



28 mai 2010

RAP/RCha/AN/III/(2010)add

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE (révisée)

REPONSE AUX QUESTIONS SUPPLEMENTAIRES

Troisième rapport sur l'application de
la Charte sociale européenne révisée

soumis par

LE GOUVERNEMENT D'ANDORRE

(pour la période du 01/01/2005 – 31/12/2008
sur l'article 2

Rapport enregistré au Secrétariat le 28 mai 2010

CYCLE 2010



RAPPORT RÉDIGÉ PAR LE DÉPARTEMENT DU TRAVAIL

OBJET : Réponses aux questions remises par le Secrétariat du Comité Européen des Droits sociaux relatives au 3e rapport du Gouvernement de l'Andorre

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 :

Paragraphe 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 ;

« Article 2 § 1.

Le Comité rappelle qu'aux termes de l'article 2 § 1 une durée raisonnable de travail journalier et hebdomadaire, y compris les heures supplémentaires doit être garantie par la loi. À cet égard, il observe que la loi sur le contrat de travail exclut des dispositions relatives à la durée de travail hebdomadaire le personnel chargé des services nettoyage, les surveillants de nuits et les gardiens, employés à temps complet à ces tâches, dont le domicile se trouve sur le lieu de travail même. Le Comité demande commente cette catégorie de travailleurs est protégée contre une durée de travail excessive et quelle réglementation leur est applicable. »

La *Loi 8/2003 sur le contrat de travail* prévoit que la durée légale hebdomadaire de travail est de 40 heures de travail effectif pour les travailleurs de toutes les entreprises publiques ou privées indépendamment de leur nature. Toutefois sont exclus les directeurs, les gérants et en général les postes de confiance des entreprises qui par la nature de leur travail ne peuvent pas être soumises à des strictes limitations des journées de travail. Aussi sont exclues les personnes employées au service domestique, les veilleurs de nuit et les gardiens dont le domicile se trouve sur le même lieu de travail.

Le Comité demande plus d'information en ce qui concerne le personnel employé chargé des services domestiques, les veilleurs de nuit et les gardiens dont le domicile se trouve sur le même lieu de travail. Il faut préciser qu'il s'agit de relations de travail qui pourraient être qualifiées comme « spéciales » étant donné qu'elles sont basées sur la confiance entre l'employeur et le travailleur. En effet, le travailleur a son domicile sur le lieu de travail qui est en même temps le domicile de son employeur.

Dans d'autres législations, ces travailleurs ont été exclus de la réglementation générale du contrat de travail et une législation spécifique qui reflète toutes les spécificités du secteur a été prévue.



Toutefois, en principauté d'Andorre, le législateur a opté pour inclure ces spécificités dans la réglementation générale des relations de travail en effectuant une exception pour ce qui est de la durée légale de travail et des obligations de contrôle du temps de travail effectif. En effet, le fait de résider sur le même lieu de travail implique une permanence dans ce lieu, qui n'obéit pas au développement d'une activité de travail en vertu d'un contrat de travail, mais au fait d'être, également, le domicile du travailleur.

Les circonstances spéciales de ces relations de travail impliquent une difficulté de contrôle du temps de travail effectif et du temps de repos. C'est pourquoi, le législateur a opté pour les exclure des obligations de contrôle, en respectant cependant toujours et dans tous les cas l'obligation d'un jour de repos hebdomadaire minimum et obligatoire ainsi que tous les autres minima d'accomplissement obligatoire prévus par la loi.

Paragraphe 2.- à prévoir des jours fériés payés ;

« Article 2 § 2.

Le Comité rappelle qu'aux termes de l'article 2 § 2 le travail accompli les jours fériés constitue une contrainte pour le travailleur qui doit dès lors faire l'objet d'une rémunération supérieure au salaire normal moyen. À cet égard, le travail effectué un jour férié doit être rémunéré à raison au moins du double du taux habituel 100 % en plus du salaire normal (conclusions 2007, Slovénie). Le comité demande comment est rémunéré le travail un jour férié. »

Chaque année, le Gouvernement approuve un Décret qui prévoit les jours fériés pour l'année correspondante. Les jours fériés sont inscrits dans le Calendrier professionnel. Ce décret est d'application dans tous les secteurs sans exception et pour tous les travailleurs pour lesquels ces jours fériés sont obligatoires, rétribués et non récupérables. Il ne crée qu'une seule exception à la possibilité de travailler pendant ces jours pour les travailleurs des secteurs ayant un lien direct avec le tourisme.

