des Agents de la Douane Andorrane (*Associació d'Agents de Duana d'Andorra - AADA*), Association Andorrane des Moniteurs de Ski (*Associació Andorrana de Monitors d'Esquí*), Associations des Pompiers d'Andorre (*Associació de Bombers d'Andorra - ABA*), Association des Corps Spéciaux d'Andorre (*Associació de Cossos Especials d'Andorra*), Association des Guides et d'Accompagnants de Montagne d'Andorre (*Associació de Guies i Acompanyants de Muntanya d'Andorra - A.G.A.M.A.*), Association du Personnel Attaché au Ministère des Affaires Etrangères (*Associació de Personal Adscrit al Ministeri d'Afers Exteriors*), Association des Travailleurs de la Mairie de Sant Julià de Lòria (*Associació de Treballadors del Comú de Sant Julià de Lòria - ATCOSA*), Association Nationale des Agents de Circulation (*Associació Nacional d'Agents de Circulació - A.N.A.C.*), Collectif des Fonctionnaires de Police d'Andorre (*Col·lectiu de Funcionaris de Policia d'Andorra - CFPA*), Syndicat Andorran des Travailleurs du Secteur de l'Hôtellerie (*Sindicat Andorrà de Treballadors del Sector de l'Hostaleria - SAT2T*), Syndicat d'Administration Locale (*Sindicat d'Administració Local - SAL*), Syndicat des Chauffeurs (*Sindicat de conductors - SICO*), Syndicat de l'Enseignement Public (*Sindicat de l'Ensenyament Públic - SEP*), Syndicat de la Police Andorrane (*Sindicat de la Policia Andorrana - SIPA*), Syndicat des Travailleurs de la Mairie d'Andorre-la-Vieille (*Sindicat de Treballadors del Comú d'Andorra la Vella - SITCA*), Syndicat du Personnel de l'Administration Locale (*Sindicat de Personal de l'Administració Local - SPAL*), Syndicat National des Commandements de la Douane Andorrane (*Sindicat Nacional de Comandaments de la Duana Andorrana - SNCDA*).

Nous observons également l'existence de certains syndicats qui ne sont inscrits ni au Registre des Organisation Syndicales, ni au Registre des Associations : Association du Personnel Attaché à l'Administration de la Justice (*Associació del Personal Adscrit a l'Administració de Justícia - APAAJ*), Syndicat d'Enseignement Confessionnel (*Sindicat d'Ensenyament Confessional - SEC*), Association des Fonctionnaires du Corps des Gardes Forestiers (*Associació de Funcionaris del Cos de Banders - AFCB*), Association du Personnel Attaché à l'Administration Générale (*Associació de Personal Adscrit a l'Administració General - APAAG*) ou le Syndicat Andorran des Travailleurs (*Sindicat Andorrà de Treballadors - SAT*).

De même, dans le Registre des Associations nous retrouvons l'enregistrement des organisations d'entrepreneurs ou patronales : entre autres, l'Association des

Boulangers des Vallées d'Andorre (*Agrupació de Forners de les Valls d'Andorra*), l'Association Andorrane des Agences de Publicité (*Associació Andorrana d'Agències de Publicitat - AAAP*), l'Association des Agents de Voyage d'Andorre (*Associació d'Agències de Viatges d'Andorra*), l'Association d'Entreprises d'Encamp (*Associació d'Empreses d'Encamp*), l'Association d'Entreprises de Logement Touristique (*Associació d'Empreses d'Allotjament Turístic - AEAT*), l'Association d'Entreprises de Plomberie et de Climatisation d'Andorre (*Associació d'Empreses de Lampisteria i Climatització d'Andorra*), l'Association d'Entreprises de Nettoyage d'Andorre (*Associació d'Empreses de Neteja d'Andorra - AENA*), l'Association des Entités du Secteur de l'Énergie (*Associació d'Entitats del Sector Energètic - AESE*), l'Association des Institutions Financières (*Associació d'Entitats Financeres - ADEFI*), l'Association des Hôteliers d'Andorre (*Associació d'Hotelers d'Andorra - ADHA*), l'Association des Banques Andorranes (*Associació de Bancs Andorrans - ABA*), l'Association des Fabricants de Produits du Tabac d'Andorre (*Associació de Fabricants de Productes de Tabac d'Andorra - AFPTA*), l'Association des Gestionnaires des Déchets d'Andorre (*Associació de Gestors de Residus d'Andorra - AGREDA*), l'Association de la Corporation des Bijoutiers et des Horlogers (*Associació Gremi de Joiers i Rellogers*), l'Association des Importateurs de Véhicules d'Andorre (*Associació d'Importadors de Vehicles d'Andorra - AIVA*), l'Association des micro, petites et moyennes entreprises (*Associació de la Micro, Petita i Mitjana Empresa - PIME*), l'Association des Locaux Nocturnes d'Andorre (*Associació de locals de Nit d'Andorra - ALNA*), l'Association des Agriculteurs et des Éleveurs de la Principauté d'Andorre (*Associació de Pagesos i Ramaders del Principat d'Andorra*), l'Association de Petits Commerçants d'Andorre (*Associació de Petits Comerciants d'Andorra*), l'Association des Promoteurs Immobiliers d'Andorre (*Associació de Promotors Immobiliaris d'Andorra*), l'Association des Serruriers de la Principauté d'Andorre (*Associació de Serrallers del Principat d'Andorra - ASPA*), l'Association de Taxis d'Andorre (*Associació de Taxistes d'Andorra - ATA*), l'Association des Transports Publics de Voyageurs d'Andorre (*Associació de Transports Públics de Viatgers d'Andorra - ATVA*), l'Association Nationale des Commerçants, Importateurs et Exportateurs de Marchandises Industrielles (*Associació Nacional de Negociants, Importadors i Exportadors de Mercaderies Industrials - ANIM*) ou la Confédération Andorrane des Entreprises (*Confederació Empresarial Andorrana - CEA*).

L'article 12 de la Loi régleme la représentativité des syndicats de deux façons :

- a) la représentativité générale : sont considérés comme des syndicats les plus représentatifs ceux qui ont un minimum de 10% des délégués de personnel sur l'ensemble des travailleurs.
- b) la représentativité spéciale : sont considérés comme des syndicats les plus représentatifs d'un secteur professionnel spécifique ceux qui ont un minimum de 50% des délégués de personnel correspondant à l'ensemble des entreprises du secteur professionnel.

Le fait d'être considéré comme « syndicat le plus représentatif » permet, en plus d'exercer la représentation institutionnelle auprès des administrations publiques, de participer à la négociation de conventions collectives à caractère sectoriel et intersectoriel et d'obtenir des subventions publiques pour le développement de leurs activités.

« Article 12

**Représentativité générale**

1. La représentativité syndicale la plus reconnue à certains syndicats leur confère un statut juridique unique à des fins de participation institutionnelle et d'action syndicale.
2. Sont considérés comme des « syndicats les plus représentatifs » ceux qui ont un minimum de 10% des délégués sur l'ensemble des travailleurs.
3. Les organisations syndicales qui sont considérées comme « syndicats les plus représentatifs », d'après la section précédente, ont le droit de :
  - a) Exercer la représentation institutionnelle auprès des administrations publiques ou autres établissements et organismes officiels.
  - b) Participer à la négociation collective suivant les termes prévus dans le Code des relations de travail.
  - c) Obtenir des subventions publiques pour le développement de leurs activités, pour un montant proportionnel au nombre de délégués de personnel ayant adhéré et ayant obtenu leur poste conformément aux dispositions du Code des relations de travail. Dans aucun cas, ces subventions ne peuvent dépasser la limite de 50% de ce qu'ils aient collecté comme cotisations de leurs affiliés au cours de l'année précédente.

Article 13

**Représentativité spéciale**

Les syndicats qui ont statutairement limité leur champ fonctionnel à une branche de l'activité de travail, publique ou privée, sont considérés comme « syndicats les plus représentatifs » lorsqu'ils ont un minimum de 50% des délégués correspondant à l'ensemble des entreprises du secteur professionnel.  
Les droits de ces organisations sont énoncés à l'article précédent. ».

Malgré cette prévision législative, il a été impossible dans la pratique de prouver la représentativité générale ou spéciale d'aucune organisation syndicale, car la première disposition additionnelle de la Loi 33/2008 qualifiée sur la liberté syndicale, détermine que le statut de syndicat le plus représentatif, pendant les quatre premières années suivant l'entrée en vigueur de la Loi, ne peut être reconnu que lorsque des élections sont organisées dans plus de 25% des entreprises où, conformément au Code des relations de travail, elles doivent y avoir lieu. Ce pourcentage est porté à 50% à partir de la quatrième année suivant l'entrée en vigueur de la Loi. Au cours de cette période, depuis avril 2009, date d'entrée en vigueur de la Loi qualifiée sur la liberté syndicale et du Code des relations de travail, le nombre d'entreprises qui ont organisé des élections de délégués du personnel a été beaucoup plus faible, car seulement 17 débuts de processus électoraux ayant abouti à un total de 33 délégués du personnel élus ont été signalés au Département du Travail.

Les droits des travailleurs syndiqués au niveau de l'entreprise ou du lieu de travail et les droits des personnes exerçant des postes élus dans les organisations syndicales les plus représentatives sont énumérées aux articles 14 et 15 de la Loi. Parmi les

droits des affiliés figure celui de collecter les cotisations syndicales comme un moyen essentiel de financement des organisations syndicales, des cotisations qui, conformément aux dispositions de l'article 11, ne peuvent faire l'objet d'une saisie.

« Article 14

**Droits des travailleurs syndiqués**

*Les travailleurs syndiqués peuvent, dans le cadre du personnel de l'entreprise et du lieu de travail :*

- a) *Se réunir avec le consentement préalable de l'employeur, percevoir des contributions et diffuser des informations syndicales en dehors des heures de travail, sans perturber l'activité normale de l'entreprise.*
- b) *Recevoir l'information qui leur est transmise par leur syndicat.*

Article 15

**Droits des représentants**

*1. Les personnes qui occupent des postes élus au sein des organisations syndicales les plus représentatives ont le droit de bénéficier :*

- a) *des congés non rémunérés nécessaires pour le développement des fonctions syndicales propres à leur poste, qui peuvent être soumises à des limitations en fonction des besoins du bon fonctionnement de l'entreprise.*
- b) *des congés forcés ou une situation équivalente dans le domaine de la fonction publique, dans les mêmes conditions que le congé volontaire pour l'exercice d'un poste public, conformément à l'article 42 du Code des relations de travail.*
- c) *de l'assistance et de l'accès aux lieux de travail pour participer aux activités propres à leur syndicat ou à l'ensemble des travailleurs, avec le consentement préalable de l'employeur et sans que l'exercice de ce droit puisse perturber le développement normal du processus productif, et sans porter atteinte à la sécurité de l'entreprise ou à la confidentialité des données qui concernent les processus de production ou commerciaux. ».*

Suivant les dispositions de la Convention 98 de l'Organisation Internationale du Travail sur le droit d'adhérer à un syndicat et la négociation collective, l'interdiction de la discrimination pour appartenance à un syndicat et la protection juridictionnelle des droits syndicaux sont expressément et spécifiquement réglementées aux articles 16 et 17 de la Loi 33/2008, du 18 décembre, qualifiée sur la liberté syndicale.

« Article 16

**Discrimination**

*Sont nulles et sans effet les dispositions réglementaires, les clauses des conventions collectives, les contrats individuels et les décisions unilatérales de l'employeur contenant ou impliquant toute forme de discrimination dans l'emploi ou dans les conditions de travail, qu'elles soient favorables ou défavorables, en raison de l'adhésion ou de la non-adhésion à un syndicat, de leurs accords ou de l'exercice des activités syndicales.*

Article 17

**Protection juridictionnelle**

*Toute personne employée ou un syndicat qui considère que ses droits à la liberté syndicale ont été lésés, par l'action de l'employeur, l'association patronale, l'administration publique ou toute autre personne, entité ou entreprise publique ou privée, peut demander la protection de ses droits auprès de la juridiction compétente à travers le processus de protection juridictionnelle des droits fondamentaux de la personne. »*

La liberté d'utiliser le droit d'adhérer à un syndicat ou non est également garantie par l'article 4 du Code des relations de travail qui établit, entre les principes généraux dans l'exécution des contrats de travail, l'interdiction de toute discrimination, entre

autres choses, par l'adhésion ou la non-adhésion à un syndicat. Ce même article établit, précisément, la nullité de toute clause contractuelle discriminatoire et détermine que les parties, à la fois individuellement et collectivement, peuvent demander aux tribunaux de déclarer leur nullité.

#### **Code des relations de travail**

« 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. Seront considérées nulles les clauses qui constituent un acte discriminatoire ; chacune des parties peut, de manière individuelle ou collective, demander leur déclaration de nullité au tribunal.*

*Les dispositions du Code sont impératives et, excepté indication contraire, constituent des règles minimales d'application obligatoire auxquelles l'employeur et les employés ne peuvent renoncer. En cas de doute, l'interprétation et l'application s'effectueront conformément au principe in dubio pro operario ».*

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

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

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

### **Article 26, paragraphe 1**

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

#### **I.- La réglementation générale protège efficacement la victime du harcèlement**

L'article 26 de la Charte sociale fait référence au harcèlement au travail sous toutes ses formes, sexuel ou moral, qu'il soit le fait de supérieurs hiérarchiques, de collègues de travail ou de personnes étrangères à l'entreprise mais ayant un lien avec elle en raison de leur activité.

Le harcèlement au travail constitue une violation des droits fondamentaux. Il s'agit d'un comportement négatif entre deux personnes ou plus, caractérisé par des agissements agressifs et répétés qui portent atteinte à la dignité de la personne et mettent en danger ou dégradent les conditions de travail.

En effet, le harcèlement suppose toujours une atteinte au droit à l'intégrité morale, c'est-à-dire au respect auquel tout être humain a droit, conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme. Ce droit est consacré par l'article 5 de la Constitution dans la principauté d'Andorre.

#### **1.- Principe de non-discrimination et droit du travailleur au respect de sa dignité, de son intégrité physique et morale, de son développement en tant que personne et de son intimité**

La législation nationale qui régit le principe de non-discrimination et les droits à la dignité et au développement en tant que personne est suffisamment vaste ; elle prévoit des mesures de protection du travailleur contre le harcèlement sexuel ou moral au travail.

En effet, le Code des relations de travail régit expressément les droits fondamentaux du travailleur : la dignité, l'intégrité physique et morale, l'égalité des conditions de travail pour tous les travailleurs sans discrimination aucune. La législation précédente —la Loi sur le contrat de travail— réglementait aussi cet aspect de façon identique.

## Code des relations de travail

### *« Article 25 - Droits du travailleur*

*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 sa vie et à son intégrité physique et morale, à l'avancement dans son travail, à la formation, à la dignité, à l'intimité, d'adhérer ou non à un syndicat ou à une association professionnelle, de défendre ses intérêts économiques et sociaux conformément à la loi, et à un salaire et aux autres avantages régis par la présente Loi. »*

Différents articles du Code des relations de travail réglementent les droits et les obligations des parties et spécifient les principes généraux du droit du travail et, par conséquent, le cadre dans lequel les relations de travail doivent évoluer.

L'un des principes généraux et impératifs consacrés par l'article 4 du Code des relations de travail est l'obligation de l'employeur et de l'employé « d'exécuter le contrat de travail de bonne foi et d'éviter tout abus de droit, conduite antisociale ou discrimination ».

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

### *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. Seront considérées nulles les clauses qui constituent un acte discriminatoire ; chacune des parties peut, de manière individuelle ou collective, demander leur déclaration de nullité au tribunal.*

*Les dispositions du Code sont impératives et, excepté indication contraire, constituent des règles minimales d'application obligatoire auxquelles l'employeur et les employés ne peuvent renoncer. En cas de doute, l'interprétation et l'application s'effectueront conformément au principe in dubio pro operario ».*

De plus, l'employeur a l'obligation de s'abstenir, en acte et en parole, de porter atteinte à la dignité de l'employé ou d'entraver le libre épanouissement de sa personnalité, conformément à l'article 74 du Code des relations de travail. Cette obligation est également valable pour les personnes qui agissent au nom de l'employeur.

## 2.- Sur la portée des obligations de l'entreprise

Conformément à l'article 75 qui régit le pouvoir de direction, l'employeur a la possibilité d'organiser le travail de l'entreprise en dictant aux employés des ordres ou des instructions appropriés, en respectant toujours les principes d'égalité de traitement, d'interdiction d'actes arbitraires et de non-discrimination.

Par son obligation d'action diligente, l'employeur doit également éviter que d'autres personnes agissent ou prennent des décisions pour le compte de l'entreprise de sorte à empêcher l'évolution normale des relations de travail dans le respect et la considération de la personne, conformément aux articles 4 et 74 de la même Loi.

La responsabilité de l'entreprise ne couvre pas uniquement ses actes ou ceux des dirigeants qui agissent en son nom ou la représentent, mais l'ensemble du lieu de travail. En effet, l'employeur a un devoir particulier de protection, il doit connaître le lieu et les conditions de travail, il doit veiller à ce que les relations avec les collègues de travail et les personnes étrangères à l'entreprise qui maintiennent une relation avec elle en raison de leur activité, évoluent sans risque.

Le devoir de l'employeur de protéger le salarié est la conséquence du droit de ce dernier à travailler dans des conditions de sécurité et d'hygiène appropriées, qui ne mettent ni sa vie ni son intégrité physique et morale en danger.

Cette responsabilité découle également de l'article 74 qui régit le devoir de protection de l'employeur, y compris l'obligation de celui-ci de connaître le lieu et les conditions de travail et de s'assurer que les employés peuvent effectuer leur travail en toute sécurité.

Par conséquent, cette obligation suppose que l'employeur protège les employés contre le harcèlement, que celui-ci soit le fait de collègues de travail ou de personnes étrangères à l'entreprise mais maintenant une relation avec elle en raison de leur activité. L'employeur ne peut omettre de protéger les travailleurs et doit adopter les mesures de sécurité adéquates pour éviter ou stopper tout harcèlement, et exercer son pouvoir disciplinaire si le harceleur est un salarié de l'entreprise.

« Article 74

### **Prestation de l'entreprise**

*L'entreprise est tenue de payer les salaires ponctuellement, de fournir un emploi effectif aux employés dans les conditions, à l'endroit et au moment convenus, de s'abstenir de dire ou de réaliser tout acte qui offense la dignité des employés ou qui entrave le libre développement de leur personnalité, de se conformer à la réglementation en matière d'immigration et aux mesures de sécurité et de santé au travail nécessaires et, dans tous les cas, les mesures établies par l'OIT.*

*Lors du paiement du salaire, lorsqu'il donne les instructions, organise le travail ou fournit aux employés les ressources nécessaires pour le développement du travail, l'employeur doit respecter les principes d'égalité et de non-discrimination et fournir à tous les employés le matériel approprié pour la tâche à développer*

*L'entreprise a un droit spécial de protection et doit connaître le site et des conditions de travail, et s'assurer que le travail est effectué en toute sécurité par les employés et les former sur les règles de sécurité qu'ils doivent respecter. ».*



Article 75

**Pouvoir de direction**

*L'employeur a la possibilité d'organiser le travail de l'entreprise en dictant les règlements internes nécessaires et les ordres ou instructions adéquats aux employés, en respectant toujours les principes d'égalité de traitement, d'interdiction d'actes arbitraires et de non-discrimination.*

*Lors de la commande des travaux, l'entreprise doit s'assurer que les employés connaissent les risques impliqués dans leur travail et leur assigner des tâches compte tenu de leur âge et de leurs qualités, ainsi que de leur capacité psychique et physique pour les développer sans danger pour leur santé ou pour leur intégrité, pour celle des autres travailleurs ou celle de tierces personnes. Cette disposition doit être observée en particulier dans le cas des femmes enceintes ou pendant la période d'allaitement. Le travail de ces employées est soumis, par ailleurs, aux interdictions d'effectuer des travaux dangereux énoncées à l'article 24.3 à l'attention des personnes âgées de moins de 18 ans, et il doit s'adapter à leur situation conformément aux dispositions de la Loi sur la sécurité et la santé au travail.*

*Si, de par sa nature, le travail ne doit pas être réalisé dans des endroits différents, alternatifs ou consécutifs, l'entreprise a le droit de changer l'employé de lieu de travail pour des raisons d'organisation ou en raison du manque de personnel, à condition que le changement de poste n'affecte pas la dignité du travailleur et n'entraîne pas une diminution significative de sa responsabilité ou du poste qu'il occupe dans l'entreprise. Le changement de lieu de travail ne peut aboutir à une réduction de salaire, à moins qu'il n'existe un accord explicite avec l'employé. ».*

La loi reconnaît à la direction de l'entreprise différents pouvoirs, dont le pouvoir disciplinaire de l'employeur, ainsi que la responsabilité ou l'obligation de l'employeur d'exercer ce pouvoir contre tout harceleur, afin de protéger les travailleurs contre le harcèlement lorsque celui-ci est commis par les représentants de l'entreprise ou des collègues de travail. En effet, l'article 104 du Code des relations de travail prévoit expressément, parmi les motifs de licenciement justifié de l'employé en cas de faute grave, le harcèlement d'un collègue de travail.

« Article 104

**Fautes très graves**

*Sont considérés comme des fautes très graves:*

*(...)*

*12. Tout comportement ou conduite, dans le milieu du travail, portant atteinte au respect de la vie privée et la dignité de la femme ou de l'homme moyennant l'offense, physique ou verbale, de nature sexuelle. Si cette conduite ou ce comportement s'exerce dans le cadre d'une position dominante dans la hiérarchie, cela constitue une circonstance aggravante. ».*

**3.- Mesures réparatrices pour la victime et suffisamment dissuasives pour le harceleur**

La Loi prévoit des mesures réparatrices pour la victime et suffisamment dissuasives pour l'employeur en cas d'atteinte au respect et à la dignité du travailleur. L'article 97 du Code des relations de travail établit expressément que tout acte de vexation de la part de l'employeur ou de ses représentants constitue un motif de démission pour le travailleur, quel que soit le type de contrat de travail, et sans obligation de préavis. Le travailleur a alors le droit de recourir à la juridiction compétente et :

- de demander une indemnisation équivalente à celle d'un licenciement non justifié, qui ne peut être inférieure à trois mois de salaire par année de service dans l'entreprise.
- ou d'exiger sa réintégration dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnisation pour le tort causé, fixée par la juridiction compétente.

« Article 97

**Démission justifiée de l'employé**

1. L'employé peut résilier son contrat de travail unilatéralement et sans préavis, quel que soit le type de contrat de travail, lorsque l'un des motifs suivants intervient :

(...)

h) De manière générale, tout acte de l'employeur ou de ses représentants qui, d'une manière ou d'une autre, est gravement vexatoire pour l'employé ou porte atteinte à sa dignité en tant qu'être humain, ou suppose une conduite qui constitue du harcèlement moral, sexuel ou en raison de son sexe.

(...)

4. Lorsque la démission résulte d'un acte discriminatoire pour raison de naissance, de race, de sexe, d'orientation sexuelle, d'origine, de religion, d'opinion ou de toute autre considération d'ordre personnel ou social, ou d'affiliation ou de non-affiliation à un syndicat, l'employé a droit à l'indemnisation citée à l'alinéa précédent ou à sa réintégration dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnisation pour le tort causé, fixée par la juridiction compétente. »

La loi régit expressément l'interdiction de licencier un employé pour un motif constituant un acte discriminatoire. Dans le cas où le licenciement est basé sur un acte discriminatoire, elle établit que l'employé peut :

- demander l'indemnisation correspondante, conformément aux dispositions de l'article 98 du Code des relations de travail.
- ou exiger sa réintégration dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnisation pour le tort causé, fixée par la juridiction compétente.

Article 98

**Indemnisations**

1. Le licenciement irrégulier, le licenciement infondé et le licenciement non justifié de l'employé donnent lieu, pour les contrats à durée indéterminée, à une indemnisation fixée par la juridiction compétente, qui ne peut être inférieure à un mois et demi de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise jusqu'à un maximum de 30 mois de salaire, fixée par la juridiction compétente.

Dans le cas d'un licenciement infondé sur la base des dispositions de l'article 91 ou d'un licenciement injustifié sur la base de l'article 93, l'employé peut choisir de réintégrer l'entreprise ou de recevoir l'indemnisation fixée à l'alinéa précédent, dans les cinq jours qui suivent la date à laquelle la résolution judiciaire qui établit cette décision sera sans appel.

(...)

5. Dans le cas défini à l'alinéa précédent ou dans le cas de licenciement de l'employé résultant d'un acte discriminatoire pour raison de naissance, de race, de sexe, d'orientation sexuelle, d'origine, de religion, d'opinion, de toute autre considération d'ordre personnel ou social, ou d'affiliation ou de non-affiliation à un syndicat, ou de licenciement d'un délégué de personnel, l'employé peut choisir l'indemnisation correspondante conformément aux alinéas précédents ou la réintégration dans l'entreprise avec réparation de l'acte

*discriminatoire et une indemnisation pour le tort causé, fixée par la juridiction compétente. »*

L'employé peut interjeter un appel auprès du Tribunal Supérieur de la Justice contre une décision contraire de la *Batllia* (tribunal de première instance) aux intérêts de l'employé et au reste des matières.

#### **4.- Infractions et sanctions administratives**

L'article 155 du Code des relations de travail définit comme infractions les actions et les omissions de l'employeur, commises volontairement ou par imprudence, qui sont contraires à la réglementation.