Le Comité demande comment ces jours sont rémunérés quand ils sont travaillés puisque le travail pendant ces journées constitue un grief par rapport aux travailleurs qui peuvent jouir de ces jours fériés.

Sur ce point, le Décret que le Gouvernement d'Andorre approuve annuellement s'adapte entièrement aux exigences de la Charte sociale puisqu'il prévoit le paiement des jours fériés travaillés du calendrier professionnel au moins au double de son prix ordinaire comme nous l'indiquons par la suite.

L'article 2 du Décret établissant le calendrier de travail prévoit que tous les travailleurs jouissent de la même quantité de jours fériés, mais si à cause des particularités du secteur dans lequel les travailleurs exercent leurs activités ils doivent travailler pendant ces journées, la compensation peut être faite soit par le biais de journées de repos compensatoires soit moyennant une rémunération.

Dans le cas où l'on rémunère ces journées, à l'exception des jours, 1er janvier, 14 mars, 8 septembre et 25 décembre, les 14 autres jours fériés obligatoires



Govern d'Andorra
Servei d'Inspecció de Treball

s'ils sont travaillés, ils doivent être compensés par une journée de travail effectif supplémentaire et non comme un jour naturel. En conséquence, ces jours sont payés au double du prix normal à cause de son caractère festif.

En ce qui concerne la rémunération des jours fériés du 1er janvier, 14 mars, 8 septembre et 25 décembre, auxquels cette année 2010 a été ajouté le 1er mai, la rémunération compensatoire pour le travail pendant une de ces journées est le triple de la rémunération normale de la journée vu le caractère festif spécial de ces jours-ci.

DÉCRET d'établissement du calendrier de travail

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

1er janvier (Jour de l'An)

14 mars (Jour de la Constitution)

8 septembre (Notre Dame de Meritxell)

25 décembre (Noël)

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

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

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

Paragraphe 3.- à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum ;

« Article 2 § 3.

1. Le Comité demande si les travailleurs qui tombent malades pendant leurs congés annuels peuvent les prendre à une date ultérieure.

2. Le Comité considère que les congés annuels peuvent, au-delà de deux semaines être reportés dans des circonstances particulières définies par le droit interne, pour autant qu'elles soient de nature à justifier ce report. Il demande des informations sur les règles relatives au report des congés annuels. »

En ce qui concerne la jouissance des vacances, la règle générale, dans la période de référence, c'est-à-dire, sous l'effet de la *Loi sur le contrat de travail*, était que les congés devaient être faits au plus tard dans le mois suivant dans le terme d'une année après la formalisation du contrat et ainsi successivement pour chaque période annuelle. Actuellement, le *Code des relations du travail*,



entré en vigueur le 21 avril 2009, limite un peu le temps de la jouissance et précise que la jouissance des jours de congés doit être faite dans l'année civile où ils sont générés ou, exceptionnellement, au cours du premier trimestre de l'année suivante.

Aussi bien la *Loi sur le contrat de travail*, réglementation applicable à la période de référence, comme le *Code des relations du travail*, actuellement en vigueur, prévoient l'hypothèse où un travailleur ne peut pas profiter des congés payés au cours de la période prévue.

En ce qui concerne ce point, le Comité demande si les employés qui ont un arrêt pour cause de maladie pendant les congés payés peuvent profiter de ces congés postérieurement. Dans ce sens, il faut indiquer que les deux textes légaux résolvent ce point. Et plus précisément, l'article 50 § 3 de la *Loi sur le contrat de travail* précise clairement que dans le cas où le contrat du travail soit en suspens pour cause d'arrêt de maladie pendant toute ou une partie de la période des congés payés, l'employeur doit reporter la période de congés dont le travailleur n'a pas profité, à un autre moment quand le travailleur reprendra le travail. Cette disposition a également été reprise par la législation entrée en vigueur le 21 avril 2009, article 70, § 7.

Il convient de préciser, que la législation andorrane ne limite pas le report des congés payés dans le temps lorsqu'il y a une suspension du contrat de travail à cause d'un arrêt de travail pour maladie, accident de travail ou maternité. La durée de la suspension du contrat de travail dépend de la durée de l'arrêt de travail. La reprise du travail est donnée aux travailleurs selon des critères médicaux. Par conséquent, le report de la jouissance effective des congés payés par les travailleurs qui n'ont pas pu en bénéficier à cause des arrêts de travail dépendra, en fin de compte, du moment où le médecin donnera à l'employé son autorisation pour la reprise du travail et ceci n'est pas limité dans le temps.

Paragraphe 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 ;

« Article 2 § 5.

Le Comité rappelle que les périodes de repos hebdomadaire ne peuvent être remplacées par une compensation financière et que les salariés ne peuvent renoncer à ce repos. Bien que le repos doive être hebdomadaire, il peut être reporté à la semaine suivante à condition que nul ne puisse travailler plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'un repos de deux jours. Le comité demande des informations sur les exceptions à la réglementation relative au repos hebdomadaire.

Dans le cadre de ce paragraphe la *Loi sur le contrat de travail* est très claire et s'adapte pleinement au contenu de la *Charte Sociale Européenne révisée* puisque l'article 45 de cette loi stipule expressément que le travailleur a droit au moins et dans tous les cas à une journée complète de repos hebdomadaire, journée obligatoire à laquelle l'employé ne peut pas renoncer. Il faut aussi rappeler que les principes généraux qui prévalent dans cette loi (article 3) déterminent que la *Loi sur le contrat de travail* doit être appliquée de façon



impérative, à moins que le contraire ne soit indiqué. Elle constitue les minima auxquels personne ne peut renoncer qui sont d'accomplissement obligatoire pour tous les employeurs et par tous les employés.

Ainsi, selon ces deux articles, il n'existe aucune exception qui permette de déplacer la totalité du temps de repos hebdomadaire à une autre semaine puisque chaque travailleur doit avoir au moins une journée entière de repos par semaine.

Dans le cas où les employés bénéficient de deux jours de repos hebdomadaire et que le second jour de repos est supprimé et par conséquent l'employé travaille pendant cette journée. Le jour de repos hebdomadaire qui est travaillé est compté comme temps de travail effectif dans la semaine et doit être payé comme des heures supplémentaires sauf si le salarié a donné son accord pour compenser ces heures de travail en temps de repos, mais ce temps de repos est augmenté par les mêmes majorations qui s'appliquent pour le paiement des heures supplémentaires et qui sont prévues à l'article 42 de la *Loi sur le contrat de travail*.

Article 42 Calcul des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décomptées sur la base de la durée hebdomadaire légale du travail, soit 40 heures. Pour les contrats à temps partiel, la base utilisée est la durée du travail fixée par contrat.

1. Toute heure supplémentaire donne droit à une majoration du salaire de base de l'employé comme suit :

a) Les quatre premières heures supplémentaires hebdomadaires donnent lieu à une majoration qui ne peut être inférieure à 25 pour cent du salaire horaire.

b) Les quatre heures supplémentaires suivantes donnent lieu à une majoration qui ne peut être inférieure à 50 pour cent du salaire horaire.

c) Au-delà de huit heures supplémentaires hebdomadaires, la majoration du salaire de base ne peut être inférieure à 75 pour cent du salaire horaire.

L'employeur, avec l'accord préalable de l'employé, peut remplacer le paiement en espèces des heures supplémentaires par un repos compensatoire majoré aux mêmes taux.

2. Lorsque le contrat de travail prévoit que le temps de travail est décompté sur une base trimestrielle, semestrielle ou annuelle, les heures supplémentaires effectuées à la fin de ladite période de temps de travail doivent être divisées en trois et donnent lieu à une rémunération majorée d'au moins 25 pour cent pour le premier tiers, 50 pour cent pour le deuxième tiers et 75 pour cent pour le dernier tiers.

Il faut enfin rappeler que, vu l'obligation d'avoir au moins une journée complète de repos hebdomadaire, et vu que l'article 45 de la *Loi sur le contrat de travail* prévoit également que la période de repos hebdomadaire soit fixe, il n'est pas possible qu'un employé travaille plus de 12 jours consécutifs sans avoir son jour de repos. Par conséquent, étant donné que la réglementation andorrane ne permet pas d'exception pour le déplacement d'au moins un jour de repos hebdomadaire, elle s'adapte parfaitement au texte de la Charte Sociale Européenne révisée.

Paragraphe 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 ;

« Article 2 § 6.