L'article 159 typifie comme infraction très grave, entre autres, le non-respect des droits à l'intimité et à la dignité du travailleur ou les décisions unilatérales de l'employeur impliquant des discriminations. Ces infractions, d'après l'article 98162 doivent être sanctionnées par une amende comprise entre 3.001€ et 24.000€.

Le délai de prescription d'une infraction très grave est de deux ans, à compter du jour où cessent l'action ou l'omission punissables (article 161.3) et, en cas de récidive, les sanctions très graves imposées au cours des 3 années précédentes sont prises en compte (article 160).

*« Article 159*

##### ***Infractions très graves***

*Sont considérés des infractions très graves:*

*(...)*

*2. Les actes contraires au respect de l'intimité et de la dignité des employés.*

*3. Les décisions unilatérales de l'entreprise impliquant une discrimination en matière de rémunération, de formation, de promotion et autres conditions de travail, fondée sur la naissance, la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine, la religion, l'opinion ou toute autre condition personnelle ou sociale, ou sur le fait d'occuper le poste de délégué. ».*

*« Article 160*

##### ***Récidive***

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

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

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

*« Article 161*

##### ***Prescription***

*(...)*

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

« Article 162

**Sanctions**

*Les infractions punies au chapitre précédent sont à sanctionner comme suit :*

*(...)*

*c) Les infractions très graves :*

*En degré minimal : amende allant de 3.001 euros à 6.000 euros.*

*En degré moyen : amende allant de 6.001 euros à 12.000 euros.*

*En degré maximal : amende allant de 12.001 euros à 24.000 euros. ».*

## **II.- La réglementation définit la violation des droits du travail et le harcèlement**

Pendant la période de référence, c'est le cadre légal décrit à la section précédente qui a réglementé toute violation ponctuelle des droits du travail et toute atteinte permanente et systématique des droits du travailleur, constituant un harcèlement sexuel ou moral sur le lieu de travail.

Il convient de souligner que le Code des relations de travail, qui est entré en vigueur le 21 avril 2009, réglemente certains aspects qui supposent une meilleure protection des travailleurs contre le harcèlement, par rapport à la législation antérieure.

En effet, le Code des relations de travail réglemente expressément, d'une part, l'obligation de l'employeur d'attribuer un « travail effectif » au salarié. Le législateur, conscient du fait que la violation du droit à « un travail effectif » est étroitement liée au harcèlement, a réglementé ce droit de manière expresse, même si la Loi sur le contrat de travail considérait déjà que ce droit entrait dans le cadre du respect de la dignité du travailleur et de l'obligation de l'employeur de s'abstenir de tout acte vexatoire portant atteinte à la dignité du travailleur.

D'autre part, les obligations de l'employeur de veiller à la sécurité et à la santé du travailleur et la réglementation de l'OIT (à caractère subsidiaire), en vigueur pendant la période de référence, ont été renforcées par deux autres lois qui sont également entrées en vigueur le 21 avril 2009 et qui contribuent à lutter contre le harcèlement sexuel et moral au travail :

- la Loi sur la sécurité et la santé au travail, qui réglemente les principes généraux de l'action préventive et établit l'obligation de l'entreprise d'évaluer et de prévenir les risques pour la santé,

- la Loi sur la liberté syndicale, qui, avec le Titre V du Code des relations de travail sur la négociation collective, doit contribuer sans aucun doute à lutter contre le harcèlement sexuel et moral au travail.

## **III.- Typification du harcèlement sexuel dans la norme pénale**

En ce qui concerne la question soulevée dans le rapport de conclusions de l'année 2010, en relation avec la punition des comportements de harcèlement sexuel en tant que constituant un délit, il convient de noter que, bien que pendant la période de référence le Code pénal ne prévoyait pas de disposition spécifique à cet égard,

le législateur est en train d'introduire à présent des réformes au Code pénal en relation avec plusieurs délits, parmi lesquelles la disposition suivante :

*Article 149 bis*

*Harcèlement sexuel*

*Celui qui adopte un comportement de nature sexuelle, verbale, non-verbale ou physique, envers une personne, non désiré par celle-ci, ayant pour but ou pour effet de violer sa dignité, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, est passible d'arrêt.*

Ce délit relève de la conduite délictueuse contre la liberté sexuelle, et non comme étant contraire aux droits des travailleurs, car la loi essaye de reprendre le harcèlement sexuel dans n'importe quel domaine dans lequel il puisse avoir lieu. À cet égard, il est clair que si le harcèlement sexuel se produit dans le milieu du travail, le comportement est punissable s'il y a concurrence de tous les éléments objectifs et subjectifs prévus dans la norme pénale nécessaires pour entraîner une responsabilité pénale.

Il est intéressant de noter que, si lors de la commission de la conduite par le sujet actif, il y a la concurrence d'une circonstance d'abus de pouvoir, de supériorité ou de confiance, celle-ci dévient une circonstance aggravante de la responsabilité pénale et elle est prise en compte par le tribunal lors de la détermination de la peine, selon les dispositions de la partie générale du Code pénal. Cette prévision normative permet d'assurer une plus grande sévérité de la peine pour les sujets actifs comme des patrons ou des supérieurs hiérarchiques de la victime du harcèlement, ou qui ont une relation de confiance avec elle qui peut découler de la relation de travail en soi.

L'inclusion d'un tel comportement comme étant susceptible de générer une responsabilité pénale entraîne la possibilité que la victime soit indemnisée pour tous les dommages et préjudices causés, dans les mêmes conditions citées ci-dessus, par rapport à l'article 4.3 de la Charte sociale en ce qui concerne le délit de discrimination prévu à l'article 38 du Code pénal andorran ; et la concurrence de la responsabilité civile subsidiaire selon les termes énoncés dans ledit alinéa.

La réforme du Code pénal dans laquelle s'encadre la punition des délits de harcèlement sexuel est en cours pour son approbation et son entrée en vigueur ultérieure.

Quant à la possibilité d'entamer des poursuites pénales pour harcèlement sexuel, les règles procédurales en vigueur au cours de la période de référence prévoient à l'article 14 :

*L'action pénale pour délit ou violation pénale est publique. Le Procureur l'exerce dans tous les cas où la loi n'exige pas la demande expresse de la victime ou de la partie lésée.*

Les délits et violations pénaux qui exigent une demande expresse de la victime ou de la partie lésée sont prévus à l'article 16 de la norme procédurale et il n'a pas été prévu d'y inclure le délit de harcèlement sexuel ; par conséquent, la norme de procédure pénale andorrane permet d'entamer des poursuites pour harcèlement sexuel, que ce soit à la demande de la victime ou d'office par l'autorité judiciaire, lorsqu'elle en sera informée, de sorte que l'instruction doit commencer immédiatement, comme prévu à l'article 17 de la norme pénale à laquelle il est fait référence.

#### **IV.- Le principe *pro operario* dans les preuves**

En complément de ce qui a été exposé ci-dessus en relation avec l'article 4.3 de la Charte sociale, le principe *pro operario* ne s'applique pas dans le domaine du droit pénal, bien que la victime du délit le soit en vertu de son statut d'employé ou d'employée. Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, ce principe est appliqué uniquement et exclusivement en relation à la juridiction civile du travail, et en matière pénale, une décision en faveur de la victime entraîne en même temps une condamnation que la Cour pénale peut seulement établir s'il y a eu une preuve suffisamment importante pour être considérée comme étant une preuve à charge qui dénature intégralement le principe de la présomption d'innocence. La charge de la preuve dans les procédures pénales est toujours à la charge de l'accusation, qu'elle soit publique ou privée, et le fait que le délit se produise dans un contexte professionnel ne suppose pas un renversement de la charge de la preuve, ni n'a non plus d'incidence sur les critères d'évaluation de la preuve régissant en général dans le domaine pénal.

#### **Paragraphe 2. Article 26 - Droit à la dignité au travail**

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

#### **La typification du harcèlement moral dans la norme pénale**

En ce qui concerne la question soulevée dans le rapport de conclusions de l'année 2010, en relation avec la punition des comportements de harcèlement moral en tant que constituant un délit, il convient de noter que, pendant la période de référence, le Code pénal n'a pas prévu de disposition spécifique à cet égard.

Cependant, les comportements propres au harcèlement moral peuvent rencontrer une réponse punitive dans les actes illicites de contraintes prévus dans la norme pénale, notamment à l'article 139 et 478.1 :

*« Article 139*

*Contraintes*

*1. Celui qui illégitimement et avec violence ou intimidation force une personne à effectuer une action ou une omission ou à supporter ce qu'elle n'est pas légalement obligée de supporter, doit être puni avec une peine d'emprisonnement allant jusqu'à deux ans ou d'arrêt.*

*La tentative est punissable.*

*2. Si la contrainte consiste à empêcher l'exercice d'un droit ou d'une liberté prévus dans les chapitres III ou IV du titre II de la Constitution, la peine d'emprisonnement doit être de trois mois à trois ans, sauf si une peine supérieure est prévue dans une autre norme pénale pour le même fait. ».*

Les droits constitutionnels visés à l'article 139.2 du Code pénal font référence à la vie, à l'intégrité physique et morale, à la liberté et à la sécurité, à la juridiction, à la liberté idéologique, religieuse et de culte, d'expression, d'information et de communication, à l'état civil et aux formes du mariage, à la vie privée, à l'honneur, à l'image de soi et au secret des communications, à l'inviolabilité du domicile, à la réunion et manifestation, à l'association, aux intérêts économiques et sociaux des travailleurs et des employeurs, à l'éducation, à la liberté d'enseignement, à la liberté de mouvement, au suffrage, à l'égalité de conditions d'accès à des fonctions et postes publics et à la création de partis politiques.

*« Article 478*

*Contraintes et menaces légères*

*1. Celui qui cause à une personne une contrainte ou vexation de caractère léger doit être puni avec une peine d'arrêt ou une amende allant jusqu'à 3.000 euros. ».*

Lorsque ces actes illicites ont lieu dans le cadre d'une relation professionnelle, il peut y avoir cependant la concurrence de la circonstance aggravante citée précédemment, dans les mêmes conditions déjà exposées et avec les mêmes conséquences punitives indiquées. De même, la commission de ces actes illicites, judiciairement déclarée, entraîne des responsabilités civiles principales et subsidiaires selon les termes énoncés dans le cadre de l'article 4.3 de la Charte sociale, en ce qui concerne le délit de discrimination de l'article 338 du Code pénal.

En ce qui concerne la possibilité d'entamer des poursuites pour la commission de tels actes, la norme de procédure pénale configure les actes illicites de référence

comme publics et, par conséquent, les mêmes règles indiquées pour le délit de harcèlement sexuel sont applicables.

En ce qui concerne le principe *pro operari* dans la preuve, nous nous en remettons à ce qui a été exposé en relation avec le délit de harcèlement sexuel.



# ANNEXES

**NOTE DE PRESSE**

Ministère des Finances et de la Fonction Publique  
Département des statistiques  
www.estadistica.ad

---

Référence: Allocations sociales, Gouvernement d'Andorre, 2007-2011

Résumé.

Les allocations sociales ont augmenté 425% de 2007 à 2011 en même temps que le nombre de personnes qui directement ou indirectement bénéficient de ces aides, jusqu'à atteindre 14,9% de la population officielle du pays.

Les allocations sociales comptabilisées sont celles qui sont gérées par le Gouvernement d'Andorra à travers différents départements d'Education, d'Enseignement Supérieur, du Logement et Bien Être ainsi que celles qui sont distribuées par la Caisse Andorrane de sécurité sociale. (CASS)

Index

1. Evolution des prestations sociales.....	2
2. Allocations sociales du Département d'Education.....	4
3. Allocations sociales du Département d'Enseignement Supérieur.....	6
4. Allocations sociales du Département du Logement.....	7
5. Allocations sociales pour non occupation involontaire.....	8
6. Allocations sociales au service social .....	9
7. Allocations sociales aux femmes victimes de violence de genre.....	10

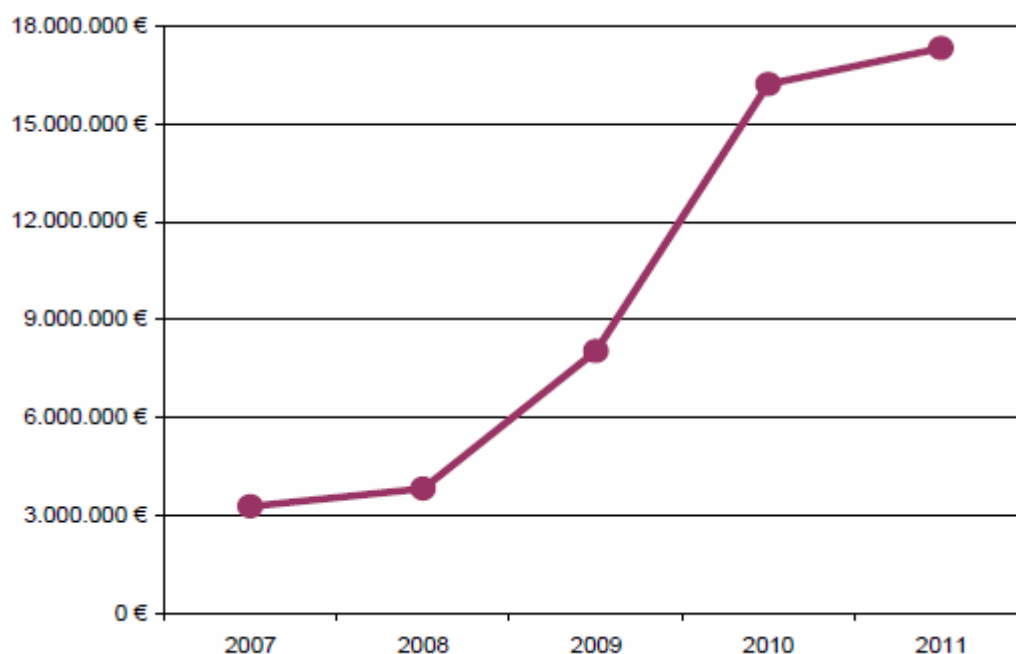
8. Cotisations CASS de personnes handicapés.....	11
9. Allocations sociales aux adultes handicapés.....	12
10. Pension de solidarité aux personnes âgées.....	13
11. Allocations sociales de pension non contributive.....	14
12. Allocations sociales des compléments non contributifs gérés par la CASS .....	15
13. Allocations sociales bénéficiaires d'assurance vieillesse.....	16
14. Allocations sociales familiales.....	17

## 1. Evolution des allocations sociales

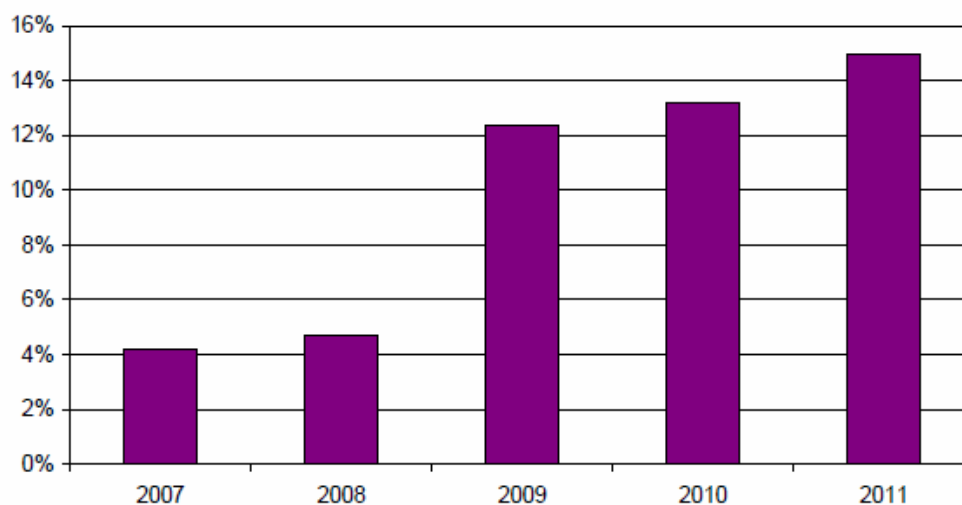
Les allocations sociales ont augmenté 425% de 2007 à 2011 jusqu'à atteindre les 17,3 millions d'euros. En même temps, le nombre de personnes qui directe ou indirectement bénéficient de ces aides a également augmenté, atteignant en 2011 14,9% de la population officielle du pays

Année	Montants payés en allocations sociales	Montant moyen aide par domicile	Nombre de domiciles qui reçoivent des aides	Nombre de personnes qui s'en bénéficient	% de la population qui s'en bénéficie
2007	3.295.992€	2.662€	1.238	3.482	4,2%
2008	3.836.172€	2.713€	1.414	3.963	4,7%
2009	8.037.595€	2.019€	3.980	10.390	12,4%
2010	16.205.208€	3.841€	4.219	11.206	13,2%
2011	17.307.391€	3.961€	4.370	11.673	14,9%

Montant des aides sociales distribués par le Gouvernement

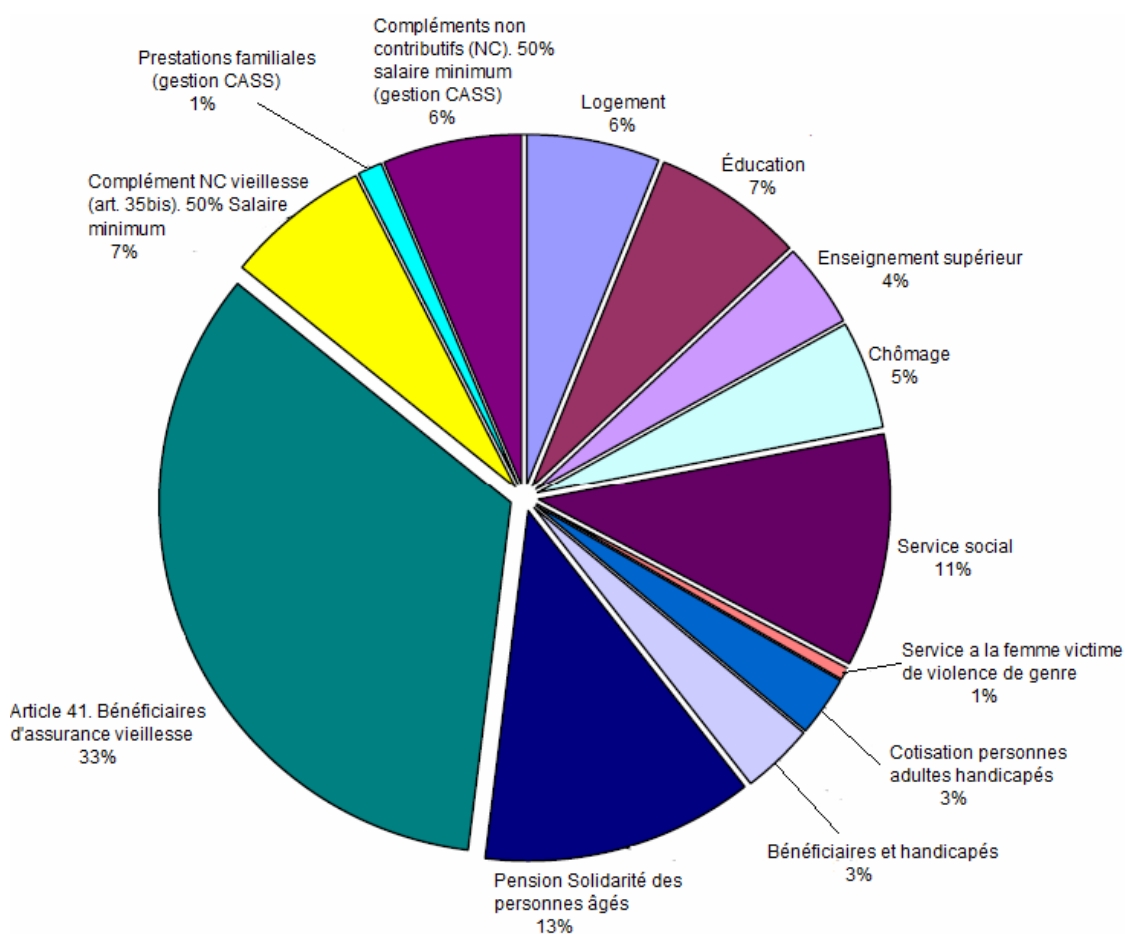


## % de population officielle qui bénéficie des aides sociales



La distribution des 17.307.391€ payés en 2011 en allocations sociales qui est spécifiée dans les chapitres postérieurs est la suivante:

## Distribution des allocations sociales (2011)

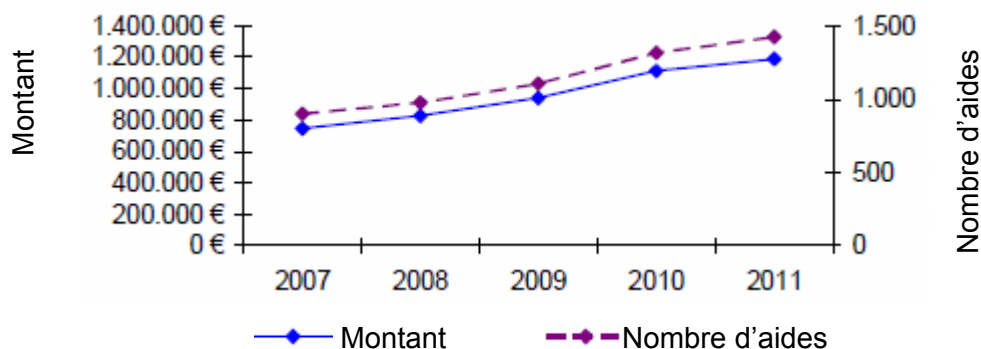


## 2. Allocations sociales du département d'Education

Les aides du Département d'Education ont augmenté 59% de 2007 à 2011

Année	Montants payés	Moyenne	Nombre d'aides	% de la population qui s'en bénéficie
2007	747.205€	831€	899	2,3%
2008	827.253€	848€	976	2,4%
2009	940.096€	850€	1.106	2,8%
2010	1.112.672€	846€	1.315	3,5%
2011	1.189.038€	836€	1.423	4,1%

### Aides à l'éducation



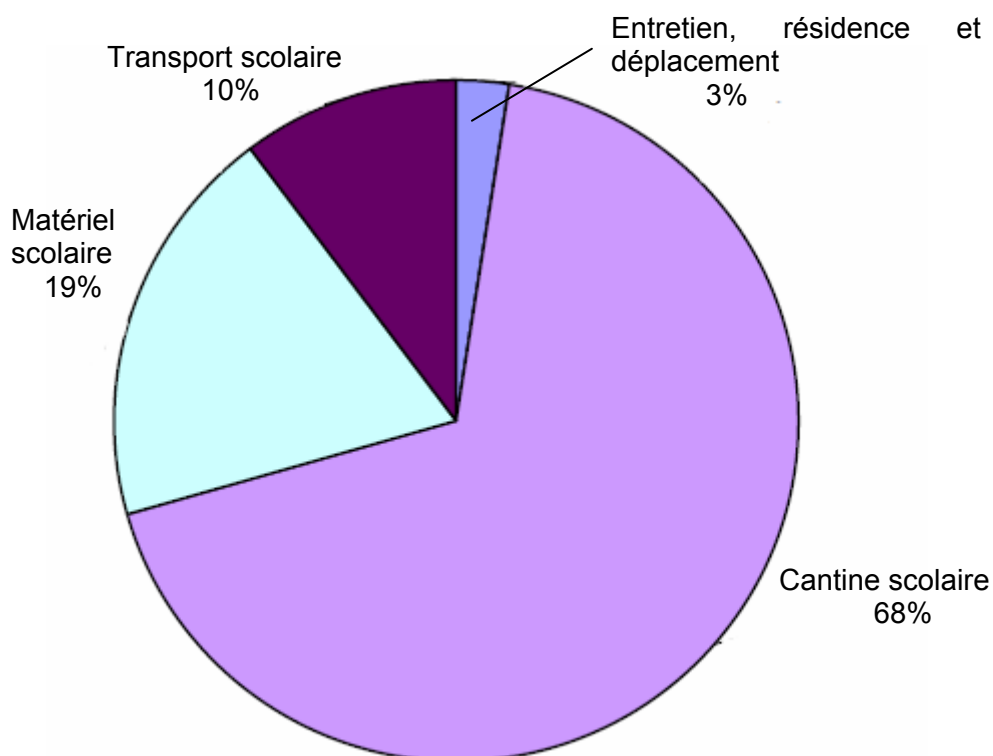
Le tableau suivant montre les différentes allocations d'aide sociale du Département d'Education tout en indiquant les montants maximums établis pour l'année 2011 et la périodicité de paiement.

Prestations sociales	Montants 2011	Paiement
Déplacement. Formation professionnelle	341,80€	Annuel
Ski scolaire. Enseignement obligatoire. Selon le coût	Selon le coût	Annuel
Etudes. Formation professionnelle	1.500,00€	Annuel
Intégral. Enseignement obligatoire	Somme des antérieurs montants	Annuel
Entretien. Formation professionnelle	1.007,15€	Annuel
Entretien. Besoins éducatifs spéciaux	1.007,15€	Annuel
Matériel scolaire. Enseignement obligatoire	151,07€	Annuel
Matériel scolaire. Formations professionnelle	268,80€	Annuel

Matériel scolaire. Besoins éducatifs spéciaux	235,29€	Annuel
Cantine Scolaire. Enseignement obligatoire	993,53€	Annuel
Besoins spéciaux étranger. Selon coût	Selon coût	Annuel
Résidence. Formation professionnelle	3.776,78€	Annuel
Résidence. Besoins éducatifs spéciaux	3.776,78€	Annuel
Transport scolaire. Enseignement obligatoire	Selon coût	Annuel
Transport scolaire. Besoins éducatifs spéciaux	Selon coût	Annuel

De la distribution des aides sociales 2011 du département d'Education, il faut souligner que 68% correspondent aux aides pour la cantine scolaire (806.667€)

### Distribution des aides d'Education (2011)



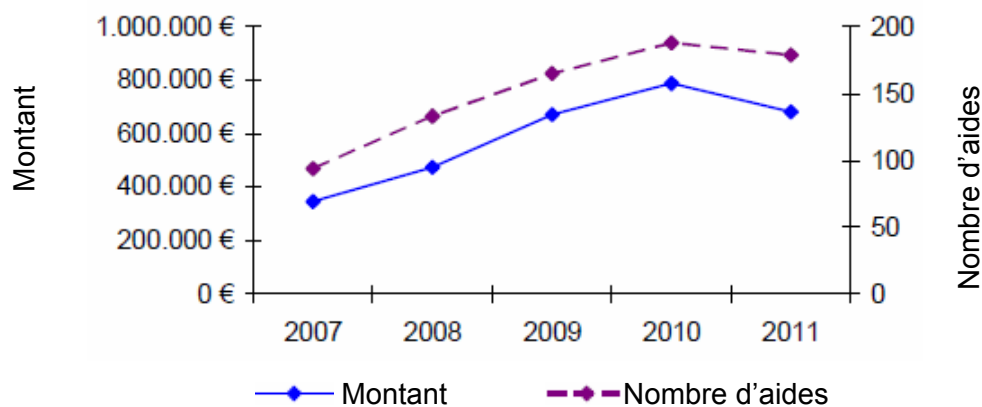
### 3. Allocations sociales du Département d'Enseignement Supérieur

Les aides du Département d'Enseignement Supérieur ont augmenté 97% de 2007 à 2011.

Les montants évalués sur le tableau ci-joint ne tiennent pas en compte les Prix Nationaux à l'étude (322.846,44€), ni les crédits aux étudiants (puisque'il s'agit d'argent qui est remboursé). La distribution des aides du Département d'Enseignement Supérieur de l'année 2011 met en relief que 64% correspond aux aides pour le paiement du logement.

Année	Montants payés	Moyenne	Nombre d'aides	% de la population qui s'en bénéficie
2007	346.960€	3.691€	94	0,4%
2008	474.350€	3.567€	133	0,5%
2009	671.222€	4.068€	165	0,6%
2010	788.969€	4.197€	188	0,7%
2011	682.579€	3.813€	179	0,8%

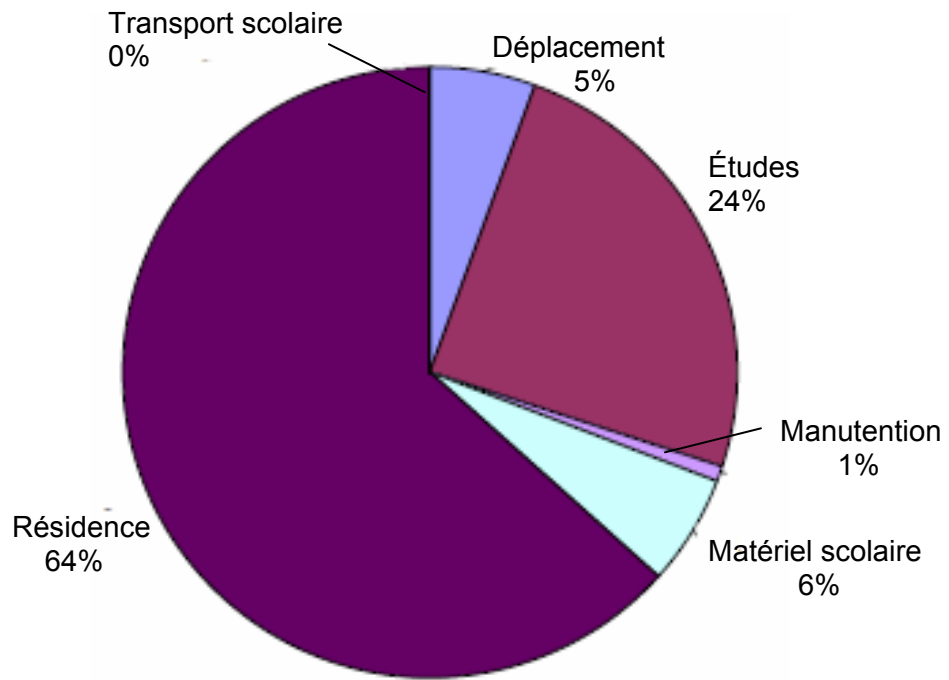
**Aides à l'Enseignement Supérieur**



Allocations sociales	Montants 2011	Paiement
Études	2.435,72€	Annuel
Matériel scolaire	273,20€	Annuel
Déplacements	337,17€	Annuel
Entretien	993,53€	Annuel
Résidence	3.725,74€	Annuel
Bourse salaire	Salaire minimum	Annuel



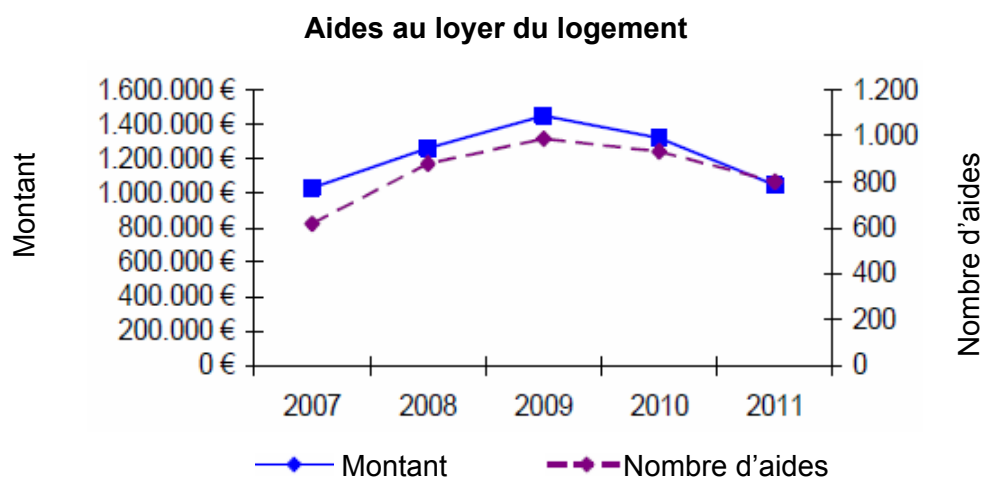
## Distribution des aides de l'Enseignement Supérieur



#### 4. Allocations sociales du Département du Logement

Les aides du Département du Logement ont augmenté 2% de 2007 à 2011. Les montants évalués sur le tableau ci-joint comprennent les subventions aux loyers. La contention des allocations est la conséquence des nouvelles exigences pour la concession des aides, comme le niveau d'épargne ( inférieur à 30.000€), le calcul de l'aide partielle et la détermination d'un loyer maximum.

Année	Montants payés	Moyenne	Nombre d'aides	% de la population qui s'en bénéficie
2007	1.031.593€	1.672€	617	1,8%
2008	1.261.534€	1.435€	879	2,6%
2009	1.449.050€	1.467€	988	2,9%
2010	1.320.754€	1.402€	931	2,8%
2011	1.048.012€	1.308€	801	2,7%



Le tableau suivant montre les différentes modalités d'aides du Département du Logement tout en indiquant les montants maximums et la périodicité de paiement.

Prestations	Montants 2011	Paiement
Subvention au logement locatif	35% du loyer (avec des limitations)	Annuel
Crédits à l'émancipation des jeunes	4.000€ (avec des limitations)	Unique
Crédits pour accéder à un logement locatif (crédits caution)	2.800€ (avec des limitations)	Unique

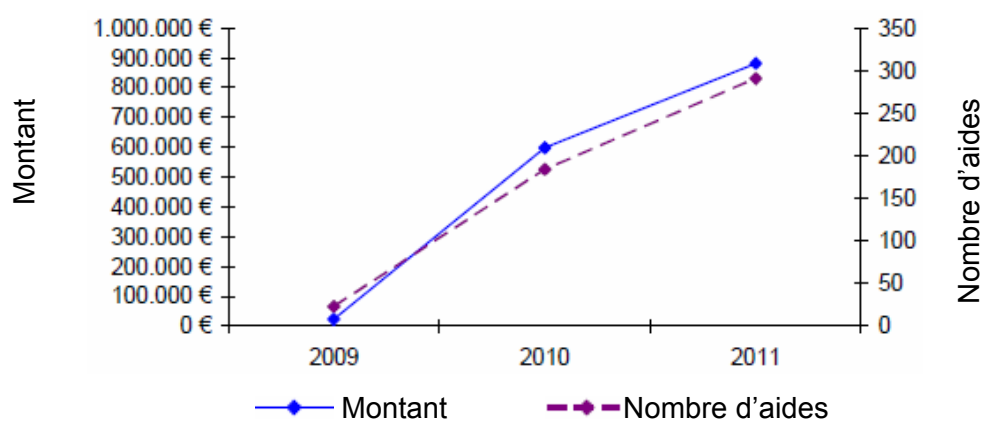
Bourse de logement	-	-
Exemptions de l'ITP (impôt sur les transmissions patrimoniales) sur l'achat d'un premier logement	100% de l'impôt (avec des limitations)	Unique
Exemptions de l'impôt sur la plus-value sur la substitution du logement habituel et permanent	100% de l'impôt (avec des limitations)	Unique
Aides a la réhabilitation des logements	10% du coût des travaux (avec des limitations)	Unique

## 5. Allocations sociales pour non occupation involontaire

Les prestations pour non occupation involontaire du Département de Bien-être ont augmenté 47% (en 2009, il n'y a des données que de novembre et décembre)

Année	Montants payés	Moyenne	Nombre d'aides	% de la population qui s'en bénéficie
2009	22.537€	980€	23	0,1%
2010	598.796€	2.998€	184	0,6%
2011	882.305€	3.032€	291	0,9%

**Aides pour la non occupation involontaire**



Le tableau suivant montre les différentes modalités d'aide social pour cause de non occupation involontaire du Département de Bien-être en indiquant le montant maximum et la durée de l'aide.

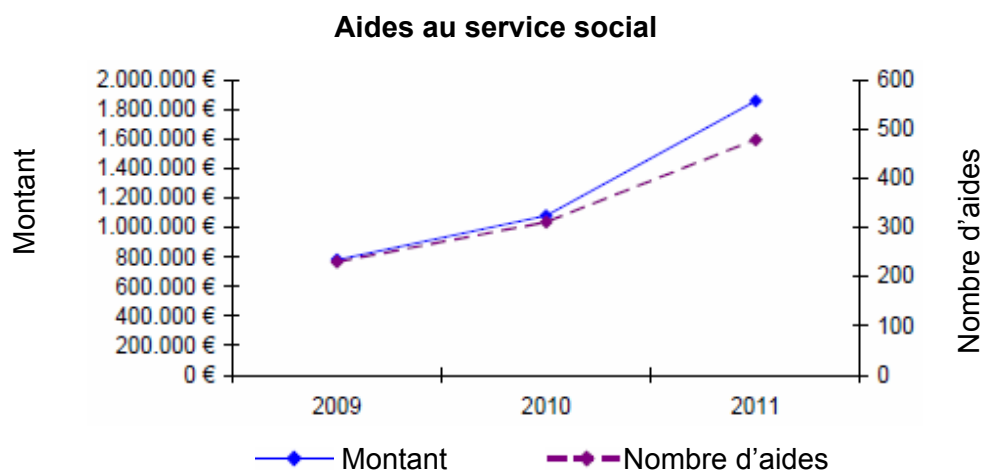
Prestations sociales	Montants 2011	Paiement
Non occupation involontaire	Salaire minimum	Mensuel (maximum 6 mois)

## 6. Allocations sociales au service social

Les prestations pour le service social du Département de Bien-être social ont augmenté 138%.

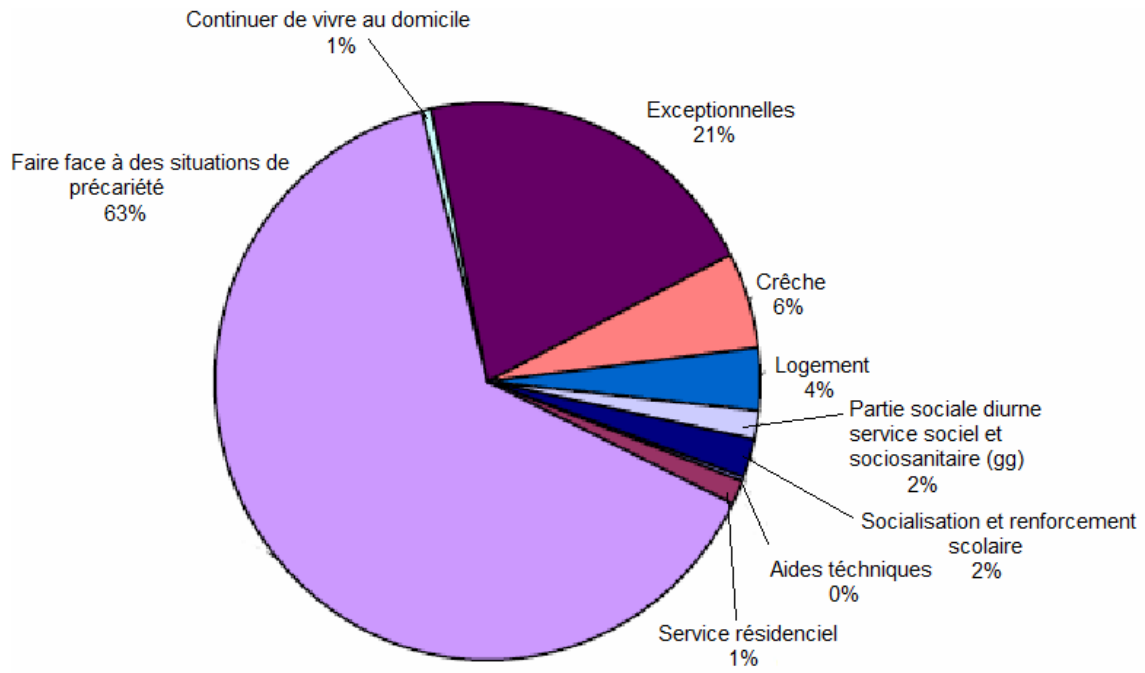
La distribution des ces aides en 2011 met en relief que 63 % des aides sont pour faire face à des situations de précarité.

Année	Montants payés	Moyenne	Nombre d'aides	% de la population qui s'en bénéficie
2009	780.478€	3.393€	230	0,7%
2010	1.081.223€	3.477€	311	0,9%
2011	1.856.667€	3.884€	478	1,4%



Prestations sociales	Montants 2011	Paiement
Urgence sociale	705,00€	Mensuel
Besoins de base (précarité)	285,00€	Mensuel
Besoins de base (logement)	420,00€	Mensuel
Socialisation et renforcement scolaire	Selon le coût	
Autonomie dans son propre logement (dépendance)	Selon le coût	
Garderie et crèches	350,00€	Mensuel
Accueil familial	360,60€	Mensuel
Entretien accueil familial	150,50€	Mensuel
Partie sociale services socio sanitaires	Selon coût	

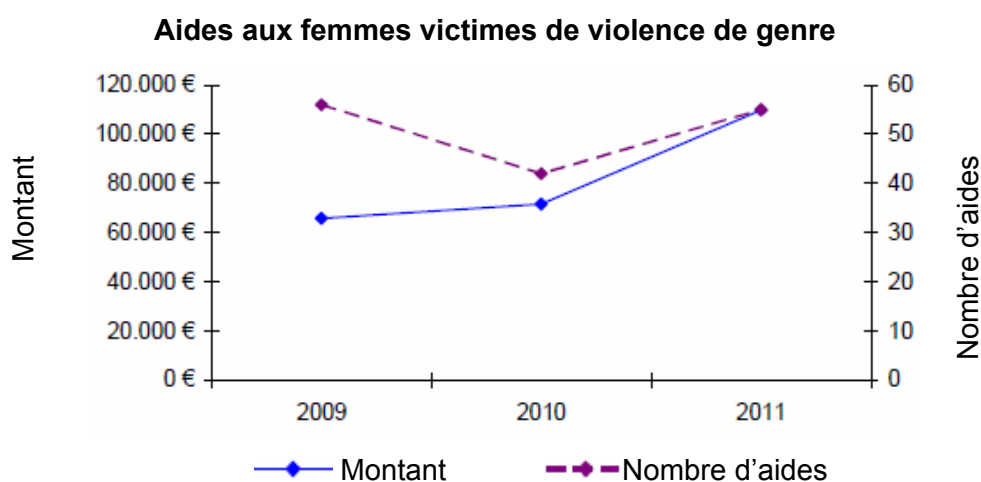
## Distribution des aides au service social



## 7. Allocations sociales aux femmes victimes de violence de genre

Les aides aux femmes victimes de violence de genre du Département de Bien-être ont augmenté 67% de 2009 a 2011.

Année	Montants payés	Moyenne	Nombre d'aides	% de la population qui s'en bénéficie
2009	65.817€	1.175€	56	0,2%
2010	71.491€	1.702€	42	0,1%
2011	109.946€	1.999€	55	0,2%



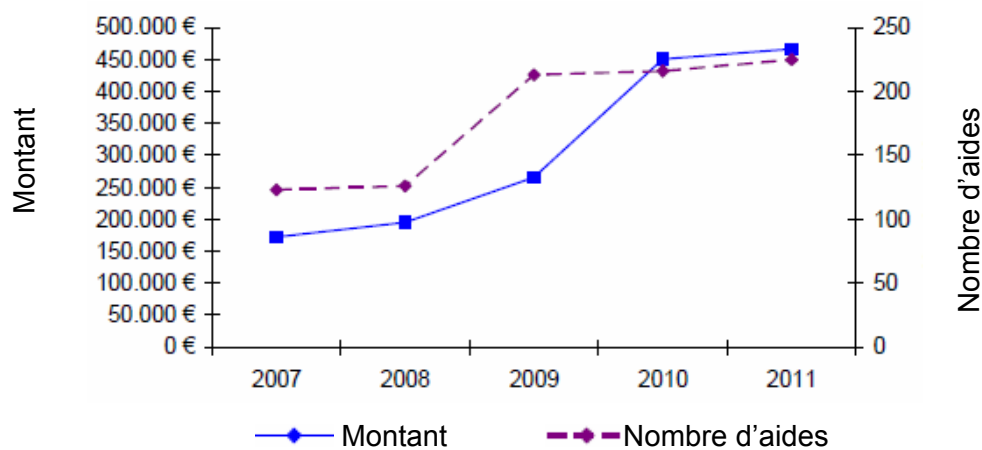
Allocations sociales	Montants 2011	Paiement
Accueil des femmes victimes	28,25€	Journalier
Besoins de base (précarité)	285,00€	Mensuel
Besoins de base (logement)	420,00€	Mensuel
Garderies et crèches	350,00€	Mensuel
Accueil familial	360,60€	Mensuel
Entretien accueil familial	150,50€	Mensuel
Partie sociale services socio sanitaires	Selon coût	

## 8. Cotisations CASS des personnes handicapés

Les aides pour financer les cotisations à la sécurité sociale des personnes handicapées du Département de Bien-être ont augmenté 76% de 2009 à 2011.

Année	Montants payés	Moyenne	Nombre d'aides	
2007	172.482€	1.402€	123	0,4%
2008	195.373€	1.551€	126	0,4%
2009	265.738€	1.248€	213	0,7%
2010	450.864€	2.087€	216	0,7%
2011	466.536€	2.073€	225	0,8%

**Aides cotisations adultes handicapés**



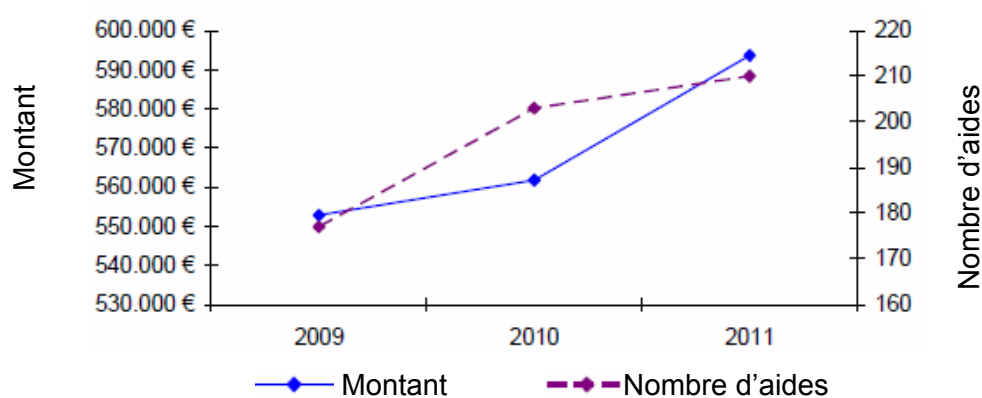


## 9. Prestations sociales aux adultes handicapés.

Les aides aux personnes handicapées du Département de Bien-être ont augmenté 7% de 2009 à 2011.

Année	Montants payés	Moyenne	Nombre d'aides	
2009	552.828€	3.123€	177	0,5%
2010	561.794€	2.767€	203	0,6%
2011	593.664€	2.827€	210	0,7%

### Aides aux personnes handicapées

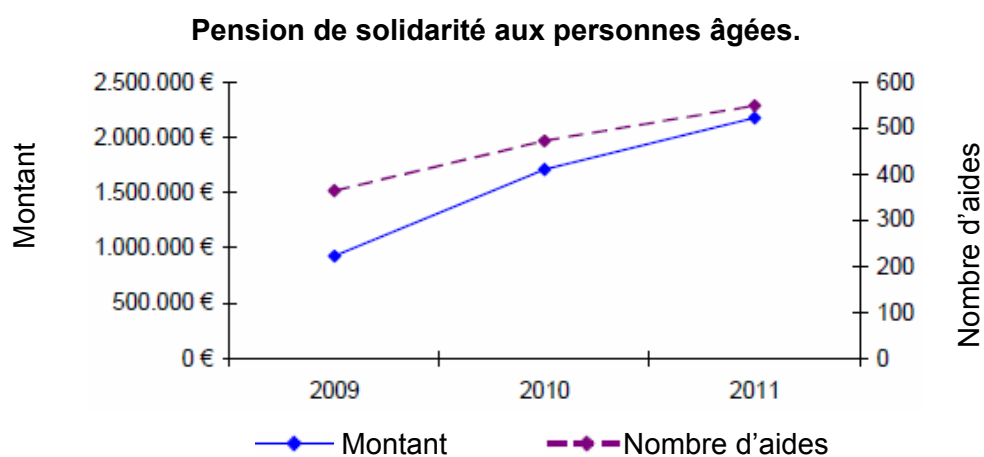


Prestations sociales	Montants 2011	Paiement
Autonomie dans son propre logement (dépendance)	Selon coût	Unique
Accessibilité (handicap)	Selon coût	Unique
Adaptation de véhicules (handicap)	Selon coût	Unique
Pensions pour handicapés	Salaire minimum	Mensuel

## 10. Pension de solidarité des personnes âgées.

Les aides pour financer la pension de solidarité aux personnes âgées du Département de Bien-être ont augmenté 135% de 2009 à 2011.