Le Comité rappelle que l'article 2 § 6 garantit le droit des travailleurs à être informés par écrit dès le début de leur emploi. Les informations à leur communiquer doivent au minimum couvrir les aspects essentiels de la relation ou du contrat de travail, à savoir

- l'identité des parties*
- le lieu de travail*
- la date de début du contrat ou de la relation de travail*
- s'il s'agit d'un contrat ou d'une relation temporaire, la durée prévisible du contrat ou de la relation de travail*
- la durée du congé payé*
- la durée des délais de préavis en cas de cessation du contrat ou de la relation de travail*
- la rémunération*
- la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur*
- le cas échéant, la mention des conventions collectives et/ou accords collectifs régissant les conditions de travail du travailleur*

Le Comité demande si, pour les salariés qui ont un contrat écrit, toutes les informations indiquées ci-dessus figurent dans le contrat ou, si le contrat de travail ne contient pas toutes les informations, les salariés disposent d'autres sources écrites complétant le contrat. Pour les salariés qui n'ont pas de contrat écrit, le Comité demande s'ils disposent d'autres documents contenant les informations nécessaires aux relations de travail. »

La *Loi sur le contrat de travail*, dans la période de référence, et postérieurement le *Code des relations de travail*, prévoient que les contrats verbaux sont présumés être à durée indéterminée. Ils prévoient également les types de contrats qu'il faut établir par écrit, à savoir pendant les périodes d'essai, les contrats à durée déterminée, les contrats saisonniers ou d'un ouvrage ou service concret, à temps partiel, employant des mineurs, d'apprentissage, d'insertion socioprofessionnelle, les stages de formation, les permanents intermittents, les intérimaires et tous les contrats qui diffèrent des caractéristiques générales de la journée de travail ou du type de travail. Par conséquent, ces données référencées ci-dessus sont incluses en principe dans le document donné.

Dans le cas où les salariés ont un contrat de travail verbal, l'article 11 de la *Loi sur le contrat de travail* stipule qu'à tout moment, n'importe quelle partie peut contraindre l'autre à formaliser par écrit le contrat. Ce droit des parties arrive au point de pouvoir être dénoncé auprès du Service de l'Inspection du Travail, puisque dans le cas où l'employé le demande et l'entreprise ne formalise pas par écrit le contrat de travail verbal, ce fait constitue une infraction grave conformément aux dispositions de l'article 94 paragraphes 2 de la *Loi sur le contrat de travail*.

En ce qui concerne les données que le Comité considère comme essentielles il faut noter que :

Dans le cas où certaines de ces informations ne sont pas indiquées expressément dans le contrat écrit, le travailleur peut toujours se référer à la loi, puisque, subsidiairement, en l'absence d'indication expresse dans le contrat de



travail, les dispositions légales sont d'application, à savoir la *Loi sur le contrat de travail*.

Ainsi, il semble inconcevable que l'identité des parties ne figure pas dans le contrat de travail écrit. La plupart des données que le Comité considère comme des aspects essentiels sont contenues dans les bulletins de salaires des employés. Dans ces documents, on peut trouver l'identité des parties, le lieu de travail, la date de début du contrat de travail et la rémunération.

Les registres de la Caisse Andorrane de Sécurité Sociale (CASS) sont une autre source d'information pour les travailleurs en ce qui concerne la relation de travail. Les travailleurs ont accès personnellement à ces registres auxquels. À travers l'extrait de points de la CASS les travailleurs peuvent également connaître l'identité des parties, la date de début du contrat de travail et la rémunération.

Le droit du travail andorran prévoit d'autres documents d'obligatoire confection, tels que la planification horaire et le livre de travail. Ceux-ci doivent contenir certains des renseignements tels que le Comité l'indique. Ainsi, l'identité des parties, le lieu de travail et la durée quotidienne ou hebdomadaire de travail doivent être inclus dans ces documents.

Enfin, en ce qui concerne les autres données, si elles ne sont pas incluses dans le contrat écrit ou dans le cas d'avoir un contrat verbal, ce sont toujours les dispositions prévues par la *Loi sur le contrat de travail* qui s'appliquent. En conséquence, conformément à l'article 32 de la *Loi sur le contrat de travail*, même si le lieu de prestation n'est pas inclus dans le contrat écrit ou dans le contrat est verbal, celui-ci est fixe, sauf dans les contrats dont la nature exige que les prestations se réalisent dans des lieux différents alternativement ou successivement. Dans ce cas, le travailleur doit se référer à la planification réalisée par l'entreprise.