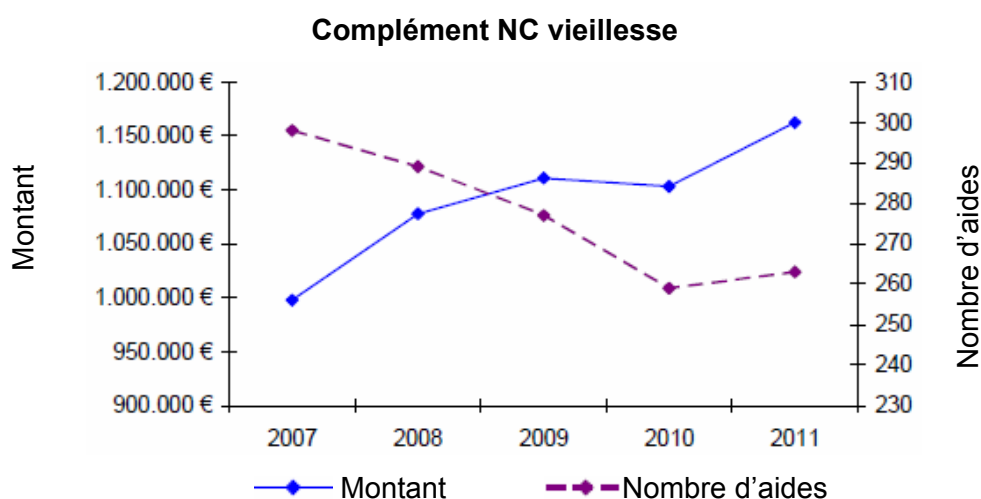
Année	Montants payés	Moyenne	Nombre d'aides	
2009	926.139€	2.544€	364	0,6%
2010	1.706.690€	3.782€	472	0,8%
2011	2.172.657€	3.345€	548	1,1%



## 11. Allocations sociales de pension non contributive

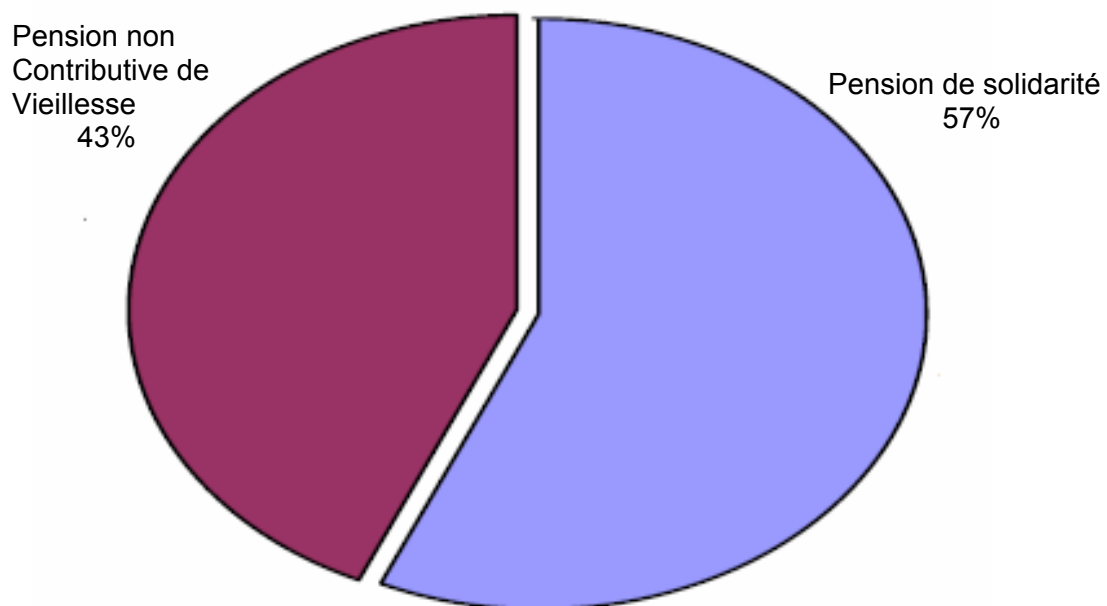
Les aides pour financer la pension non contributive du Département de Bien-être telle qu'elle est prévue à l'article 35 bis (loi de mesures urgentes et ponctuelles de la CASS 04/2006) ont augmenté 16% de 2009 à 2011. La distribution de ces aides gérée par la CASS en 2011 met en évidence que 57% correspondent au paiement des pensions de solidarité (685.574€)

Année	Montants payés	Moyenne	Nombre d'aides	% de la population qui s'en bénéficie
2007	997.752€	3.348€	298	0,7%
2008	1.077.662€	3.729€	289	0,7%
2009	1.110.671€	4.010€	277	0,7%
2010	1.103.061€	4.259€	259	0,7%
2011	1.162.082€	4.419€	263	0,8%



Prestations sociales	Montants 2011	Paiement
Pension de solidarité	50% du salaire minimum	Mensuel
Pension non contributive de vieillesse	50% du salaire minimum	Mensuel

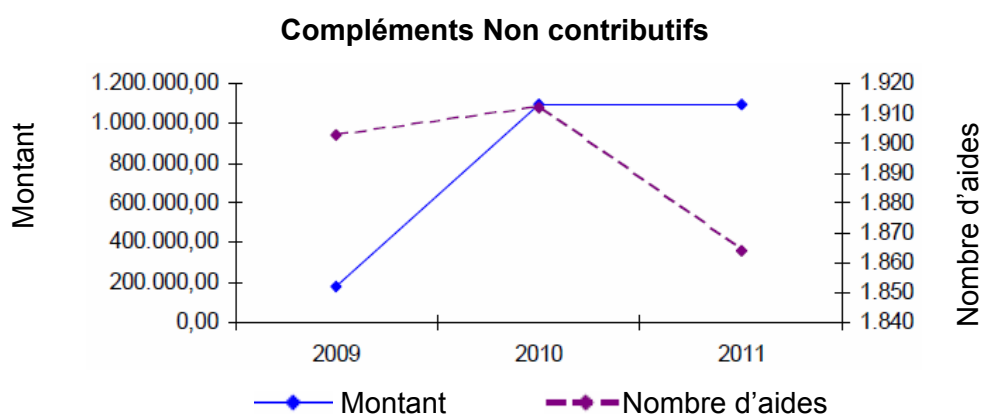
### Distribution des aides (2011)



## 12. Allocations sociales des compléments Non contributifs gérés par la Sécurité sociale.(CASS)

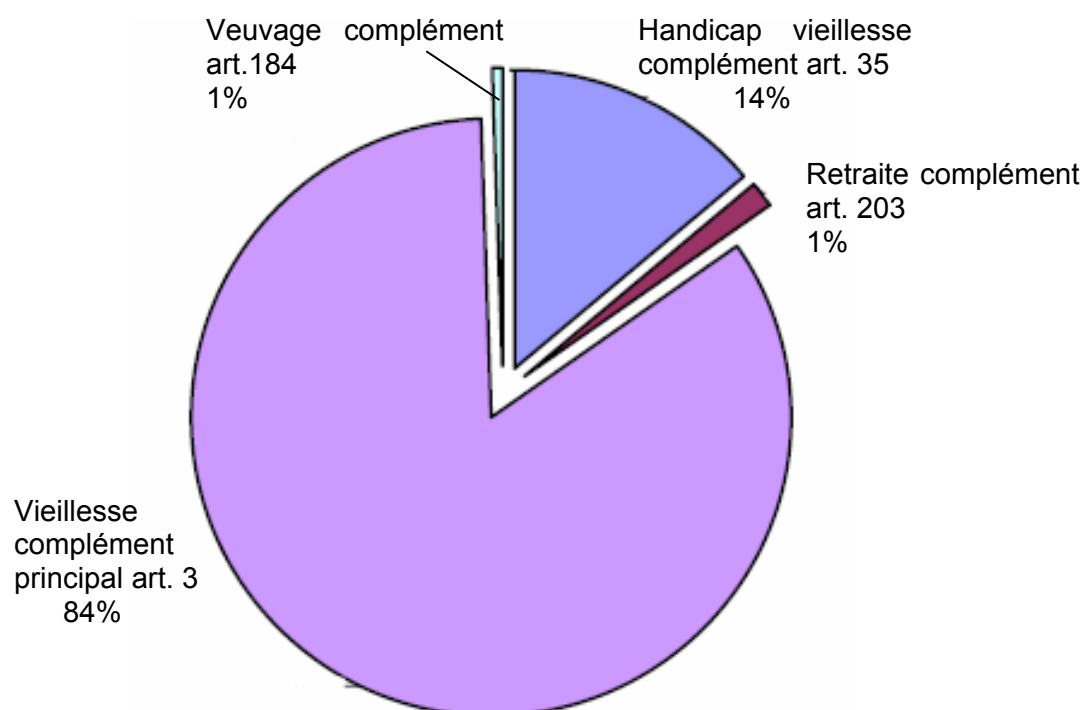
Les aides pour financer les compléments non contributifs de retraite et de veuvage à vie se sont pratiquement maintenues stables avec -0,3% de 2010 à 2011 (en 2009 il n'est comptabilisé que les mois de novembre et décembre). La distribution des aides 2011 gérées par la CASS met en évidence que 84% correspond au paiement des pensions de vieillesse (919.092€).

Année	Montants payés	Moyenne	Nombre d'aides	% de la population qui s'en bénéficie
2009	182.758,04€	96,04€	1.903€	5,0%
2010	1.096.369,50€	573,42€	1.912€	5,0%
2011	1.093.485,39€	586,63€	1.864€	5,3%



Allocations sociales	Montants 2011	Paiement
Handicap vieillesse complément art.35 bis	50% du salaire minimum	Mensuel
Retraite complément art.203	50% du salaire minimum	Mensuel
Vieillesse complément principal art. 35 bis	50% du salaire minimum	Mensuel
Veuvage complément art. 184	50% du salaire minimum	Mensuel

### Distribution des aides (2011)

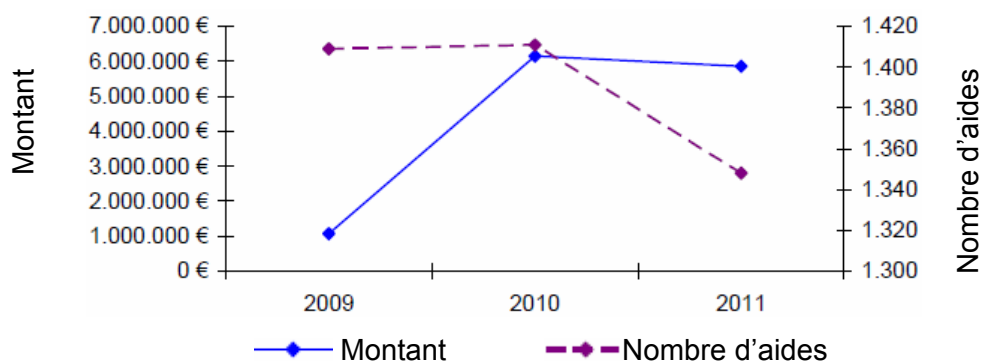


### 13. Allocations sociales bénéficiaires d'assurance vieillesse

Les aides pour financer la pension de vieillesse, dans les termes de l'article 41 du Règlement technique d'application de la CASS ont diminué 5% de 2010 à 2011 (en 2009, ne sont comptabilisés que les mois de novembre et décembre). La distribution des aides de 2011 gérées par le Département de Bien-être met en relief que 75% de ces aides correspondent au paiement des pensions de vieillesse (4.426.919€).

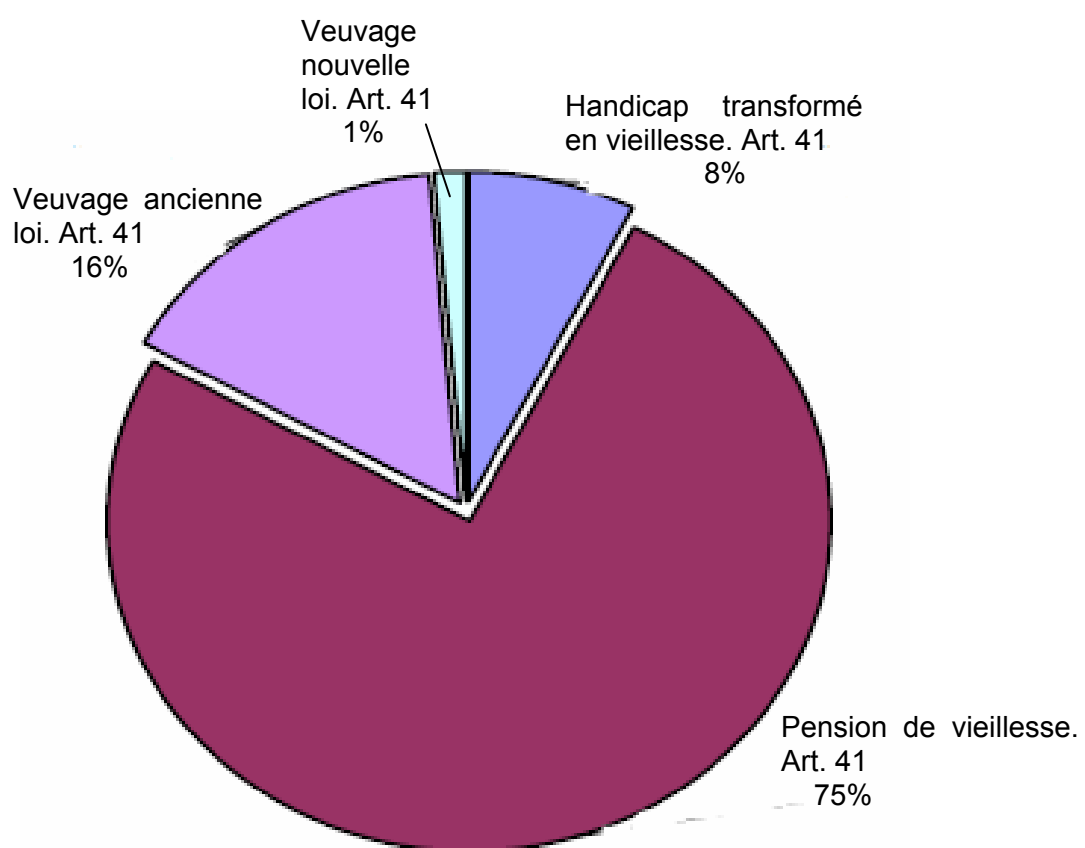
Année	Montants payés	Moyenne	Nombre d'aides	% de la population qui s'en bénéficie
2009	1.066.773€	757€	1.409	3,2%
2010	6.152.639€	4.360€	1.411	3,2%
2011	5.859.216€	4.347€	1.348	3,3%

**Aides bénéficiaires assurance vieillesse**



Allocations sociales	Montants 2011	Paiement
Handicap transformé en vieillesse. Art. 41	Montants variables	mensuel
Pension de vieillesse. Art 41	Montants variables	mensuel
Veuvage ancienne loi. Art. 41	Montants variables	mensuel
Veuvage nouvelle loi. Art. 41	Montants variables	mensuel

### Distribution des aides (2011)



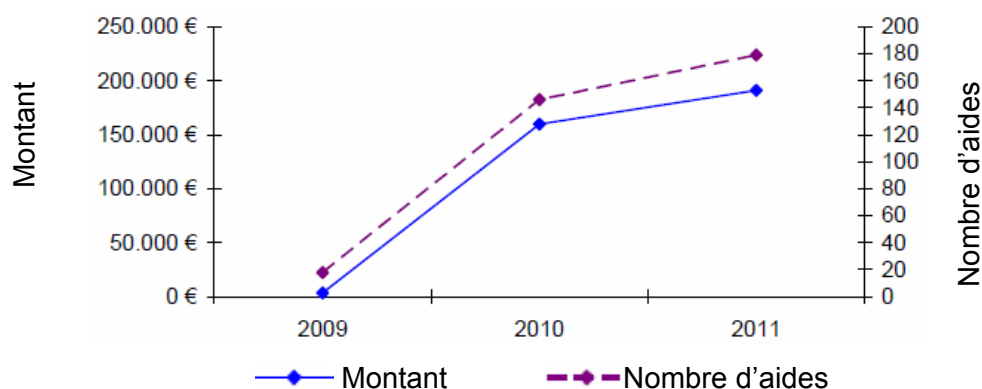


#### 14. Allocations sociales familiales

Les aides pour financer les prestations familiales gérées par la sécurité sociale et financées par le Département de Bien-être ont augmenté 20% de 2010 à 2011 (En 2009, uniquement sont comptabilisés les mois de novembre et décembre). La distribution des aides 2011 met en évidence que 95% correspond au paiement des prestations pour enfant à charge.

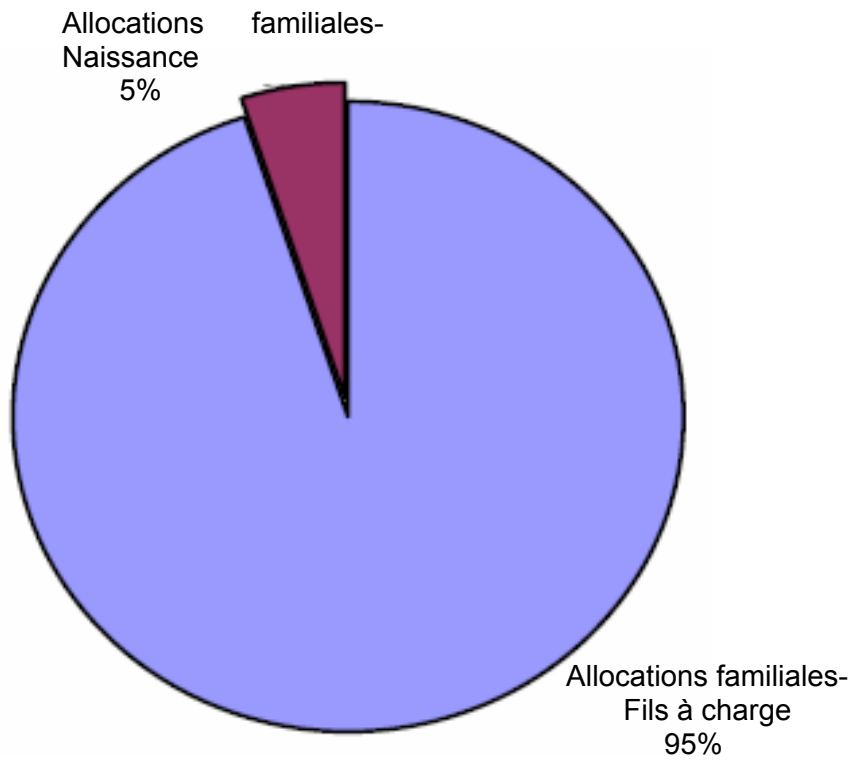
Année	Montants payés	Moyenne	Nombre d'aides	% de la population qui s'en bénéficie
2009	3.478€	193€	18	0,1%
2010	159.885€	1.095€	146	0,7%
2011	191.204€	1.068€	179	0,9%

**Prestations familiales de la CASS**



Allocations sociales	Montants 2011	Paiement
Allocations familiales- fils à charge	10(n-1)% SM où n=nombre de fils	Mensuel
Allocations familiales- Naissance	10(n-1)% SM où n= nombre de fils	Une fois

### Distribution des aides en allocations familiales



## 15. Note Méthodologique.

\* Citation: Pour l'utilisation de l'information contenue dans cette note de presse, vous devez citer "Données aides sociales traitées par le Département des Statistiques dans la note de presse *ref. NP-1510\_201203dd*"

\* Source: Résultats obtenus à partir des bases de données et des registres administratifs des départements d'Education, Enseignement supérieur, Bien-être et la CASS et traitées et révisées par la Département des Statistiques du Gouvernement d'Andorre et disponibles sur le site web [www.estadistica.ad](http://www.estadistica.ad) dans la section "Banc de Dades", chapitre "Societat i condicions de vida".

\* Contacts: Données et notes de presse publiées sur la base de données du Département des Statistiques et sur notre site web. Afin d'être informé à tout moment des nouvelles publications vous pouvez vous inscrire à notre "News-letter" du site web. Vous recevrez un courrier électronique chaque fois que l'on publiera une nouvelle note de presse. Vous pourrez également y trouver l'historique des notes de presse de ce sujet : <http://www.estadistica.ad>

Avec l'objectif de maximiser la diffusion de l'information statistique d'Andorre, les notes de presse du Département des statistiques peuvent également être consultées sur TWITTER : [http://twitter.com/estadistica\\_ad](http://twitter.com/estadistica_ad).

*TRADUCTION NON OFFICIELLE*

TRIBUNAL SUPÉRIEUR DE JUSTICE  
Salle Civile

TSJC-112/12

ARRÊT

Au nom du peuple andorran

A Andorra la Vella, le 15 novembre 2012

Réunie la Salle Civile du Très Illustre Tribunal Supérieur de Justice d'Andorre, sous la présidence du Très Illustre M. Jean Louis VUILLEMIN et des magistrats Très Illustre M. Joan Manel ABRIL CAMPOY et Très Illustre M. Pere PASTOR VILANOVA, elle a adopté la suivante résolution:

ANTÉCEDENTS DE FAIT

I.- Dans les **actions** de la procédure sociale numéro B-0368-8/2009 initiée par M. I.G.C. contre M. M.R.P. et M. J.M.P, à laquelle s'est accumulée l'autre procédure sociale B-0576-5/2009, le 23 décembre 2011, l'Hble. Tribunal Unipersonnel del Batlle (1ère instance) a émis Jugement, la partie décisive duquel a décidé: " 1.- Donner droit en partie a la demande formulée par M. I.G.C. le 12 mars 2009 contre M. M.R.P. et M.. J.M.P (B-0368-5/2009); condamner M. M.R.P. à payer au demandeur la somme brute de 7.661,23€, à cotiser dite somme à la CASS (Sécurité Sociale); absoudre M. J.M.P. et établir la condamnation aux frais et dépens de la procédure dans les conditions du

VIII CONSIDÉRANT du jugement; 2.- Donner droit à la demande formulée par M. I.G.C. le 20 avril 2009 contre M. M.R.P. et M. J.M.P. (B-0576-5/2009); Condamner solidairement M. M.R.P. et M. J.M.P. à payer au demandeur la somme brute de 1.694,74€ , à cotiser cette somme à la sécurité sociale et établir la condamnation aux frais et dépens dans les conditions du IX CONSIDÉRANT"

II.- M. I.G.C et M. J.M.P. ont interjeté appel contre le jugement.

Le magistrat Très Illustre M. Pere PASTOR VILANOVA a été désigné rapporteur dans cette cause.

#### FONDEMENTS DE DROIT

I.- D'un côté, M. I.C.G. n'est pas d'accord avec le jugement contesté pour les motifs suivants: le Tribunal *a quo* omet de rajouter les intérêts légaux aux sommes résultant du manque de paiement du salaire du mois de janvier 2009; il était du la somme de 190,23€ correspondant au salaire du mois de février 2009, plus les intérêts légaux depuis la date de réponse à la demande et la cotisation de 200,24€ puisque l'entrepreneur avait déjà déclaré 850€ à la sécurité sociale; il a été démontré le travail en heures supplémentaires et le paiement d'une partie du salaire en espèces; l'entreprise payait les heures supplémentaires au prix de l'heure ordinaire; la décision de la Batllia (organe de première instance) devait être réformée dans le sens de condamner solidairement M. R et M. M à payer, respectivement, en concept d'heures supplémentaires 7.586,67€ nets et 7.481,48€ nets ainsi qu'à déclarer à la sécurité sociale les sommes de 22.253,79€ et de 21.886,04€; le calcul de l'indemnisation n'était pas correct puisqu'il avait travaillé 2,43 ans et que le salaire par jour devait inclure les heures supplémentaires et les congés payés non jouis, ce qui donnait un résultat de 9.445€ bruts; il avait réalisé uniquement 53 jours de congés payés malgré avoir droit à 72,83 jours depuis l'embauche, c'est pourquoi il réclamait 1.489,65€ bruts, les défendeurs devaient être condamnés à déclarer à la sécurité sociale les salaires bruts, ils devaient être également condamnés à satisfaire 121,20€ pour 5 jours fériés travaillés (19 février, 6 et 9 avril, 1r et 28 mai 2007); M. R. devait être condamné à satisfaire les frais et dépens de la procédure B-0368-5/2009; le juge de première instance a oublié de rajouter les intérêts légaux à la condamnation à payer la somme de 1.694,74€.

D'un autre côté, M. J.M.P. nie avoir demandé aucun travail à M. G., ni être au courant de l'existence de cette demande privée qui a donné lieu à sa condamnation solidaire à satisfaire la somme de 1.694,74€. L'appelant ajoute que M. G. a effectué des tailles de bois pendant son temps libre et que cette réclamation n'était pas incluse dans sa première demande judiciaire. Finalement, il demande la condamnation de M. G. à tous les frais et dépens de la procédure.

II.- M. I.G.C. a travaillé pour le compte du commerce "M.F" entre les 16 septembre 2006 et le 17 février 2009. Selon le Registre du commerce, ce commerce était au nom de M. J.M.P. jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2008. M. M.R.P. a acheté le commerce de menuiserie à M. M, et en ait devenu le titulaire auprès du Registre à compter du 3 décembre 2008. M. M.R.P. a licencié M. G pour cause disciplinaire, par lettre datée du 17 février 2009. La première demande judiciaire de M. G. (B-0368-5/2009) recherchait la condamnation de M. R à payer une indemnisation pour licenciement illégal, les salaires du mois de janvier (4 jours) et du mois de février (12 jours) 2009, les heures supplémentaires réalisées entre septembre 2006 et janvier 2009, les jours fériés travaillés (5 jours en 2007) et les congés payés non jouis (51,67 jours générés entre le 14 septembre 2006 et les 17 février 2009), plus les intérêts depuis la date de la réponse à la demande ainsi qu'à déclarer les montants dus à la sécurité sociale et à satisfaire les frais et dépens. La demande demandait également la condamnation solidaire de M. M. pour les quantités générées jusqu'au 2 décembre 2008 ainsi que la déclaration à la sécurité sociale avec les intérêts légaux et les frais et dépens de la procédure. M. I.G.C. a interposé une deuxième demande judiciaire contre M. M.R.P. et contre M. J.M.P. (B-0576-5/2009), en réclamation solidaire du montant de 1610€ (plus les intérêts légaux, la déclaration de 1.694,74 € à la sécurité sociale et le paiement des frais et dépens) pour la réalisation des tailles en bois à son domicile par demande de M. M. Cette demande a fait l'objet d'une accumulation, par le biais d'un arrêt daté du 11 février 2011.

L'Hble. Batlle (juge de première instance) a donné droit de façon partielle aux deux demandes, car même s'il a accepté l'indemnisation de manière partielle, le salaire du mois de janvier de 2009 et la commande des tailles, il a rejeté intégralement les prétentions relatives à la production d'heures supplémentaires et du travail les jours fériés (faute de preuve), aux vacances dues et au salaire du mois de février 2009 (car ayant été satisfait préalablement).