En ce qui concerne la durée des congés payés, il s'agit d'un minimum de 30 jours naturels par an ou bien la partie inférieure correspondant à la durée de la relation de travail avec l'entreprise calculée à raison de 2,5 jours par mois, conformément aux dispositions de l'article 49 de la *Loi sur le contrat de travail*.

Finalement, quant à la durée du préavis en cas de cessation de la relation de travail, les dispositions de la réglementation qui s'appliquent sont celles contenues dans les articles qui sont reproduits ci-dessous :

Article 15. Les contrats de travail à durée déterminé ou pour un ouvrage déterminé
Le contrat pour une période ou un ouvrage déterminé doit être formalisé toujours par écrit.

Dans le cas où il n'est pas fixé dans le contrat une date pour la cessation de la relation de travail, il faut avertir le salarié de la fin de la relation de travail avec une anticipation minimale de quinze jours naturels.

Article 70 Le licenciement de l'employé



Govern d'Andorra
Servei d'Inspecció de Treball

1. *Sauf dans les cas exclus par la présente loi, l'employeur peut licencier le salarié avec un préavis et/ou une compensation économique, dans les contrats de durée indéterminée conformément aux paragraphes suivants :*

a) *Au cours des six premiers mois du contrat, sans préavis, en payant une compensation économique équivalente au salaire de quinze jours. Si le licenciement se produit lors de la période d'essai, la compensation économique doit être d'un jour et demi par mois de travail.*

b) *Après les six premiers mois, moyennant un préavis d'un jour par mois travaillé jusqu'à un maximum de 90 jours et le paiement, en plus, d'une compensation économique équivalente au salaire d'un jour et demi-ouvrable par mois de travail, jusqu'au maximum de 270 jours.*

2. *L'employeur peut licencier le travailleur, sauf dans les cas exclus par la présente loi, moyennant un préavis et la moitié de la compensation économique fixée au paragraphe 1 ci-dessus, s'il y a lieu à l'une des raisons suivantes :*

a) *Inaptitude survenue du travailleur une fois terminée la période d'essai, à cause d'une inaptitude ou un manque de faculté professionnelle qui a pour origine le travailleur pour accomplir les tâches essentielles de son travail.*

b) *Le manque d'adaptation des travailleurs aux changements techniques effectués dans le lieu de travail, quand ces changements sont raisonnables et il s'est écoulé au moins trois mois depuis que la modification a été introduite.*

c) *Quand il est objectivement prouvé la nécessité d'amortir des postes de travail pour des raisons économiques, techniques, organisationnelles ou de production.*

Dans ce cas, le licenciement ne peut pas affecter plus de 10 % des travailleurs dans chaque centre de travail dans une période de six mois.

Au ce sujet, il faut comprendre comme causes économiques celles qui ont pour but de contribuer à surmonter une situation économique négative de l'entreprise qui ne peut pas raisonnablement être surmontée par des mesures alternatives et pour des raisons techniques, d'organisations ou de production qui ont le but de surmonter les difficultés qui entravent le bon fonctionnement de l'entreprise, soit par leur position concurrentielle sur le marché, soit en raison des exigences de la demande, par une meilleure organisation des ressources, bien qu'il n'y ait pas de situation économique négative.

Avec cette finalité, l'employeur devra justifier au moyen d'un rapport financier, effectué par un auditeur dûment autorisé à pratiquer sa profession, qui prouve les causes mentionnées ci-dessus.

L'absence de preuves de la prétendue cause, le fait qu'elle ne soit pas considérée comme suffisante ou l'absence d'établissement du dit rapport convertit le licenciement en inconvenant et donne lieu à une indemnité prévue à l'article 76.

Article 73 Désistement de l'employé

Le salarié peut résilier le contrat dans les cas suivants :

1. *Au cours de la période d'essai, sans besoin de préavis.*

2. *Pour les contrats de durée indéterminée, moyennant un préavis de dix jours si l'employé a moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, et dix jours plus un jour par mois travaillé, jusqu'à un maximum de quarante-cinq jours, si l'employé a plus d'un an d'ancienneté.*

3. *Dans le délai de sept jours de suspension pour cause de circonstances fortuites ou de force majeure qui rendent impossible temporairement l'activité, en utilisant la communication qui correspond à l'employeur avec mention de la cause de la résolution.*

4. *Pour les contrats de durée indéterminée, en arrivant à l'âge de 65 ans, en prenant la retraite, moyennant la communication qui correspond à l'employeur d'un préavis d'un mois. "*



Paragraphe 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 § 7.