Nous commencerons par le recours formulé par M. M. Ses griefs se centrent uniquement sur sa condamnation à payer solidairement la somme de 1.694,74€ qui résulte de travaux d'ébénisterie réalisés par M. G entre les mois de mars et juin de 2008 par commande de M. M selon M. G. L'appelant nie avoir commander quoi que se soit au travailleur, tout en invoquant l'existence d'un contrat du 3 décembre 2008 par lequel le travailleur renonçait à rien réclamer à M. M." pour raison d'avoirs relatifs au travail dus, d'ancienneté et n'importe quel autre concept" (page 84) à partir de ce moment. L'authenticité de cette déclaration n'est pas mise en doute et elle s'inscrit dans le cadre du changement de titularisation administrative de la menuiserie. L'Hble. Batlle (juge de première instance) considère que la renonciation ne s'adapte pas à l'article 10 de la loi sur le contrat de travail et base sa décision donnant droit à la demande sur le témoignage de quatre personnes.

L'article 3 de la loi sur le contrat de travail prévoit que " les dispositions de la présente loi sont impératives et à moins qu'il ne soit dit le contraire, elles constituent des minimas irrenonçables devant être respectées obligatoirement par les travailleurs et employeurs". L'article 4.1 de la Charte Sociale Européenne complète cette disposition légale, toute fois que l'Etat andorran prenne le compromis de "reconnaître les droit des personnes qui travaillent à une rémunération suffisante pour leur assurer, aussi bien personnellement comma à leur famille, un niveau de vie digne". En conséquence, un travailleur ne peut pas renoncer à la perception de sa rémunération, à moins qu'il n'obtienne une concession équivalente, qui lui permette, à lui et à sa famille, de vivre dignement, principe recueillit également par l'article 4 de la Constitution. Ainsi donc, aussi bien le droit interne comme le droit international établissent la nécessité impérative de la protection du salaire, s'agissant donc d'un droit indisponible d'ordre public. Dans ces conditions la renonciation indiquée devient nulle. Invoquer l'article 10 comme fait le juge de première instance ("*En cas de transmission, cession ou changement de titulaire administratif de l'entreprise, l'entrepreneur cédant répond solidairement avec le cessionnaire des obligations sociales dérivées de la relation antérieure à la cession auprès des travailleurs ayant un contrat de travail antérieur à la cession.*") n'est pas pertinent en l'espèce puisque la responsabilité de M. M, sur ses propres dettes a une base contractuelle i non pas légale et qui serait dérivée de l'article préalablement cité.

Suivant l'argumentation du juge de première instance, quatre témoins ont affirmé que l'entreprise avait demandé à ce travailleur des travaux d'ébénisterie et que ces travaux avaient été faits en dehors de la journée de travail. Le propre M. R a

également corroboré, lors de sa déclaration devant le juge (**confessió en judici**) (réponse 1, page 65 de la procédure B-0576-5/09) qu'un client avait commandé des tailles en bois a "M.F". Par conséquent, M. M, étant titulaire de l'entreprise à ce moment là, doit répondre des dettes provenant du travail convenu, même si cette commande avait été reçue, en toute probabilité, par le contre maître de l'entreprise, M. R et ceci indépendamment de l'éventuelle méconnaissance de la commande. Le fait que cette réclamation n'est pas été recueillie dans l'autre procédure judiciaire (B-0368-5/2009) n'exclut pas son inclusion dans une autre procédure (B-0576-5/2009) et surtout quand il s'agit d'un droit irrenonçable comme il a été exposé dans le paragraphe antérieur.

Ainsi, vu ce qui a été exposé, et compte tenu que l'existence du travail n'est pas mis en cause, ni le prix horaire ni la durée de celui-ci, il en résulte de ne pas donner droit à l'appel interjeté par M. M.

III.- Pour ce qui est du long recours du travailleur, nous l'examinerons concept par concept invoqué.

a) salaire de janvier 2009:

L'appelant réclame qu'il manque ajouter les intérêts légaux. Sur ce point il faut réformer le jugement sur lequel est interjeté l'appel puisqu'il est vrai que la prétention condamnatoire contemplait explicitement cette demande.

b) salaire de février 2009:

L'appelant se plaint de la non condamnation à payer une partie de cette mensualité avec les intérêts légaux. Le juge de première instance justifie ce refus car le salaire avait été entièrement satisfait avec le paiement de la quittance pour solde de tout compte. M. G avait effectivement reçu le montant de 1.189,49€ le 31 mars 2009 qui correspondait à 977,50€ nets de salaire (850€ - 5% + 170€ : voir procédure de dépôt D-0051-1/09) plus 211,99€ nets de congés payés. Selon la fiche de paye du travailleur du mois de janvier 2009 (signée par M. G) le salaire base journalier était de 85€ bruts (page 118). En conséquence, si l'appelant réclame le paiement de 12 jours de travail, il aurait droit a 969€ nets (12 x85€ - 5%). Vu que le travailleur a reçu une quantité supérieure à laquelle il avait droit, il n'a droit à aucune quantité complémentaire. Au sujet de la cotisation du salaire à la sécurité sociale. l'extrait de points de vieillesse (page 209) nous informe de la déclaration de 1.141,66€, ce qui signifie que le salaire de février 2009 a été dument déclaré.



c) heure supplémentaires:

Le Tribunal *a quo* n'a pas admis cette réclamation car il entend que les preuves apportées étaient insuffisantes i qu'il ne savait pas quelles sommes avaient été perçues en espèces par le travailleur. Il faut confirmer ce raisonnement. En effet, même s'il est possible qu'il ait réalisé des heures supplémentaires - malgré qu'elles ne soient pas inscrites sur les fiches de payes approuvées par M. G- du fait des témoignages d'autres salariés, toutefois elles ne sont pas pleinement identifiables dans le temps malgré être une preuve à la charge du travailleur. Dans ce sens, les annotations personnelles de M. G. inscrites dans le cahier, des pages 12-39, sont d'impossible concrétion car il n'est pas précisé ni le mois ni l'année de production. M. G a maintenu que le défendeur n'avait aucun registre des heures travaillées, ce qui est contredit avec la présentation des fiches de paye et des livres de travail de la période comprise entre le mois de janvier 2007 et le mois de janvier 2009 (pages 118-142). De plus, M. G a admis qu'il percevait une partie de sa rémunération en espèces mais il n'a pas indiqué ni son montant exact ni le mois de perception, ce qui lui était parfaitement accessible selon la doctrine de la facilité probatoire, et ce fait ne permet pas de calculer précisément le montant des avoirs dus. Résoudre ce point d'une autre façon supposerait l'indéfinition totale.

d) jours fériés travaillés:

L'appelant met en évidence que malgré qu'il ait travaillé les 19 février, 6 et 9 avril, 1r et 28 mai 2007 selon les fiches de paye, ces jours ci ont été seulement payés à 60€/bruts au lieu de 84,24€. Les fiches de paye des pages 267, 268 et 270 - également signées par M. G.- rémunèrent de la même façon tous les jours travaillés car la journée légale de travail n'est jamais surpassée, c'est pourquoi rien ne prouve el prix journalier avancé.

e) indemnités pour licenciement non justifié.

La récrimination se base sur le calcul car M. G considère que son ancienneté était de 2,43 ans et que le salaire mensuel de référence devait inclure les heures supplémentaires et les congés payés non pris. Pour ce qui est du premier point, le juge de première instance part du chiffre arrondi de 2,5 ans et en conséquence M.G n'a subi aucun préjudice. Quant au salaire mensuel, la loi prévoit qu'il est calculé avec la moyenne du salaire global perçut lors des douze derniers mois (article 76.6), Le jugement faisant l'objet de cet appel l'évalue à 1.949,64€ comme résultat de la moyenne des salaires cotisés à la sécurité sociale pendant l'année 2008 (page 209). Il

est vrai que formellement la période à retenir devait être celle comprise entre février 2008 et janvier 2009. Toutefois ce dernier calcul aurait causé préjudice au travailleur puisque M. G n'a travaillé que 10 jours pendant le mois de janvier 2009 et il a donc perçu une rémunération très inférieure aux autres mois. Le Tribunal d'instance ha effectué ainsi donc une lecture *pro operario* de la norme, lecture préconisée par l'article 3 de la loi. Toutefois, il n'est pas recevable d'ajouter les heures supplémentaires puisque la sollicitation corrélative avait été exclu auparavant. Finalement M. G. a perçu tous ses congés payés de l'année 2008. En effet une lecture attentive des fiches de paye permet de conclure que le salarié a jouit de congés payés entre le 1<sup>r</sup> et le 6 janvier (page 130), entre le 1<sup>r</sup> et le 22 septembre (page 122) et entre le 24 et le 28 décembre (page 119), c'est à dire pendant 33 jours. C'est pourquoi les salaires tiennent donc en comptes les congés payés et il n'y a pas droit a cette demande.

f) congés payés:

Le salarié maintient qu'il a accumulé droit à 75,83 jours de congés payés et qu'il n'en a jouit que de 53. Le jugement faisant objet d'appel ne compte que les congés payés accumulés pendant les années 2008 et 2009, oubliant que l'embauche s'est produite au mois de septembre 2006. Ainsi donc, ayant accumulé droit à 72,83 jours de fête et compte tenu que l'entreprise ne peut pas prouver avoir satisfait ses obligations légales en matière de congés payés (les fiches de paye reflètent uniquement 43 jours de congés payés), il est de droit condamner M. R. à satisfaire le montant net de 1.197,50€ (1.949,64€/30 x 22,83 - 223,15€ payés avec la quittance pour solde de tout compte - 5%). La montant brut de 1.260,53 devra être déclaré à la sécurité sociale.

g) les frais et dépens de la procédure B-0368-5/2009:

Dans le développement du jugement il apparaît la phrase suivante : "*s'agissant d'une accumulation de procédures dans l'affaire initialement enregistrée sous le numéro B-0368-5/2009 nous imposerons le paiement des frais et dépens à M. R. ...*" Le Tribunal *a quo* applique de manière implicite la doctrine de cette Salle, selon laquelle donner droit de manière partielle à la demande d'un travailleur suppose, en principe, la condamnation de l'entreprise aux frais et dépens. Toutefois, la rédaction présente une évidente erreur de forme puisque là où il est dit "*nous imposerons les frais et dépens causés à M. R*" il devait y dire "*nous imposerons les frais et dépens causés à M. R*". Cette question aurait pu être l'objet d'une demande de clarification auprès du Tribunal *a quo*. Ne l'ayant pas fait et uniquement pour raison d'économie procédurière, nous donnons droit sur ce point à l'appel interjeté.

h) les intérêts légaux dérivés de la condamnation prononcée dans la procédure B-0567-2/2009:

La demande B-0567-2/2009, recherchait, entre autres, la condamnation de payer la somme de 1.694,74€ plus les intérêts légaux. Force est de constater que le retard n'est pas pris en compte dans la décision, c'est la raison pour laquelle il faut y trouver un remède. En conséquence le jugement est réformé dans le sens souhaité par l'appelant.

i) les cotisations à la sécurité sociale:

Le travailleur se plaint de l'omission de la part de la juridiction de première instance de sa demande relative à la correcte cotisation des salaires. En effet, si on compare les virements mensuels réalisés au profit de M. G. sous le concept de salaire et les déclarations à la sécurité sociale, on s'aperçoit qu'il y a coïncidence. C'est pourquoi il convient de condamner M. R. à cotiser correctement les salaires bruts du salarié pour la période comprise entre le mois d'octobre 2006 et le mois de janvier 2009 et, solidairement avec lui, M. M. pour ce qui est des rémunérations allant d'octobre 2006 à novembre 2008.

IV.- A titre de synthèse, M. R. doit être condamné à payer le montant brut de 8.921,76€ (7.661,23 + 1.260,53) en raison de la procédure B-0368-5/2009, montant qui devra être d'autre part déclaré à la sécurité sociale. De plus, la somme nette de 332,58€ produira des intérêts légaux à partir de la date de réponse à la demande correspondante. Quant à la demande B-0576-5/2009, M. R et M. M doivent faire face, solidairement, à la somme de 1.694,74€, à cotiser ce montant à la sécurité sociale et à payer les intérêts légaux sur le montant net à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008. Finalement M. R. doit cotiser correctement les salaires bruts du salarié pour la période comprise entre le mois d'octobre 2006 et le mois de janvier de 2009 et, solidairement avec lui, M. M. pour les rémunérations allant d'octobre 2006 à novembre 2008.

V.- Pour ce qui est des frais et dépens de cette instance, l'Hble Batlle (juge de première instance) a justifié l'absence de condamnation de M. M. dans procédure B-0368-5/2009, parce que la demande fut rejetée par absence de preuves. Par contre, l'intéressé a été condamné dans la procédure B-0576-5/2009 par la règle de l'échéance. M. M réclame la condamnation de M. G aux frais et dépens de la deuxième procédure. Le non droit à l'appel interjeté n'autorise pas la modification du jugement.

Le non droit à l'appel interjeté par M. J.M.P. conduit à la condamnation à satisfaire les frais et dépens de cette instance, inclus les honoraires d'avocat et d'avoué. L'estimation partielle du recours de M. I.G.C. suppose ne pas imposer de condamnation de cette instance selon la *novel·la 82, Capítol 10*.

Vue la législation en vigueur et les us et coutumes applicables à ce cas,

La Salle Civile du Très Illustre Tribunal Supérieur de Justice d'Andorre,

### DÉCIDE

Estimer partiellement le recours d'appellation de M. I.G.C.; ne pas estimer celui de M. J.M.P.; révoquer partiellement la partie décisive du jugement de l'Hble. Tribunal Unipersonal del Batlle du 23 décembre 2011, dans le sens de a) augmenter la condamnation de M. M.R.P. de 1.260,53€ bruts qui devront être cotisés à la sécurité sociale; b) d'augmenter la quantité de 332,58€ à la charge de M. R, cette quantité produira des intérêts légaux à compter de la date de la réponse à la demande i que la somme de 1610€, à laquelle doivent faire face solidairement M. R et M. M, génèrera des intérêts a partir du 1r juillet 2008; c) ajouter à la condamnation de M. R de cotiser correctement les salaires bruts du salarié pour la période comprise entre octobre 2006 et janvier 2009 et, solidairement avec lui, M. M pour les rémunérations allant d'octobre 2006 à novembre 2008; d) de clarifier que les frais et dépens de la procédure B-0368-5/2009 sont à la charge de M. R pour ce qui est de la demande interposé par M. G. Confirmer les autres déclarations du jugement objet de l'appel. Condamner M. J.M.P. à satisfaire les frais et dépens entraînés par l'appel interjeté, qui incluent les frais d'avocat et d'avoué. Ne faire aucune mention pour les frais et dépens entraînés par le recours de M. I.G.C.

Ainsi par cette décision, laquelle nous transmettrons à l'Hble. Président de la Batllia (1ère instance), pour sa connaissance et aux effets opportuns, jugeant définitivement, nous prononçons, ordonnons et signons.

*TRADUCTION NON OFFICIELLE*

TRIBUNAL SUPÉRIEUR DE JUSTICE

Salle Civile

TSJC-193/10

ARRÊT

Au nom du peuple andorran

A Andorra la Vella, le 23 décembre 2010

Réunie la Salle Civile du Très Illustre Tribunal Supérieur de Justice d'Andorre, sous la présidence du Très Illustre M. Jean Louis VUILLEMIN et des magistrats Très Illustre M. Joan Manel ABRIL CAMPOY et Très Illustre Mme. Eulalia AMAT LLARI, elle a adopté la suivante résolution:

ANTÉCEDENTS DE FAIT

I.- M. A.F.S. a présenté devant l'Hble. Batllia une demande sociale contre M. J.M.C et contre la société F.I.A., SL, réclamant la somme de 19.371,60€ augmentée des intérêts légaux à compter de la réponse à la demande en concept d'indemnisation pour **desistement** justifié.

II.- La société F.I.A., SL et M. J.M.C. ont formulé une exception de manque de légitimation passive de M. J.M.C., et sur le fond ils se sont opposés aux prétentions du demandeur en répondant qu'à cause de la crise internationale la société défenderesse avait pris du retard quant au paiement des derniers salaires à M. A.F.S. puisque

beaucoup des clients même de la société avaient cessé de payer les factures et que si la société n'encaissait pas les factures de ses clients elle ne disposait pas de liquidités pour pouvoir payer ses travailleurs.

III.- Par jugement du 20 mai 2010 l'Hble. Tribunal Unipersonal del Batlles (première instance), section civile, estimant substantiellement la demande et ne recevant pas l'exception de manque de légitimation passive proposée par M. J.M.C, a condamné solidairement la société F.I.A, SL et M. J.M.C. à payer la somme de 19.371,60€ augmentée des intérêts légaux depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2009, ainsi que les frais et dépens, inclus les frais d'avocat et d'avoué. Les défendeurs devront cotiser solidairement à la sécurité sociale le montant de 19.371,60€.

IV.- Contre ce jugement M.J.M-C et la société F.I.A., SL ont interjeté appel.

Le magistrat Très Illustre M. Jean louis VUILLEMIN a été désigné rapporteur dans cette cause.

#### FONDEMENTS DE DROIT

I.- La partie qui interjette appel indique que l'intervention personnelle de M. J.M.C dans le développement des affaires de la société dont il est associé est un fait qui ne doit comporter aucune responsabilité personnelle de M. J.M.C et, a demandé dans cette phase d'appellation de pratiquer un complément de preuve qui puisse démontrer qu'effectivement la société F, SL et F.I.A., SL sont la même personne morale, ayant subi un changement de nom par le passé. Par arrêté du 19 octobre 2010, cette Salle civile n'a pas donné cours à cette prétention. La part qui recourt ajoute que si M. J.M.C. est condamné solidairement avec la société F.I.A., SL à payer, nous serons entrain de déformer le concept de la structure sociétaire et de la responsabilité limitée des dettes que celle-ci peut entraîner, qui est limitée spécifiquement aux biens de la société et non à ceux de ses associés et/ou directeurs qui la composent. Sur le fond, cette partie se limite à réitérer les arguments déjà développés dans la réponse à la demande de première instance.

II.- Au mois de juin de 2001, M. A.F.S. a été embauché comme menuisier pour le compte de la société F, SL, qui en 2002 a changé sa dénomination sociale passant à F.I.A., SL. Par le biais d'une lettre du 13 juillet 2009, M. A.F.S. a informé l'employeur de sa décision de résoudre unilatéralement le contrat de travail en vigueur en exposant

que : "le motif de cette décision a son origine dans la réitération des manquements à la législation du travail que j'ai subit pendant les derniers mois. En effet, comme vous savez et je vous ai indiqué à maintes reprises, ça fait deux mois que je ne perçois pas mon salaire. De plus, les salaires des mois antérieurs m'ont été payés avec plus d'un mois de retard, le tout sans aucune justification raisonnable ..."

III.- En phase d'appellation les défendeurs avancent à nouveau l'exception du manque de légitimation passive de M. J.M.C.

Il est vrai que les sociétés à responsabilité limitée constituent une personne morale différente de la personne de ses associés qui ne répondent pas personnellement des dettes de la société. Toutefois, le contrat de société est celui par lequel au moins deux personnes s'obligent à mettre en commun les biens, services ou les deux choses afin d'obtenir un bénéfice, de manière que quand il n'y a qu'un seul associé on ne peut pas parler de société. Dans ce cas, vus els documents du dossier, M. J.M.C. a acquis toutes les participations de la société F, SL et est resté le seul associé de cette société ainsi que de la société F.I.A., SL qui l'a remplacé jusqu'à la résiliation du contrat de travail. C'est pourquoi on ne peut pas considérer qu'il y ait une séparation des patrimoines de la société F.I.A, SL et de M. J.M.C. puisque ce dernier a exploité personnellement le commerce F.I.A., SL sous l'apparence d'une société fictive afin d'éviter d'être responsable de ses dettes. Cette situation est encore plus évidente quand l'on tient en compte que le salaire de M. J.M.C était payé non pas par le biais du compte bancaire de la société F.I.A, SL mais depuis le compte personnel de M. J.M.C. Par conséquent, étant M. J.M.C. le véritable patron de M. A.F.S. dans le cadre de la relation de travail existante entre les deux parties, il faut confirmer le non recevoir de cette exception de manque de légitimation passive formulée par les défendeurs.

IV.- Quant au fonds du litige, l'article 97 du Code des relations de travail prévoit que " la personne travailleuse peut résoudre unilatéralement et sans préavis le contrat, quelque soit sa modalité dans les cas suivants ... c) le manque ou les retards injustifiés et réitérés dans le paiement du salaire ...". Le manque ou les retards réitérés dans le paiement du salaire n'ont pas été niés par les parties qui ont interjetés appel. Le paiement ponctuel du salaire constitue, d'une part, l'obligation essentielle de laquelle l'employeur ne peut se défaire d'aucune façon, et d'autre part le commandement de la législation sociale qui est irrenonçable aussi bien pour les travailleurs comme pour les employeurs. C'est pourquoi, le défendeur ne peut pas s'excuser du respect de son obligation impérative sous prétexte qu'il y a eu un accord entre les parties, lequel en plus n'a pas été prouvé.

V.- En conséquence, il faut confirmer la décision objet d'appel et condamner la partie qui a interjeté appel au paiement des frais et dépens de la deuxième instance en vertu du principe d'échéance.

Vue la législation en vigueur et les us et coutumes applicables à ce cas,

La Salle Civile du Très Illustre Tribunal Supérieur de Justice d'Andorre,

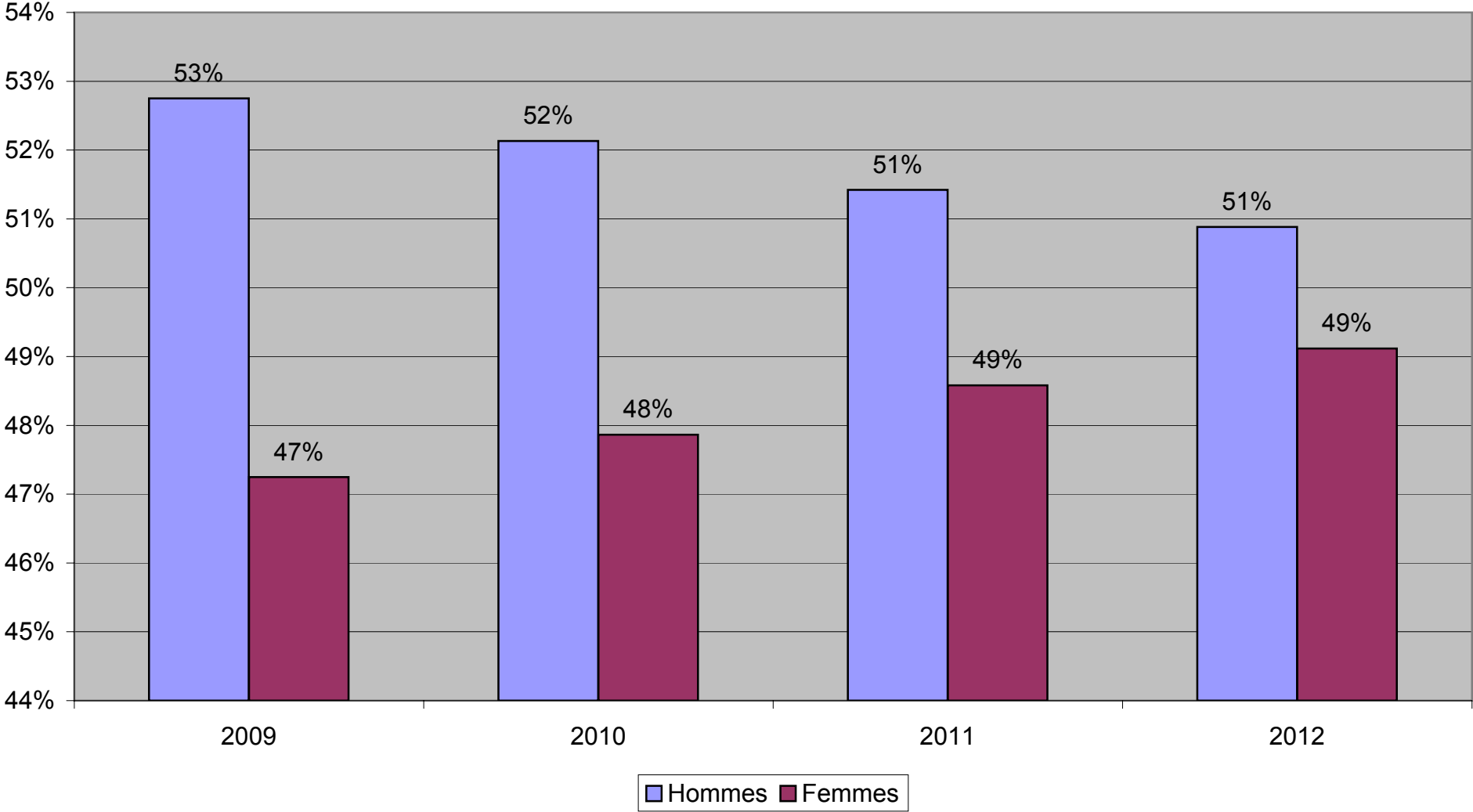
### DÉCIDE

Ne pas estimer le recours d'appellation de M. J.M.C et de la société F.I.A, SL;  
Confirmer le jugement de l'Hble. Tribunal de Batlles (première instance) du 20 mai 2010 dans tous ses points, avec l'imposition des frais et dépens de la deuxième instance à la partie qui a interjeté appel.

Ainsi par cette décision, laquelle nous transmettrons à l'Hble. Président de la Batllia (1ère instance), pour sa connaissance et aux effets opportuns, jugeant définitivement, nous prononçons, ordonnons et signons.