Le Comité demande si un examen médical est prévu avant l'affectation à un poste de nuit et si des possibilités de passage à un travail diurne existent.

Il demande également si une consultation régulière des représentants des travailleurs est prévue pour ce qui concerne le recours au travail de nuit, les conditions de son exercice et les mesures prises en vue de concilier impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit ».

Dans ses dispositions, *la Loi sur le contrat de travail* prévoit que l'employeur dans l'exercice de sa faculté d'organisation doit dicter les règlements internes nécessaires, les ordres ou instructions appropriés auprès des travailleurs et il doit faire cela toujours, en s'assurant que chaque travailleur connaisse les risques inhérents à son travail et répartisse les tâches, en tenant compte de l'âge et des qualités du travailleur ainsi comme de leurs capacités mentale et physique pour les développer sans danger pour leur santé ou intégrité, celle des autres travailleurs ou des autres personnes. La Loi prévoit également certaines limitations dans le travail de certains groupes pendant certaines périodes. Dans ce sens il est donc interdit, le travail de nuit pour les mineurs et pour les femmes enceintes. En conséquence, au moment d'attribuer des tâches aux salariés, l'employeur doit veiller à ce que celles-ci ne mettent pas en danger leur santé.

Bien que la période de référence (01-01-05 à 31-12-08) il n'y avait pas de loi qui empêchait la surveillance de la santé, il est important de noter que, le Parlement andorran a approuvé le 18 décembre 2008, la Loi 34/2 008 sur la santé et la sécurité au travail 35/2 008. Le *Code des relations de travail* légifère sur cette matière également.

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

Article 19

Surveillance de la santé

1. L'entreprise doit assurer un suivi régulier de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques inhérents au travail, suivi qui est à charge de personnes externes à l'entreprise ou de services de prévention avec du personnel formé pour mener à bien cette tâche.

2. La mise en œuvre de la surveillance exige que le travailleur donne son consentement, à moins que l'examen médical soit indispensable pour vérifier si l'état de santé de la personne peut être un risque pour elle-même, pour d'autres employés ou pour d'autres personnes extérieures à l'entreprise.

3. La surveillance de la santé doit être effectuée en respectant le droit à la vie privée et la dignité du travailleur et la confidentialité de l'information liée à son état de santé. Les données relatives à la santé ne peuvent pas être utilisées à des fins discriminatoires ni



Govern d'Andorra
Servei d'Inspecció de Treball

en préjudice du travailleur et elles sont soumises aux garanties établies par la Loi qualifiée 15/2003, du 18 décembre, de protection des données personnelles.

4. Les résultats du contrôle de la santé doivent être communiqués aux travailleurs. Seul le personnel médical ou les autorités sanitaires ont accès aux renseignements médicaux personnels en conformité avec les garanties établies par la Loi qualifiée 15/2003, du 18 décembre, de la protection des données personnelles.

5. L'entreprise doit être informée des conclusions découlant des reconnaissances faites dans le cadre de la capacité des travailleurs à développer les tâches ou en relations avec la nécessité d'améliorer ou d'introduire des mesures de prévention et de protection.

De même en ce qui concerne la question des représentants des travailleurs, il faut noter que la *Loi 35/2008 du Code de relation de travail* a légiféré pour la première fois en Andorre les droits collectifs des travailleurs et la négociation collective.

Escaldes- Engordany, le 3 mai 2010.

Pour le Service de l'Inspection du Travail
Anna M. BLAZQUEZ MONTANÉ

SECRETARIAT GENERAL

DIRECTION GÉNÉRALE DES DROITS DE L'HOMME
ET DES AFFAIRES JURIDIQUES

DIRECTION DES MONITORINGS

*LE CHEF DU SERVICE DE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE,
SECRETAIRE EXECUTIF
DU COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX*

ESC 45
RPS/SF



Monsieur Josep Anton Bardina
Ministère des Affaires Sociales, de la
Famille et du Logement
Av Princep Benlloch 30 4t
Edifici Clara Rebassa
AD -500 Andorra-La-Viella

Strasbourg, le 30 mars 2009

Monsieur,

Le Comité européen des Droits sociaux examine à l'heure actuelle le 3^e rapport de l'Andorre sur la Charte sociale européenne révisée et m'a chargé de vous adresser les questions ci-jointes relatives à l'article 2 §§ 1, 2, 5, 6 et 7.