### Répartition des salariés par genre



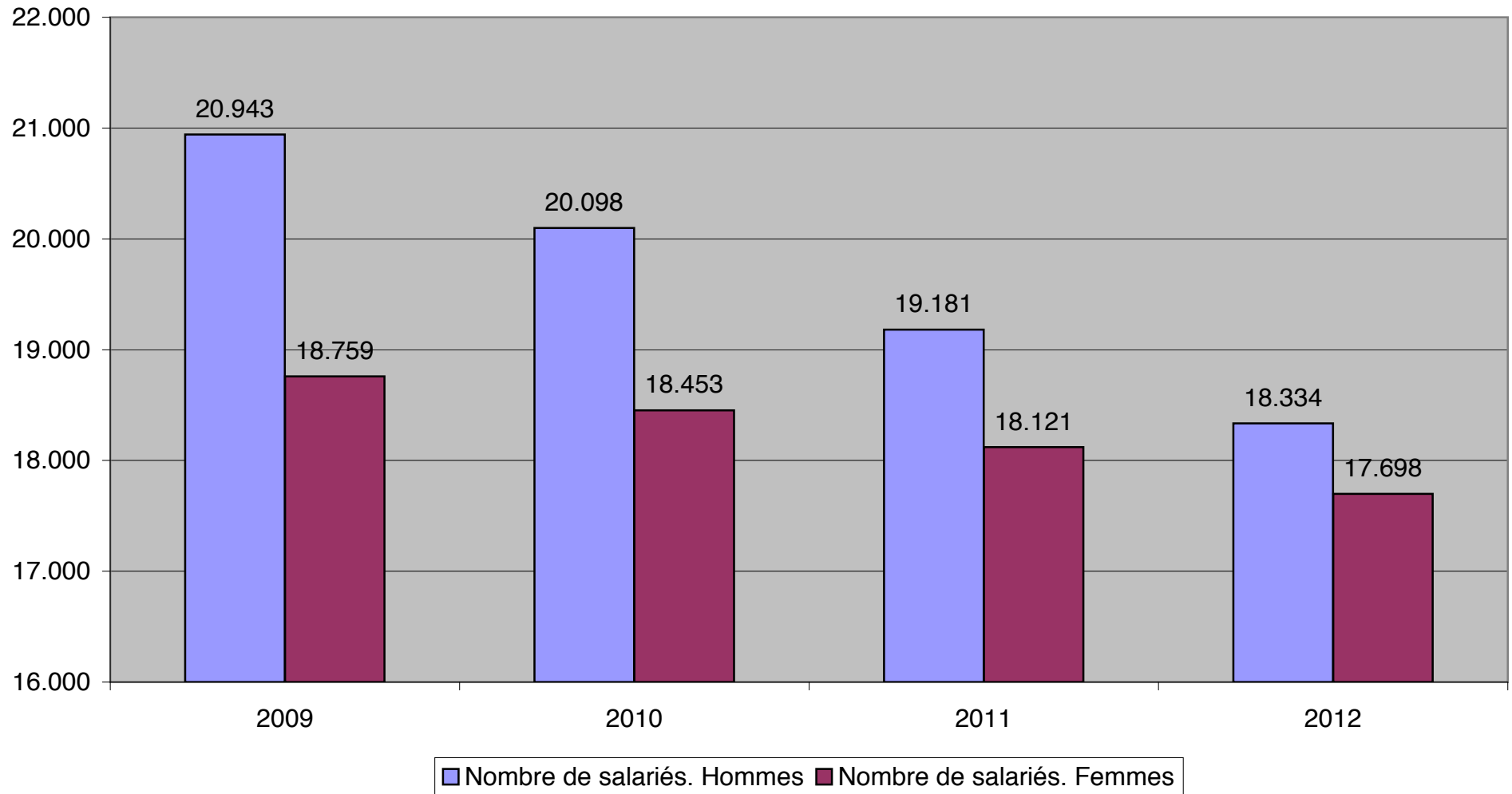
**Salaires moyen par genre, variation annuelle et totale, et inégalité du salaire entre genres**

	2009	2010	2011	2012
Salaires moyens. Hommes	2.262,54	2.269,68	2.296,37	2.273,47
Salaires moyens. Femmes	1.671,51	1.696,39	1.716,88	1.723,18
Salaires moyens. Total	1.983,28	1.995,27	2.014,90	2.003,14
<i>Variation annuelle</i>	2%	0%	1%	-1%
	3%	1%	1%	0%
	2%	1%	1%	-1%
<i>Inégalité salariale</i>				
Hommes	35%	34%	34%	32%
Femmes	-26%	-25%	-25%	-24%

Source: Ministère des Finances et de la Fonction Publique; Département des Statistiques. Caisse andc

orrane de sécurité sociale (CASS)

## Nombre de salariés par genre



## Salariés par genre et activité économique

	2009	2010	2011	2012
Nombre de salariés A- Agriculture, élevage de bétail, chasse et foresterie. Hommes	96	95	99	108
Nombre de salariés B- Pêche. Hommes	0	0	0	0
Nombre de salariés C- Industries extractives. Hommes	2	1	1	1
Nombre de salariés D- Industries manufacturières. Hommes	1.154	1.121	1.042	950
Nombre de salariés E- Production et distribution d'énergie électrique,gaz et eau. Hommes	116	120	123	120
Nombre de salariés F- Construction. Hommes	4.751	4.047	3.455	2.910
Nombre de salariés G- Commerce et réparation de véhicules à moteur. Hommes	4.893	4.745	4.541	4.383
Nombre de salariés H- Hôtellerie. Hommes	2.350	2.405	2.417	2.390
Nombre de salariés I- Transport et communications. Hommes	795	771	752	726
Nombre de salariés J- Système financier. Hommes	898	892	899	917
Nombre de salariés K- Activités immobilières et services entrepreneuriaux. Hommes	1.981	1.958	1.909	1.867
Nombre de salariés L- Administration publique et sécurité sociale. Hommes	2.007	2.016	2.020	2.030
Nombre de salariés M- Education. Hommes	154	143	138	144
Nombre de salariés N- Activités sanitaires et vétérinaires, services sociaux. Hommes	352	364	354	351
Nombre de salariés O- Autres activités sociales et services à la personne. Hommes	1.251	1.273	1.282	1.291
Nombre de salariés P- Personnel domestique travaillant chez des employeurs privés. Hommes	107	110	110	105
Nombre de salariés Q- Organismes extraterritoriaux. Hommes	9	9	8	8
Nombre de salariés T- Travaux domestiques pour la communauté. Hommes	27	29	31	34
Nombre de salariées A- Agriculture, élevage de bétail, chasse et foresterie. Femmes	52	53	56	59
Nombre de salariées B- Pêche. Femmes	0	0	0	0
Nombre de salariées C- Industries extractives. Femmes	2	1	1	1
Nombre de salariées D- Industries manufacturières. Femmes	558	543	526	510
Nombre de salariées E- Production et distribution d'énergie électrique,gaz et eau. Femmes	36	39	43	44
Nombre de salariées F-Construction. Femmes	494	445	399	347
Nombre de salariées G- Commerce et réparation de véhicules à moteur. Femmes	5.162	4.987	4.840	4.660
Nombre de salariées H- Hôtellerie. Femmes	2.587	2.458	2.351	2.277
Nombre de salariées I- Transport et communications. Femmes	399	382	370	359
Nombre de salariées J- Système financier. Femmes	771	770	779	795
Nombre de salariées K- Activités immobilières et services entrepreneuriaux. Femmes	2.080	2.120	2.118	2.064
Nombre de salariées L- Administration publique et sécurité sociale. Femmes	2.312	2.339	2.316	2.306
Nombre de salariées M- Education. Femmes	426	420	419	402
Nombre de salariées N- Activités sanitaires et vétérinaires, services sociaux. Femmes	1.254	1.305	1.340	1.341
Nombre de salariées O- Autres activités sociales et services à la personne. Femmes	1.135	1.125	1.114	1.115
Nombre de salariées P- Personnel domestique travaillant chez des employeurs privés. Femmes	1.287	1.259	1.245	1.223
Nombre de salariées Q- Organismes extraterritoriaux. Femmes	15	18	18	14
Nombre de salariées T- Travaux domestiques pour la communauté. Femmes	191	190	185	182

Sources: Ministère des Finances et de la Fonction Publique; Département des Statistiques. Sécurité Sociale (CASS)

## Salaires moyen par genre et activité économique

	2009	2010	2011	2012
Salaires moyens A- Agriculture, élevage de bétail, chasse et foresterie. Hommes	1.567 €	1.614 €	1.601 €	1.521 €
Salaires moyens B- Pêche. Hommes	0 €	0 €	0 €	0 €
Salaires moyens C- Industries extractives. Hommes	2.856 €	2.521 €	2.209 €	2.583 €
Salaires moyens D- Industries manufacturières. Hommes	2.256 €	2.222 €	2.222 €	2.214 €
Salaires moyens E- Production et distribution d'énergie électrique,gaz et eau. Hommes	3.554 €	3.495 €	3.523 €	3.444 €
Salaires moyens F- Construction. Hommes	2.048 €	2.037 €	2.046 €	2.022 €
Salaires moyens G- Commerce et réparation de véhicules à moteur. Hommes	1.965 €	1.971 €	1.966 €	1.955 €
Salaires moyens H- Hôtellerie. Hommes	1.674 €	1.658 €	1.645 €	1.598 €
Salaires moyens I- Transport et communications. Hommes	2.349 €	2.420 €	2.440 €	2.330 €
Salaires moyens J- Système financier. Hommes	5.425 €	5.552 €	5.948 €	5.834 €
Salaires moyens K- Activités immobilières et services entrepreneuriaux. Hommes	2.268 €	2.238 €	2.241 €	2.213 €
Salaires moyens L- Administration publique et sécurité sociale. Hommes	2.712 €	2.736 €	2.742 €	2.652 €
Salaires moyens M- Education. Hommes	2.438 €	2.496 €	2.523 €	2.411 €
Salaires moyens N- Activités sanitaires et vétérinaires, services sociaux. Hommes	3.428 €	3.380 €	3.492 €	3.275 €
Salaires moyens O- Autres activités sociales et services à la personne. Hommes	1.994 €	1.973 €	1.909 €	1.945 €
Salaires moyens P- Personnel domestique travaillant chez des employeurs privés. Hommes	1.598 €	1.631 €	1.505 €	1.501 €
Salaires moyens Q- Organismes extraterritoriaux. Hommes	3.157 €	3.260 €	3.433 €	3.673 €
Salaires moyens T- Travaux domestiques pour la communauté. Hommes	1.628 €	1.591 €	1.595 €	1.612 €
Salaires moyens A- Agriculture, élevage de bétail, chasse et foresterie. Femmes	1.306 €	1.330 €	1.323 €	1.303 €
Salaires moyens B- Pêche. Femmes	0 €	0 €	0 €	0 €
Salaires moyens C- Industries extractives. Femmes	2.396 €	3.545 €	1.546 €	1.827 €
Salaires moyens D- Industries manufacturières. Femmes	1.605 €	1.601 €	1.631 €	1.655 €
Salaires moyens E- Production et distribution d'énergie électrique,gaz et eau. Femmes	2.258 €	2.348 €	2.225 €	2.190 €
Salaires moyens F- Construction. Femmes	1.550 €	1.574 €	1.588 €	1.627 €
Salaires moyens G- Commerce et réparation de véhicules à moteur. Femmes	1.474 €	1.488 €	1.496 €	1.494 €
Salaires moyens H- Hôtellerie. Femmes	1.381 €	1.385 €	1.381 €	1.367 €
Salaires moyens I- Transport et communications. Femmes	1.856 €	1.891 €	1.950 €	1.998 €
Salaires moyens J- Système financier. Femmes	2.909 €	3.009 €	3.130 €	3.109 €
Salaires moyens K- Activités immobilières et services entrepreneuriaux. Femmes	1.524 €	1.538 €	1.553 €	1.552 €
Salaires moyens L- Administration publique et sécurité sociale. Femmes	2.254 €	2.284 €	2.324 €	2.323 €
Salaires moyens M- Education. Femmes	1.998 €	2.030 €	2.030 €	2.069 €
Salaires moyens N- Activités sanitaires et vétérinaires, services sociaux. Femmes	2.148 €	2.143 €	2.159 €	2.159 €
Salaires moyens O- Autres activités sociales et services à la personne. Femmes	1.445 €	1.461 €	1.425 €	1.451 €
Salaires moyens P- Personnel domestique travaillant chez des employeurs privés. Femmes	1.203 €	1.235 €	1.248 €	1.232 €
Salaires moyens Q- Organismes extraterritoriaux. Femmes	2.145 €	1.946 €	1.935 €	2.071 €
Salaires moyens T- Travaux domestiques pour la communauté. Femmes	1.224 €	1.232 €	1.251 €	1.290 €

Sources: Ministère des Finances et de la Fonction Publique; Département des Statistiques. Sécurité Sociale (CASS)

**Tableau de distribution des salaires par genre. En euros par mois. Année 2012**

	Pourcentage	Total	Femmes	Hommes
<500		0,5%	0,9%	0,0%
[500, 1000)		11,6%	16,0%	6,9%
[1000, 1250)		25,8%	32,7%	18,4%
[1250, 1500)		15,9%	16,5%	15,3%
[1500, 1750)		14,1%	9,9%	18,6%
[1750, 2000)		9,4%	6,8%	12,1%
[2000, 2500)		11,1%	8,3%	14,1%
[2500, 3000)		4,6%	3,7%	5,5%
[3000, 8000)		6,8%	5,1%	8,6%
>=8000		0,3%	0,0%	0,6%

Source: Ministère des Finances et de la Fonction Publique.  
Département des statistiques. Enquête sur les forces de  
travail.

**TRADUCTION NON OFFICIELLE**

**BATLLIA <TRIBUNAL PÉNAL> D'ANDORRE**  
SECTION CIVILE

**-S E N T E N C E-**

Dans la ville d'Andorre la Vieille, le vingt-neuf mai deux mille six.

Jaume TOR PORTA, Batlle <juge> de la Principauté d'Andorre.

Tribunal Unipersonnel, Section Civile.

En vue des présents interlocutoires judiciaires du jugement numéro B-0562-1/2004, traités via la procédure établie par le Décret sur les contentieux de travail daté du 9 mars 1974, suivie par les parties, respectivement la demanderesse et le défendeur :

**Cristina Maria XXX XXX**

**C/**

**XXX, S.A.**

**ATTENDU.-** Que, via demande datée du 10 mars 2004, Mme Teresa XXX, avouée de Mme Cristina Maria XXX XXX, a formulé une demande pour une réclamation de quantité contre la société XXX, S.A., exposant essentiellement :

1.- Que la relation de travail entre les parties a commencé le 20 novembre 1999.

2.- Que sa cliente a été engagée en qualité d'aide de cuisine du XXX avec un salaire initial de 135 000 pesetas qui a augmenté jusqu'à atteindre 1 307 €, montant qu'elle recevait au moment où elle a décidé de résilier unilatéralement son contrat de travail sous le couvert de l'article 75 de la Loi sur le Contrat de Travail.

3.- Que la relation de travail entre les parties s'était déroulée sans problème jusqu'au retour de vacances de sa cliente au mois de juillet 2003, moment où, devant reprendre le travail, elle est tombée malade, son médecin de famille lui ayant prescrit un arrêt maladie de 7 jours, plus concrètement du 29 juillet au 4 août 2003.



**BATLLIA <TRIBUNAL PÉNAL> D'ANDORRE**  
**SECTION CIVILE**

4.- Que, ce même 29 juillet, Mme XXX a apporté la feuille d'arrêt maladie à son lieu de travail où un collègue l'a informée que, selon les indications du chef cuisinier (M. XXX), elle était licenciée de l'entreprise à partir du 30 juillet 2003, jour où elle devait reprendre le travail.

5.- Que sa cliente s'est toutefois rendue aux bureaux de la société demandée le 1er août 2003 afin de recevoir des explications sur les déclarations qui lui ont été faites le 29 juillet, mais personne dans ces bureaux ne connaissait sa situation de licenciement.

6.- Que, le 4 août 2003, Mme XXX a repris le travail, mais lorsqu'elle s'apprêtait à exercer ses fonctions, le chef cuisinier du restaurant l'a informée qu'elle était licenciée depuis le 30 juillet et que, par conséquent, elle devait abandonner la cuisine puisqu'elle n'y travaillait plus. Que ces déclarations ont été confirmées verbalement par M. Àngel XXX, responsable du personnel de cuisine et du restaurant de XXX, lui indiquant qu'elle devait se rendre le jour suivant, le 5 août, aux bureaux de la société demandée afin de signer les documents de solde de tout compte de la relation de travail, conjointement avec une autre collègue de travail se trouvant dans la même situation (Mme María Rosa XXX).

7.- Que, le 5 août, sa cliente, ainsi que Mme XXX, se sont rendues aux bureaux de la société demandée ; toutefois M. XXX ne leur a remis aucun document de solde de tout compte, ni aucune lettre de licenciement, mais leur a proposé d'arrêter de travailler à XXX pour travailler à l'Hôtel Màgic ou à l'Hôtel XXX, en maintenant l'ancienneté qu'elles avaient dans l'entreprise, mais avec les nouvelles conditions de travail convenues entre les responsables des établissements cités et les intéressées. Que, ayant vérifié que les nouvelles conditions de travail proposées par les établissements mentionnés ci-dessus, modifiaient substantiellement celles dont elle jouissait, Mme XXX a rejeté l'offre qui lui avait été effectuée, en informant M. XXX le 6 août 2003.

7.- Que, suite à cela, M. XXX l'a à nouveau informée qu'elle était licenciée, l'invitant à revenir le 7 août aux bureaux de la société demandée afin de signer le document de solde de tout compte, lui indiquant que l'entreprise la dispensait de travailler pendant la durée de préavis.

8.- Que, le 7 août 2003, alors que sa cliente se trouvait à nouveau dans les bureaux de la société XXX, S.A., les employés de celle-ci l'ont à nouveau informée qu'ils n'avaient pas reçu l'ordre de préparer son solde de tout compte, raison pour laquelle Mme XXX s'est mise en contact par téléphone avec M. XXX qui l'a invitée à revenir le jour suivant.

**BATLLIA <TRIBUNAL PÉNAL> D'ANDORRE**  
**SECTION CIVILE**

9.- Que la même situation s'est présentée le 8 août, mais que, toutefois, ce jour-là, sa cliente a rencontré dans les bureaux cités M. Paco, employé de confiance du gérant du Bingo Cristall (M. Marc XXX), qui lui a indiqué qu'elle n'avait pas été renvoyée, lui expliquant qu'il s'agissait d'une erreur et que, après s'être reposée les 9 et 10 août (qui correspondaient au week-end), elle devait reprendre le travail, tout en demandant à la secrétaire qui avait préparé la lettre de licenciement de déchirer cette dernière.

10.- Que, le 11 août 2003, Mme XXX, selon les instructions qui lui avaient été données, s'est rendue à nouveau à son lieu de travail, toutefois M. VICENTE (chef cuisinier) lui a communiqué à nouveau, de façon expresse et sans aucune considération, qu'il ne voulait pas la voir dans la cuisine et qu'elle devait la quitter immédiatement, réclamant la présence de M. XXX, qui, après avoir fait sortir sa cliente de la cuisine et l'avoir conduite dans le réfectoire des employés, lui a fait savoir que, si elle décidait de rester travailler pour le compte de la société demandée, aucune activité ne lui serait confiée et qu'elle devrait rester pendant toute la journée de travail dans ce réfectoire des employés, lui signalant toutefois que, passé un certain temps, un nouveau travail lui serait assigné consistant à nettoyer les toilettes.

11.- Que, après que sa cliente a passé deux jours isolée dans le réfectoire des employés, elle a reçu la visite du gérant de la Salle de jeux, M. XXX, accompagné de M. Paco, qui ont essayé de la convaincre d'accepter de résilier son contrat à l'amiable en échange d'une indemnisation de 1 200 € au maximum, en tant que solde de tout compte, ou bien de continuer dans l'entreprise dans les conditions qui lui avaient été décrites par M. XXX.

12.- Que Mme XXX a refusé l'accord qui lui avait été proposé, ce qui a immédiatement donné lieu à une relation abusive de violence psychologique de la part de la société demandée, situation qui s'est prolongée jusqu'au 16 février 2004 (jour où sa cliente a résilié son contrat de travail), étant restée pendant toute cette période enfermée pendant huit heures par jour dans un lieu sans ventilation ni lumière naturelle, sans avoir aucun type d'occupation, et sans pouvoir profiter de la compagnie de ses collègues de travail. Que ces circonstances ont entraîné que Mme XXX souffre d'une maladie anxio-dépressive, et qu'elle ait même reçu la prescription d'un arrêt maladie du 8 au 22 janvier 2004, alors qu'elle n'avait jamais souffert dans le passé aucun de ces symptômes, ni n'est encline à la dépression.

**BATLLIA <TRIBUNAL PÉNAL> D'ANDORRE**  
**SECTION CIVILE**

13.- Qu'elle réclame, par conséquent, la quantité globale de 38 980,21 €, qui se détaille de la façon suivante :

<b>Objet</b>	<b>Montant</b>
Païement des jours de vacances non pris et non rémunérés correspondant à la période comprise entre le 20 novembre 1999 et le 31 décembre 2002 – 18 jours)	873,77 €
Païement de la partie proportionnelle des vacances de 2004	121,34 €
Païement des jours travaillés du mois de février 2004 et non payés	776,56 €
Païement des jours fériés rémunérés et non récupérable (1 et 6 janvier, 3 mars, 14 mars, 18 et 21 avril, 1er mai, 8 mai, 9 juin, 15 août, 8 septembre, 1er novembre, 8 et 25 décembre 2003)	728,04 €
Indemnisation pour désistement justifié du contrat de travail (art. 75 de la Loi sur le Contrat de Travail)	6 674,64 €
Indemnisation pour préjudice moral	30 000 €
<b>TOTAL</b>	<b>30 980,21 €</b>

Et après avoir allégué les fondements de droit qu'elle considérait applicables au cas, elle a prié qu'une Sentence soit prononcée condamnant la société demandée à verser à sa cliente la quantité de 38 980,21 €, avec les intérêts légaux produits par ce montant depuis la date de la réponse à la demande, ainsi que la totalité des frais judiciaires et extrajudiciaires du présent litige, y compris les honoraires d'avocat et de procureur de cette partie.

**ATTENDU.-** Que, lors de l'Audience datée du 5 avril 2004, s'est tenu sans accord l'Acte de conciliation et Mme Teresa XXX XXX, avouée de la société XXX, S.A., a répondu à la demande en s'opposant à celle-ci, exposant essentiellement :

1.- Que le seul point exact que contenait la demande est celui concernant la date de début de la relation de travail du dossier, et que le 16 février 2004, Mme XXX a résilié volontairement et unilatéralement son contrat de travail.

**BATLLIA <TRIBUNAL PÉNAL> D'ANDORRE**  
**SECTION CIVILE**

2.- Que, lors de la résolution du contrat de travail des interlocutoires judiciaires, le salaire de Mme PIMENTA n'était pas de 1 307 € comme celle-ci l'allègue, mais de 1 107 € comme l'indique l'extrait de points d'ancienneté qu'elle a apporté.

3.- Que la demanderesse n'accrédite à aucun moment les faits qu'elle allègue.

4.- Que, par ailleurs, le point de vue de l'agent est absurde puisque le fait que son client ait maintenu pendant plus de six mois Mme XXX en tant qu'employée, sans qu'elle n'ait à réaliser aucun type d'occupation et en recevant en contrepartie la quantité mensuelle de 1 107 €, n'a aucun sens puisque sa cliente aurait pu procéder au licenciement de l'agent pendant le mois d'août 2003, moment où soi-disant elle n'a plus reçu de travail, conformément à l'article 8 des lois du travail alors en vigueur, en n'ayant qu'à lui donner un préavis de 3 mois qui correspondrait à un montant de 3 321 €, quantité très inférieure aux 6 642 € perçus par l'agent pendant toute cette période.

5.- Que, le 19 février 2004, sa cliente a consigné judiciairement la quantité de 1 343,02 € à titre de solde de tout compte de la relation de travail.

Et après avoir allégué les fondements de droit qu'elle considérait applicables au cas, elle a prié qu'une Sentence soit prononcée déboutant la demande, et condamnant l'agent au paiement de la totalité des dépens de l'instance, y compris ceux découlant de l'intervention d'avocat et de procureur, en raison de sa témérité et mauvaise foi évidentes.

**ATTENDU.-** Que, une fois le jugement d'interprétation ouvert, le 26 avril 2004, toutes les preuves apportées par les parties ont été examinées.

**ATTENDU.-** Que, le 6 mars 2006, les parties ont formulé un écrit de conclusions où elles maintiennent leurs prétentions respectives.

**ATTENDU.-** Que, par Arrêt daté du 24 avril 2006, et jusqu'à plus ample informé, il était convenu de requérir aux deux parties plaidantes d'apporter au dossier, dans un délai de huit (8) jours, une copie de la lettre de désistement de Mme XXX.

Que la requête indiquée a été dûment satisfaite par les parties et figure donc dans le dossier.

**BATLLIA <TRIBUNAL PÉNAL> D'ANDORRE**  
**SECTION CIVILE**

**ATTENDU.-** Que, le 22 mai 2006, les parties ont formulé des conclusions complémentaires où elles maintiennent leurs prétentions initiales.

**I CONSIDÉRANT.-** Que l'objet du présent contentieux du travail est la prétention de l'agent d'une quantité globale de 38 980,21 € pour les points signalés dans le premier Attendu, plus les intérêts au type légal échus pour la quantité indiquée à partir de la date de réponse à la demande et jusqu'au jour du paiement de la dette, ainsi que le paiement de la totalité des dépens de l'instance, avec inclusion expresse des honoraires d'avocat et de procureur ; et la prétention de la partie défenderesse le déboutement de la demande, condamnant par conséquent l'agent au paiement des dépens de l'instance, y compris ceux découlant de l'intervention d'avocat et de procureur.

**II CONSIDÉRANT.-** Que, pour une analyse appropriée des questions soumises à examen de ce Tribunal Unipersonnel, il semble opportun de distinguer dans la présente Résolution les questions relatives à la réclamation effectuée à titre de solde de tout compte, de celle liée à l'indemnisation réclamée sous le couvert des dispositions de l'article 75 de la Loi en vigueur sur le Contrat de travail et, finalement, de l'indemnisation réclamée à titre de préjudice moral.

**III CONSIDÉRANT.-** Que, à titre de solde de tout compte, la demanderesse réclame la quantité globale de 2 499,71 €, à titre de vacances non prises et non rémunérées, de paiement de la partie proportionnelle des vacances de 2004, de paiement des jours de février travaillés et non payés et de paiement des jours fériés non rétribués et non récupérables.

Que, en opposition aux demandes effectuées par l'agent pour les concepts et quantités qui se trouvent consignés sur la feuille de solde de tout compte de la relation de travail (folio 35) effectuée par la société demanderesse antérieurement à la date de début de la présente procédure (plus concrètement, le 19 février 2004), il a été conclu que les parties sont en désaccord uniquement sur les réclamations concernant le paiement des vacances non prises correspondant à la période allant du 20 novembre 1999 au 31 décembre 2002, puisque l'agent réclame la quantité de 873,77 € (ce qui correspondrait à 18 jours à prendre), alors que la société défenderesse indique que rien ne serait dû pour le concept mentionné, ces vacances ayant déjà été prises par Mme XXX XXX, ainsi que la réclamation effectuée à titre de paiement des jours travaillés au cours du mois de février où l'agent réclame la quantité de 776,56 € (ce qui correspondrait à 16 jours travaillés) et la demandée n'a déposé que la quantité de 479,76 € ce qui, comme l'indique le document mentionné de solde de tout compte, correspondrait à 13 jours de travail.

**BATLLIA <TRIBUNAL PÉNAL> D'ANDORRE**  
**SECTION CIVILE**

Par conséquent, la société demandée ayant déposé à la disposition de l'agent, et pour les concepts autres que ceux qui viennent d'être énumérés et pour lesquels il existe des désaccords, des quantités identiques et y compris supérieures, la réclamation effectuée par l'agent concernant celles-ci ne devra pas être examinée.

Que, en ce qui concerne la réclamation effectuée sous la mention « paiement de jours de vacances non pris et non rémunérés » demandant le paiement de 18 jours de vacances pour la période comprise entre le 20 novembre 1999 et le 31 décembre 2002 (dont le montant est de 873,77 €), il convient de signaler que l'examen réalisé accrédite que, pendant la période allant du mois de novembre 1999 à novembre 2000, la demanderesse a signé tous les mois les bulletins de salaire correspondants à titre d'acceptation et, si l'on observe ceux correspondant aux mois de juillet (folio 128) et de novembre (folio 132), il est conclu que la demanderesse a perçu la quantité globale de 135 000 pesetas (quantité qui équivaldrait à une mensualité de salaire) à titre de vacances, point qui laisse penser que celles-ci ont été dûment réalisées par la demanderesse et satisfaites par la société. La même conclusion doit être faite pour la période allant du mois de novembre 2000 au mois de novembre 2001, puisque les bulletins de salaire correspondants dûment signés et, par conséquent, approuvés par Mme XXX figurent dans le dossier, et qui permettent de déduire qu'aux mois de décembre (folio 133), juillet (folio 140) et août (folio 141), la demanderesse a perçu la quantité de 109 995 pesetas à titre de vacances. Que, s'il est vrai que pour la période indiquée la demanderesse n'a pas perçu à titre de vacances la quantité équivalente à une mensualité de salaire, il ne peut être écarté que, si l'on examine la période comprise entre le mois de novembre 2001 et le mois de décembre 2002, au mois de février (folio 147) Mme XXX a perçu la quantité de 174,28 € à titre de vacances. Qu'elle a également joui de vacances pendant tout le mois de juillet, celles-ci ayant été satisfaites par la société demandée (se reporter aux folios 154 à 156), et qu'au mois d'août elle a joui de 15 jours de vacances supplémentaires également rémunérés par la société (folios 159 à 161). Que, par conséquent, il faut considérer que la demanderesse a joui de surcroît des jours de vacances rémunérés qui lui correspondaient pour la période indiquée, la demande effectuée pour ce concept devant par conséquent être déboutée.

**BATLLIA <TRIBUNAL PÉNAL> D'ANDORRE**  
**SECTION CIVILE**

Quant à la quantité réclamée à titre de salaire, correspondant au mois de février 2004, il convient de signaler que le demandeur est confondu en prétendant avoir travaillé un total de 16 jours, étant donné que l'examen de toute la documentation figurant dans le dossier et, principalement, de la lettre de solde de tout compte du contrat de travail de l'employée (folios 198 à 201) datée du 12 février et reçue par la société demandée le 13 février (folio 20) ; tous ces points mis en relation avec la date qui figure dans le document de solde de tout compte effectué par la société XXX, S.A. (folio 35) où apparaît comme date de fin de contrat de Mme XXX le 13 février, conduisent à la conclusion nécessaire que la relation de travail s'est achevée le jour indiqué et non le 16 février, et que, par conséquent, la demanderesse ne pourra réclamer que le salaire correspondant aux 13 jours indiqués.

De cette façon, et conformément aux dispositions de l'article 59 de la Loi sur le Contrat de Travail, et plus concrètement à la formule qu'il contient pour le calcul du salaire, (((Salaire mensuel X 12 mois) / 52 semaines) / 40 heures) X 8 heures par jour X 13 jours, et, puisque le salaire mensuel de la demanderesse était de 1 107,13 € bruts, conformément à l'extrait de points d'ancienneté que celle-ci apporte (folios 13 et 14) et avec les bulletins de salaire correspondant à la dernière période travaillée (folios 175 à 178 où il est clairement observé que la demanderesse percevait un salaire net de 1 051,77 €, qui correspond exactement au salaire brut indiqué ci-avant moins la cotisation à la Sécurité Sociale), il correspondra à la demanderesse, pour le concept mentionné, la quantité de  $1\ 107,13 \times 12 / 52 / 40 \times 8 \times 13 = 664,28$  €.

Que, toutefois, la représentation procédurale de la société demandée ayant consigné la quantité de 479,76 €, celle-ci ne devra verser que la quantité de 184,52 €.

**IV CONSIDÉRANT.**- Que, en ce qui concerne la réclamation effectuée sous le couvert des dispositions de l'article 75 de la Loi en vigueur sur le Contrat de Travail, il convient de souligner que, malgré le fait que l'agent ne concrétise pas exactement sur quel paragraphe de l'article 75 elle base sa réclamation, le discours factuel qu'elle effectue permet de déduire sans aucun doute que celle-ci repose sur les dispositions du paragraphe 5, à savoir la grave violation du contrat de la part de la société.

Conformément à ce qui a été indiqué, il convient de souligner qu'il n'existe pas de controverse entre les parties en ce qui concerne la date de début de la relation de travail du dossier (le 20 novembre 1999) et la date où la demanderesse a renoncé volontairement à son travail (le 16 février 2004).

**BATLLIA <TRIBUNAL PÉNAL> D'ANDORRE**  
**SECTION CIVILE**

Néanmoins, la représentation procédurale de la société demandée s'oppose à la réclamation effectuée pour le concept mentionné, alléguant essentiellement que le désistement est survenu à l'initiative de Mme XXX XXX de façon totalement volontaire, n'étant par conséquent imputable à aucun comportement de la société.

Que l'examen réalisé dans la présente procédure indique que, le 6 février 2004 (folios 72 à 76), Mme Cristina Maria XXX XXX a dénoncé au Service d'Inspection du Travail les mêmes faits que ceux objet de la demande formulée dans la présente procédure. Que, lors du suivi de la demande formulée, les Inspecteurs du Service d'Inspection du Travail ont effectué une inspection à XXX, propriété de la société XXX, S.A., le 10 février 2004, rédigeant les Actes correspondants (folios 77 à 89 inclus). Que la lecture de ceux-ci permet de déduire que M. José Manuel XXX XXX (« TXEMA ») (folios 77 à 80) a indiqué qu'il travaillait en qualité de cuisinier dans le restaurant du dossier depuis le 1er juillet 2002, précisant qu'il connaissait Mme XXX XXX, qui travaillait en qualité d'aide de cuisine de cet établissement. Lorsqu'il lui a été demandé en quoi consistait concrètement le travail alors confié à la demanderesse, il a indiqué que celle-ci n'en avait alors aucun. Déclarant textuellement : « que depuis environ le début du mois d'août 2003, Mme XXX XXX avait été écartée du Service et, dès lors, était obligée de rester dans la salle qui sert de réfectoire au personnel et où elle devait passer sa journée de travail totalement inactive, à savoir qu'aucune tâche ne lui avait été confiée et qu'elle était isolée du reste du personnel de l'entreprise, à l'exception des moments où elle coïncidait avec ses collègues pendant les heures du dîner », et effectuant par la suite une narration des faits qui coïncide « grosso modo » avec celle réalisée par la demanderesse dans son écrit de demande. La même narration a été effectuée par M. Vicenç XXX XXX (folios 81 à 84), lorsqu'il lui a été demandé quelle était le travail exercé par la demanderesse. Il a déclaré textuellement : « que depuis environ le début du mois de juillet 2003, Mme XXX avait été écartée du service et, dès lors, était obligée de rester dans la salle qui sert de réfectoire au personnel de l'entreprise où elle devait passer sa journée de travail totalement inactive et isolée du reste du personnel, à l'exception des moments où elle coïncidait avec ses collègues à l'heure du dîner ». D'autres travailleurs, Carolina XXX XXX, Jordi XXX XXX et Núria XXX XXX, se sont prononcés dans le même sens (folios 86 à 89). De plus, il convient de souligner que lors de l'inspection effectuée par les inspecteurs du Service d'Inspection du Travail, ceux-ci ont pu constater que la demanderesse se trouvait dans la salle destinée au réfectoire du personnel, assise sur un banc en train de lire (folio 85 in fine).



**BATLLIA <TRIBUNAL PÉNAL> D'ANDORRE**  
**SECTION CIVILE**

Que les déclarations mentionnées contredisent le résultat de l'audition des témoins réalisée dans le cadre de la présente procédure, et au cours de laquelle M. XXX XXX lui-même (folio 68) niait ce qu'il avait reconnu expressément au cours de l'inspection décrite dans le paragraphe précédent. Toutefois, il convient d'accorder une crédibilité plus importante aux déclarations effectuées devant le Service d'Inspection du Travail, non seulement car celles-ci ont été effectuées à une date très antérieure à celle de l'audition des témoins et de la Déclaration de Jugement dans le cadre de la présente procédure, mais aussi car ces dernières ont été réalisées par des personnes ayant des postes de responsabilité dans le siège de la société XXX, S.A., alors que les premières ont été effectuées essentiellement par des travailleurs qui avaient une connaissance directe des faits.

Qu'une évaluation de l'audition mentionnée conduit à la conclusion que la société demandée, avec le comportement adopté envers la demanderesse, a enfreint les dispositions de l'article 54 de la Loi sur le Contrat de Travail en vigueur, selon lequel la société est obligée, entre autres mesures, à donner une occupation au travailleur dans les conditions, le lieu et la durée convenus (...). Que, par conséquent, Mme Cristina Maria XXX XXX, a renoncé de façon légitime à son poste de travail, en raison de la grave violation du contrat de la part de la société, ayant, par le biais de l'envoi de la lettre datée du 12 février 2006 et reçue par la société demandée le jour suivant (le 13), respecté globalement l'exigence formelle fixée par l'article 75 de la Loi, puisque celle-ci contient, outre de nombreuses réclamations, une brève exposition de la cause du désistement qui coïncide « grosso modo » avec la narration effectuée dans la présente demande judiciaire (voir folios 203 à 206, et plus concrètement le paragraphe intitulé « Énumération des infractions commises pas la société lorsque la relation de travail était en vigueur »).

Selon les dispositions de ce même article 75 de la Loi mentionnée : « l'existence de toute hypothèse parmi celles mentionnées, à savoir celles qui justifient le désistement du travailleur du contrat de travail, donne droit à celui-ci d'exiger l'indemnisation correspondant au licenciement injustifié, ainsi qu'aux autres indemnisations prévues dans la présente Loi (...) ». L'article 76, paragraphe 1 de la Loi sur les indemnisations correspondant au licenciement injustifié indique, entre autres, que dans les contrats à durée indéterminée, le travailleur a droit à une indemnisation non inférieure à un mois et demi de salaire par année de service prêté à l'entreprise.

**BATLLIA <TRIBUNAL PÉNAL> D'ANDORRE**  
**SECTION CIVILE**

Si le contenu de la disposition mentionnée est transposé à l'hypothèse actuellement analysée, il convient de signaler que le fait que la relation de travail de Mme XXX XXX pour le compte de la société XXX, S.A. ait commencé le 20 novembre 1999 n'est pas discuté par les parties, et, bien que les parties plaidantes conviennent dans leurs écrits d'allégation que la relation de travail a terminé le 16 février 2004 (se reporter à l'écrit de réponse, plus concrètement au premier fait, folio 28), il est en réalité accrédité dans le dossier, comme il a déjà été indiqué dans le Considérant précédent, que celle-ci a terminé le 13 février 2004. Aussi, la relation de travail du dossier a-t-elle duré un total de pratiquement 4 ans et 3 mois.

Que, en ce qui concerne le montant du salaire que percevait la demanderesse, il convient de souligner que, bien que celle-ci allègue qu'il s'élevait à la quantité de 1 307 € dans son écrit de demande, l'examen réalisé a démontré que celui-ci était en fait de 1 107,13 € bruts (extrait de points d'ancienneté de la Sécurité Sociale figurant dans les folios 13 et 14 et bulletins de salaire dans les folios 165 et suivants).

Par conséquent, l'indemnisation à percevoir par la demanderesse sous le couvert des dispositions de l'article 76.1 de la Loi sur le Contrat de Travail, s'élève à : (1 107,13 X 1,5) X 4 ans = **6 642,78 €**, auxquels devra être condamnée la société XXX, S.A.

**V CONSIDÉRANT.-** Que l'agent demande également la condamnation de la société défenderesse à satisfaire la quantité de 30 000 € à titre d'indemnisation pour préjudice moral. Il convient de souligner que la représentation procédurale de la société demandée ne discute à aucun moment l'argumentation et la réclamation effectuées par Mme XXX pour le concept mentionné.

Dans l'hypothèse des interlocutoires judiciaires et conformément à ce qui est exposé dans le Considérant précédent, les conditions dans lesquelles la société assigne une occupation de travail à la demanderesse au cours des derniers mois (plus concrètement depuis la fin du mois de juillet 2003), la maintenant totalement à l'écart du reste du personnel, devant rester toute la journée de travail dans une salle fermée et isolée, doivent être considérées comme des circonstances particulièrement vexatoires et dénigrantes pour l'employée.

Dans l'ensemble, il s'avère suffisamment accrédité dans le dossier que, du 8 janvier 2004 au 22 janvier 2004, le médecin de famille de Mme XXX lui a prescrit un arrêt maladie pour des motifs d'anxiété concomitants avec les horaires de travail qu'elle présentait (folio 100).

**BATLLIA <TRIBUNAL PÉNAL> D'ANDORRE**  
**SECTION CIVILE**

De la même façon, le Dr. Joan CABEZA, médecin psychiatre, dans le rapport daté du 30 juin 2005 (folios 105 à 107), après avoir eu un entretien avec la demanderesse, a déclaré textuellement : « elle présente des signes anxio-dépressifs en 2003, avec malaise général et manifestations psychosomatiques généralisées, pertes de mémoire, déficit ou perte de la capacité de concentration, désillusion, apathie, changements d'humeur, sensation d'insécurité et d'incertitude, difficultés pour réguler le rythme du sommeil, tristesse, labilité affective, peur de l'échec, sentiments d'auto-disqualification et perte de la confiance en soi. Tous les symptômes mentionnés sont liés aux disqualifications et manipulations constantes qui ont été commises envers sa personne pendant la période de travail qui a commencé en novembre 1999 et a terminé définitivement au mois de février 2004.

Ce processus de pressions constantes envers sa personne produit comme il a déjà été indiqué une augmentation lente et graduelle du stress jusqu'à la manifestation des maux dus à l'anxiété tant psychologique que somatique et des altérations de l'humeur avec des signes affectifs de type dépressif.

La relation cause-effet est évidente et les manifestations psychopathologiques sont déterminées par les symptômes déjà mentionnés au début du rapport.

La pression dans le milieu de travail a été lente, progressive et graduelle dans le temps, produisant un stress par contrainte continue jusqu'à ce que Mme Pimenta, bien qu'elle ait une personnalité saine, ait souffert un mal adaptatif et se soit décompensée n'ayant pas pu maintenir plus longtemps une attitude défensive au niveau psychologique. Dans ce sens, il convient de signaler qu'un des symptômes clés que produit le stress maintenu chez une personne harcelée jouissant d'une personnalité saine est la dépression réactive, à savoir, la dépression où le déclencheur trouve son origine dans un événement externe.

Cette dépression réactive dans le cas étudié s'est manifestée associée à tous les symptômes déjà mentionnés causés par l'anxiété.

L'évolution clinique de ce processus psychopathologique a été torpide, avec des fluctuations constantes et la persistance des souvenirs intrusifs et égodystoniques par rapport aux scènes vécues pendant la période de harcèlement.

À l'heure actuelle, le sujet verbalise les faits avec un sentiment de malaise et de gêne, éprouvant de l'inquiétude et de la préoccupation, et souffrant d'anxiété latente (SIC) ».

**BATLLIA <TRIBUNAL PÉNAL> D'ANDORRE**  
**SECTION CIVILE**

Il est par conséquent évident que la cause du malaise souffert par la demanderesse ne peut être autre que celle liée aux conditions dans lesquelles celle-ci a exercé ses fonctions dans le lieu de travail propriété de la société demandée, et que le préjudice que celle-ci a souffert devra être réparé.

Toutefois, malgré le fait que la demande ne se prononce pas à ce sujet, ce Tribunal Unipersonnel considère exorbitante la quantité réclamée par Mme PIMENTA pour le concept mentionné. En effet, et si on tient compte du salaire que celle-ci percevait avant son désistement du poste de travail (environ 1 107 €), la quantité de 30 000 € qu'elle réclame équivaudrait à environ 27 mois de salaire. Il paraît plus opportun d'établir une indemnisation équivalente à un an de travail, à savoir, la quantité de 13 285,56 €. En effet, on ne peut pas ignorer qu'il a été établi de façon jurisprudentielle (se reporter à la Sentence datée du 15 février 1996) que, dans l'hypothèse de pratique d'un licenciement dans des conditions humiliantes (plus concrètement, réalisé devant le reste du personnel, de tiers et avec l'intervention des Services de Police), une indemnisation équivalente à trois mois de salaire doit être versée. Dans l'hypothèse du dossier, les faits sont beaucoup plus graves et, malgré l'absence d'un licenciement, les mauvais traitements psychologiques soufferts par l'employée, conformément à toutes les preuves examinées au cours de la présente procédure, ont commencé au cours du mois de juillet 2003 et ont terminé au mois de février 2004, ce qui représente un total de sept mois, lui causant d'importantes séquelles psychopathologiques qui justifient la décision adoptée.

Que, par conséquent, il faudra estimer partiellement la demande, pour le concept mentionné, à la quantité de **13 285,56 €**.

**VI CONSIDÉRANT.-** Que, pour tous les motifs exposés, il faudra estimer partiellement la demande formulée et condamner la société XXX, S.A. à satisfaire à la demanderesse la quantité globale de **20 112,86 €** qui se détaille de la façon suivante :

- 184,52 € à titre de salaire du mois de février 2004.
- 6 642,78 € à titre d'indemnisation de l'article 76.1 de la Loi sur le Contrat de Travail (en application des dispositions de l'article 75).
- 13 285,56 € à titre d'indemnisation pour le préjudice moral.

Que, établie l'estimation partielle de la demande formulée, il faut augmenter les quantités indiquées avec les intérêts au type légal à partir de la date de bonne fin de la présente Résolution et jusqu'au jour de son paiement effectif et total.

**BATLLIA <TRIBUNAL PÉNAL> D'ANDORRE**  
SECTION CIVILE

**VII CONSIDÉRANT.-** Que, malgré l'estimation partielle de la demande, et suivant les critères admis de façon jurisprudentielle, il faudra condamner la société XXX, S.A. à satisfaire les dépens de l'instance, y compris les honoraires d'Avocat et de Procureur.

En vue du droit applicable au cas et des us et coutumes de la Principauté d'Andorre, le *Batlle* <Juge> agissant en tant que Tribunal Unipersonnel

**DÉCIDE :**

Que, en estimant en partie la demande formulée par Mme Cristina Maria XXX XXX contre la société XXX, S.A., il faut condamner et condamne cette dernière à payer à la première la quantité de 20 112,86 €, plus les intérêts légaux échus pour la quantité indiquée à partir de la date de bonne fin de la présente Résolution et jusqu'au jour de son paiement total, ainsi qu'à satisfaire la totalité des dépens de l'instance, y compris les honoraires d'avocats et de procureur.

Ainsi, par cette Sentence, le prononce, ordonne et signe.

**Le BATLLE <JUGE>**

## **RÉSOLUTION**

À Escaldes-Engordany, le neuf août deux mille quatre.

« **EN VUE** du dossier administratif intenté par le Ministère de Justice et de l'Intérieur à XXX, S.A., titulaire administrative de la société XXX, en vertu des actes du Service d'Inspection du Travail n° J/004/04, daté du 6 février 2004 ; n° J/005/04, daté du 9 février 2004 ; n° 18786 à 18793, datés du 10 février 2004 ; n° 18945 à 18949, datés du 10 février 2004 ; n° J/009/04, daté du 19 février 2004 ; n° J/016/04, daté du 19 mars 2004 ; n° J/017/04, daté du 22 mars 2004 ; n° J/019/04, daté du 22 mars 2004.

**ÉTANT DONNÉ** que Mme XXX a commencé à travailler pour le compte de XXX, S.A. le 20 novembre 1999. Mme XXX a été engagée pour travailler indistinctement dans les établissements XXX situés à Escaldes-Engordany et à Andorre la Vieille respectivement, en qualité d'aide de cuisine. Pendant le mois de juillet 2003, le local de XXX situé à Andorre la Vieille, établissement auquel Mme XXX avait été initialement destinée, a fermé définitivement, de sorte que, à partir de ce moment, Mme XXX a rejoint XXX pour y travailler.

**ÉTANT DONNÉ** que, depuis le début du mois d'août 2003, les responsables de XXX on empêché Mme XXX d'exercer de façon normale l'activité professionnelle pour laquelle elle avait été engagée, ce qui, dans la pratique, s'est traduit par la situation d'inactivité forcée à laquelle Mme XXX s'est vu reléguée à partir de cette date et jusqu'à la résiliation du contrat de travail, de sa part, à la mi-février 2004. Mme XXX a déclaré que cette situation d'inactivité à laquelle elle s'est vu reléguée contre sa volonté a été accompagnée d'autres mesures comme l'interdiction de rester et de transiter dans ce qui, jusque lors, avait été son espace habituel de travail, la cuisine de l'établissement, jusqu'à limiter dans la mesure du possible tout type de contact avec ses collègues de travail puisque, comme elle l'a expliqué, elle savait que certains d'entre eux avaient reçu des instructions concrètes de la direction de la société de réduire au maximum la communication et le contact avec celle-ci.

**ÉTANT DONNÉ** que, malgré le fait qu'il n'y ait pas de preuve que Mme XXX se soit vu limiter l'accès à l'espace physique destiné au réfectoire du personnel de l'entreprise, ni non plus de l'existence de directives émanant de la direction de la société et visant à ce que certains de ses collègues de travail modifient leur comportement envers elle, ce qui, en revanche, a été pleinement constaté et reconnu par les personnes avec qui Mme XXX travaillait quotidiennement, M. XXX et M. XXX - premier et second de cuisine respectivement - lors de la réalisation de l'inspection, et y compris par le gérant de la société M. XXX, est que, durant l'exécution de son contrat de travail, Mme Maria Cristina XXX s'est vu empêcher, contre sa volonté, d'exercer l'activité professionnelle pour laquelle elle avait été engagée. À travers les conversations qui, dans le cadre de l'inspection effectuée à l'entreprise, ont été tenues avec différents employés de la société, il a également été constaté que cette situation d'inactivité forcée qui affectait Mme XXX depuis le mois d'août 2003 était connue, de façon plus ou moins détaillée, non seulement par les employés qui travaillaient dans la cuisine de la société, mais aussi par la quasi-totalité des employés de l'établissement, et a généré chez Mme XXX un état de malaise qui a conduit à une situation d'arrêt maladie avec diagnostic de dépression, comme l'explique la demanderesse elle-même.

**ÉTANT DONNÉ** que la société n'a pas tenu son obligation de donner une occupation à l'employée dans les conditions et dans le lieu convenu, ni n'a non plus considéré les principes d'égalité de traitement, d'interdiction de tout caractère arbitraire et de non discrimination lors de l'organisation des tâches, ayant relégué Mme XXX à la situation d'inactivité forcée mentionnée ci-dessus.

Gouvernement d'Andorre  
**Ministère de l'Intérieur**

Ces faits ont également enfreint le droit à la promotion dans le travail de Mme XXX et l'ont empêché d'exercer ses fonctions en égalité de conditions par rapport aux autres travailleurs de l'entreprise. Enfin, les circonstances particulières dans lesquelles se sont produits ces faits et, plus spécialement, la circonstance concrète que cette situation se soit prolongée pendant une période de sept mois, devenant publique et notoire pour la quasi-totalité des employés de la société, a attenté de façon indubitable à la dignité de la travailleuse.

**ÉTANT DONNÉ** que, conformément aux dispositions de l'article 3.3 du Règlement régulateur de la procédure de sanction, daté du 9 janvier 1991, il a été communiqué à l'intéressé, le 1er juin 2004, son droit à présenter l'écrit correspondant d'allégations dans le délai légal.

**EN VUE** de l'écrit d'allégations présenté par M. XXX, président du Conseil d'Administration de la société XXX, S.A., daté du 15 juin 2004.

**ÉTANT DONNÉ** qu'il y a coïncidence entre Mme XXX et le représentant de XXX, S.A. dans l'exposition et le détail de certains faits, tels que la date de début de la relation de travail, la clôture de XXX d'Andorre la Vieille et les négociations initiales visant au remplacement de Mme XXX dans un autre établissement du groupe, et y compris en ce qui concerne la situation d'inactivité de Mme XXX dans le siège de l'entreprise pendant la période comprise entre le début du mois d'août 2003 et le mois de février 2004, les parties sont, en revanche, en désaccord quant à la perception de la nature convenue et, par conséquent, volontaire selon l'entreprise ou involontaire et non souhaitée selon la travailleuse, de la situation d'inactivité dans laquelle s'est trouvée Mme XXX pendant la période mentionnée.



Gouvernement d'Andorre  
**Ministère de l'Intérieur**

**ÉTANT DONNÉ** que, sur ce point, M. XXX expose dans son écrit d'allégations que cette situation a été la conséquence de la clôture définitive de XXX d'Andorre la Vieille, établissement où Mme XXX exerçait son activité et motivée par le fait de ne pas avoir pu arriver avec elle à un premier accord rendant possible son remplacement dans un autre établissement du groupe. Dans ce contexte, puisque l'effectif du service de cuisine de XXX était complet, en vue de l'intérêt exprimé par Mme XXX de ne pas perdre son poste de travail et de continuer de faire partie du personnel de l'entreprise, bien qu'elle soit inactive dans l'attente d'un poste vacant, et étant donné également l'intérêt de l'entreprise de pouvoir maintenir dans l'effectif une employée comptant plus de quatre ans d'ancienneté sur laquelle elle puisse compter dans le cas hypothétique mentionné ci-dessus qu'un poste devienne vaquant, les parties sont arrivées à un accord en vertu duquel Mme XXX continuerait comme employée de l'entreprise, percevant son salaire, mais dans une situation d'inactivité tant qu'il n'y aurait pas de place libre à XXX qu'elle pourrait occuper.

**ÉTANT DONNÉ** que, en comparaison avec l'exposition des faits détaillée par M. XXX dans son écrit d'allégations, Mme XXX a exprimé une perception des faits diamétralement opposée, conformément au contenu de la demande qu'elle a formulée. Effectivement, au cours de sa comparution devant le Service d'Inspection du Travail, le 9 février 2004, Mme XXX a déclaré que, se trouvant dans une situation de vacances, elle s'est rendue, le 29 juillet 2003, à l'entreprise afin remettre une feuille d'arrêt maladie prescrite par un médecin jusqu'au 4 août 2003. À ce moment, un collègue de travail qu'elle a identifié comme « Txema » – M. XXX- l'a informée qu'il avait reçu des instructions de son supérieur immédiat, le chef cuisinier, identifié par Mme XXX comme Vicente – M. Vicente XXX -, pour lui annoncer son licenciement immédiat, prenant effet le 30 juillet 2003, coïncidant avec la fin de sa période de vacances. Mme XXX a expliqué que, une fois son arrêt maladie terminé, le 4 août 2003, elle s'est rendue à nouveau sur son lieu de travail, moment auquel M. Vicente lui a communiqué de façon verbale son licenciement.

Gouvernement d'Andorre  
**Ministère de l'Intérieur**

Ensuite, M. Vicente a requis la présence du responsable de la salle que Mme XXX a identifié comme XXX, qui a ratifié, également façon verbale, son licenciement. Par la suite, le 8 août 2003, elle a expliqué que, se trouvant dans les bureaux de l'entreprise dans l'attente d'être informée de son solde de tout compte, une des personnes de confiance du gérant, qu'elle a identifié comme M. « Paco » a donné l'ordre à la secrétaire de la société, qu'elle a identifié comme Bárbara, de déchirer la lettre de licenciement qui avait été préparée pour elle et l'a informée qu'elle reprendrait son travail à XXX le 11 août 2003, moment à partir duquel elle s'est vu reléguée à la situation d'inactivité forcée qu'elle a dénoncée.

**ÉTANT DONNÉ** que le 10 février 2004, au cours de l'inspection effectuée dans l'entreprise, ont été recueillies les déclarations de différents employés, dont celles de M. XXX et M. José XXX, chef cuisinier et cuisinier respectivement de XXX. Dans sa déclaration, M. XXX a reconnu avoir notifié à Mme XXX à la fin du mois de juillet 2003, de façon verbale, son licenciement, selon les instructions de son chef, M. XXX. Il a également reconnu que c'est à partir de ce moment que Mme XXX s'est vu reléguée de son poste de travail, moment à partir duquel il lui a été interdit, comme il l'a déclaré de façon littérale, de réaliser les tâches propres de son poste de travail. Enfin, M. XXX a également déclaré que, à sa connaissance, la situation d'inactivité à laquelle avait été reléguée Mme XXX était connue par le responsable du secteur de restauration et de cuisine, M. Àngel XXX ainsi que par tout le personnel qui travaillait dans l'établissement.

**ÉTANT DONNÉ** que M. XXX, pour sa part, a déclaré que la clôture de XXX a entraîné un excès de personnel qui a conduit, à la fin du mois de juillet 2003, à la notification de licenciement à Mme XXX. M. XXX a expliqué que c'est M. XXX qui l'a chargé de formuler ce licenciement, tâche qu'il a lui-même confié à M. XXX, prévoyant qu'il se trouverait en vacances au moment de la reprise du travail de Mme XXX après ses vacances et l'arrêt maladie qui lui avait été prescrit par la suite.

Gouvernement d'Andorre  
**Ministère de l'Intérieur**

XXX a reconnu qu'il s'est surpris de retrouver Mme XXX dans l'entreprise lorsqu'il a repris le travail et que, lorsqu'il a demandé à M. XXX quelle était sa situation, celui-ci lui a déclaré que tout ce qui était en relation avec Mme XXX était traité directement par la gérance de la société. Enfin, M. XXX a également reconnu que M. XXX et lui-même ont estimé que, depuis la clôture de XXX, les services professionnels de Mme XXX n'étaient plus nécessaires, décidant, dès lors, de ne lui assigner aucun travail.

**ÉTANT DONNÉ** que tant M. XXX comme M. XXX ont nié que la mobilité de Mme XXX ait été restreinte uniquement au réfectoire du personnel et que des instructions aient été données afin de limiter son contact avec le personnel, comme elle l'a dénoncé. Malgré cela, M. XXX a admis que la situation d'inactivité à laquelle Mme XXX s'est vu reléguée à partir du mois d'août 2003 limitait, de manière naturelle, son contact avec le reste du personnel.

**ÉTANT DONNÉ** que, de façon plus ou moins détaillée, la quasi-totalité des employés à qui le Service d'Inspection du Travail a pris déclaration, ont coïncidé sur le fait qu'ils connaissaient la situation d'inactivité de Mme XXX dans le siège de l'entreprise, situation qu'ils ont attribué, de façon générale, à des problèmes survenus suite à son licenciement.

**ÉTANT DONNÉ** que, au cours de l'inspection effectuée dans l'entreprise le 19 février 2004, M. XXX, gérant de XXX, a reconnu que, effectivement, la clôture de l'établissement XXX d'Andorre la Vieille a impliqué la mutation de Mme XXX à XXX. En ce qui concerne ce point, M. XXX a expliqué que, environ un mois après la clôture de cet établissement, Mme XXX travaillant déjà à XXX, il avait parlé avec elle après avoir détecté une mauvaise ambiance parmi le personnel de l'entreprise, lui offrant la possibilité de lui chercher un nouveau remplacement dans un des établissements liés directement ou indirectement au groupe, bien que, finalement, aucun accord n'ait été atteint dans ce sens.

Gouvernement d'Andorre  
**Ministère de l'Intérieur**

M. XXX a déclaré qu'à un moment donné, et après avoir étudié différentes propositions et possibilités, Mme XXX lui a fait part de son désir d'être licenciée via préavis en vigueur à ce moment et, également, suite au paiement d'une indemnisation économique de 1 500 €. M. XXX a admis que, une fois cette proposition reçue, il a relevé Mme XXX de son poste habituel de travail, mais a nié, toutefois, avoir restreint sa liberté de mouvement au réfectoire du personnel, signalant que c'était elle-même qui avait limité sa présence dans cet espace.

**ÉTANT DONNÉ** que l'affirmation formulée par le demandé dans son écrit d'allégations comme quoi Mme XXX n'a pas été licenciée est démentie par la quasi-totalité des déclarations des différents employés de la société qui ont été entendus, principalement celles de M. José Manuel XXX et M. Vicenç XXX qui travaillaient également dans le service de cuisine et qui ont été chargés de formuler et de notifier à Mme XXX son licenciement. Aucune preuve n'a non plus été apportée dans la présente procédure du caractère convenu de la suspension de l'activité de Mme XXX dans les termes indiqués par le demandé. Dans ce contexte, il s'avère difficile de comprendre la situation d'inactivité de Mme XXX comme susceptible de pouvoir être considérée une condition plus bénéfique pour elle, premièrement, sur la base du contenu de la demande qu'elle formule où elle qualifie sa situation d'inactivité forcée et, par conséquent, non souhaitée et, deuxièmement, en raison des autres déclarations recueillies lors des différentes inspections réalisées dans la société où plusieurs employés requis quant à la situation de la demanderesse ont montré une perception de la situation d'inactivité de Mme XXX comme le résultat d'une situation de conflit motivée par des problèmes survenus suite à son licenciement. Les déclarations de M. XXX et M. XXX, ainsi que celle du gérant lui-même, M. Marc XXX ont été plus explicites, puisque ceux-ci ont reconnu de façon claire et ouverte que la demanderesse a été reléguée à cette situation d'inactivité de manière forcée après la clôture de XXX d'Andorre la Vieille, le premier en considérant, tout comme le responsable du secteur de restauration, que les services de la demanderesse n'étaient plus nécessaires à partir de la clôture de XXX d'Andorre la Vieille et, M. XXX, car, comme il l'a lui-même reconnu, il a pris la décision de reléguer Mme XXX à la situation d'inactivité dénoncée après le refus de la part de celle-ci des offres de remplacement alternatif qui lui avaient été proposées et de sa demande de licenciement avec indemnisation de 1 500 € pour le licenciement demandé.

Gouvernement d'Andorre  
**Ministère de l'Intérieur**

**ÉTANT DONNÉ** que, une fois arrivé à la conclusion que les services professionnels de Mme XXX n'étaient plus nécessaires suite à la clôture de XXX d'Andorre la Vieille et du fait que Mme XXX ne s'est montré intéressée par aucune des propositions de remplacement alternatif qui lui avaient été adressées, rien n'empêchait les responsables de l'entreprise de procéder à la résiliation de son contrat de travail par la procédure légalement établie en offrant le délai de préavis qui lui correspondait, conformément aux normes de travail en vigueur en ce moment et, évidemment, sans obligation légale d'accompagner ce préavis de la rétribution d'aucune compensation économique. Quoi qu'il en soit, seuls les responsables de l'entreprise sont en mesure d'expliquer pourquoi ils n'ont pas opté pour cette mesure, mais, en revanche, ont opté pour reléguer Mme XXX à la situation d'inactivité constatée.

**ÉTANT DONNÉ** que l'alternative à la mesure licite du licenciement, consistant à écarter la demanderesse des occupations professionnelles pour lesquelles elle avait été engagée, a enfreint, comme indiqué auparavant, le droit de la travailleuse à l'exercice normal de son activité professionnelle dans les conditions convenues, et a également enfreint son droit à la promotion dans le travail et a constitué une atteinte à sa dignité dans les termes exprimés dans le cahier des charges daté du 26 avril 2004.

Gouvernement d'Andorre  
**Ministère de l'Intérieur**

**ÉTANT DONNÉ** que les faits décrits enfreignent les articles 26, 54 et 55 de la Loi 8/2003 sur le Contrat de Travail et constituent une infraction, qui doit être qualifiée de très grave, conformément au contenu de l'article 95, paragraphes 2 et 3 de cette même Loi.

**ÉTANT DONNÉ** que, conformément au paragraphe 1) de l'article 98 de la Loi mentionnée, les infractions typifiées dans le Titre IV, Chapitre I seront sanctionnées par les amendes suivantes :

- Les infractions légères, avec une amende de 100 à 500 EUR
- Les infractions graves, avec une amende de 501 à 2 500 EUR
- Les infractions très graves, avec une amende de 2 501 à 12 000 EUR

**SELON** les règles pour l'imposition des sanctions établies dans le paragraphe 2 de l'article 98 de la Loi 8/2003.

Le ministre de la Justice et de l'Intérieur, le 9 août 2004,

## **R É S O U T**

En application de l'article 98 de la Loi 8/2003 sur le Contrat de Travail, d'imposer à XXX, S.A., titulaire administratif de l'entreprise XXX, une sanction d'un montant de 3 000 €, pour avoir commis une infraction très grave à la Loi sur le Contrat de Travail, ayant décidé de reléguer Mme XXX à une situation d'inactivité forcée qui s'est étendue pendant une période d'environ sept mois, jusqu'au désistement définitif du contrat de travail à l'initiative de la demanderesse au mois de février 2004. Ces faits et les circonstances dans lesquelles ils se sont produits, qui ont été détaillés dans la partie d'exposition du présent écrit, ont constitué une atteinte au libre exercice de l'activité professionnelle pour laquelle Mme XXX avait été engagée et ont enfreint ses droits de promotion dans le travail jusqu'au point de finir par miner sa volonté quant au désir légitime de permanence dans l'entreprise et de sauvegarde de sa dignité, étant donné que la situation d'inactivité forcée à laquelle elle avait été reléguée est devenue si publique et notoire qu'elle a fini par être connue par la quasi-totalité des employés de l'entreprise.

Gouvernement d'Andorre  
**Ministère de l'Intérieur**

Le paiement de la sanction mentionnée devra être effectué dans le bureau du Service de l'Inspection du Travail, C/ de les Boïgues, núm 2, Edifici de Serveis de l'Obac, 1r pis, d'Escaldes-Engordany, dans un délai maximal de 13 jours ouvrables à partir du jour suivant à celui de la date de notification de cette résolution, avec l'avertissement que si le paiement n'est pas effectué, la procédure continuera conformément à la loi.

Conformément aux dispositions de l'article 124 du Code de l'Administration, un recours gracieux peut être interposé contre cette résolution dans un délai maximal de 13 jours ouvrables à partir du jour suivant à celui de la notification. Selon les articles 50.1 et 129 du Code, l'interposition d'un recours ne suspendra pas l'exécution de l'acte contesté, et, conformément à l'article 40 de celui-ci, en absence de résolution expresse dans un délai de deux mois, le recours sera considéré comme débouté.

Le ministre de la Justice et de l'Intérieur

Gouvernement d'Andorre  
**Département de l'Emploi**

XXX.  
M. XXX.  
Président du Conseil d'Administration  
Av. Carlemany, núm 38  
Escaldes

Escaldes-Engordany, le 10 août 2004

Monsieur,

Veillez trouver ci-joint la photocopie de la résolution dictée par le Ministère de la Justice et de l'Intérieur le 9 août 2004 (Réf. SIT-J49/04) à titre de notification.

Cordialement,

La directrice de l'Emploi

Date de réception de l'original : 20/08/04  
Signature :



TSJC-106/12

## JUGEMENT

Au nom du peuple andorran.

A Andorra la Vella, le 13 septembre 2012

La Salle Civile du Tribunal Supérieur de la Justice d'Andorre, réunie sous la présidence de M. Jean Louis VUILLEMIN, et des magistrats M. Joan Manel ABRIL CAMPOY et Mme. Eulàlia AMAT LLARI, a adopté la résolution suivante :

### ANTECEDENTS DES FAITS

I. Monsieur J.B.C. avait déposé à la Batllia une plainte en matière de droit du travail contre la Société V. SA, en lui réclamant la somme de 44.733,60 euros plus les intérêts correspondants à partir de la date de réponse à la requête, en tant qu'indemnisation pour un licenciement effectué de façon indue, inappropriée et injustifiée, ainsi qu'avec la demande que les frais de justice y compris les frais d'avocats et du procureur soient imputés à la société contre laquelle il avait porté plainte.

II. La société V. SA s'était opposée à toutes les prétentions du requérant en arguant qu'elle avait scrupuleusement respecté les formalités prévues en cas de licenciement, c'est-à-dire délivrer une lettre de licenciement en mains propres pour laquelle la personne concernée a signé un accusé de réception, et étant donné qu'il s'agit d'un licenciement pour causes objectives, la société avait présenté le rapport de l'auditeur X obligatoire d'après l'article 91.3 du Code des Relations du Travail.

III. Par le jugement du 30 janvier 2012, le Tribunal Unipersonnel des Batlles, section civile, considérant la demande du requérant, a condamné la société V. SA à payer à Monsieur J.B.C. la somme de 44.733,60 euros plus les intérêts légaux comptabilisés à partir du 11 novembre 2010, et lui a également imposé le paiement des frais de justice, y compris les honoraires d'avocat et du procureur.

IV. La société V. SA a présenté un recours en appel contre cette

décision de justice.

Le magistrat Jean Louis VUILLEMIN était le juge rapporteur.

## FONDEMENTS DES DROITS

I. La partie qui présente le recours manifeste que: de façon inexplicable, le jugement de première instance a accordé au requérant l'indemnisation qu'il demandait, en tenant uniquement compte de l'allégation introduite pour la première fois dans le document écrit des conclusions dans laquelle, en contrevenant à toutes les procédures, il est mentionné un fait nouveau, c'est-à-dire que le rapport réalisé par l'auditeur X. ne détaillait pas suffisamment quelles étaient les mesures qui devaient être adoptées pour changer la situation économique de l'entreprise ; que s'il est vrai que le rapport ne rappelait pas les mesures adoptées précédemment par l'entreprise pour améliorer sa situation économique, ni celles adoptées dans le même objectif de façon parallèle au licenciement de Monsieur J.C.B., il est également vrai que l'unique objet du rapport était de démontrer la situation économique plus que précaire de l'entreprise ainsi que la nécessité d'économiser des postes de travail, malgré l'adoption d'autres mesures avant le rapport.

II. Il est établi que: Monsieur J.B.C. a commencé à travailler pour l'entreprise V. SA à partir de l'année 2002, en tant que sous-directeur, pour un salaire mensuel de 3.455 euros par mois ; que le 12 juillet 2010 l'entreprise, au moyen d'une lettre remise en mains propres, lui a notifié son licenciement pour causes objectives, en accord avec l'article 91.c du Code des Relations de Travail.

III. L'article 91.c du Code des Relations de Travail établit que : "Dans les contrats à durée indéterminée, l'entreprise peut licencier l'employé, sauf dans les cas exclus par le présent Code, moyennant un préavis d'un jour par mois travaillé jusqu'à un maximum de 90 jours et moyennant le paiement d'une compensation économique équivalente à la moitié de celle prévue à l'article 90.1, dans un des cas suivants : (...) c) lorsqu'il y a la nécessité objective et démontrée d'économiser des postes de travail pour des raisons économiques, techniques, d'organisation, ou de production. Dans ces cas-là, le licenciement ne peut concerner plus de 10% des travailleurs dans chaque centre de travail sur une période de 6 mois. En ce qui concerne ce paragraphe, on entend par raisons économiques, les raisons qui ont pour objectif de contribuer à résoudre des situations économiques négatives de l'entreprise et qui ne puissent être raisonnablement résolues par des mesures alternatives. On entend par raisons techniques, d'organisation, ou de production, celles dont l'objectif est de dépasser les difficultés qui entravent le bon fonctionnement de l'entreprise, soit de par sa position compétitive sur le marché, soit de par les exigences

de la demande, moyennant une meilleure organisation des ressources, même s'il n'y a pas de situation économique négative. L'entreprise doit justifier cette situation au moyen d'un rapport réalisé par un auditeur assermenté qui démontrera les raisons sus citées. (...) 3) Le manque de preuve de la raison alléguée, le fait que celle-ci ne soit pas considérée suffisante ou le manque de démonstration dans le rapport prévu au premier paragraphe, fait du licenciement un licenciement inapproprié et donne lieu aux indemnités prévues à l'article 98".

Il est vrai que dans sa demande écrite, Monsieur J.B.C. allègue que son licenciement a été effectué de façon indue puisqu'il n'a pu prendre connaissance de forme exhaustive du rapport réalisé par l'auditeur X. Et, également, parce qu'il a été le seul employé de l'entreprise renvoyé, alors que l'objectif de l'utilisation de l'article 91c. doit être d'amortir plus d'un poste de travail. Finalement l'employé a fait constater que le rapport présenté par l'entreprise ne justifie ni n'apporte les éléments nécessaires pour déterminer les raisons pour lesquelles la situation économique difficile de l'entreprise ne pouvait être résolue par d'autres mesures que le licenciement de cet employé.

Néanmoins, il convient de souligner que, dans sa requête, l'employé argumente que son licenciement était non seulement indu mais également inapproprié et injustifié. Il déclare qu'il n'a pas été renvoyé pour des raisons de restructuration générale de l'entreprise ni pour économiser des postes de travail de l'entreprise V. SA, mais qu'il s'agit tout simplement d'un renvoi non fondé qui a été de façon inappropriée déguisé en un renvoi sur la base de l'article 91c du Code des Relations de Travail. Cette argumentation met en doute la véracité du rapport de l'auditeur, et par conséquent, il était légalement correct que le premier juge vérifie si le rapport mentionné justifiait le renvoi pour des raisons objectives.

L'entreprise V.SA ne peut se plaindre d'un manque de défense puisque la preuve du licenciement pour causes objectives doit provenir clairement et strictement du contenu du rapport de l'auditeur, indépendamment de toute autre preuve.

IV. Pour ce qui est du fond, il est indéniable que le rapport de l'auditeur X souligne la situation économique négative de l'entreprise qui présentait, depuis 5 ans, des comptes d'exploitation déficitaires, et que face à cette situation il convient de prendre des mesures urgentes afin, d'une part, de rééquilibrer la société au niveau du patrimoine, et d'autre part, de diminuer sa structure de coûts afin d'assurer la survie de la société. Néanmoins, le rapport conclu que la nécessité de réduire le personnel et les économies qui en découlent font partie de ces mesures urgentes, sans autre précision complémentaire.

Il est vrai que réduire les postes de travail revient, pour

l'entreprise, à une diminution des coûts d'exploitation qui peut aider à surmonter une situation économique négative. Cependant, pour justifier un licenciement pour des causes objectives, cette solution doit être incontournable et sans aucune alternative. Dans le cas présent, l'auditeur X n'établit pas suffisamment clairement que le licenciement du sous-directeur de l'entreprise soit une mesure indispensable à la survie de l'entreprise. De plus, si on examine les comptes des gains et pertes des années 2005 à 2009, il apparaît qu'il existe des chapitres qui génèrent des dépenses aussi importantes que celles du personnel, comme par exemple le coût des ventes (chapitre le plus onéreux), et d'autres dépenses d'exploitation (sans plus de précisions), sur lesquelles le rapport ne se prononce pas.

Par conséquent, on ne peut considérer que le rapport de l'auditeur X démontre suffisamment la nécessité objective d'économiser le poste de travail de Monsieur J.B.C. pour des raisons économiques dont l'objectif serait de résoudre la situation négative de la société V.SA.

V. Le rejet du recours implique que la charge des coûts de procédure de la deuxième instance sera imputée au requérant du recours en vertu du principe de caducité.

Vus la législation en vigueur et les Us et Coutumes applicables au cas présent,

La Salle Civile du Tribunal Supérieur de la Justice d'Andorre

DECIDE

Rejeter le recours en appel de la société V.SA ;

Confirmer le jugement du Tribunal Unipersonnel des Juges du 30 janvier 2012 dans son intégralité

Condamner la société V.SA au paiement des coûts de procédure de la seconde instance.

Ainsi, par la présente résolution qui sera transmise au Président de la Batllia pour information et pour tous les effets qui peuvent en dériver, nous jugeons définitivement, nous prononçons et signons les décisions précitées.