Le Comité vous saurait gré de bien vouloir répondre avant le 28 mai 2010 afin de lui permettre de tenir compte de vos réponses.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Régis Brillat

Cc: Mme Maria GELI,
Directrice du département du travail
Ministère de la Santé, du Bien être et du travail

Conseil de l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

Tel.: +33 (0)3 88 41 22 08
Fax: +33 (0)3 88 41 37 00

E-mail: regis.brillat@coe.int
Social.charter@coe.int
www.coe.int/socialcharter



le 30 mars 2009

Questions relatives au 3^e rapport de l'Andorre

Article 2§1

Le Comité rappelle qu'aux termes de l'article 2§1 une durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire, y compris les heures supplémentaires, doit être garantie par la loi. A cet égard, il observe que la loi sur le contrat de travail exclut des dispositions relatives à la durée de travail hebdomadaire le personnel chargé des services de nettoyage, les surveillants de nuit et les gardiens, employés à temps complet à ces tâches, dont le domicile se trouve sur le lieu de travail même. Le Comité demande comment cette catégorie de travailleurs est protégée contre une durée de travail excessive et quelle réglementation leur est applicable.

Article 2§2

Le Comité rappelle qu'aux termes de l'article 2§2, le travail accompli les jours fériés constitue une contrainte pour le travailleur qui doit dès lors faire l'objet d'une rémunération supérieure au salaire normal moyen. A cet égard, le travail effectué un jour férié doit être rémunéré à raison au moins du double du taux habituel (100 % en plus du salaire normal) (Conclusions 2007, Slovénie). Le Comité demande comment est rémunéré le travail effectué un jour férié.

Article 2§3

1) Le Comité demande si que les travailleurs qui tombent malades pendant leurs congés annuels peuvent les prendre à une date ultérieure.

2) Le Comité considère que les congés annuels peuvent, au-delà de deux semaines, être reportés dans des circonstances particulières définies par le droit interne, pour autant qu'elles soient de nature à justifier ce report. Il demande des informations sur les règles relatives au report des congés annuels.

Article 2§5

Le Comité rappelle que les périodes de repos hebdomadaire ne peuvent être remplacées par une compensation financière et que les salariés ne peuvent renoncer à ce repos. Bien que le repos doive être hebdomadaire, il peut être reporté à la semaine suivante à condition que nul ne puisse travailler plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'un repos de deux jours. Le Comité demande des informations sur les exceptions à la réglementation relative au repos hebdomadaire.

Article 2§6

Le Comité rappelle que l'article 2§6 garantit le droit des travailleurs à être informés par écrit dès le début de leur emploi. Les informations à leur communiquer doivent au minimum couvrir les aspects essentiels de la relation ou du contrat de travail, à savoir:

- l'identité des parties;
- le lieu de travail;
- la date de début du contrat ou de la relation de travail;
- s'il s'agit d'un contrat ou d'une relation de travail temporaire, la durée prévisible du contrat ou de la relation de travail;
- la durée du congé payé;
- la durée des délais de préavis en cas de cessation du contrat ou de la relation de travail;
- la rémunération;
- la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur;
- le cas échéant, la mention des conventions collectives et/ou accords collectifs régissant les conditions de travail du travailleur.

Le Comité demande si, pour les salariés qui ont un contrat de travail écrit, toutes les informations indiquées ci-dessus figurent dans le contrat ou, si le contrat de travail ne contient pas toutes les informations, les salariés disposent d'autres sources écrites complétant le contrat. Pour les salariés qui n'ont pas de contrat de travail écrit, le Comité demande s'ils disposent d'autres sources écrites contenant les informations nécessaires à la relation de travail.

Article 2§7

Le Comité demande si un examen médical est prévu avant l'affectation à un poste de nuit et si des possibilités de passage à un travail diurne existent.

Il demande également si une consultation régulière des représentants des travailleurs est prévue pour ce qui concerne le recours au travail de nuit, les conditions de son exercice et les mesures prises en vue de concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit.