



European
Social
Charter

Charte
Sociale
Européenne



COUNCIL
OF EUROPE

CONSEIL
DE L'EUROPE

23/01/2012

RAP/RCha/AND/V(2011)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

5e rapport national sur l'application de la
Charte sociale européenne révisée

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE L'ANDORRE

(Articles 1, 9, 10, 15, 18 et 20
pour la période 01/01/2007 – 31/12/2010)

Rapport enregistré par le Secrétariat le 8 novembre 2011

CYCLE 2012



Govern d'Andorra

**2^{ème} RAPPORT D'APPLICATION DE
LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE (REVISEE)
DU CONSEIL DE L'EUROPE**

Groupe 1 : Emploi – formation égalité des chances

SOMMAIRE

Introduction

.....page 4

Article 1- Droit au travail

Paragraphe 1page 36

Paragraphe 2page 54

Paragraphe 3page 74

Article 9- Droit à l'orientation professionnelle

.....page 80

Article 10- Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 1page 91

Paragraphe 2page 107

Paragraphe 3page 115

Paragraphe 4page 118

Paragraphe 5page 118

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

Paragraphe 1page 123

Paragraphe 2page 146

Paragraphe 3page 152

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

Paragraphe 4page 160

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

.....page 162

INTRODUCTION

Le présent document constitue le deuxième rapport de suivi que nous présentons en application des dispositions contenues dans les articles 1, 9, 10, 15, 18.4 et 20 de la Charte. Ce rapport vise, à exposer les mesures que les pouvoirs publics andorrans ont réalisé depuis l'adoption des conclusions du Comité européen des Droits sociaux adoptées en décembre 2008. Ce rapport a été élaboré grâce à la participation de plusieurs ministères et institutions publiques rattachés au Gouvernement d'Andorre.

Ce rapport se divise en deux parties. La première partie présente la mise à jour des informations générales sur la Principauté d'Andorre et des données sur le respect des Droits de l'Homme en Andorre. Quant à la deuxième partie, elle contient des informations spécifiques relatives à chacun des articles de la Charte objet de ce rapport et elle répond aux besoins d'informations supplémentaires pour les 9 autres situations relatives aux articles 1§2, 1§4, 9, 10§1, 10§2, 10§5, 15§1, 15§2 et 15§3.

PREMIERE PARTIE

1. Population

Les statistiques élaborées de 2007 à 2010 présentent la distribution d'habitants suivante par nationalités :

Population 2007- 2010

(Personnes)	2007	2008	2009	2010
Andorrans	30 441	31 363	32 085	32 962
Espagnols	27 476	27 300	26 662	26 688
Français	5 200	5 214	5 099	5 087
Portugais	13 519	13 794	13 362	13 100
Autres	6 501	6 813	6 874	7 178
Total général	83 137	84 484	84 082	85 015

Source : Recensement des mairies

2. Education

La structure éducative andorrane est un système original et vraisemblablement unique, puisque trois systèmes éducatifs y cohabitent : l'enseignement andorran, l'enseignement espagnol (laïque et confessionnel) et l'enseignement français, qui sont gérés par les ministères de l'éducation des gouvernements andorran, espagnol et français, respectivement. Ils sont entièrement gratuits et de libre choix à l'exception d'une école privée sous tutelle du système éducatif espagnol qui scolarise 1,9 % de la population scolaire. La scolarisation est obligatoire de 6 à 16 ans.

En ce qui concerne l'enseignement supérieur, les étudiants qui désirent suivre des études supérieures peuvent s'inscrire à l'Université d'Andorre, au Lycée Comte de Foix ou bien à l'étranger. Les principales destinations choisies par les étudiants andorrans sont la Catalogne (Espagne) ou la France.

L'Université d'Andorre fut créée par la voie légale en 1997. Elle est composée par l'Ecole d'Infirmier, l'Ecole d'Informatique et de Gestion et le Centre d'Etudes virtuelles.

Les études proposées par l'Université d'Andorre en régime présentiel sont les suivantes :

- Diploma professional avançat en administració i finances i diploma professional avançat

en informàtica de gestió (*Diplôme professionnel avancé en administration et finances et diplôme professionnel avancé en informatique de gestion*). Ces deux diplômes professionnels avancés sont équivalents à un BTS.

- Bàtxelor en administració d'empreses (*Licence en administration des entreprises*)
- Bàtxelor en ciències de l'educació (*Licence en sciences de l'éducation*)
- Bàtxelor en infermeria (*Licence en soins infirmiers*)
- Bàtxelor en informàtica (*Licence en informatique*)
- Llevador/a (*Licence d'obstétricogynécologie*)
- Doctorat

Les études proposées par l'Université d'Andorre en régime virtuel sont les suivantes :

- Bàtxelor en administració d'empreses (*Licence en administration des entreprises*)
- Bàtxelor en dret (*Licence en droit*)
- Bàtxelor en humanitats (*Licence en sciences humaines*)
- Bàtxelor en informàtica (*Licence en informatique*)

L'extension universitaire :

La formation continue offerte par l'Université d'Andorra permet l'accès à une formation universitaire de qualité, aux professionnels, et elle a comme objectif de remettre à jour leurs connaissances ou dans le but d'un perfectionnement professionnel.

Des programmes de *postgrau* et d'actualisation présentiels sont offerts dans les domaines du droit andorran, des technologies de l'informatique, de l'entreprise, de la gestion immobilière, de la santé. Il existe aussi un grand nombre de cours virtuels offerts en partenariat avec d'autres centres d'enseignement virtuel (Universitat Oberta de Catalunya, Universitat de les Illes Balears, Universitat Ramon Llull).

3. Evolution du cadre juridique général en matière de Code du Travail

Le premier rapport du Gouvernement d'Andorre sur la mise en conformité de la réglementation nationale en matière de droit du travail avec l'article 1, paragraphes 1, 2 et 3, l'article 10, paragraphe 2 et l'article 20 de la Charte sociale européenne (révisée), pour la période de référence comprise entre le 1er janvier 2005 et le 31 décembre 2006, a été rédigé selon les dispositions de la Loi 8/2003 du 12 juin 2003 sur le contrat de travail (*Llei sobre el contracte de treball*).

La Loi sur le contrat de travail est restée en vigueur du 16 janvier 2004 au 21 avril 2009,

date à laquelle la Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail (*Llei del Codi de Relacions Laborals*), la Loi 34/2008 du 18 décembre 2008 relative à la sécurité et à la santé au travail (*Llei de la seguretat i salut en el treball*) et la Loi qualifiée 33/2008 du 18 décembre 2008 relative à la liberté syndicale (*Llei qualificada de llibertat sindical*) sont entrées en vigueur.

Pendant la période de référence du rapport de 2007, aucune législation n'a été adoptée quant aux mesures actives et passives en matière d'emploi, qui sont décrites ci-après à la section relative à l'article 1 de la Charte sociale européenne (révisée).

3. Réglementation en vigueur depuis le 31 décembre 2006, date de fin de la période de référence du rapport de 2007 et des Conclusions 2008 du Comité européen des droits sociaux

La période de référence, comprise entre le 1er janvier 2007 et le 31 décembre 2010, se caractérise par un fort déploiement législatif et, en conséquence, un fort développement réglementaire en matière d'emploi, comme indiqué ci-après :

3.1. Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail

Résumé de la Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail entrée en vigueur le 21 avril 2009 :

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

b) Le droit à la représentation collective et le droit de réunion des employés dans l'entreprise, les conventions et accords collectifs de travail, et les conventions et accords collectifs d'entreprise sont réglementés pour la première fois, ce qui permet à la Principauté

d'Andorre de suivre les orientations adoptées dans les pays voisins en matière de réglementation du travail. En effet, devant l'impossibilité de réglementer les spécificités de chaque activité économique, le législateur a préféré une réglementation générale, qui fixe des règles minimales impératives tout en laissant aux partenaires sociaux (patronat et salariés) la marge de manœuvre et la participation nécessaires à la négociation de l'amélioration des conditions de travail.

Sont également définis les figures, les mécanismes, les compétences, les garanties, les formalités et les procédures qui doivent permettre aux entreprises et aux travailleurs de parvenir à des accords favorisant le progrès social et économique de tous.

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

3.2. Développement par voie réglementaire du Code des relations de travail

- Décret du 23 septembre 2009 portant approbation du règlement relatif au contrat de travail des stagiaires (*Decret d'aprovació del Reglament regulador del contracte en pràctiques formatives*) (BOPA n°69 du 30/09/2009)

- Décret du 23 septembre 2009 portant approbation du règlement relatif aux formalités administratives concernant le registre, le dépôt des candidatures et la publication des résultats du processus d'élection des délégués du personnel (*Decret d'aprovació del Reglament regulador dels tràmits administratius de registre, dipòsit i publicitat del resultat del procés d'elecció de delegats de personal*) (BOPA n°69 du 30/09/2009)

- Décret du 24 novembre 2010 portant approbation du règlement relatif à la délivrance et à l'utilisation du label Egalité effective, et conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale (*Decret d'aprovació del Reglament regulador de la concessió i utilització del distintiu "Igualtat efectiva i conciliació de la vida laboral i la familiar"*), conformément à l'article 87 du Code des relations de travail (BOPA n°67 du 01/12/10).

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

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

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

Cette loi constitue un cadre minimum qui s'applique à tout le territoire andorran et à toutes les personnes comprises dans son champ d'application, sans discrimination aucune basée sur la nationalité ou le type de contrat de travail du travailleur. Elle établit les critères qui structurent toutes les réglementations qui ont une incidence sur des secteurs d'activité précis, pour lesquels une réglementation spécifique est préférable en raison des risques inhérents à ces secteurs.

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

3.4. Développement par voie réglementaire de la Loi 34/2008 relative à la sécurité et à la santé au travail

La disposition additionnelle première de la Loi 34/2008 du 18 décembre 2008 relative à la sécurité et à la santé au travail établit que le Gouvernement doit développer cette loi par

voie réglementaire après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Ainsi, tous les avant-projets doivent être transmis à la Chambre du Commerce, de l'Industrie et des Services d'Andorre, aux syndicats USDA (Unió Sindical d'Andorra) et SAT (Sindicat Andorrà de Treballadors), et aux associations d'employeurs CEA (Confederació d'Empreses d'Andorra), PIME (Petita i Mitjana Empresa) et ACODA (Associació de Contractistes d'Obres d'Andorra), afin d'analyser, et, le cas échéant, de regrouper les commentaires et suggestions dans le projet définitif.

- *Règlements approuvés et en vigueur*

- Décret du 17 février 2010 portant approbation du règlement relatif au contenu des programmes de formation des actions de prévention en matière de sécurité et de santé au travail (*Decret d'aprovació del Reglament regulador del contingut dels programes de formació per desenvolupar activitats preventives en matèria de seguretat i salut en el treball*) (BOPA n°10 du 24/02/10)

- Décret du 21 juillet 2010 portant modification du règlement relatif au contenu des programmes de formation des actions de prévention en matière de sécurité et de santé au travail (*Decret de modificació del Reglament regulador del contingut dels programes de formació per desenvolupar activitats preventives en matèria de seguretat i salut en el treball*) (BOPA n°42 du 28/07/10)

- Décret du 1^{er} décembre 2010 portant approbation du règlement relatif à la sécurité et à la protection de la santé sur les chantiers de bâtiment (*Decret d'aprovació del Reglament de seguretat i de protecció de la salut en les obres de construcció*) (BOPA n°69 du 09/12/10)

- *Règlements en cours d'élaboration ou d'approbation*

- Règlement relatif aux prescriptions minimales de sécurité et de protection de la santé pour les lieux de travail

- Règlement relatif aux prescriptions minimales de sécurité et de protection de la santé pour l'utilisation d'équipements de travail

- Règlement relatif aux prescriptions minimales de sécurité et de protection de la santé pour l'utilisation d'équipements de protection individuelle

- Règlement relatif aux prescriptions minimales de sécurité et de protection de la santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation

- Règlement relatif aux prescriptions minimales pour la signalisation de sécurité et/ou de santé au travail

- Règlement relatif aux prescriptions minimales de sécurité et de protection de la santé relatives à la manutention manuelle de charges comportant des risques notamment dorsolombaires, pour les travailleurs
- Règlement relatif aux prescriptions minimales de sécurité et de protection de la santé des travailleurs exposés aux risques électriques
- Règlement relatif aux prescriptions minimales de sécurité et de protection de la santé des travailleurs contre les risques liés à l'exposition des agents physiques, chimiques et biologiques
- Règlement relatif aux prescriptions minimales de sécurité et de protection de la santé des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes au travail
- Règlement relatif aux mesures de sécurité et de protection de la santé des travailleurs utilisant des machines.

3.5. Application subsidiaire des dispositions des conventions de l'OIT (Organisation Internationale du Travail)

La Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail établit la hiérarchie des réglementations ; elle établit également qu'en matière de sécurité et de santé au travail, et en l'absence de réglementation expresse, les dispositions des conventions de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) revêtent un caractère supplétif.

Elle réglemente les obligations de l'employeur (article 74) et prévoit expressément l'obligation de respecter la réglementation pertinente en matière de mesures de sécurité et de santé au travail et, dans tous les cas, les mesures établies par l'OIT.

La disposition additionnelle première de la Loi 34/2008 relative à la sécurité et à la santé au travail rappelle qu'en matière de sécurité et de santé au travail, doivent être appliquées les dispositions des conventions de l'OIT, qui revêtent un caractère supplétif.

3.6. Contrôle administratif de l'application de la réglementation du travail

La Loi du 24 juillet 1984 portant création du Service de l'Inspection du Travail (*Llei de creació del Servei d'Inspecció de Treball*) réglemente le fonctionnement et les compétences de ce service chargé de contrôler l'application de la réglementation du travail, par des inspections d'office ou suite à des plaintes. Elle établit que le Service de l'Inspection du

Travail a libre accès aux établissements professionnels, sans préavis. Il a la capacité de consulter tout document de travail et de faire cesser une activité sur le champ lorsqu'il estime qu'il existe un danger grave et imminent.

La Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail et la Loi 34/2008 du 18 décembre 2008 relative à la sécurité et à la santé au travail ont renforcé les fonctions de contrôle du Service de l'Inspection du Travail. En effet, elles établissent, respectivement, que les procès-verbaux dressés au cours des inspections bénéficient de la présomption d'exactitude, sauf preuve du contraire, et typifient comme infraction lourde l'entrave à l'action de ce service (refus de laisser entrer les inspecteurs sur le lieu de travail, falsification de la documentation et autres actes équivalents).

La Loi 34/2008 du 18 décembre 2008 relative à la sécurité et à la santé au travail prévoit, dans le cas où le non-respect de la réglementation sur la prévention des risques professionnels est avéré, et entraîne un risque grave et imminent pour la sécurité et la santé des employés, que le Service de l'Inspection du Travail est habilité à ordonner l'arrêt immédiat du travail. L'inspecteur du travail doit alors communiquer cette mesure à l'employeur, qui doit en informer immédiatement les délégués du personnel, le responsable de la sécurité et de la santé, le cas échéant, ainsi que tous les employés concernés. Il doit également faire part de sa décision à ses supérieurs hiérarchiques. L'entreprise a la possibilité de présenter un recours administratif contre la décision de l'inspecteur du travail devant le ministère compétent en matière d'emploi, qui doit se prononcer dans un délai maximal de trois jours ouvrables par la confirmation ou le rejet de la décision prise, et ordonner les mesures de prévention pertinentes. La mesure est levée dès que l'employeur peut apporter la preuve que les omissions de sécurité en cause ont été corrigées.

3.7. Loi qualifiée 33/2008 du 18 décembre 2008 relative à la liberté syndicale

La Loi qualifiée relative à la liberté syndicale développe l'article 18 de la Constitution qui reconnaît le droit de créer des organisations syndicales démocratiques.

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

- définit et régit le contenu du droit à la liberté syndicale.
- délimite les sujets actifs de ce droit, c'est-à-dire les travailleurs titulaires du droit auquel se réfère cette loi.
- régit les droits des organisations syndicales.
- établit les conditions requises pour la création d'un syndicat.

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

3.8. Développement de la loi par voie réglementaire

Décret du 22 juillet 2009 portant approbation du règlement relatif au registre des organisations syndicales (*Decret d'aprovació del Reglament del Registre d'Organitzacions Sindicals*) (BOPA n°56 du 29/07/09)

4. Economie

Pendant de nombreuses années, l'Andorre s'est caractérisée par une économie de subsistance, essentiellement basée sur l'agriculture et l'élevage. Au cours des années 1930, et coïncidant avec l'ouverture des voies de communication, l'Andorre commença à s'ouvrir vers l'extérieur. Les années 1950 supposèrent pour la Principauté l'entrée dans une période florissante, aussi bien pour ce qui fut du commerce que du tourisme. On créa alors l'infrastructure touristique en l'adaptant à la physionomie du pays. C'est à la fin de cette même décennie que l'Andorre commence à développer le secteur des sports d'hiver comme complément de l'attrait commercial. La politique fiscale andorrane rend possible le développement économique et l'économie agricole laisse la place progressivement à une économie des services au sein de laquelle se développe le secteur commercial orienté vers la demande extérieure et le secteur financier.

Les secteurs stratégiques de l'économie andorrane sont le commerce, le tourisme et les activités financières. Aussi bien le commerce que le tourisme doivent être conçus comme des phénomènes complémentaires et, conjointement, ils ont favorisé une profonde transformation du territoire andorran et de ses habitants.

Le tourisme est l'activité économique qui génère le plus de richesse en Andorre avec une affluence d'environ huit millions et demi de visiteurs en 2010¹. L'Andorre dispose de plus de 1 500 commerces et de 37 000 lits touristiques. Il y a aussi deux grands domaines skiables : Grandvalira et Vallnord ainsi que Naturlandia et le plus grand centre thermo ludique du sud de l'Europe : Caldea, qui assurent un flux constant de touristes tout le long de l'année. La saison de ski 2009-2010 rapporta plus de 340 millions d'euros et les deux domaines ont vendu 2 331.00 journées de ski.

Cinq entités bancaires contrôlent le flux financier du pays. En 2009, le total des actifs fut de 13 387 millions d'euros.

Selon des estimations le PIB par habitant de la Principauté d'Andorre est de 31 006,06² euros et le PIB nominal se situe à 2 635,98 millions euros.

4.1. Structure sectorielle et marché du travail

Jusqu'au milieu du XX^e siècle, l'agriculture et l'élevage étaient les secteurs les plus développés. Actuellement, il s'agit d'une activité très réduite, bien que l'on y travaille pour lui donner un nouvel élan et l'adapter à l'environnement économique et social des marchés. La superficie cultivée représente environ 4 % de la superficie totale, soit 20 km². L'occupation générée par ce secteur représente actuellement 0,3 % du total de la population salariée.

Le secteur industriel, formé par des industries primaires et de transformation, se compose essentiellement de petites et moyennes entreprises qui, en 2010, employaient 5 % de la population salariée. Le secteur commerce est l'activité industrielle la plus développée : 25 % des salariés y travaillent.

Le secteur tertiaire, qui constitue la base de l'économie andorrane, occupait en 2010 83 % de la population salariée. En 2010, le secteur touristique (services touristiques, commerces et hôtellerie) employait 14 431 personnes, soit 37 % de la population salariée. Cette même année, 1 661 personnes, autrement dit 4,3 % de la population salariée, travaillaient dans le secteur financier.

¹ Source : Ministère chargé du Tourisme

² Source : Gouvernement d'Andorre. Département des Statistiques

La population active représente plus de 45 % de la population totale. Les femmes représentent 48 % de la population salariée et les hommes 52 %.

5. Politique sociale

5.1. Bourses et aides aux études

Par le biais du Ministère chargé de l'Education, le Gouvernement octroie chaque année des bourses aux étudiants andorrans et à ceux qui résident dans le pays.

La Loi d'aide aux études du 28 juin 2002 établit deux types d'aides élémentaires pour les études, à partir de principes généraux communs. Les bourses, aides à fonds perdus, sont un complément de l'enseignement maternel obligatoire, obligatoire et secondaire post obligatoire, voire de l'enseignement professionnel et universitaire moyen. Il existe également un système de prêts pour les étudiants des cursus universitaires supérieurs et de l'enseignement professionnel pour les enseignements de troisième cycle.

Types
Bourses <ul style="list-style-type: none">- de matériel scolaire- de transport scolaire- de déplacement- de cantine scolaire- d'entretien- de ski scolaire- totale- d'études- de résidence- salariale

L'obtention d'une bourse répond à un ensemble de critères relatifs aux circonstances personnelles et familiales de l'élève, à sa situation économique et, pour l'enseignement postobligatoire, à son dossier académique.

Lorsqu'il s'agit de bourses d'entretien, de logement ou de déplacement, il faut prendre également en compte le critère territorial.

Types
Prêts étudiants <ul style="list-style-type: none">- pour le paiement de l'inscription- pour les études universitaires et formations professionnelles- préférentiels études universitaires

5.2. Aide au logement

Le droit à un logement digne est l'un des droits fondamentaux consacrés par la Constitution de la Principauté d'Andorre.

Plus spécifiquement, l'article 33 de la Constitution établit que :

« Les pouvoirs publics doivent s'efforcer d'assurer les conditions nécessaires pour permettre à chacun de jouir d'un logement digne ».

C'est dans cet esprit que les pouvoirs publics ont créé plusieurs lois pour réglementer les investissements immobiliers étrangers, les droits et les obligations des parties contractant des baux d'habitation, l'aménagement urbain, les normes de construction, la profession d'agent immobilier, etc.

L'Etat intervient peu dans le marché immobilier. L'équilibre à atteindre entre, d'une part, le droit au logement, le respect de l'initiative privée dans le cadre de l'économie de marché et le droit à la propriété, consacrés par la Constitution, et, d'autre part, le bon fonctionnement du marché immobilier privé (logements locatifs et en propriété), n'a nécessité la réglementation que de certains aspects spécifiques.

Le cadre juridique qui a été développé cherche à ordonner et à faciliter la production privée et à garantir les droits des occupants et des locataires, tout en respectant l'équilibre qui doit prévaloir, dans le cadre d'une économie de marché, entre l'intervention de l'Etat et le bien-être de la société, conformément à l'article 32 de la Constitution.

5.3. Création du Département du Logement

Lors du dernier cycle d'expansion du marché immobilier les difficultés d'accès au logement et de maintien du logement familial pour certains groupes de la population se sont fait sentir.

Dans le but de rechercher des solutions pour résoudre ces problèmes, le Gouvernement a créé un Département du Logement, par décret, le 16 juin 2004. Ce nouveau département a pour fonction de centraliser et de coordonner toutes les mesures concernant le logement, quels que soient les domaines (informations, propositions et actions en vue d'apporter des améliorations et des solutions, etc.).

Au moment de la création du Département du Logement, le secteur immobilier connaissait un cycle d'expansion qui engendrait une hausse importante des prix des

logements locatifs et des logements à la vente. Etant donné que la majorité de la population réside dans des logements locatifs (66 % en 2005 et 63,5 % en 2008), les mesures et les programmes créés se sont concentrés sur ce segment du marché. Ils ont visé les personnes connaissant des difficultés financières, notamment les plus vulnérables en raison de la situation du marché immobilier, telles que les jeunes, les personnes âgées, les familles monoparentales, les personnes handicapées et les familles nombreuses.

5.4. Allocations de logement

La première mesure mise en place après la création du Département du Logement a été la création d'allocations de logement et de prêts pour le logement autonome des jeunes.

Ces aides sont réglementées par le Règlement relatif aux aides au logement locatif (*Reglament d'ajuts a l'habitatge de lloguer*), qui établit la procédure et les conditions requises pour en bénéficier. Une fois par an, un appel à candidatures est lancé pour l'attribution des allocations de logement. Le Gouvernement contribue au paiement du loyer des familles et des personnes qui répondent aux critères établis dans le règlement d'attribution de ces aides, pendant toute une année.

Les aides ont été mises en place pour éviter tout risque d'exclusion et pallier le problème de hausse des prix du loyer rapidement.

Suite à la décélération et à la crise économique, la tendance du marché locatif s'est inversée : aujourd'hui, l'offre de logements locatifs est très importante. Les biens d'investissement destinés à la vente ont été placés sur le marché locatif, étant donné que le prix élevé du m² et le durcissement des conditions d'accès au financement extérieur freinent les ventes. Ces logements, de construction récente, ont entraîné une diminution du prix des loyers.

Toutefois, la situation économique actuelle a provoqué de nombreuses pertes d'emploi, et donc de revenus, ce qui contribue aux difficultés de certaines familles (locataires et propriétaires occupants) quant à l'entretien de leur logement. C'est pourquoi le Gouvernement maintient les allocations aux logements.

5.5. Prêts pour le logement autonome des jeunes

La Principauté d'Andorre est consciente des difficultés rencontrées par les jeunes qui souhaitent devenir indépendants. En effet, lorsqu'ils intègrent le marché du travail, ceux-ci disposent de peu d'économies et leur niveau de salaire est relativement bas. Au moment de la location d'un logement, ils doivent s'acquitter d'un dépôt de garantie, du loyer du mois en cours et des frais d'agence, le cas échéant, ce qui constitue un frein important à leur émancipation. D'autres frais viennent s'ajouter, tels que l'achat de meubles, d'électroménagers, etc. Pour apporter une solution aux jeunes de moins de 30 ans se trouvant dans cette situation, le Gouvernement a créé des prêts sans intérêt, d'un montant pouvant aller jusqu'à 4 000 €. Au début, ces prêts étaient attribués après un appel à candidatures, ce qui les rendait difficiles d'accès. Depuis 2007, les demandes peuvent être présentées toute l'année, ce qui permet à davantage de jeunes de bénéficier de ce type d'aide.

5.6. Crédits garantis

L'appel à candidatures pour l'attribution des aides au logement de 2009 crée un crédit d'accès au logement locatif, dit crédit garanti. L'objectif est de répondre aux demandes de prêts pour le logement autonome de personnes ne faisant pas partie de la population jeune et/ou ne se trouvant pas dans une situation d'autonomisation véritable (couples séparés, couples jeunes avec enfants nécessitant un logement plus grand, etc.). Il s'agit d'un crédit sans intérêt, de 2 800 € au plus, à rembourser en 12 mois maximum.

5.7. Bourse aux logements

En 2006, une bourse aux logements a été créée. Ce programme a pour objectif de mettre sur le marché locatif les logements privés non occupés. Les propriétaires cèdent volontairement l'usage et la jouissance de leur bien et/ou octroient la gestion de ce dernier au Département du Logement.

Le Gouvernement garantit aux propriétaires le paiement des loyers par les locataires (en cas d'impayé, le Gouvernement garantit le paiement des loyers pendant 12 mois) et la remise en bon état du logement. En contrepartie, les propriétaires doivent céder leurs

biens au Gouvernement, qui les louera à un prix convenu inférieur au prix du marché de 20 %. Pour pouvoir prétendre à un logement de la Bourse aux logements, les personnes intéressées doivent remplir certains critères, notamment des niveaux de revenus minimum et maximum. Ce programme s'adresse aux personnes à revenus intermédiaires.

Son objectif est d'intégrer les logements vides au marché locatif, de proposer des loyers moins élevés, pour avoir une incidence sur l'offre et essayer de calmer le marché de l'immobilier.

La mise en place de ce type de programme est lente et les résultats ne sont visibles qu'à moyen terme ou à long terme. En ce qui concerne la bourse aux logements en Andorre, étant donné la situation du marché (décrite ci-avant), ce programme n'a pas eu les effets escomptés. Il demeure toutefois en vigueur, afin d'essayer d'obtenir les logements que les propriétaires ne proposent pas à la location pour des raisons sentimentales ou pour éviter de renouveler de mauvaises expériences.

5.8. Exonérations fiscales pour l'achat d'un 1^{er} logement

En 2006, le Gouvernement a créé une exonération de l'impôt sur les transmissions de patrimoine immobilier pour l'achat d'une première résidence principale. Cet impôt, dont le Gouvernement et les administrations communales se partagent la gestion, est dû pour tout achat de bien immeuble. A l'heure actuelle, son montant équivaut à 4 % de la valeur du bien. Cette exonération a été introduite par la Loi 7/2006 du 21 juin 2006 portant modification de la Loi relative à l'impôt sur les transmissions de patrimoine immobilier (*Llei de modificació de la Llei de l'impost sobre transmissions patrimonials immobiliàries*), dans le but d'aider les personnes et les familles aux revenus limités à acquérir leur première résidence principale. Cette mesure n'est pas uniquement destinée aux jeunes. Toute personne, quel que soit son âge, dont les revenus sont limités et souhaite acquérir un premier logement d'une valeur maximale de 360 000 €, peut bénéficier de cette exonération.

Le plafond des revenus a été révisé en 2008, par le biais de la Loi 31/2007 du 20 décembre 2008 relative à l'accompagnement du projet de budget pour l'exercice 2008, d'actualisation des taux d'imposition (*Llei d'acompanyament del Projecte de llei de pressupost per a l'exercici 2008, d'actualització dels tipus de gravamen de diversos*

tributs). Il a été relevé, et équivaut à 3 fois le montant du salaire minimum en cas d'acquéreur unique et à 4,5 fois le montant du salaire minimum si le bien est acheté par plusieurs acquéreurs.

5.9. Exonérations fiscales pour rénovation d'une résidence principale

Le secteur immobilier a connu une croissance démesurée lors du dernier cycle. De plus, l'Etat a constaté que des opérations d'achat et de vente d'un même bien immobilier étaient effectuées dans des délais brefs avec augmentation substantielle du prix de rachat, et a, par conséquent, créé un impôt sur les plus-values immobilières. La loi 21/2007 du 14 décembre 2007 a créé un impôt sur les plus-values afin de freiner les opérations spéculatives. A l'origine l'impôt a été créé avec un taux dégressif, en fonction de la durée de possession du bien. Après 10 ans de propriété, cet impôt n'est plus dû.

Cette même loi prévoit une exonération fiscale pour éviter l'imposition des opérations d'acquisition d'une nouvelle résidence principale.

La dernière réforme du système fiscal, qui à travers de 3 nouveaux textes introduit l'imposition directe (Loi 94/2010, du 29 décembre, de l'impôt sur les revenus des non-résidents fiscaux, Loi 95/2010, du 29 décembre, de l'impôt sur les sociétés et la Loi 96/2010, du 29 décembre, de l'impôt sur les revenus des activités économiques), apporte certaines modifications à l'impôt sur les plus-values immobilières. En particulier, le taux dégressif devient un taux fixe de 10 % indépendamment de la durée de la possession.

5.10. Rénovation du parc immobilier : aide à la réhabilitation des logements et des bâtiments

Fin 2006, la première phase du programme de rénovation des logements, intitulé *Andorra Muda't (Rénovons nos logements)*, a été mise en place, afin que les propriétaires de logements obtiennent ou renouvellent leurs permis d'habiter ou certificat d'habitabilité. Cette mesure a pour objectif de donner les moyens aux propriétaires d'effectuer plus facilement les travaux nécessaires pour rendre les logements conformes à la réglementation.

Mentionnons que cette première phase a été mise en place rapidement et de manière isolée, mais qu'elle fait partie d'un projet plus vaste d'incitation à la rénovation du parc immobilier existant. Ce projet est censé répondre au besoin de disposer d'un parc immobilier suffisant et de qualité, en conformité avec l'article 31 de la Constitution qui établit qu'il « appartient à l'Etat de veiller à l'utilisation rationnelle du sol et de toutes les ressources naturelles afin de garantir à chacun une qualité de vie digne, ainsi que de rétablir et de préserver pour les générations futures un équilibre écologique rationnel de l'atmosphère, de l'eau et de la terre, et de protéger la flore et la faune locale ».

Le 16 mars 2011, le Gouvernement a substitué ce projet par un programme d'aides et de prêts à la réhabilitation du parc immobilier beaucoup plus ample.

En effet en application des articles 13, 18, 19 et de la disposition additionnelle de la Loi 93/2010, du 16 décembre, de mesures pour promouvoir l'activité économique et sociale et de rationalisation et optimisation des ressources de l'Administration, le Gouvernement a mis en place un programme de subvention et de prêt garantis pour la réhabilitation des logements et des bâtiments destinés à logements. Ce programme a un double objectif : impulser l'activité économique du secteur constructif et en particulier des petites et moyennes entreprises qui entourent ce secteur économique et stimuler la conservation et l'amélioration des logements, surtout du point de vue de l'habitabilité, la sécurité industrielle, l'accessibilité, l'efficacité et l'économie énergétiques et l'aspect des façades.

Il convient également de mentionner qu'étant donné le ralentissement de l'activité immobilière et la crise économique, la Loi 31/2008 du 18 décembre 2008 relative aux mesures de relance économique (*Llei de mesures de reactivació econòmica*) relève la limite des investissements immobiliers étrangers jusqu'à deux unités, réduit le délai de préavis pour résiliation de bail par le preneur, fixé par la Loi relative à la location des immeubles urbains (*Llei d'arrendament de finques urbanes*) à un mois et établit, pour toute l'année 2009, que les prix des loyers, y compris des loyers d'habitation, ne peuvent pas être révisés selon l'indice des prix à la consommation. Ceux-ci n'ont donc pas été augmentés. Cette mesure ponctuelle a été valable pendant toute l'année 2009 et continue à être appliquée en 2010.

5.11. Caisse Andorrane de Sécurité Sociale (CASS)

La Loi 17/2008, du 3 octobre, de la sécurité sociale (Llei 17/2008 del 3 d'octubre, de la seguretat social), est en vigueur depuis le 1er novembre 2009.

Le système andorran de sécurité sociale est obligatoire pour tous les travailleurs exerçant une activité salariale et pour les travailleurs indépendants en Andorre. Il assure les personnes salariées (assurées directes) et les personnes qui sont assurées de façon indirecte (les bénéficiaires).

Le système andorran de sécurité sociale a trois branches : la branche générale, la branche vieillesse et la branche prestations familiales ainsi que deux régimes, le régime général et les régimes spéciaux. Dans le régime général, les salariés, les travailleurs indépendants et les personnes qui perçoivent une pension sont concernés. Les cotisations sont la principale ressource de revenus de la CASS. Il y a, aussi, le financement du Gouvernement (complément non contributif de vieillesse, complément non contributif de veuvage, prestations familiales...).

5.11.1. Régime général

Le régime général comprend trois collectifs : les personnes salariées, les travailleurs indépendants et les pensionnaires de la sécurité sociale. Dans ce collectif les personnes bénéficiaires de pensions d'orphelins et de veuvage à durée déterminée ne cotisent pas, et les personnes bénéficiaires de pensions de retraite et de pensions de veuvage cotisent seulement à la branche générale. Les cotisations sont les suivantes :

Taux de cotisation depuis le 1 ^{er} novembre 2009			
	Général	Vieillesse	Total
A	10 %	10 %	20 %
B	10 %	12,5 %	22,5 %
C	10 %	15 %	25 %

Cotisations des salariés

La base de cotisation est constituée par le salaire réel. L'assuré a le choix entre trois classes de cotisations vieillesse.

Cotisations des travailleurs indépendants

La base de cotisation est constituée par le salaire global mensuel des salariés pendant l'année antérieure. L'assuré choisit librement entre trois classes de cotisations vieillesse.

5.11.2. Régimes spéciaux

Il existe 6 régimes spéciaux,

- Orphelins de père et de mère et d'autres personnes sous tutelle ou garde de l'État
- Les personnes internées dans un établissement pénitencier
- Personnes handicapées
- Assurés qui choisissent volontairement de cotiser à la branche vieillesse
- Personnes salariées qui reçoivent une rétribution en dessous du salaire minimum et sont assurées indirectes (bénéficiaires)
- Personnes qui sont préretraités

5.11.3. Branche générale

Assurance – maladie

Pour avoir droit aux prestations,

- La personne assurée doit cotiser au moins 25 jours pour avoir droit à la première demande de prestations.
- S'il a cotisé plus de 25 jours et moins de 12 mois, il doit avoir cotisé 15 jours pendant le mois antérieur à la demande de prestations.

- S'il a cotisé 12 mois ou plus de moins de 36 mois, il doit avoir cotisé une période de 10 jours pendant les 2 mois antérieurs à la demande de prestations.
- S'il a cotisé 36 mois ou plus et moins de 60 mois, il doit avoir cotisé une période de 5 jours pendant les 3 mois antérieurs à la demande de prestations.
- S'il a cotisé 60 mois ou plus, les prestations sont couvertes à partir du premier jour.

Assurance accident du travail ou maladie professionnelle

Le remboursement des prestations exige que l'assuré soit en activité au moment de l'accident. Les cotisations à la branche générale financent le remboursement comme suit :

Prestations de remboursement – Maladie

La CASS rembourse les frais hospitaliers à 90 % des tarifs de responsabilité et les frais sanitaires à 75 % dans le secteur ambulatoire y compris les médicaments.

La CASS peut prendre en charge à 100 % des tarifs de responsabilité dans certaines prestations (maladies de longue durée, traitements spécifiques d'un coût élevé, situation spécifique de la personne).

Genre de prestation	Taux de remboursement Législation andorrane
Soins médicaux ambulatoires	75 % des tarifs de responsabilité de la CASS
Hospitalisations	90 % des tarifs de responsabilité de la CASS
Médicaments	75 % de la vignette
Soins dentaires	75 % des tarifs de responsabilité de la CASS

Le ticket modérateur à la charge de l'assuré est de 25 % pour les dépenses ambulatoires, selon tarifs de responsabilité de la CASS, et de 10 % pour les dépenses hospitalières en accord avec les tarifs de responsabilité.

Prestations de remboursement – Accident du travail et maladie professionnelle

Cette assurance concerne les accidents survenus sur le lieu de travail et les accidents de trajet, ainsi que les maladies professionnelles déterminées préalablement.

Les frais médicaux sont pris en charge à 100 % du tarif de responsabilité de la CASS.

Le système andorran a prévu les prestations :

- Pour maternité,

- Pour paternité,
- Pour risque pendant la grossesse,
- Pour incapacité temporaire,
 1. maladie : prestations payées à partir du 3^{ème} jour.
 2. accident du travail et maladie professionnelle : prestations payées à partir du 1^{er} jour.
- Pension d'invalidité maladie
- Pension d'invalidité accident du travail ou maladie professionnel
- Pensions d'orphelins, la pension est égale à 30 % du salaire minimum.
- Capital décès

Ajustement des prestations : les prestations sont ajustées chaque année en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

5.11.4. Branche vieillesse

Retraite

L'âge de la retraite est fixé à 65 ans.

Pour avoir droit à une pension de retraite,

- l'assuré doit avoir cotisé à la branche vieillesse entre 85 et 144 mois en Andorre pendant les 15 années précédant à la demande de pension (60 %)

- des mensualités doivent être acquises pendant les 15 dernières années de travail antérieures à l'accomplissement de 65 ans) ou

– l'assuré doit avoir cotisé plus de 144 mois en Andorre à la branche vieillesse

Pour avoir droit à un capital retraite, l'assuré qui a cotisé entre 13 et 84 mois à la branche vieillesse a droit à un versement en capital à partir de 65 ans ou l'assuré qui a cotisé entre 85 et 144 mois en Andorre, mais le 60 % des mensualités ne sont pas acquises en Andorre les 15 dernières années de travail antérieures à l'accomplissement des 65 ans.

Pensions de veuvage

Au moment du décès de l'assuré, la veuve ou le veuf survivant peuvent recevoir une pension de réversion.

a) Pension de veuvage :

Pour avoir droit à une pension de survivant le défunt doit avoir cotisé à la branche générale un certain nombre de mensualités selon l'âge. Si le décès est dû à un accident de travail ou à une maladie professionnelle aucune période de cotisation n'est exigée.

Personnes ayant droit : le conjoint survivant, l'ex-conjoint et la personne en concubinage qui ont 55 ans ou plus, à la date du décès.

La personne ayant droit à une pension de réversion égale à 50 % de la pension dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier le défunt.

b) Pension de veuvage à durée déterminé :

Pour avoir droit à une pension, le défunt doit avoir cotisé à la branche générale un certain nombre de mensualités selon l'âge. Si le décès est dû à un accident de travail ou à une maladie professionnelle aucune période de cotisation n'est exigée.

Personnes ayant droit : le conjoint survivant ou la personne en concubinage doit être âgée de moins de 55 ans, à la date du décès.

La pension à durée déterminée égale à 50 % de la base de calcul (salaire moyen des 12 derniers mois) pendant :

- 30 mois si le conjoint survivant a moins de 30 ans,
- 54 mois si le conjoint survivant a entre 30 et 45 ans,
- 60 mois si le conjoint survivant a entre 45 et 55 ans.

5.11.5. Branche prestations familiales

Les prestations familiales sont des prestations économiques destinées à compenser partiellement les dépenses engagées par les familles ayant des enfants à charge et des revenus limités. Il existe deux sortes de prestations :

- Allocations pour enfant à charge : les allocations familiales sont remboursées à partir du deuxième enfant. Pour un montant du 10 % du salaire mensuel minimum pour chaque enfant à partir du second
- Prestation de naissance ou d'adoption : la demande doit être faite dans les trois ans qui suivent la naissance ou l'adoption. Le montant versé consiste en un paiement unique correspondant à 50 % du salaire mensuel minimum.

5.12. Services sociaux

Le Plan National des Services Sociaux de 1995 du Ministère de la Santé, des Affaires Sociales et de la Famille reconnaissait les prestations sociales suivantes :

- Aide à l'insertion
- Aides aux familles
- Aides à l'enfance et à la jeunesse
- Aides aux personnes handicapés
- Aides aux personnes âgées
- Aides pour d'autres situations exceptionnelles

Le 19 novembre 2008, le Gouvernement a approuvé un nouveau Règlement de prestations économiques d'attention sociale, qui a été modifié le 23 juin 2010 et le 16 février 2011 (actuellement en vigueur). Cette dernière modification est motivée par la nécessité d'élargir le seuil de couverture des prestations sociales mais aussi, par la conclusion de non-conformité à l'article 13 de la Charte Sociale Européenne (révisée) du Conseil de l'Europe. En effet, dans les conclusions, le Comité Européen des Droits Sociaux, considérait que les étrangers légalement établis en Principauté d'Andorre étaient soumis à une durée de résidence trop longue pour avoir droit aux prestations sociales.

Le Règlement régulateur de prestations économiques d'attention sociale du 23 juin 2010, reconnaît les prestations sociales suivantes :

Art.	Type de prestation	Objet de la prestation	Temps de résidence/ Limites Réglementation antérieure
18	Prestations économiques d'urgence	Manutention	56 €/semaine
		Logement	84 €/semaine
		Logement et manutention	140 €/semaine
		Retour au pays	En fonction des coûts
		Autres situations d'urgence	En fonction des coûts
20	Prestations économiques pour couvrir les besoins essentiels	Situations de précarité	7 ans/ LEP ¹
		Logement	5 ans/en fonction des coûts, limite LEP
21	Prestations économiques pour prévenir des situations de marginalisation, pour éviter l'exclusion et encourager l'autonomie	Socialisation et renfort scolaire des enfants	6 mois /80 €/mois, en fonction des coûts, limite LECS ²
		Pour rendre possible que les personnes âgées et les personnes ayant un handicap puissent continuer à vivre chez elles	7 ans/LEP, en fonction des coûts, limite LECS
		Pou encourager l'accessibilité : suppression des obstacles architecturaux, aides techniques et autres qui facilitent l'autonomie personnelle	3 ans/en fonction des coûts, limite LECS
		Adaptation des véhicules des personnes ayant une mobilité réduite	3 ans/en fonction des coûts
22	Prestations économiques pour l'accès aux programmes, aux actions et aux services d'attention sociale	Contribution au paiement des crèches et des gardes d'enfants à domicile	6 mois /300 €/mois, limite LECS
		Placement d'enfants en famille d'accueil	360,60 €/mensuels
		Manutention et placement d'enfants en famille d'accueil	150,50 €/mensuels
		Autres dépenses concernant le placement d'enfants en famille d'accueil	En fonction des coûts
		Accueil des femmes victimes de la violence de genre (contrat d'accueil)	322,50 €/mensuels
		Accueil des femmes victimes de la violence de genre (séjour/ Jour)	28,25 €
		Contribution au procès de rétablissement de l'accueil des femmes victimes de la violence de genre	En fonction des coûts publics fixés, limite LECS
		Contribution au paiement du coût de la part sociale des services de jour d'attention sociale et sociosanitaire	7 ans/limite LECS
		Contribution au paiement du coût de la partie sociale des services résidentiels d'attention sociale et sociosanitaire	7 ans/limite LECS
23	Prestations exceptionnelles		En fonction des coûts, limite LECS

¹ - **Seuil économique de précarité (LEP)** : seuil qui sert de référence objective pour déterminer quand une personne ou une famille a des difficultés pour couvrir à ses besoins essentiels et aussi pour fixer le montant nécessaire de l'aide (695,00 €/mensuels)

² **Seuil économique de cohésion sociale (LECS)** : Il s'agit d'une référence objective pour déterminer quand une personne ou une famille a besoin d'aide économique pour prévenir des situations de marginalisation sociale, pour promouvoir l'autonomie ou bien pour accéder à certains services et programmes d'attention sociale, contribuant ainsi à la cohésion sociale (926,00 €/mensuels)

6. Structure politique

Le régime politique de l'Andorre est celui de la coprincipauté parlementaire

6.1. Les coprinces

Les coprinces sont conjointement et de manière indivise, le chef de l'Etat et en incarnent la plus haute représentation. Ils sont également le symbole et les garants de la permanence et de la continuité de l'Andorre, de son indépendance et du maintien de l'esprit de parité dans les relations d'équilibre avec les Etats voisins.

Les coprinces sont les arbitres et les modérateurs du fonctionnement des pouvoirs publics et des institutions. D'autres fonctions des coprinces sont la convocation d'élections générales et de référendums, la nomination du chef du Gouvernement et des titulaires d'autres institutions de l'Etat, la sanction et la promulgation des lois, et ils expriment également l'accord de l'Etat à s'engager dans des traités internationaux.

6.2. Le *Consell General* (Conseil Général ou Parlement de la principauté)

Ses origines remontent au Conseil de la Terre, créé en 1 419 et réformé en 1 866. Cette assemblée législative ou Parlement est le plus grand organe andorran de représentation populaire et il est formé d'une chambre unique.

Ses fonctions sont :

1. Rédiger et approuver les lois.
2. Approuver le budget du Gouvernement.
3. Nommer le chef du Gouvernement.
4. Réguler et contrôler l'action du Gouvernement.

Les membres du *Consell*, les *consellers* (conseillers), sont élus au suffrage universel pour une période de quatre ans. Le *Consell General* peut être formé par un minimum de 28 membres et un maximum de 42, élus de manière mixte : une moitié par circonscription paroissiale et l'autre moitié par circonscription nationale. Actuellement, ils sont 28 *consellers*.

L'organe qui régit le *Consell General* est la *Sindicatura* (bureau du syndic, Président du Parlement), représenté par le syndic lui-même et l'adjoint au syndic, élus par le *Consell General* en assemblée plénière.

6.3. Le Gouvernement

C'est l'ensemble des personnes chargées de la direction politique de l'Etat. Leur mandat est de quatre ans. Le Gouvernement est composé du chef du Gouvernement (élu par le *Consell General* et nommé par les coprinces) et des ministres (nommés par le chef du Gouvernement).

Le Gouvernement détient le pouvoir exécutif de l'Etat et met en pratique les lois approuvées par le *Consell General*.

Ses fonctions sont :

1. Diriger l'administration publique de l'Etat.
2. Diriger la politique nationale
3. Assumer les compétences en matière de politique internationale.
4. Assumer les compétences du service de police.

Le parti qui a gouverné de 2005 jusqu'en 2009 a été le *Partit Liberal d'Andorra (PLA)*.
Autres partis : *Parti Socialdémocrate (PSD)*, *Parti Renovació Democràtica (RD)*, *Parti Verds d'Andorra (VA)*, et le *Parti Centre Democràta Andorrà (CDA)*.

En 2009, le parti *Socialdémocrate* a gouverné jusqu'à fin mai 2011. Autres partis existants : *Parti Unió Nacional de Progrés (UNP)*, *Parti Verds d'Andorra (VA)*, *Parti Andorra pel Canvi (APC)*, le *Parti Coalició Reformista (CR)* et le *Partit Liberal d'Andorra (PLA)*.

Les élections législatives ont eu lieu le 3 avril 2011, et le parti qui gouverne actuellement est *Demòcrates per Andorra (DA)*. Autres partis existants : *Parti Socialdémocrate (PSD)*, *Parti Andorra pel Canvi (APC)*, *Parti Verds d'Andorra (VA)*, le parti *Unió Laurediana (UL)* et le *Parti Liberal d'Andorra (PLA)*.

6.4. Les *Comuns* (équivalent de la mairie)

Le territoire andorran est divisé, du point de vue administratif, en 7 paroisses. Les *Comuns* sont les organes de représentation et d'administration des paroisses. Ce sont des collectivités publiques dotées de personnalité juridique et disposant du pouvoir d'édicter des normes locales.

Leurs organes dirigeants sont élus démocratiquement parmi la population andorrane pour une période de quatre ans. Les *Comuns* déterminent et mettent en œuvre, sur leur territoire, les politiques publiques qui relèvent de leur compétence et gèrent et administrent tous les biens propriété paroissiale (la plupart des pâtures et des forêts

étant propriété communale).

6.5. La justice

La justice est rendue au nom du peuple andorran par les *batlles* (juges) et des magistrats indépendants.

6.5.1. Le *Consell Superior de la Justícia* (Conseil Supérieur de la Justice)

Il s'agit de l'organe institutionnel qui représente le pouvoir judiciaire. Il se compose de cinq membres désignés par les coprinces, par le chef du Gouvernement, par le *Consell General* et par les *batlles* et magistrats. Leur mandat est de six ans et ils ne peuvent faire l'objet de plus de deux désignations consécutives. Le *Consell Superior de la Justícia* exerce la fonction disciplinaire et veille à l'indépendance et au bon fonctionnement de la justice sans exercer pour autant des fonctions juridictionnelles. Il nomme également les membres du Ministère public sur proposition du Gouvernement. La juridiction se structure en trois ordres : civil, pénal et administratif. Pour chacun d'entre eux il existe deux degrés de juridiction : un qui juge en première instance et un autre en appel.

6.5.2. La *Batllia*

Il s'agit de l'institution judiciaire de première instance en matière civile et administrative. En matière pénale, c'est l'organe d'instruction et qui juge en première instance les délits mineurs et les contraventions pénales, dans le respect, néanmoins, du principe de la séparation de l'instruction et du jugement.

6.5.3. Le *Tribunal de Corts* (Cours d'Assises)

Il s'agit de l'institution judiciaire de première instance en matière de délits majeurs. C'est également la Cour d'Appel des résolutions pénales prononcées par la *Batllia* en première instance.

6.5.4. Le *Tribunal Superior de Justícia* (Tribunal Supérieur de la Justice)

Il s'agit de la plus haute instance du système judiciaire de la Principauté. Ce tribunal est

compétent pour connaître en dernière instance des affaires civiles et administratives et en matière pénale, des causes pour des délits majeurs provenant du *Tribunal de Corts*.

6.5.5. Le Ministère public

Il ne fait pas partie de l'Administration Judiciaire bien qu'il y soit très lié. Il a pour mission de représenter la société devant les tribunaux, il exerce l'action publique en matière pénale et il veille au respect des droits fondamentaux et des libertés publiques.

6.5.6. Le Tribunal Constitutionnel

C'est l'organe institutionnel chargé de veiller et d'interpréter la Constitution. Il se compose de quatre magistrats désignés à raison d'un par chacun des coprinces et de deux par le *Consell General*. Il connaît des recours en inconstitutionnalité contre les lois, des avis préalables sur la constitutionnalité des lois et des traités internationaux, des procédures de protection constitutionnelle et des conflits de compétence entre les organes constitutionnels.

7. Traités internationaux

Depuis 1993, année où la Constitution andorrane fut approuvée, environ 130 conventions ont été adoptées par la Principauté d'Andorre. Force est de constater que l'Andorre a réalisé un effort considérable en la matière, qu'elle espère pouvoir poursuivre.

La Principauté d'Andorre a ratifié les conventions internationales en matière de défense et de protection des Droits de l'Homme suivantes :

Organisation	Nom	Dépôt instrument	Entrée en vigueur
Conseil de l'Europe	Accord européen concernant les personnes participant aux procédures devant la Cour européenne des Droits de l'Homme	24/11/1998	01/01/1999
Conseil de l'Europe	Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales	22/01/1996	22/01/1996

Conseil de l'Europe	Protocole additionnel à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, amendé conformément au protocole n° 11	06/05/2008	06/05/2008
Conseil de l'Europe	Protocole n° 4 à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, reconnaissant certains droits et libertés autres que ceux figurant déjà dans la Convention et dans le premier Protocole additionnel à la Convention, amendé conformément au Protocole n° 11	06/05/2008	06/05/2008
Conseil de l'Europe	Protocole additionnel n° 6 à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales concernant l'abolition de la peine de mort	22/01/1996	01/02/1996
Conseil de l'Europe	Protocole n° 7 à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, amendé conformément au Protocole n° 11	06/05/2008	01/08/2008
Conseil de l'Europe	Protocole n° 12 à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales	06/05/2008	01/09/2008
Conseil de l'Europe	Protocole n° 13 à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, relatif à l'abolition de la peine de mort en toutes circonstances	26/03/2003	01/07/2003
Conseil de l'Europe	Protocole n° 14 à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, amendant le	17/07/2006	01/06/2010

	ystème de contrôle de la Convention		
Conseil de l'Europe	Convention européenne pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants	06/01/1997	01/05/1997
Conseil de l'Europe	Protocole n° 1 à la Convention européenne pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants	13/07/2000	01/03/2002
Conseil de l'Europe	Protocole n° 2 à la Convention européenne pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants	13/07/2000	01/03/2002
Nations Unies	Convention relative aux droits de l'enfant	02/01/1996	01/02/1996
Nations Unies	Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant l'implication d'enfants dans les conflits armés	30/04/2001	12/02/2002
Nations Unies	Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants	30/04/2001	18/01/2002
Nations Unies	Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants	22/09/2006	22/10/2006
Nations Unies	Convention pour la prévention et la répression du crime de génocide	22/09/2006	21/12/2006
Nations Unies	Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale	22/09/2006	22/10/2006

Nations Unies	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes	15/01/1997	14/02/1997
Nations Unies	Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes	14/10/2002	14/01/2003
Nations Unies	Pacte international relatif aux droits civils et politiques	22/09/2006	22/12/2006
Nations Unies	Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques	22/09/2006	22/12/2006
Nations Unies	Deuxième Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques visant à abolir la peine de mort	22/09/2006	22/12/2006
Conseil de l'Europe	Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains	23/03/2011	01/07/2011
Conseil de l'Europe	Convention européenne sur la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière de garde des enfants et le rétablissement de la garde des enfants	23/03/2011	01/07/2011
HCCH	Convention du 25 octobre 1980 sur les aspects civils de l'enlèvement international d'enfants	06/04/2011	01/07/2011
HCCH	Convention du 2 octobre 1973 concernant la reconnaissance et l'exécution de décisions relatives aux obligations alimentaires	06/04/2011	01/07/2012

D'autre part, l'Andorre a signé les conventions internationales suivantes :

		Signature
Nations Unies	Convention relative aux droits des personnes handicapées	27/04/2007
Nations Unies	Protocole facultatif se rapportant à la Convention relative aux droits des personnes handicapées	27/04/2007

ARTICLE 1 : DROIT AU TRAVAIL

Article 1 PAR. 1

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

1. Evolution du cadre juridique général des politiques de l'emploi pendant la période de référence

1.1. Fonctionnement du Service pour l'emploi (Servei d'Ocupació)

Le Décret du 31 juillet 2002 portant création du Service pour l'emploi de la Principauté d'Andorre (*Decret de creació del Servei d'Ocupació del Principat d'Andorra*), définit les objectifs, les fonctions, les principes de fonctionnement et l'organisation du Service pour l'emploi. Ce service a été créé pour que le Gouvernement puisse disposer des données nécessaires à l'exercice de ses compétences en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'immigration.

Décret du 31 décembre 2008 portant modification du Décret du 31 juillet 2002 portant création du Service pour l'emploi (*Decret de modificació del Decret de creació del Servei d'Ocupació*) (BOPA n°3 du 14/01/2009)

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

Décret du 23 juin 2010 portant modification du Décret portant création du Service pour l'emploi (*Decret de modificació del Decret de creació del Servei d'Ocupació*) (BOPA n°37 du 30/06/2010).

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

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

1.2. Politiques actives de l'emploi

Décret du 24 décembre 2008 portant approbation du Règlement portant création et fonctionnement du Programme d'orientation professionnelle et d'adéquation formation-emploi (*Decret pel qual s'aprova el Reglament de creació i funcionament del Programa d'Orientació i Adequació Ocupacional*) (BOPA n°96 du 31/12/2008)

Le Programme d'orientation professionnelle et d'adéquation formation-emploi (*Programa d'Orientació i Adequació Ocupacional*) s'adresse à tous les secteurs de production. Son objectif est de fournir une formation élémentaire à tout chercheur d'emploi, et de favoriser le recrutement et le tutorat en entreprise.

Décret portant création et fonctionnement du Bureau permanent pour la formation en entreprise (*Decret de creació i funcionament de la Taula permanent per a la formació en el treball*) (BOPA n°39 du 14/07/2010)

Le Bureau permanent pour la formation en entreprise est composé de représentants des partenaires sociaux, des associations patronales et organisations syndicales, de la Chambre du Commerce, de l'Industrie et des Services, et du Gouvernement (Ministère de la Santé, du Bien-être social et de l'Emploi, et Ministère de l'Education et de la Culture). Il s'agit d'un organe consultatif du Gouvernement en matière de formation professionnelle et continue en entreprise.

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

Il s'est tout d'abord intéressé aux actions à mener en priorité, et a adopté par consensus les critères et conditions d'accès aux deux premiers programmes : un programme destiné à favoriser le recrutement de chômeurs provenant essentiellement du secteur de la construction et des secteurs connexes, et un programme en faveur de la formation pratique et théorique en entreprise.

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

Ce règlement établit les conditions générales de mise en place et de développement des politiques actives de l'emploi, y compris la promotion du recrutement et la formation des

personnes actives ou au chômage. Il prête une attention particulière aux groupes qui rencontrent davantage de difficultés pour accéder à l'emploi et aux secteurs économiques dont la demande en main-d'œuvre est moindre.

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

Le Bureau permanent pour la formation a adopté ce programme par consensus. L'objectif principal est d'essayer de promouvoir le recrutement de travailleurs ayant développé leur activité et acquis leur expérience professionnelle dans le secteur de la construction essentiellement, grâce à une incitation financière sous forme de subvention, dont bénéficient les entreprises qui prennent part à ce programme. Ce programme, qui essaie de favoriser le recrutement de travailleurs provenant d'un secteur particulièrement touché par la crise et ayant perdu de nombreux emplois, ne possède pas une composante formative spécifique. Il s'adresse aux personnes qui ont développé leur activité professionnelle principalement dans le secteur de la construction et dont la reconversion vers un autre secteur semble difficile.

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

Le Bureau permanent pour la formation en entreprise a adopté par consensus le programme de promotion de la formation pratique en entreprise avec formation théorique de base, dont l'objectif est d'augmenter le taux d'activité de la population au chômage, grâce à des actions associant formation et emploi. Ce programme propose une formation pratique (expérience professionnelle) au sein d'une entreprise, associée à une formation spécifique théorique de base, dont peuvent bénéficier toutes les personnes requérant ce type d'aide, afin de faciliter leur réinsertion professionnelle.

L'objectif de ce programme, dont le contenu a été adopté par consensus par les divers partenaires sociaux composant le Bureau permanent pour la formation en entreprise, est de doter la population ciblée de compétences et d'aptitudes permettant une reconversion professionnelle avec un maximum de garanties.

1.3. Politiques passives de l'emploi : mise en place de la prestation pour chômage involontaire

Pendant la période de référence du présent rapport, la crise économique a eu des répercussions sans précédent sur le marché du travail andorran, notamment en termes de pertes d'emplois.

Le Gouvernement, sensible aux difficultés de certains citoyens, a mis en place dans l'urgence une prestation financière pour chômage involontaire, convaincu que le moyen le plus rapide de la mettre en œuvre était de l'intégrer à l'ensemble des prestations de l'aide sociale, afin qu'elle soit activée et puisse être allouée immédiatement.

Ainsi, le Règlement du 19 novembre 2008 relatif aux prestations financières de l'aide sociale (*Reglament regulador de les prestacions econòmiques d'atenció social*) a été modifié : un cinquième chapitre a été ajouté, portant sur la création de cette prestation financière pour chômage involontaire.

Décret portant approbation du Règlement portant modification du Règlement du 19 novembre 2008 relatif aux prestations financières de l'aide sociale (*Decret d'aprovació del reglament de modificació del reglament regulador de les prestacions econòmiques d'atenció social*) (BOPA n°68 du 23/09/2009)

Le Règlement relatif aux prestations financières de l'aide sociale, approuvé le 19 novembre 2008, a remplacé le Règlement relatif aux prestations de l'assistance sociale (*Reglament regulador de les prestacions d'assistència social*) de 1996.

Le 16 septembre 2009, face à l'impact de la crise économique et à ses répercussions sur le monde du travail, le Gouvernement a effectué une première modification de ce règlement : il a ajouté un nouveau chapitre, qui pour la première fois et de manière spécifique, inclut dans les différentes prestations financières de l'aide sociale la couverture en cas de chômage involontaire.

Suite à cette modification, le Gouvernement a mis en place dans l'urgence une prestation financière pour chômage involontaire. Cette prestation garantit un montant maximum (équivalent au salaire minimum), plafonnée par le LECS (*Llindar Econòmic de Cohesió Social*, « seuil économique de précarité »). Elle est accordée pour une durée maximale de six mois en général. Cette durée peut être prolongée de trois mois pour les chômeurs de plus de 55 ans et ceux ayant certaines charges familiales.

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

Décret portant approbation du Règlement relatif aux prestations financières de l'aide sociale (*Decret d'aprovació del reglament regulador de les prestacions econòmiques d'atenció social*) (BOPA n°37 du 30/06/2010)

Neuf mois après avoir créé la prestation pour chômage involontaire, le Gouvernement a tiré un premier bilan et, au vu des dysfonctionnements détectés, a modifié le règlement afférent pour y introduire les ajustements nécessaires, assurer un niveau supérieur de sécurité juridique par une réglementation plus précise de certains aspects, améliorer le texte normatif afin d'éliminer les préjudices que la pratique a mis en évidence.

1.4. Autres mesures d'aide temporaire à l'emploi des travailleurs au chômage, mises en place par les *Comuns* d'Escaldes-Engordany, Andorre la Vieille et La Massana

En 2009, en raison de la conjoncture économique, les *Comuns* susmentionnés ont adopté différentes mesures de solidarité envers les travailleurs sans emploi inscrits au Service pour l'emploi. Ces mesures consistent en des embauches temporaires pour des travaux d'intérêt général, afin de garantir un revenu couvrant les besoins les plus essentiels pendant la recherche d'emploi.

Comú d'Escaldes-Engordany : Règlement relatif aux exemptions fiscales et autres mesures à caractère social (*Reglament d'exempcions fiscals i altres mesures de caràcter social*), approuvé le 23 décembre 2008 (BOPA n°1 du 07/01/2009)

Comú d'Andorre la Vieille : Règlement relatif aux aides aux personnes sans emploi (*Reglament d'ajuts per a les persones sense ocupació*), approuvé le 25 juin 2009 (BOPA n°48 du 01/07/2009)

Comú de La Massana : Règlement relatif à la prestation sociale pour emploi temporaire (*Reglament de prestació social d'ocupació temporal*), approuvé le 30 juin 2009 (BOPA n°49 du 01/07/2009)

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

2.1. Taux d'activités et évolutions du nombre de salariés pendant la période de référence (200-2010)

Le taux d'activité pour la période de référence est élevé, supérieur à 80% pour la tranche 15-64 ans. Les données du taux d'activité par sexe montrent un écart de 6,3% entre le taux d'activité des hommes (90%) et celui des femmes (83,7%).

Taux : Activité, occupation, chômage (2007-2010)

	2007	2008	2009	2010
Taux moyen d'activité (15-64 ans)	83,9 %	86,8 %	85,9 %	86,9 %
Taux moyen d'activité (de plus de 15 ans)	75,7 %	78,7 %	77,3 %	77,3 %
Taux moyen d'activité des hommes (15-64 ans)	88,2 %	90,5 %	91,3 %	90,0 %
Taux moyen d'activité des hommes (de plus de 15 ans)	81,1 %	82,9 %	82,8 %	81,3 %
Taux moyen d'activité des femmes (15-64 ans)	79,3 %	82,9 %	80,6 %	83,7 %
Taux moyen d'activité des femmes (de plus de 15 ans)	70,3 %	74,3 %	71,9 %	73,2 %
Taux moyen d'occupation (15-64 ans)	82,6 %	85,2 %	84,1 %	84,1 %
Taux moyen d'occupation (de plus de 15 ans)	74,6 %	77,2 %	75,6 %	74,8 %
Taux d'occupation moyen des hommes (15-64 ans)	86,8 %	89,1 %	89,7 %	86,5 %
Taux moyen d'occupation des hommes (de plus de 15 ans)	79,8 %	81,7 %	81,4 %	78,2 %
Taux moyen d'occupation moyen des femmes (15-64 ans)	78,1 %	81,0 %	78,5 %	81,6 %
Taux moyen d'occupation moyen des femmes (de plus de 15 ans)	69,2 %	72,6 %	70,0 %	71,3 %
Taux moyen de chômage (de plus de 15 ans)	1,5 %	1,9 %	2,1 %	3,2 %
Taux moyen de chômage des hommes (de plus de ans)	1,6 %	1,5 %	1,7 %	3,8 %
Taux moyen de chômage des femmes (de plus de 15 ans)	1,5 %	2,3 %	2,6 %	2,5 %

Source :

2007-2009 : Enquête des budgets familiaux

2010 : Enquête des forces du travail

Evolution du nombre de salariés (2007-2010)

	2007	2008	2009	2010
Nombre de salariés. Total	42 210	40 968	39 702	38 552

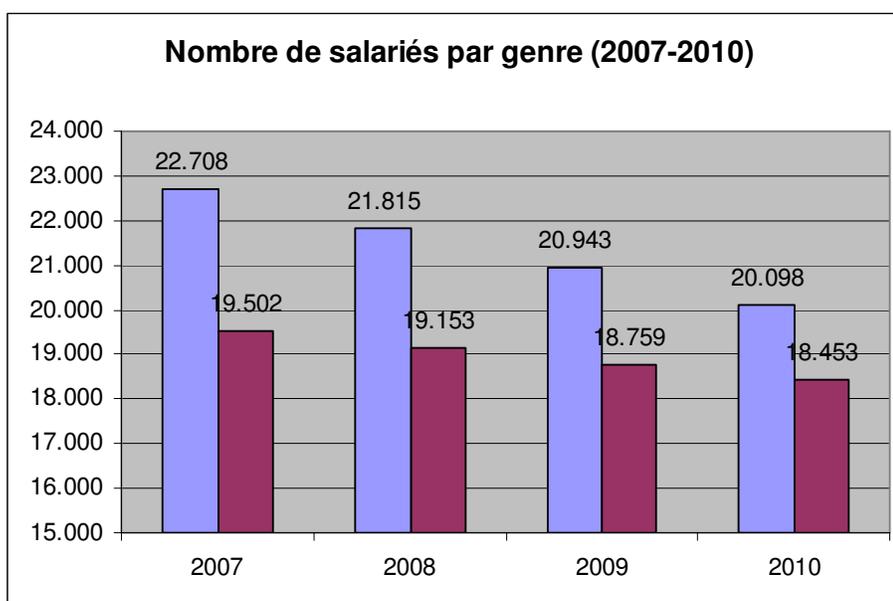
Source : Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques

Le nombre de salariés ne cesse de diminuer depuis 2007. Au total la variation de 2007 à 2010 est de -8,7 %. Pour les hommes elle est de, 5 %, et pour les femmes elle est se situe dans l'ordre de -5,4 %.

Nombre de salariés par genre (2007-2010)

	2007	2008	2009	2010
Nombre de salariés. Hommes	22.708	21.815	20.943	20.098
Nombre de salariés. Femmes	19.502	19.153	18.759	18.453
Nombre de salariés. Total	42.210	40.968	39.702	38.552

Source : Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques

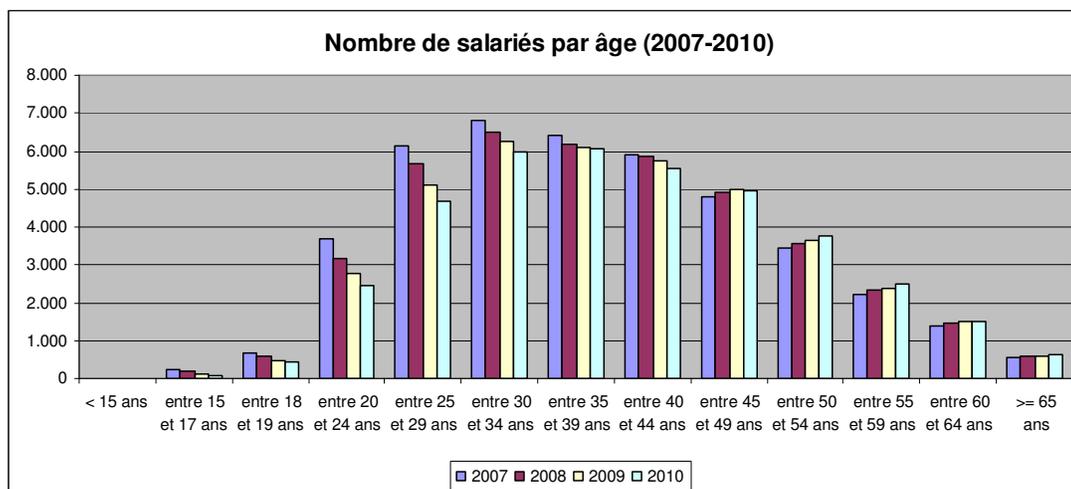


Nombre de salariés par âge (2007-2010)

	2007	2008	2009	2010
< 15 ans	3	1	1	1
entre 15 et 17 ans	229	189	112	81
entre 18 et 19 ans	682	593	480	442
entre 20 et 24 ans	3 694	3 188	2 778	2 448
entre 25 et 29 ans	6 131	5 659	5 117	4 663
entre 30 et 34 ans	6 804	6 485	6 269	5 964
entre 35 et 39 ans	6.398	6.180	6.090	6.044
entre 40 et 44 ans	5.885	5.854	5.742	5.549
entre 45 et 49 ans	4.807	4.916	4.973	4.951
entre 50 et 54 ans	3.435	3.559	3.659	3.779
entre 55 et 59 ans	2.210	2.320	2.384	2.485
entre 60 et 64 ans	1.395	1.451	1.496	1.523
>= 65 ans	537	575	600	620
Total	42.210	40.968	39.702	38.552

Source : Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques

Le nombre de personnes salariées par âge montre une baisse des moins de 44 ans, tandis que le nombre de personnes salariées de plus de 45 ans a augmenté.



Le nombre de personnes salariées de 17 ans et moins a diminué de -65 %, tandis que le nombre de personnes salariées d'entre 18 et 24 ans, a diminué de -35 %. Les 25 - 29 ans -24 %, les de 30 - 34 de -12 %, et les de 35 - 44 -6%.

A partir de cet âge l'augmentation se situe à +3 % pour les 45 - 49 ans, à +10 % pour les 50 et 54 ans, à +12 % pour les 55 et 59 ans, à +9 % pour les 60 - 64 ans, et +15 % pour les plus de 65 ans.

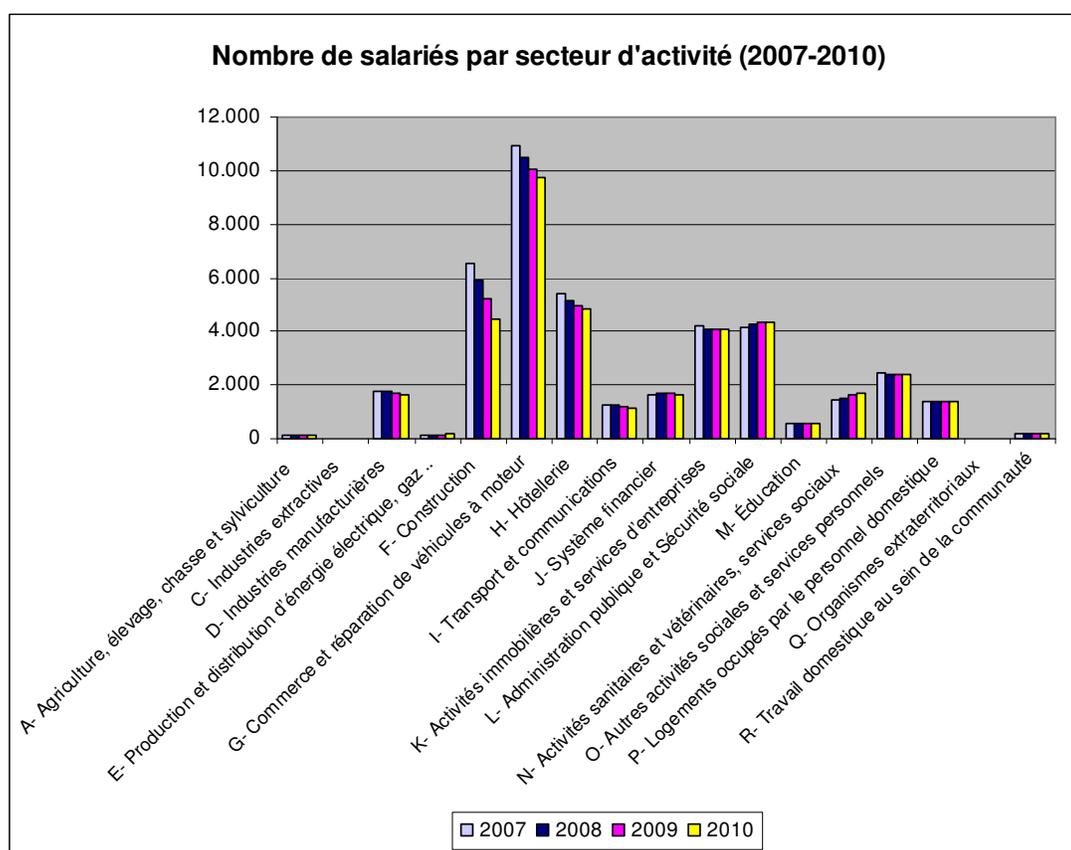
Les personnes salariées jusqu'à 29 ans sont passées de 25 % à 20 %, tandis que les personnes salariées d'entre 30 et 49 ans continuent de représenter 58 % des personnes salariées et les plus de 50 ans passent de 18 % à 22 % du total des personnes salariées.

Nombre de personnes salariées par activité (2007-2010)

	2007	2008	2009	2010
A- Agriculture, élevage, chasse et sylviculture	144	145	148	148
C- Industries extractives	6	6	4	3
D- Industries manufacturières	1 788	1 745	1 712	1 664
E Production et distribution d'énergie électrique, gaz et eau	147	153	153	158
F Construction	6 552	5 922	5 245	4 491
G Commerce et réparation de véhicules à moteur	10 950	10 499	10 055	9 732
H- Hôtellerie	5 414	5 166	4 938	4 862
I- Transport et communications	1 245	1 230	1 194	1 154
J- Système financier	1 611	1 673	1 669	1 661
K- Activités immobilières et services d'entreprises	4 188	4 088	4 061	4 078
L- Administration publique et Sécurité sociale	4 145	4 259	4 319	4 355

M- Éducation	555	567	579	563
N- Activités sanitaires et vétérinaires, services sociaux	1 436	1 506	1 606	1 669
O- Autres activités sociales et services personnels	2 432	2 378	2 386	2 398
P- Logements occupés par le personnel domestique	1 357	1 391	1 394	1 368
Q- Organismes extraterritoriaux	24	23	23	27
R- Travail domestique au sein de la communauté	216	218	217	219
- Déclarant volontaire sans activité (exclus)				
Total	42 210	40 968	39 702	38 552

Source : Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des statistiques



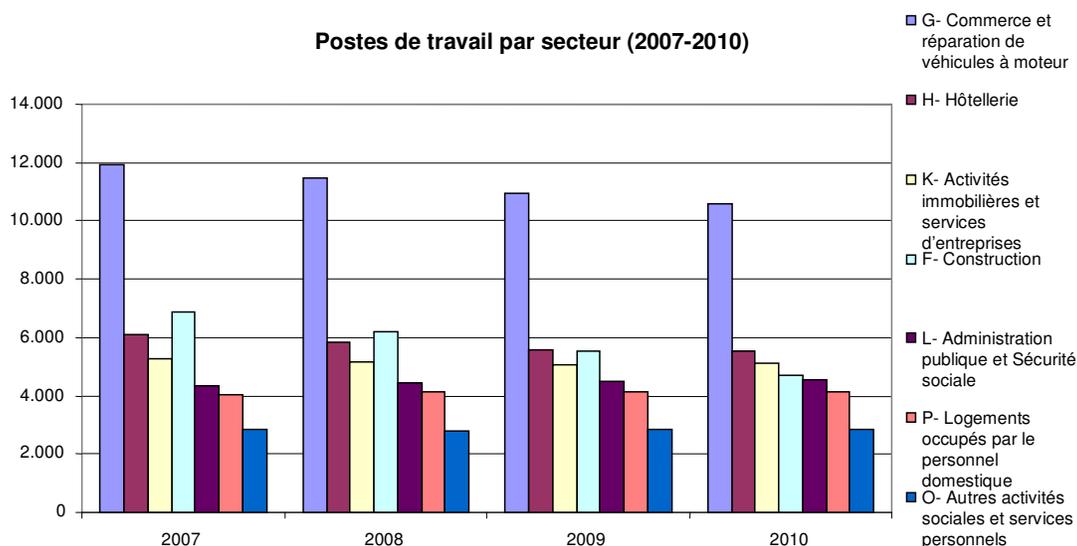
Le nombre de personnes salariées par activité montre une baisse de salariés dans la plupart des secteurs d'activité à l'exception de la Santé, l'Administration Publique et le système financier.

Les secteurs d'activité qui ont perdu le plus de nombre de postes de travail sont : la construction, l'hôtellerie et le commerce.

Nombre de postes de travail par activités principales (2007-2010)

	2007	2008	2009	2010
G- Commerce et réparation de véhicules à moteur	11 931	11 452	10 948	10 577
H- Hôtellerie	6 094	5 822	5 583	5 539
K- Activités immobilières et services i services d'entreprise	5 265	5 163	5 082	5 123
F- Construction	6 878	6 207	5 506	4 726
L- Administration publique et sécurité sociale	4 325	4 459	4 515	4 536
P- Logements occupés par le personnel domestique	4 053	4 144	4 138	4 137
O- Autres activités sociales i services personnels	2 860	2 813	2 844	2 867

Source : Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des Statistiques



Source : Caisse Andorrane de Sécurité Sociale et Département des statistiques

Le nombre de postes de travail par activités principales montre que le commerce continue d'être le secteur avec le plus grand nombre de postes de travail, tandis que le secteur de la construction passe d'être le deuxième secteur d'activité en 2007 au quatrième en 2010.

3.1. Nombre total de demandeurs d'emploi inscrits pendant la période 2007- 2010

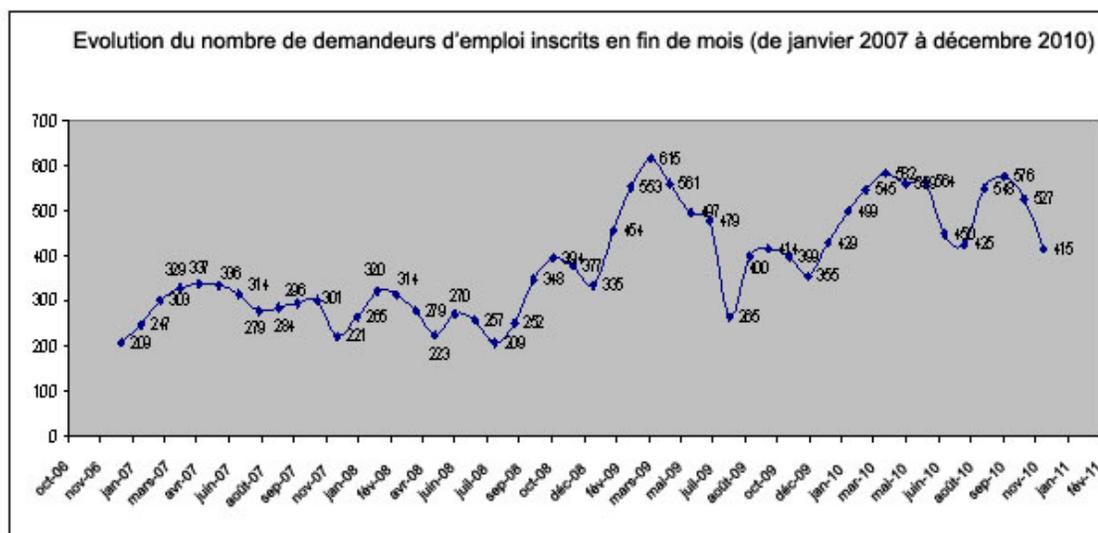
Total	2007	2008	2009	2010
Travailleurs actifs	773	936	931	733
cherchant un meilleur				

emploi				
Chômeurs à la recherche d'un emploi	1 023	1 439	2 345	2 732

Source : Département des statistiques

Le nombre de demandeurs d'emploi (chômeurs) inscrits au Service pour l'emploi a considérablement augmenté au cours des quatre dernières années. Quant au nombre de travailleurs actifs à la recherche d'un meilleur emploi, il est en net recul après 2 009.

3.2. Evolution du nombre de demandeurs d'emploi inscrits au Service pour l'emploi en fin de mois (de janvier 2007 à décembre 2010)



Source : Département des statistiques

A la fin de l'année 2008 et au début de l'année 2009, le nombre de chômeurs à la recherche d'un emploi inscrits au Service pour l'emploi a fortement augmenté, jusqu'à atteindre 615 inscrits en avril 2009.

Grâce à la mise en place de contrôles mensuels de la situation de demandeur d'emploi réalisés par la CASS à partir d'août 2009, ce nombre a diminué de manière significative et s'est stabilisé à la hausse par rapport aux chiffres initiaux, tout en étant inférieur aux chiffres du premier semestre 2009.

La création de la prestation pour chômage involontaire en novembre 2009 a également influé sur l'augmentation de ce chiffre, qui est de 580 inscrits en avril 2010.

En 2010, la tendance était à la stabilisation du nombre de demandeurs d'emploi et du marché du travail andorran.

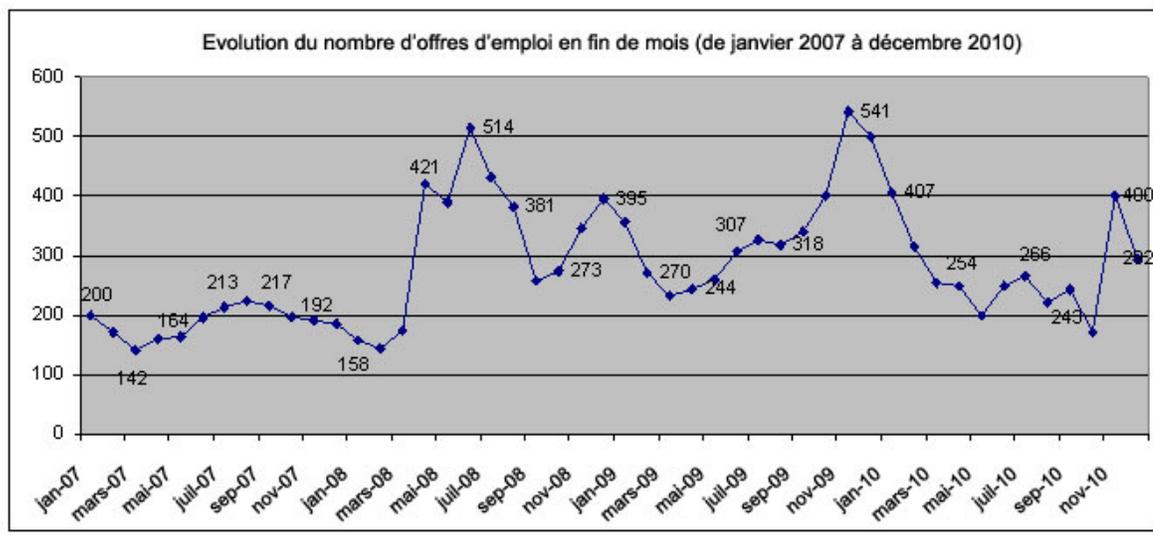
3.3. Nombre total d'offres d'emploi pendant la période 2007-2010

Années	2007	2008	2009	2010
Nombre d'offres d'emplois	756	1 405	1 887	2 075

Source : Département des statistiques

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

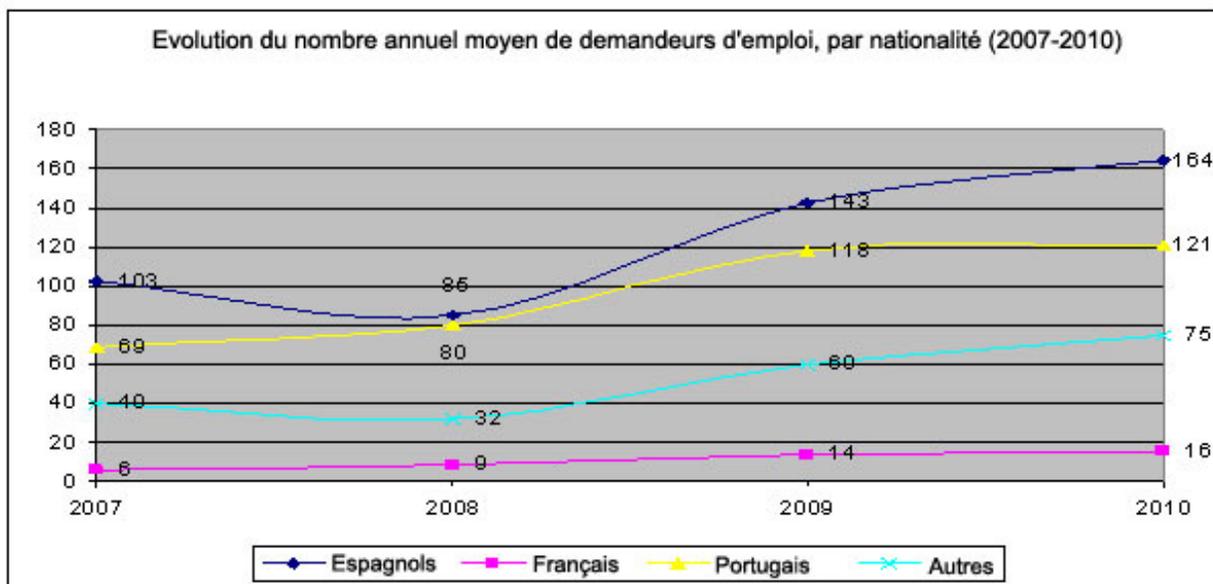
3.4. Evolution du nombre d'offres d'emploi au Service pour l'emploi en fin de mois (de janvier 2007 à décembre 2010)



Source : Département des statistiques

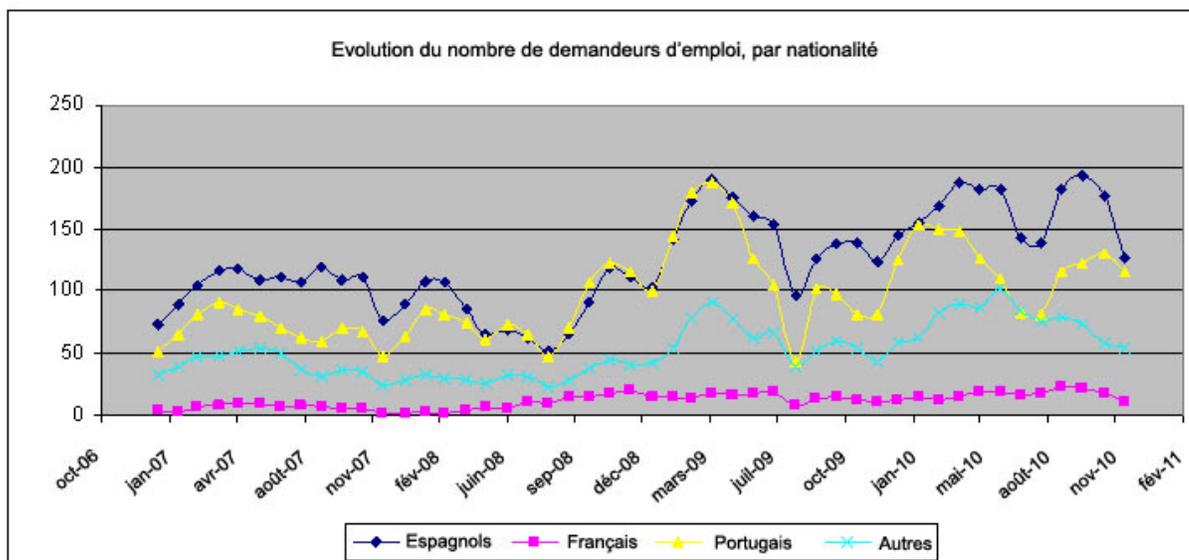
Le nombre d'offres d'emploi connaît une forte augmentation saisonnière en hiver et en été. Il convient de remarquer qu'en 2010, le nombre d'offres d'emploi en fin de mois a diminué malgré l'augmentation du nombre total d'offres. En effet, l'augmentation du nombre d'embauches fait que la plupart des nouvelles offres sont pourvues avant la fin du mois.

3.5. Evolution du nombre de chômeurs à la recherche d'un emploi, par nationalité (2007-2010)



Source : Département des statistiques

Pendant la période 2007-2010, les chômeurs les plus nombreux inscrits au Service pour l'emploi sont ceux de nationalité espagnole, suivis de ceux de nationalité portugaise.



Source : Département des statistiques

Le graphique de l'évolution mensuelle du nombre de chômeurs à la recherche d'un emploi montre qu'à certains moments, le nombre de chômeurs de nationalité portugaise se rapproche de celui des chômeurs de nationalité espagnole.

4. Politiques de l'emploi : contenu

4.1. Contenu des programmes des politiques pour l'emploi et participation des partenaires sociaux à l'élaboration de ceux-ci

La période de référence du rapport de 2007 sur la politique de l'emploi était comprise entre le 1^{er} janvier 2005 et le 31 décembre 2006.

La situation de crise du marché du travail en Andorre a débuté en 2007 et s'est accentuée à partir de 2008. Les données objectives recueillies par le Service pour l'emploi permettent de constater l'existence d'un nombre important de demandeurs d'emploi qui, après avoir perdu leur travail, en cherchant activement un autre, mais sans succès.

Le Gouvernement a donc réalisé des efforts considérables pour aider ces personnes : son objectif, en premier lieu, était de revenir à la situation antérieure, puis dans un second temps, de palier les problèmes évidents et divers liés au manque d'emplois.

Ainsi, pendant la période de référence (du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2010), la lutte contre le chômage a constitué, et constitue toujours, l'une des priorités des pouvoirs publics : des mesures complémentaires et coordonnées ont été mises en œuvre, afin de minimiser l'impact du chômage sur l'ensemble de la population, et de revenir à la situation antérieure le plus rapidement possible.

En 2009, outre les programmes des *Comuns* relatifs à l'emploi, est entré en vigueur le Règlement portant création et fonctionnement du Programme d'orientation professionnelle et d'adéquation formation-emploi, approuvé par le Gouvernement et destiné à tous les secteurs de production. Son objectif est de fournir une formation élémentaire à tout chercheur d'emploi, de favoriser le recrutement et le tutorat en entreprise.

Le 16 septembre 2009, le Gouvernement a approuvé le Règlement portant modification du Règlement relatif aux prestations financières de l'aide sociale. Ce règlement crée, pour la première fois, une prestation spécifique en cas de chômage involontaire.

Cette mesure suppose des efforts et des moyens importants pour prendre en charge les chômeurs, tels que la création de la prestation pour chômage involontaire, la création de parcours de formation que les bénéficiaires de ladite prestation ont l'obligation de suivre conformément au contrat de réinsertion active qu'ils doivent signer.

En plus des politiques passives de l'emploi, le Gouvernement a annoncé sa volonté de mettre en place des politiques actives, afin d'établir des liens entre protection sociale, formation et emploi. Il a en conséquence approuvé le Décret du 1er juillet 2010 portant approbation du Règlement relatif à la promotion des politiques actives de l'emploi, qui établit les conditions générales de la mise en place et du développement des politiques actives de l'emploi.

Ce règlement a servi de référence au Gouvernement pour définir le cadre juridique des politiques actives de l'emploi, en vue de supprimer les obstacles empêchant le recrutement de certains travailleurs. Pour atteindre cet objectif et ainsi permettre à ces travailleurs de trouver un emploi, il était primordial d'améliorer leur formation, afin d'adapter l'offre aux besoins du marché du travail. Cette formation s'est avérée essentielle, puisqu'il leur fallait changer de secteur d'activité étant donné le net déséquilibre entre l'offre et la demande dans certains domaines d'activité.

Dans sa volonté de faire participer les partenaires sociaux aux politiques actives de l'emploi, le Gouvernement a créé un organe consultatif en matière de formation professionnelle et continue en entreprise par le Décret du 7 juillet 2010 portant création et fonctionnement du Bureau permanent pour la formation en entreprise. Ce Bureau est composé de représentants des associations patronales et organisations syndicales, de la Chambre du Commerce, de l'Industrie et des Services, et des ministères chargés de l'Education et du Travail).

Les membres du Bureau permanent pour la formation en entreprise ont adopté par consensus les critères et conditions d'accès aux deux premiers programmes, qui ont été conçus en prenant en compte les besoins en personnel des entreprises et les profils professionnels des travailleurs sans emploi inscrits au Service pour l'emploi :

- a) programme destiné à favoriser le recrutement de chômeurs provenant essentiellement du secteur de la construction ;
- b) programme en faveur de l'emploi, et de la formation pratique et théorique en entreprise.

Il est important de souligner que la conception de programmes en faveur de l'emploi ne constitue pas la tâche finale du Bureau. Il doit en effectuer le suivi, afin d'évaluer les résultats obtenus dans la pratique et de proposer des rectifications adéquates, le cas échéant. En outre, il convient d'ajouter que les représentants des organisations qui composent ce Bureau font également partie de la Commission d'évaluation (*Comissió de Valoració*), qui étudie les dossiers de candidature à ces programmes et, pour chaque cas, indique au ministère si l'admission est ou non bien fondée. La volonté du Gouvernement est que toutes les parties prenantes, entreprises et travailleurs, participent à la conception, au suivi et à l'évaluation des programmes en faveur de l'emploi.

4.2. Statistiques des politiques de l'emploi

Orientations professionnelles proposées aux bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire (2010)

Orientations professionnelles proposées	
Aide cuisinier, plongeur	62
Commerce	36
Réceptionniste dans un hôtel	24
Serveur	29
Personnel d'entretien	12
Personnel administratif	9
Femme de chambre	1
Orientation spéciale	5
Orientation réservée car l'intéressé a trouvé un emploi	10
Total	188

Source : Service pour l'emploi

Les orientations professionnelles proposées aux bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire sont inscrites dans le contrat de réinsertion active. Il s'agit de différentes mesures d'orientation et de formation professionnelle permettant la réinsertion professionnelle du signataire, dans les professions mentionnées, pour lesquelles un manque de main-d'œuvre a été constaté.

L'orientation professionnelle est étroitement liée à la proposition de formation

professionnelle qui l'accompagne (3 ou 4 formations par bénéficiaire, une formation générale et une formation qualifiante pour l'orientation proposée).

Il convient de souligner que le Service pour l'emploi n'entame la recherche d'emploi pour l'orientation proposée qu'une fois la formation qualifiante terminée.

A l'heure actuelle, les formations professionnelles dispensées sont celles proposées par le Service de formation continue et professionnelle (*Àrea de Formació Continuada i Ocupacional*) du Ministère chargé de l'Education, qui se base sur des études des profils des demandeurs d'emploi et des offres d'emploi du Service pour l'emploi, réalisées en 2009 et actualisées en 2010.

Contrôle des obligations des bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire, conformément au contrat de réinsertion active (2010)

Nombre total de suspensions	85
Pour embauche par l'intermédiaire du Service pour l'emploi	27
Nombre total d'extinctions	45
Le travailleur effectue ou a effectué une activité rémunérée pendant la période d'allocation de la prestation pour chômage involontaire (article 41.1).	9
Le travailleur a refusé plus d'une offre d'emploi adéquate ou de participer activement aux cours de formation proposés par le Service pour l'emploi (article 41.2).	9
(...) le travailleur n'a pas accepté le parcours d'orientation professionnelle (article 41.2).	1
Le travailleur a perdu sa condition de résident (article 41.6).	4
Le travailleur n'a pas participé activement aux formations programmées par le Service pour l'emploi ni n'y a assisté avec une assiduité minimale de 80 % (article 41.8).	21
Le travailleur ne répond plus à l'une des conditions ayant motivé son admission (article 31.d. Extinction du droit aux prestations financières de l'aide sociale)	1

Source : Service pour l'emploi

Le Service pour l'emploi est chargé de vérifier que les bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire respectent leurs obligations, conformément au contrat de réinsertion active qu'ils doivent signer.

En 2010, le nombre total de suspensions de la prestation pour chômage involontaire est de 85, suite à l'embauche des bénéficiaires. 32 % de ces embauches ont été réalisées par le biais du Service pour l'emploi.

Les extinctions du droit à cette prestation s'élèvent à 24 % pour non-respect des obligations stipulées dans le contrat de réinsertion active : plus précisément, 47 % des extinctions ont été motivées par une absence de participation active et par une assiduité inférieure à 80 % aux formations programmées par le Service pour l'emploi.

Nombre de formations professionnelles et nombres total d'inscriptions (2010)

Formations	Nombre de cours dispensés	Nombre d'inscriptions
Formation au nettoyage	5	48
Formation à la manipulation de denrées alimentaires	4	36
Formation en informatique	13	55
Cours sur l'Andorre	3	12
Formation en communication (préparation à un entretien d'embauche et rédaction d'un CV)	8	101
Cours de langues (catalan et français)	5	115
Formation pour devenir vendeur en magasin	4	17
Formation pour devenir serveur	3	3

Source : Service pour l'emploi

Le Service pour l'emploi et le Service de formation continue et professionnelle, et de validation de l'expérience professionnelle du Ministère chargé de l'Education participent au programme d'orientation et de formation des bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire. Les formations dispensées dépendent des orientations professionnelles proposées, du niveau et des compétences socioprofessionnels des bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire.

Article 1 PAR. 2

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties s'engagent : à protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris ; »

1. Cadre juridique : élimination de toute forme de discrimination dans l'emploi

1.1. Principes généraux devant régir les relations de travail

Pendant la période de référence du présent rapport, la Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail a été en vigueur, qui définit à l'article 4 les principes généraux devant régir les relations de travail individuelles et collectives. Ainsi, le législateur établit le fil conducteur qui garantit l'application des droits constitutionnels dans toutes les relations de travail. Ces principes sont les suivants.

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

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

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

Le principe de bonne foi garantit ainsi qu'il ne peut être dérogé, de manière directe ou indirecte, à l'interdiction de tout abus de droit, conduite antisociale ou discrimination.

c) 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 »

d) est interdit.

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

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

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

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

e) Le principe *in dubio pro operario* est proclamé, par conséquent, en cas de doute, l'interprétation et l'application de la réglementation sont conformes à ce principe.

La proclamation du principe *in dubio pro operario* en tant que principe général du Code des relations de travail, suppose une directive visant le juge ou la personne interprétant la réglementation, pour qu'en cas de doute raisonnable ou lorsque différentes interprétations et répercussions sont possibles, l'interprétation de la réglementation soit obligatoirement en faveur du travailleur.

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

Le Code des relations de travail interdit la discrimination et tout acte discriminatoire, et

définit les principes généraux devant régir les relations de travail ; mais il établit également des mesures concrètes visant à garantir efficacement le respect du principe de non-discrimination.

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

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

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

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

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

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

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

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

Le licenciement non motivé d'un employé titulaire d'un contrat à durée indéterminée donne le droit à ce travailleur de demander une indemnité équivalant à 45 jours de travail par année d'ancienneté dans l'entreprise et jusqu'à trente mensualités maximum, ou bien d'exiger d'être réintégré dans l'entreprise, avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnité (non plafonnée) pour le préjudice occasionné, fixée par la juridiction compétente. La résiliation d'un contrat à durée déterminée ou à la tâche par l'employeur à une date antérieure à celle fixée, excepté dans le cas d'un licenciement fondé ou motivé, oblige l'employeur à s'acquitter d'une indemnité (non plafonnée) pour les dommages et préjudices occasionnés, fixée par la juridiction compétente. Dans tous les cas, l'indemnité pour les dommages et préjudices subis ne peut être inférieure ni à l'indemnité pour licenciement non motivé qui aurait été versée dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, ni à un montant équivalant à trois mois de salaire par année de travail restant à courir jusqu'au terme du contrat.

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

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

1^{ère} classe : amende de 3 001 € à 6 000 €,

2^e classe : amende de 6 001 € à 12 000 €,

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

2. Réponses aux différentes questions formulées par le Comité dans ses Conclusions 2008

2.1. La législation doit interdire la discrimination directe ainsi que toutes les formes de discrimination indirecte, que peuvent révéler les traitements inappropriés de certaines situations

La législation andorrane est conforme aux exigences du Comité européen des droits sociaux, étant donné que l'interdiction de toute discrimination inclut les discriminations directes et indirectes. Le législateur a expressément prévu l'interdiction de « tout type de discrimination », afin de garantir qu'aucune discrimination, quelle qu'en soit la forme, ne soit en marge de la loi.

L'arrêt TSJC-011/10 de la Chambre civile du Tribunal Suprême de Justice (*Tribunal Superior de Justicia*) considère qu'un comportement discriminatoire, même si la discrimination est indirecte, n'est pas conforme au droit.

« IV.- Jusqu'à ce qu'elle soit en arrêt maladie, Mme A M F a toujours exercé son activité professionnelle au restaurant P d'ANDORRE LA VIEILLE. Au vu des preuves établies dans des décisions interlocutoires, le restaurant P a fermé en juillet 2008 et l'ensemble de son personnel a été licencié. »

Contrairement à ce que prétend Mme A M F, ce restaurant n'a pas été transféré 20 m plus loin, plus précisément à l'hôtel C d'ANDORRE LA VIEILLE. L'entreprise a décidé de donner le nom P au restaurant de l'hôtel C, qui existait déjà, et disposait déjà d'un cuisinier et d'une équipe de restaurant. Ainsi, lorsque Mme A M F a réintégré son emploi à la fin de son arrêt maladie (pendant lequel le restaurant P avait fermé), l'entreprise n'a pu lui proposer le poste qu'elle occupait auparavant et n'a pu lui offrir qu'un poste de cuisinière à l'hôtel C du PAS DE LA CASE, car aucun autre poste n'était vacant à ce moment-là.

Par conséquent, l'on ne peut considérer que l'entreprise ait agi de mauvaise foi ni qu'il y ait eu un licenciement déguisé de Mme A M F. Toutefois, étant donné que tous les travailleurs de l'ancien restaurant P ont été licenciés au moment de la fermeture de ce dernier, à l'exception de Mme A M F qui se trouvait en arrêt maladie, celle-ci doit pouvoir choisir entre le maintien de sa relation de travail dans des conditions différentes des précédentes et un licenciement, à l'instar de ses collègues, puisque le fait d'être en arrêt maladie au moment de la fermeture du restaurant ne peut lui être préjudiciable ni créer une discrimination à son égard.

Dans le cas présent, même si Mme A M F s'est vu offrir un poste sensiblement équivalant à celui qu'elle occupait au restaurant P, à savoir cuisinière, avec le même salaire, l'emplacement de son nouveau lieu de travail, le PAS DE LA CASE, alors qu'elle habite à la SEU D'URGELL, est de nature à créer un préjudice en raison de la durée et du coût des trajets quotidiens, beaucoup plus importants que si elle était restée travailler à ANDORRE LA VIEILLE. “

En conséquence, conformément à l'obligation de non-discrimination envers les employés imposée à l'employeur par l'article 3 de la Loi sur le contrat de travail, et compte tenu que le maintien de la relation de travail dans les nouvelles conditions proposées par l'entreprise à Mme A M F après la fermeture du restaurant P ne constitue pas pour cette dernière un avantage social et/ou financier, mais une dégradation objective de sa situation par rapport aux trois autres personnes qui travaillaient avec elle au restaurant susmentionné et qui ont été licenciées, il convient de faire droit à la demande de Mme A M F et de condamner la partie frappée d'appel à s'acquitter du montant correspondant au préavis légal et de la

compensation financière prévue à l'article 70.1.b de la Loi sur le contrat de travail, qui s'élèvent, respectivement, à 3 463,72 € et à 7 388,04 €. »

2.2. Réponse à la question sur l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge. Cette dernière est-elle incluse dans la formule « ou de toute autre considération d'ordre personnel ou social »

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

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

2.3. Réponse à la question sur l'existence d'une stratégie nationale pour lutter contre toutes les formes de discrimination dans l'emploi

Les informations sur les mesures adoptées en vue de rendre effectives les dispositions légales sur l'égalité, la lutte contre toutes les formes de discrimination dans l'emploi et les conditions de travail en général, se trouvent à la section sur les questions relatives à l'article 20 de la Charte sociale européenne révisée :

- a) initiatives concrètes pour favoriser l'application effective de l'égalité dans les entreprises par des plans d'action nationaux en matière d'égalité des conditions de travail, dans l'accès à l'emploi et à la formation ;
- b) mesures spécifiques en faveur de l'égalité des chances.

2.4. Mesures législatives garantissant la nullité de toute disposition contraire à l'égalité dans les conventions collectives, les contrats de travail ou règlements intérieurs des entreprises ; possibilité de déroger à l'interdiction de toute forme de discrimination pour les emplois nécessitant certaines exigences professionnelles essentielles ou pour permettre des mesures d'intervention positives

Le Code des relations de travail régit les relations individuelles de travail et les droits collectifs ; par conséquent, les principes généraux établis s'appliquent à tout contrat individuel de travail, aux conventions collectives et aux règlements intérieurs des entreprises.

En conséquence, le principe de nullité des clauses constituant un acte discriminatoire s'applique aux contrats de travail privés, aux règlements intérieurs des entreprises et aux conventions collectives. De plus, chacune des parties a la possibilité, de manière individuelle ou collective, de saisir les tribunaux et de demander la déclaration de nullité de tout accord discriminatoire.

Quant aux conventions collectives, le législateur a prévu des mesures supplémentaires afin de garantir l'égalité et la non-discrimination. En effet, la législation établit que le contrôle, le registre et la publication des conventions collectives relèvent de la compétence du Département du Travail ; elle prévoit expressément que, dans les cas où il considère qu'une convention ou un accord collectif intersectoriel, sectoriel ou d'entreprise enfreint la législation en vigueur ou porte un grave préjudice à l'intérêt de tiers, le Département du Travail accorde aux parties, sur décision motivée, un délai maximal de trente jours pour corriger ledit accord ou ladite convention ; si tel n'est pas le cas, il saisit les tribunaux compétents (article 141).

En outre, la Loi qualifiée relative à la liberté syndicale établit expressément la nullité des principes réglementaires, clauses de conventions collectives, accords individuels et décisions unilatérales de l'employeur qui constituent ou supposent une discrimination, sous quelque forme que ce soit, que cette discrimination soit favorable ou défavorable, relative au travail ou aux conditions de travail, fondée sur l'adhésion ou la non-adhésion à un syndicat ou aux accords d'un syndicat, ou sur l'exercice d'activités syndicales.

Tout travailleur ou syndicat qui estime que son droit à la liberté syndicale est lésé par l'action de l'employeur, d'une association patronale, de l'Administration publique ou de toute autre personne, entité ou corporation publique ou privée, a la possibilité de saisir les tribunaux compétents pour engager une procédure de protection juridique des droits fondamentaux (en l'occurrence, le droit à la liberté syndicale).

Dans l'attente d'une décision de nullité d'une disposition ou d'un accord professionnel, individuel ou collectif contraire aux principes d'égalité et de non-discrimination, notons la décision 2002-2-RE du 10 juin 2002 du Tribunal Constitutionnel (*Tribunal Constitucional*),

qui annule le terme « publique » dans un accord du *Consell General*, qui constitue un préjudice direct non justifié au principe constitutionnel d'égalité.

« (...) Sans s'arrêter sur l'éventualité d'une violation directe ou indirecte des droits fondamentaux, dans le cas présent, le *Consell General* est à l'origine d'un traitement discriminatoire, qui fait subir un préjudice illégitime aux personnes concernées.

Au vu des précisions susmentionnées, nous considérons inutile de délimiter les domaines précis des droits prétendument lésés, bien que, en termes approximatifs, ils pourraient être circonscrits au droit de participer à l'enseignement et, d'une certaine manière, au droit général des citoyens à la participation politique, sans que cela soit particulièrement pertinent dans le cas présent. En conséquence de quoi, nous devons déclarer qu'il y a eu violation du principe d'égalité, ce qui a entraîné des conséquences négatives pour les personnes concernées ; nous devons donc annuler le terme « publique » de l'accord du *Consell General*, qui se trouve à la troisième ligne du cinquième paragraphe (...). »

2.5. Réponses aux questions relatives au licenciement fondé sur un fait discriminatoire

2.5.1. Caractère réparateur de l'indemnisation (réparation effective, proportionnée et dissuasive)

Le Code des relations de travail prévoit l'interdiction de licencier un employé pour un motif discriminatoire. Dans le cas où un licenciement est fondé sur un acte discriminatoire, la législation établit que l'employé peut :

- demander l'indemnité correspondante,
- ou exiger sa réintégration dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnité pour le préjudice occasionné, fixée par la *Batllia*.

2.5.2. Possibilité pour le travailleur de réintégrer l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnité pour le préjudice occasionné, fixée par la juridiction compétente

Quant à la possibilité pour le travailleur de demander une indemnité pour le préjudice subi, fixée par la juridiction compétente, en plus de la réintégration dans l'entreprise et de la réparation de l'acte discriminatoire, le Code des relations de travail ne fixe ni plancher ni plafond pour l'indemnité perçue, attendu que seul un juge est en mesure d'évaluer les

préjudices subis par le travailleur du fait d'un licenciement discriminatoire. Cette évaluation doit être réalisée au cas par cas, en fonction des éléments et des circonstances.

2.5.3. Distinction entre indemnisation et sanction administrative pour les infractions lourdes, imposée par l'Administration dans l'exercice de son pouvoir de sanction

Sanction administrative pour les infractions lourdes, imposée par l'Administration dans l'exercice de son pouvoir de sanction.

Bien qu'elle ait un caractère privé, juridiquement parlant, une relation de travail relève aussi du droit public. Pour cette raison, tous les ordres juridiques andorrans incluent le droit du travail, l'indisponibilité des normes juridiques impératives et le caractère inaliénable des droits du travailleur en tant que principes essentiels. Ils réglementent la capacité de l'Administration de sanctionner le non-respect des conditions minimales fixées par la réglementation du travail.

Ainsi, l'article 20 de la Loi du 24 juillet 1984 portant création du Service de l'Inspection du Travail prévoit ce qui suit :

« Dans tous les cas, les sanctions administratives découlant de la présente loi sont indépendantes des actions pouvant être engagées par les parties prenantes aux contrats pour réclamer leurs droits, conformément au contrat ou à la législation en vigueur. »

Toute action ou omission de l'employeur contraire aux réglementations légales constitue une infraction typifiée et sanctionnée par le Code des relations de travail. Attendu qu'elle a l'obligation de veiller à l'intérêt général et de protéger les droits reconnus par l'ordre juridique, l'Administration, dans l'exercice de son pouvoir de sanction, a la responsabilité de punir le non-respect de la réglementation, indépendamment des actions que le travailleur pourrait ou non vouloir engager pour réclamer ses droits. En conséquence, les pénalités imposées ne sont pas destinées à être versées au(x) travailleur(s) ayant subi le préjudice, mais à l'Etat, étant donné qu'elles résultent de l'action de l'Administration, dont la responsabilité est de contrôler l'application de la réglementation et de sanctionner les infractions.

3. Réponse à la question sur l'inversion de la charge de la preuve dans les litiges relatifs à une allégation de discrimination

Les informations permettant de répondre à cette question sont fournies à la section sur l'article 20 de la Charte sociale européenne révisée, étant donné la déclaration de non-conformité de la législation nationale avec ledit article, au motif que cette dernière ne prévoit pas le principe de l'aménagement de la charge de la preuve pour les personnes qui

allèguent une discrimination et qu'aucune jurisprudence n'a pu être apportée pour illustrer l'application de ce principe.

4. Réponse à la question sur la création d'un organe spécialisé indépendant en vue d'apporter aux victimes d'une discrimination le soutien nécessaire pour engager une procédure

En ce qui concerne la création d'un organe spécialisé en vue d'apporter aux victimes d'une discrimination le soutien nécessaire pour engager une procédure judiciaire, il convient de rappeler que la Principauté d'Andorre est un petit pays, autant par sa superficie que par son nombre d'habitants ; par conséquent, les institutions étatiques andorranes ne peuvent comprendre un nombre d'organes spécialisés équivalent à celui d'autres Etats dont les caractéristiques sont tout à fait différentes.

Afin de rationaliser les dépenses publiques, l'Administration assume les services nécessaires, mais sans créer de nouveaux organismes spécialisés pour promouvoir l'égalité.

En effet, différents services de l'Administration (Service de l'Inspection du Travail et Département du Bien-être social) fournissent des informations et proposent une aide aux victimes présumées de discrimination ; de plus, lorsqu'une action en justice doit être engagée, celles-ci peuvent bénéficier d'une aide juridictionnelle (avocat commis d'office).

Il convient également de signaler que le Collège des avocats d'Andorre propose un service hebdomadaire de consultation gratuite ; le *Raonador del Ciutadà* est une institution de proximité, facilement accessible à toute personne souhaitant soumettre un cas de discrimination.

5. Réponse aux questions concernant les emplois de la fonction publique. La législation nationale réserve-t-elle aux seuls nationaux les emplois de la fonction publique et, si tel est le cas, en quoi cette limitation est-elle justifiée ? De plus, les emplois de la fonction publique sont-ils refusés, soit par refus d'embauche soit par licenciement, à des personnes en raison de leurs activités politiques passées

Le recrutement d'employés pour des postes vacants ou nouvellement créés de l'Administration générale est réglementé par la Loi du 15 décembre 2000 relative à la fonction publique (*Llei de la Funció Pública*), par le Règlement du 10 novembre 2004 relatif à

la sélection, la promotion et la carrière professionnelle dans l'Administration générale (*Reglament de selecció, promoció i carrera professional de l'Administració general*), par la Convention du 14 juin 2001 entre la Principauté d'Andorre, le Royaume d'Espagne et la République française, et par la Convention du 18 octobre 2007 entre la Principauté d'Andorre et la République portugaise.

Ces textes établissent les principes généraux et les procédures de recrutement, ainsi que la mobilité du personnel.

Les postes réservés aux nationaux andorrans sont définis à l'article 4 du Règlement relatif à la sélection, la promotion et la carrière professionnelle dans l'Administration générale.

« Article 4. Procédure de recrutement

Sont réservés aux nationaux andorrans les postes comportant des attributions impliquant l'exercice de la souveraineté, ou une participation directe ou indirecte à l'exercice des prérogatives de puissance publique de l'Etat. »

La procédure générale de recrutement commence par un avis de convocation interne, conformément au règlement précédemment mentionné.

Recrutement interne : le recrutement interne ne tient pas compte de la nationalité des candidats. Tous sont traités de manière égalitaire.

Procédure de sélection (premier avis de convocation externe, publié dans un édit) : le premier avis de convocation, en vue de la procédure de sélection, concerne les nationaux andorrans, les ressortissants espagnols, français et portugais qui sont agents de l'Administration pour une durée indéterminée et exercent une activité au sein du secteur public andorran

(conformément à l'article 8 des Conventions signées par la Principauté d'Andorre, le Royaume d'Espagne, la République française et la République portugaise, relatif à l'entrée, à la circulation, au séjour et à l'établissement des ressortissants de ces pays).

Procédure de sélection (deuxième avis de convocation externe, publié dans un édit) : les postes qui restent à pourvoir après la première convocation de recrutement font l'objet d'une deuxième convocation destinée aux candidats possédant, de préférence, la nationalité andorrane, espagnole, française ou portugaise, sans distinction.

L'ordre de préférence dans l'octroi des postes est le suivant (pour les candidats ayant réussi la procédure de sélection) :

- a) premièrement, et en fonction de leur note, les candidats de nationalité andorrane, espagnole, française ou portugaise, sans distinction ;
- b) deuxièmement, et en fonction de leur note, les candidats d'autres nationalités que celles mentionnées à l'alinéa a, qui résident légalement dans la Principauté d'Andorre ;
- c) troisièmement, et en fonction de leur note, les candidats d'autres nationalités que celles mentionnées à l'alinéa a, qui ne résident pas légalement dans la Principauté d'Andorre.

Il n'existe dans la législation andorrane aucune réglementation expresse qui établisse l'exclusion du droit d'accès à la fonction publique ou la possibilité de licencier un travailleur de la fonction publique pour des raisons politiques, c'est-à-dire en raison de ses opinions politiques présentes ou passées.

Ce principe est renforcé dans l'exercice de l'activité politique afin d'éviter toute dérive. Ainsi, la Loi 28/2007 du 22 novembre 2007 portant modification de la Loi qualifiée relative au système électoral et au référendum (*Llei qualificada de modificació de la llei qualificada del regim electoral i del referèndum*), établit l'incompatibilité entre l'exercice d'une charge politique et toute charge/prestation de service dans l'Administration.

« Incompatibilité avec l'exercice d'une charge élective : l'exercice d'une fonction publique par un fonctionnaire en service actif ou par une personne maintenant avec l'Administration une relation de travail en contrepartie d'une prestation salariale, est incompatible avec l'exercice d'une quelconque charge élective dans l'Administration à laquelle la personne est rattachée. »

6. Réponse à la question relative à l'interdiction du travail forcé ou obligatoire

Le Code des relations de travail exclut toute forme de travail forcé dans sa définition du contrat de travail.

En effet, cette définition établit le caractère volontaire du contrat de travail, étant donné que les deux parties acquièrent librement et volontairement des obligations réciproques découlant d'un lien de causalité spécifique : fournir personnellement une prestation de travail, organisée et dirigée par l'entreprise, en échange d'une rémunération ou d'un salaire. Selon l'article 4 Principes généraux du Code des relations de travail, tout contrat de travail est un contrat réglementé, qui limite l'autonomie de la volonté privée afin d'éviter toute condition préjudiciable pour le travailleur (conditions moins favorables ou contraires aux réglementations légales), attendu que les principes généraux applicables incluent l'indisponibilité des normes juridiques impératives, qui constituent des exigences minimales auxquelles les travailleurs ne peuvent renoncer, et le principe *in dubio pro operario*. Le législateur ne laisse aucune marge d'interprétation : en effet, le Code des relations de travail et, par conséquent, les conditions minimales obligatoires qu'il établit et auxquelles il ne peut être renoncé, sont applicables à toutes les relations de travail, excepté les exclusions et les

contrats de travail particuliers, qui sont expressément réglementés et dont les conditions sont fixées.

Il convient même de souligner que pour les contrats de travail particuliers, le législateur prévoit la subsidiarité du Code des relations de travail en cas de vide juridique.

Le Titre XIII Délits portant atteinte aux droits des travailleurs (*Delictes contra els drets dels treballadors*) de la Loi qualifiée relative au Code pénal (*Llei qualificada del Codi Penal*) définit les conditions de travail dégradantes ou dangereuses, les conditions de travail abusives, l'omission des mesures de sécurité au travail et la traite d'êtres humains à des fins d'exploitation de leur travail.

Le Code pénal inclut dans les délits portant atteinte aux droits des travailleurs le fait d'imposer des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine ou dangereuses pour la santé, en usant de tromperie, de menaces, de violence, d'intimidation, par abus de faiblesse ou de l'état de nécessité, qui violent, suppriment ou restreignent les droits reconnus par des dispositions légales spéciales ou par la réglementation générale, ou qui maintiennent les travailleurs dans de telles conditions. Ces délits sont punis de peines privatives de liberté. La législation interdit et punit le travail forcé sous toutes ses formes, qui pourrait être exigé en usant d'intimidation (sous quelque forme que ce soit) et que le travailleur n'aurait pas choisi librement. En conséquence, la législation est conforme à la jurisprudence de la Charte sociale européenne révisée en ce qui concerne la Convention européenne des droits de l'homme et la Convention n°29 de l'OIT sur le travail forcé.

7. Réponse aux questions sur le travail pénitentiaire

Le Code des relations de travail définit les relations de travail de type particulier. Celles-ci sont réglementées par cette même loi, qui, pour les cas non expressément réglementés, est non impérative et subsidiaire.

En Andorre, le travail pénitentiaire est règlementé par le Règlement relatif aux relations de travail de type particulier des personnes en détention provisoire ou purgeant une peine au Centre pénitentiaire (*Reglament de regulació de la relació laboral de caràcter especial de les persones en situació de presó provisional o que compleixen pena al Centre Penitenciari*) (BOPA n°24 du 21/01/2009).

Un détenu peut-il être contraint (avec ou sans son consentement) à travailler pour une entreprise ou un organisme privé, ou pour un organisme public ou l'Etat ? Le Centre pénitentiaire peut offrir aux détenus la possibilité de réaliser un travail dans ses locaux. Le

travail en concession doit être réalisé conformément aux réglementations en vigueur prévues pour le recrutement dans l'Administration publique. L'entreprise concessionnaire (organisme privé, public ou de l'Etat) ne conclut pas de contrat de travail avec les détenus du Centre pénitentiaire. La relation de travail est toujours établie avec le Centre pénitentiaire. A tout moment, les détenus peuvent demander à changer de poste pour réaliser une activité organisée directement par le Centre pénitentiaire. Lorsque le travail est organisé par des personnes physiques ou morales extérieures, celles-ci ont l'obligation de veiller à ce que les obligations légales et réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail soient appliquées, et à respecter l'intimité et la dignité des travailleurs.

Quant aux types de tâches pouvant être effectuées par les détenus, le Centre pénitentiaire propose plusieurs postes en fonction des disponibilités matérielles, répertoriés dans un catalogue classé par activité, qui indique la formation requise et les caractéristiques de chaque poste, par exemple, blanchisserie, cuisine, entretien, travaux manuels et sérigraphie.

Le Centre pénitentiaire fournit périodiquement la liste des postes vacants aux détenus ; il doit attribuer ces postes aux détenus qui en font la demande en fonction des critères de préférence suivants :

1. préférence accordée aux condamnés plutôt qu'aux prisonniers en détention provisoire,
2. aptitude du détenu pour le poste demandé,
3. conduite du détenu au Centre pénitentiaire,
4. durée de la détention déjà effectuée au Centre pénitentiaire,
5. durée prévue de la détention au Centre pénitentiaire.

Les conditions de travail doivent respecter les exigences minimales établies par le Code des relations de travail : les détenus ont droit à un jour complet minimum de repos hebdomadaire et à trente jours civils de congés annuels, et leur temps de travail ne peut

dépasser les durées maximales autorisées.

Les détenus travailleurs ont une rémunération garantie, de laquelle sont déduites les cotisations patronale (versée par le Centre pénitentiaire à la CASS) et salariale d'assurance maladie.

Le Règlement relatif aux relations de travail de type particulier des personnes en détention provisoire ou purgeant une peine au Centre pénitentiaire reconnaît expressément aux détenus travailleurs les droits suivants :

- a) droit à ne pas subir de discrimination dans l'obtention d'un travail et pendant l'exécution de ce dernier, pour des raisons de naissance, de race, de sexe, d'orientation sexuelle, d'origine, de religion, d'opinion, de toute autre considération d'ordre personnel ou social n'ayant aucun rapport avec la nature du travail en question ;
- b) droit à l'intégrité, à la santé et à une politique adéquate de prévention des risques professionnels ;
- c) droit à un travail productif et rémunéré proposé par le Centre pénitentiaire, à percevoir le salaire dans sa forme prévue par la réglementation en vigueur, au repos hebdomadaire et à des congés annuels ;
- d) droit au respect de l'intimité, dans les limites imposées par la vie carcérale, au respect de la dignité, y compris à la protection contre les offenses verbales ou physiques de nature sexuelle ;
- e) droit à la formation pour l'exécution du travail et à la promotion ;
- f) droit à la valorisation du travail effectué, au niveau du régime et du traitement pénitentiaires, et à l'octroi de mesures de faveur, conformément à la réglementation en vigueur.

8. Réponse aux questions sur le travail à temps partiel

Le Code des relations de travail régit le travail à temps partiel selon les garanties exigées par la Directive européenne révisée. En effet, :

- tout contrat à temps partiel doit être formalisé par écrit, et doit fixer les jours et les horaires de travail convenus (article 60).

- la législation déclare expressément la nullité de tout accord par lequel l'employé accepte, au moment de la formalisation du contrat, tout changement unilatéral d'horaire de travail

imposé par l'employeur.

- le calcul des heures supplémentaires pour les contrats à temps partiel doit être effectué sur la base de la durée du travail, réduite ou partielle, fixée dans le contrat (article 62).

- la législation déclare la nullité de tout accord par lequel l'employé renonce à son droit d'accepter ou de refuser d'effectuer des heures supplémentaires (article 61).

- l'égalité entre la rémunération des travailleurs à temps plein et celle des travailleurs à temps partiel est garantie par le fait que l'employeur est obligé de respecter le principe d'égalité et de non-discrimination dans l'accès à l'emploi ou au moment de l'embauche,

ainsi que pour les conditions en vigueur pendant l'exécution du contrat et lors de la résiliation de ce dernier.

L'égalité de rémunération est également garantie par les formules de calcul des salaires : l'article 82 du Code des relations de travail garantit l'égalité effective entre la rémunération des travailleurs à temps complet et celle des travailleurs à temps partiel, car le calcul du salaire s'effectue sur une base horaire (taux horaire ordinaire), même si le salaire est versé mensuellement.

9. Réponse aux questions sur les mesures permettant de préserver la liberté et la dignité de la personne contre les incursions dans la vie personnelle qui pourraient se produire à l'occasion ou par le fait de la relation de travail

Le Code des relations de travail établit le caractère réciproque des droits et des obligations des parties à la relation de travail, et le droit du travailleur à la dignité et à l'intimité ; il impose ainsi à l'entreprise l'obligation de s'abstenir, en acte et en parole, de porter atteinte à la dignité du travailleur ou d'entraver le libre développement de sa personnalité.

Le non-respect de cette obligation par l'employeur peut entraîner la démission motivée du travailleur pour le motif expressément prévu par l'article 97 du Code des relations de travail.

« (...) h) De manière générale, tout acte de l'employeur ou de ses représentants qui, en quelque manière que ce soit, est gravement vexatoire pour l'employé ou porte atteinte à sa dignité en tant qu'être humain, ou suppose un comportement constitutif de harcèlement moral, sexuel ou fondé sur le sexe de l'employé(e). »

Le Code des relations de travail définit les « actes contraires au respect de l'intimité et de la

dignité des travailleurs » comme des infractions lourdes. Les sanctions sont les suivantes :

- 1^e classe : amende de 3 001 € à 6 000 €,
- 2^e classe : amende de 6 001 € à 12 000 €,
- 3^e classe : amende de 12 001 € à 24 000 €.

Llei qualificada de protecció de dades personals (Loi qualifiée 15/2003 du 18 décembre 2003 relative à la protection des données personnelles)

L'objectif de cette loi est de protéger et de garantir les droits fondamentaux des personnes, notamment les droits à l'intimité en ce qui concerne le traitement et l'utilisation des données personnelles. La loi s'applique à toutes les données personnelles susceptibles d'être traitées et à toute utilisation ultérieure de ces données.

Cette loi crée l'Agence andorrane de protection des données (*Agència Andorrana de Protecció de Dades*), organisme public disposant d'une personnalité morale propre, indépendant des administrations.

Cette agence agit en tant qu'autorité de contrôle responsable du Registre public de déclaration des fichiers de données personnelles (*Registre Públic d'Inscripció de Fitxers de Dades Personals*), dans lequel les personnes physiques et morales privées effectuant un traitement de données doivent obligatoirement déclarer les fichiers de données personnelles dont elles ont le contrôle.

Il convient de souligner que les données sensibles ne peuvent être traitées ou communiquées qu'avec le consentement exprès de l'intéressé.

La création de fichiers à des fins exclusives de collecte ou de traitement de données sensibles relatives aux opinions politiques, aux idées philosophiques, aux croyances religieuses, à l'appartenance à des organisations politiques ou syndicales, à la santé, à la vie sexuelle, à l'origine raciale ou ethnique des personnes est interdite. En cas de doute, la charge de la preuve relative à l'existence du consentement de l'intéressé échoit au responsable du traitement des données.

10. Réponse à la question sur l'existence d'une législation antiterroriste qui aurait pour effet d'empêcher les individus d'occuper certains emplois

Il n'existe aucune disposition expresse dans l'ordre juridique andorran, y compris de disposition antiterroriste, qui empêche directement les individus d'accéder à certains emplois.

En revanche, l'ordre juridique andorran prévoit des formules indirectes visant à entraver l'accès éventuel au pays et ultérieurement à un emploi, des personnes présentant des circonstances particulières.

Le droit andorran prévoit ces mécanismes au travers des dispositions de différentes normes juridiques.

Ainsi, l'article 20 de la Loi qualifiée relative à l'immigration (*Llei qualificada d'immigració*) établit qu'aucun ressortissant étranger ne peut travailler en Andorre sans être titulaire d'une autorisation d'immigration correspondant à sa situation.

L'article 8 du Décret portant modification du Décret portant réglementation du service de l'immigration (*Decret de modificació del Decret regulador del Servei d'Immigració*) établit que toutes les demandes d'immigration doivent être rédigées sur le formulaire officiel, qui doit être rempli et signé par l'intéressé et par son employeur si la demande d'autorisation d'immigration constitue également une demande d'autorisation de travail. Ainsi, les ressortissants étrangers ne peuvent demander d'autorisation d'immigration et de travail sans disposer d'une entreprise contractante.

L'article 10 de ce décret énumère les documents requis pour une demande d'immigration, dont un extrait de casier judiciaire de l'intéressé.

« Article 10.

Documents communs requis pour les demandes d'immigration initiales

Toutes les demandes d'autorisation d'immigration dûment rédigées sur les formulaires officiels doivent être accompagnées des documents énumérés ci-dessous :

- a) extrait de casier judiciaire du pays d'origine et des pays de résidence ;
- b) déclaration sous serment relative aux antécédents judiciaires de l'intéressé.
- c) original et copie du passeport en cours de validité. Les ressortissants de l'Union européenne et de l'Espace économique européen ont la possibilité de présenter l'original et une copie de leur document national d'identité en cours de validité ;
- d) justificatif de l'état civil ;

- e) preuve de logement (copie d'un contrat de location, d'un titre de propriété ou tout autre document certifiant que le demandeur est logé dans un établissement public). Les documents initialement présentés devront être complétés, le cas échéant, par d'autres documents permettant de vérifier que le logement répond aux conditions minimales d'habitabilité prévues par la législation ;
- f) une photo couleur récente de l'intéressé, au format 3,5 x 4 cm, à visage découvert et tête nue. »

L'ensemble de la Loi qualifiée relative à l'immigration indique que la police administrative dispose d'un pouvoir discrétionnaire afin de déterminer si un demandeur d'autorisation d'immigration est susceptible de représenter un risque de trouble à l'ordre public, et qu'elle

peut, en conséquence, refuser une autorisation d'immigration ou le renouvellement d'une autorisation de résidence. Il existe ainsi un filtrage indirect dans l'accès à l'emploi.

Tel est le sens de l'arrêt du Tribunal Suprême de Justice du 5 mai 2005.

« La législation relative à l'immigration autorise le refus d'une autorisation d'immigration (article 65, alinéa c) lorsque le demandeur représente un risque pour la sécurité de l'Etat, des personnes ou des biens et de trouble à l'ordre public en général. De ce point de vue, ce principe ne peut s'appliquer que pour l'évaluation des circonstances personnelles de l'intéressé. (...) »

« (...) Il convient de rappeler que la police administrative ne fait pas référence à la notion d'infraction, mais à celle d'ordre public. Son rôle est de veiller à la préservation de l'ordre public, indépendamment de la répression des infractions. La présente Chambre a déjà statué, notamment dans son arrêt 99-31 du 20 octobre 1999, que l'objectif de la police administrative n'est autre que la sauvegarde de la sécurité et de l'ordre publics face aux comportements susceptibles de perturber ces derniers.

Cette mesure possède sa propre substantialité, ne revêt aucun caractère de sanction, même si la relation reste évidente, ne peut pas être confondue avec la peine accessoire d'expulsion définitive ou temporaire de ressortissants étrangers, prévue par l'article 37-4 du Code pénal (...). »

Quant à l'accès aux emplois du secteur public, l'article 26 de la Loi relative à la fonction publique indique que les candidats souhaitant s'inscrire à la procédure de sélection doivent présenter un extrait de casier judiciaire.

Plus précisément, l'alinéa d de l'article 26 établit que :

le candidat « ... ne doit pas se trouver dans l'incapacité légale d'occuper le poste à pourvoir pour des raisons d'ordre pénal ou administratif.

La réglementation relative aux corps spéciaux peut établir des conditions spécifiques en fonction de la particularité de ces emplois... »

L'article 46, alinéa e de cette même loi établit que « ... le travailleur perd sa qualité de fonctionnaire à la suite d'une condamnation pénale ou accessoire le rendant légalement incapable d'exercer ses fonctions... ».

L'on peut déduire de cette loi qu'il serait licite de demander un extrait de casier judiciaire aux candidats se présentant à la procédure de sélection pour un poste administratif. Toutefois, l'extrait de casier judiciaire ne pourrait être pris en compte que pour rejeter un candidat lorsque celui-ci, en raison de ses antécédents judiciaires et d'une décision pénale

ou administrative expresse, est légalement incapable d'exercer l'activité pour laquelle il concourt ou d'occuper le type de poste à pourvoir. Ainsi, d'autres types d'antécédents ne doivent pas entrer en ligne de compte dans l'évaluation du candidat, même s'il existe des dispositions ou limitations pour les corps spéciaux, qui dans tous les cas, doivent être légalement établies.

Par ailleurs, l'article 1, alinéa 5 de la Loi relative aux investissements étrangers (*Lei d'inversions estrangeres*) établit ce qui suit.

« (...) 5. Sont interdits les investissements étrangers effectués par des personnes physiques ou morales domiciliées dans des pays considérés par le Groupe d'Action Financière (GAFI) comme non coopératifs dans la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, ainsi que ceux effectués par des personnes physiques ou morales pour lesquelles les organismes chargés de la prévention du blanchiment d'argent émettent un avis défavorable (...). »

L'arrêté ministériel du 17 août 2002 exige des associés souhaitant constituer une société dans la Principauté d'Andorre, ce qui suit.

« Article unique

1. Les demandes d'autorisation de création d'une société, d'augmentation du capital en numéraire ou par l'achat d'actions et/ou de parts par des ressortissants étrangers ne résidant pas légalement dans la Principauté d'Andorre, doivent être accompagnées d'un extrait de casier judiciaire des intéressés, délivré par l'organe compétent du pays d'origine ou du dernier pays de résidence et datant de moins de trois mois.

2. En cas d'antécédents judiciaires, le Ministère chargé de l'Economie suspend la procédure, transfère le dossier au service de police et ne reprend la procédure qu'après l'instruction du dossier par le service de police. »

Par ailleurs, l'article 38, alinéa 2.a du Code pénal établit ce qui suit :

« (...) a) déchéance des droits familiaux, interdiction d'assumer ses fonctions ou une charge publique, interdiction d'exercer des droits publics (...) »

Article 1 PAR. 3

**« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties s'engagent :
à établir ou à maintenir des services gratuits de l'emploi pour tous les
travailleurs ; »**

1. Cadre juridique

En 2002, le Gouvernement a créé le Service pour l'emploi, rattaché au Département du Travail, afin de se doter d'un instrument de collecte de données et d'informations l'aidant à définir sa politique générale en matière d'emploi et d'immigration.

Le Décret portant création du Service pour l'emploi de la Principauté d'Andorre garantit un service public, gratuit et ouvert à toutes les personnes aptes à travailler, conformément à la législation en vigueur, âgées de plus de seize ans, de nationalité andorrane, de nationalité étrangère résidant légalement en Andorre ou disposant d'une autorisation de travail frontalier, qui recherchent une activité professionnelle ou souhaitent améliorer leur situation professionnelle.

Ce décret établit les principes qui régissent le fonctionnement de ce service :

- a) gratuité ;
- b) rationalité et efficacité des procédures ;
- c) transparence administrative ;
- d) respect 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 sur des critères pouvant être considérés comme discriminatoires.

2. Informations demandées par le Comité dans ses Conclusions 2008

2.1. Nombres annuels d'embauches et d'offres d'emploi

	2007	2008	2009	2010
Nombre d'embauches via le Service pour l'emploi	149	180	265	310
Nombre d'offres d'emploi	756	1 405	1 887	2 075
Taux de placement (en %)	19,71 %	12,81 %	14 %	14,94 %

Source : Département des statistiques. Registre de l'emploi

Le nombre d'embauches augmente nettement chaque année : +108,1 % en 4 ans, soit une croissance annuelle de 69,6 %. Toutefois, le taux de placement passe de 60 % en 2006 à des chiffres compris entre 20 % et 15 %, en raison de la forte augmentation du nombre total d'offres d'emploi.

2.2. Composition du Service pour l'emploi

Pendant la période de référence, le nombre d'inscrits auprès du Service pour l'emploi a augmenté en même temps que les tâches découlant des politiques de l'emploi décrites dans le présent rapport.

En 2009, une conseillère d'orientation professionnelle et deux agents administratifs ont intégré le service, suivis de deux agents administratifs supplémentaires en 2010. Ainsi, au 31 décembre 2010, la composition du Service pour l'emploi était la suivante :

- 1 chef d'unité (en disponibilité) ;
- 1 conseiller à l'emploi, qui a également assumé les fonctions de chef d'unité ;
- 1 conseiller à l'emploi ;
- 1 conseillère d'orientation professionnelle ;
- 1 agent administratif ;
- 4 agents administratifs auxiliaires.

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

Durées de conservation des offres d'emploi (absolue et en pourcentage, 2007 - 2010)

	2010	2009	2008	2007
Inférieure à un mois	755 36,39 %	499 26,44 %	347 24,70 %	157 20,77 %
De 1 à 2 mois	541 26,07 %	470 24,91 %	303 21,57 %	154 20,37 %
De 2 à 3 mois	280 13,49 %	317 16,80 %	240 17,08 %	80 10,58 %
De 3 à 4 mois	232 11,18 %	282 14,94 %	168 11,96 %	66 8,73 %
De 4 à 5 mois	70 3,37 %	81 4,29 %	45 3,20 %	56 7,41 %
De 5 à 6 mois	63 3,07 %	56 2,97 %	71 5,05 %	50 6,61 %
De 6 à 12 mois	70 3,37 %	143 7,58 %	155 11,03 %	121 16,01 %
Supérieure à 12 mois	64 3,08 %	39 2,07 %	76 5,41 %	72 9,52 %

Source : Département des statistiques, Registre de l'emploi

La durée de conservation des offres d'emploi diminue nettement pendant la période de référence. Le nombre des offres d'emploi dont la durée de conservation est inférieure à un mois augmente jusqu'à atteindre 36,39 % en 2010.

De plus, les nombres d'offres d'emploi dont les durées de conservation sont comprises entre 6 et 12 mois ou supérieures à 12 mois passent de 16,01 % et 9,52 % en 2007 à 3,37 % et 3,08 % en 2010, respectivement.

3. Informations sur la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des programmes en faveur de l'emploi en application des politiques actives de l'emploi établies par le Gouvernement

3.1. Définition des politiques actives de l'emploi et participation des partenaires sociaux à l'élaboration des programmes afférents

En 2010, le Gouvernement a approuvé deux règlements clé permettant de définir les politiques actives de l'emploi à mener, afin de mettre ces dernières en place avec la participation des partenaires sociaux.

Le Règlement relatif à la promotion des politiques actives de l'emploi, approuvé le 1^{er} juillet 2010, établit le cadre général de mise en place et de développement des politiques actives de l'emploi que le Gouvernement souhaite mener.

Dans sa volonté de faire participer les partenaires sociaux à l'élaboration, au suivi et à l'évaluation des politiques actives de l'emploi, le Gouvernement a créé, le 7 juillet 2010, le Bureau permanent pour la formation en entreprise. Il s'agit d'un organe consultatif du Gouvernement en matière de formation professionnelle et continue en entreprise, rattaché au Ministère du Travail, composé de représentants des partenaires sociaux, des

associations patronales et organisations syndicales, de la Chambre du Commerce, de l'Industrie et des Services, et du Gouvernement (Ministère de la Santé, du Bien-être social et de l'Emploi, et Ministère de l'Education et de la Culture).

Ce Bureau a pour objet la formation professionnelle en Andorre. Ses fonctions sont les suivantes :

- a) formuler des propositions relatives au système de formation professionnelle ;
- b) rédiger des rapports et des études dans ses domaines de compétence ;
- c) contribuer à la diffusion de la formation professionnelle auprès de la population et, surtout, des entreprises, des travailleurs et des étudiants en insertion professionnelle ;
- d) participer aux activités du Service pour l'emploi en collaboration avec ce dernier, notamment à l'élaboration des statistiques sur la formation professionnelle ;
- e) participer à la création, à la maintenance et à la diffusion du registre des centres de formations et des formations dispensées, via un site Web ;
- f) promouvoir les forums relatifs à la formation au travail et participer à ces derniers ;
- g) le cas échéant, créer des commissions de travail temporaires pour traiter de questions spécifiques relevant de ses domaines de compétence, et déterminer la composition desdites commissions, qui, dans tous les cas, doit respecter les critères de proportionnalité des différentes organisations qui composent le Bureau. La création et la dissolution d'une commission de travail spécifique temporaire requiert l'accord des différents groupes composant le Bureau. A cet effet, un vote est organisé, qui doit également déterminer la durée pour laquelle ladite commission est créée.

Le Bureau permanent pour la formation en entreprise s'est tout d'abord intéressé aux actions à mener en priorité, et a adopté par consensus les critères et conditions d'accès aux deux premiers programmes.

a) Le programme en faveur du recrutement de travailleurs du secteur de la construction et des secteurs connexes a pour objectif principal d'essayer de promouvoir le recrutement de travailleurs ayant développé leur activité et acquis leur expérience professionnelle dans le secteur de la construction essentiellement, grâce à une incitation financière sous forme de subvention, dont bénéficient les entreprises qui prennent part à ce programme. Ce programme, qui essaie de promouvoir le recrutement au sein d'un secteur particulièrement touché par la crise et ayant perdu de nombreux emplois, ne possède pas une composante formative spécifique. Il s'adresse aux personnes qui ont développé leur activité professionnelle principalement dans ce secteur et dont la reconversion vers un autre secteur semble difficile.

b) Le programme pour la promotion de la formation pratique en entreprise avec formation théorique de base a pour objectif d'augmenter le taux d'activité de la population au chômage, grâce à des actions associant formation et emploi : une formation pratique (expérience professionnelle) au sein d'une entreprise, associée à une formation spécifique théorique de base, dont peuvent bénéficier toutes les personnes requérant ce type d'aide, afin de faciliter leur réinsertion professionnelle.

3.2. Participation des partenaires sociaux à l'étude des dossiers de candidature aux programmes en faveur de l'emploi

La participation des partenaires sociaux au Bureau permanent pour la formation en entreprise ne se limite pas à l'élaboration, au suivi et à l'évaluation de l'efficacité de ses programmes.

Le Règlement relatif à la promotion des politiques actives de l'emploi prévoit la création d'une Commission d'évaluation (*Comissió de Valoració*) chargée d'instruire l'évaluation des programmes en faveur de l'emploi et de rédiger un rapport.

Cette commission d'évaluation compte six membres : deux désignés par le ministère chargé du Travail, deux désignés par le ministère chargé de l'Education et deux désignés par les partenaires sociaux. Le Président est désigné, parmi ces six membres, par le ministère chargé du Travail, le Secrétaire, par les partenaires sociaux.

La commission d'évaluation doit émettre, à la majorité de ses membres, une proposition raisonnée et non contraignante de résolution, qui évalue chacun des dossiers de candidature présentés, afin d'atteindre au mieux les objectifs du programme en faveur de l'emploi. Pour qu'elle devienne une résolution, la proposition doit être adoptée par le ministère chargé du Travail.

ARTICLE 9 : DROIT A L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 9

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

Question A :

Prière de décrire ces services : attributions, organisation et fonctionnement et plus particulièrement de préciser :

- a. si l'accès aux services est gratuit ;
- b. si les activités d'orientation professionnelle sont de caractère public ou privé ;
- c. les mesures prises pour fournir à toute personne les informations sur le choix d'une profession ;
- d. les mesures prises pour assurer une relation étroite entre l'orientation et la formation professionnelles d'une part et l'emploi d'autre part ;
- e. les mesures en cours en vue d'améliorer les services d'orientation professionnelle ;
- f. le détail des mesures particulières en faveur des personnes handicapées ;

Question B :

Prière d'indiquer les mesures d'orientation professionnelle prises pour favoriser la promotion professionnelle et sociale

Question C :

Prière d'indiquer le type d'informations disponibles dans les services d'orientation

professionnelle et les moyens employés pour leur diffusion.

Réponses A, B et C :

Ministère chargé de l'Education et de la Formation professionnelle

L'orientation dispensée dans le système éducatif

Le droit à l'orientation professionnelle est garanti dans le système éducatif et repris par les principales lois qui portent sur l'éducation. L'article 3 de la Loi qualifiée relative à l'éducation (*Llei qualificada d'Educació*) stipule clairement que « l'activité éducative poursuit les objectifs suivants : (...) d) former à l'exercice d'une activité professionnelle ».

L'article 9 spécifie que « les élèves ont le droit de bénéficier d'une orientation scolaire et professionnelle, et de percevoir les aides nécessaires pour pallier d'éventuelles insuffisances au niveau familial, financier, social et culturel, conformément à la loi ».

La Loi relative à l'organisation du système éducatif andorran (*Llei d'ordenament del sistema educatiu andorrà*) développe ces principes et établit, à l'article 31, que l'enseignement secondaire « complète la formation de base des élèves définie à l'article 22, d'un point de vue éducatif, culturel, civique et professionnel. Il doit permettre la poursuite d'études dans l'enseignement secondaire supérieur ou une formation professionnelle, ou l'intégration immédiate dans le monde du travail. Le deuxième cycle doit donc inclure des options professionnalisantes ».

Le droit à l'orientation professionnelle au sein du système éducatif est garanti à l'article 9 de la Loi relative à l'éducation (1993), selon lequel « les élèves ont le droit de bénéficier d'une orientation scolaire et professionnelle ».

D'après l'article 75 de la Loi relative à l'organisation du système éducatif andorran (1994), l'APSI (*Àrea de psicopedagogia*, service de psychopédagogie) assure en premier lieu le suivi psychologique des élèves, notamment de ceux présentant des difficultés d'apprentissage. Il s'occupe également de leur orientation et apporte son soutien aux enseignants.

Ainsi, dans le cadre de l'éducation inclusive et par le biais d'interventions psychopédagogiques, l'APSI propose des actions éducatives permettant de réduire les difficultés d'apprentissage et de favoriser le développement des élèves concernés.

L'APSI assure le suivi psychologique et éducatif des élèves tout au long de leur scolarité, mais fournit notamment aux élèves de l'enseignement secondaire les informations nécessaires à leur orientation.

Dans les écoles et les collèges du système éducatif andorran, un suivi des classes est prévu. Les enseignants/le professeur principal proposent des activités d'orientation scolaire ou professionnelle en fonction de l'âge et des besoins éducatifs des élèves.

Plus spécifiquement, surtout au niveau des collèges et du lycée, une grande partie de l'activité de l'APSI concerne l'orientation scolaire ou professionnelle des élèves.

Le système éducatif andorran dispose actuellement de 14 professionnels qui interviennent dans les écoles primaires, les collèges et le lycée.

Quant aux enfants présentant des difficultés ou des retards d'apprentissage, les psychopédagogues recherchent, en collaboration avec les enseignants des écoles primaire et surtout des établissements secondaires, les solutions les plus adaptées pour leur orientation.

Comme le prévoit l'article 14 de la Loi du 17 octobre 2002 relative à la garantie des droits des personnes handicapées, les élèves qui ont été évalués par la CONAVA sont intégrés au système éducatif et disposent d'aides spécifiques. Le Ministère chargé de l'Education met à leur disposition les professionnels ou les moyens matériels nécessaires à leurs besoins éducatifs. En 2002, ce ministère a signé une convention avec l'Ecole spécialisée de Notre Dame de Meritxell, qui fournit le personnel spécialisé nécessaire (éducateurs, orthophonistes, kinésithérapeutes ou moniteurs d'EPS). Les enfants concernés par ces mesures sont ceux ayant obtenu la qualité de personne handicapée (handicap d'au moins 33 %) auprès de la CONAVA.

Grâce à ces dispositions, très peu d'élèves en âge scolaire dépendent de l'école spécialisée (handicaps très graves ou profonds).

L'orientation professionnelle de ces élèves dans les établissements secondaires varie en fonction des difficultés liées à l'apprentissage et à l'insertion sociale dues au handicap. Il existe diverses possibilités : ils peuvent suivre les programmes officiels de l'enseignement secondaire supérieur et au-delà, avec des aménagements de programme, d'horaires, pour les examens ; une formation professionnelle dispensée en Andorre, en France ou en Espagne ; enfin, ceux ayant besoin d'un emploi en milieu protégé peuvent bénéficier de deux programmes proposés par l'école spécialisée⁴ : Agentas (programme d'intégration professionnelle) et Xeridell (ateliers professionnels en milieu protégé).

Afin d'améliorer les services d'orientation professionnelle, l'APSI bénéficie de la collaboration des conseillers d'orientation des autres systèmes éducatifs présents dans la Principauté d'Andorre⁵ et participe à l'organisation d'activités d'orientation professionnelle se déroulant en Andorre (par exemple, le Forum des métiers).

⁴ Cf. la description des différents programmes décrits à l'article 15 du présent rapport

⁵ Cf. l'article 10 du présent rapport

L'orientation dispensée auprès des jeunes et des adultes

L'article 76 de la Loi relative à l'organisation du système éducatif andorran prévoit aussi la création d'un « service d'orientation scolaire et universitaire, qui oriente les jeunes tout au long de leur scolarité, afin de les aider à trouver une formation en adéquation avec leurs caractéristiques personnelles et le marché du travail andorran ».

Le COEP (*Centre d'Orientació Educatiu i Professional*, Centre d'orientation scolaire et professionnelle) a ainsi été créé en septembre 2004. Ce service d'information est gratuit et accessible à toute la population.

Ce service concentre et coordonne tous les éléments ayant trait à l'orientation scolaire et professionnelle, à l'insertion professionnelle, en particulier celles des jeunes. Il travaille en étroite collaboration avec l'APSI et tous les centres éducatifs du pays, et complète le travail effectué dans les établissements scolaires. Il travaille également en collaboration avec le Département du Travail et le Ministère chargé de la Santé.

Les activités du COEP sont les suivantes :

- l'accueil tout public, en priorité les jeunes de 16 à 30 ans et leurs familles ;
- l'information relative aux études, formations professionnelles, qualifications et professions, disponibles en Andorre et dans les pays voisins ;
- le conseil individualisé, l'évaluation (par un entretien professionnel et des épreuves psychométriques), le suivi et l'accompagnement des personnes intéressées ;
- l'observation et l'analyse des transformations locales du système éducatif et de l'évolution du marché du travail, et la production de documents de synthèse à destination des jeunes ;
- l'animation d'échanges et de réflexions entre les partenaires des systèmes éducatifs, les parents, les jeunes, le monde du travail et les décideurs locaux.

Le COEP dispose d'un fonds documentaire et multimédia sur les différentes voies de formation, les établissements de formation (en Andorre, en Espagne et en France principalement) et les métiers. Il participe également à l'élaboration d'un guide national d'information sur les enseignements dispensés en Andorre. Il dispose également d'une émission mensuelle à la Radio nationale andorrane, qui a pour objectif la diffusion d'informations relatives à l'orientation et l'insertion professionnelles des jeunes.

Les axes de travail du COEP sont les suivants :

- l'orientation professionnelle et l'information éducative : grâce à un fonds documentaire

sans cesse actualisé et un espace multimédia de recherche sur Internet ; à un accueil individualisé et à une aide personnalisée pour l'élaboration d'un projet professionnel, d'un plan de carrière ; à l'accompagnement, au suivi et à l'aide à la prise de décision des jeunes ;

- l'insertion professionnelle : préparation de tous les jeunes à leur insertion professionnelle ; prévention des ruptures scolaires par la collaboration avec les différents acteurs des domaines éducatif et social ; accompagnement des jeunes dans leur recherche de solutions et vers l'emploi ;

- la formation de base : mise en place, régulièrement, de formations de base spécifiques pour faciliter l'accès des jeunes au monde du travail (rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation, amélioration des aptitudes sociales, etc.) ;

- l'innovation : mise en place de groupes de travail entre professionnels du monde de l'éducation et des services d'orientation ; diffusion d'informations concernant l'orientation scolaire et professionnelle.

De 2004 à 2008, 2 psychologues conseillers ont assuré le bon fonctionnement du COEP. Depuis l'année scolaire 2009-2010, 1 seul psychologue conseiller fait face aux demandes reçues.

Ministère chargé du Travail

Le Service pour l'emploi propose un service de conseil et d'orientation professionnelle destiné aux demandeurs d'emploi bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire. L'objectif est que ces derniers puissent trouver un emploi correspondant à l'offre d'emploi et à leur souhait, en tenant compte des conditions et qualifications requises.

Comme indiqué à l'article 1 du présent rapport, ce service public est gratuit. Néanmoins, l'inadéquation entre l'offre et la demande en matière d'emploi suppose un effort de reconversion des demandeurs d'emploi.

Après avoir analysé le profil professionnel d'un demandeur d'emploi, le Service pour l'emploi lui propose une orientation appropriée, puis met en place la formation professionnelle nécessaire.

Le Service pour l'emploi et le Service de formation continue et professionnelle, et de validation des acquis de l'expérience participent au programme d'orientation et de formation des personnes bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire et signataires d'un

contrat de réinsertion active. Ce programme a été mis en place en 2010.

Les orientations proposées par le Service pour l'emploi prennent en compte la situation de l'emploi dans le pays, ainsi que le niveau professionnel et les compétences socioprofessionnelles des bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire, afin de définir la formation la plus adéquate pour l'avenir professionnel des intéressés.

Le Service de formation continue et professionnelle, et de validation des acquis de l'expérience, après analyse des profils professionnels des intéressés, organise des formations et des remises à niveau (formations dites de base et générales) dans tous les secteurs : formation générale pour un secteur et une profession ou bien formation spécifique selon le niveau professionnel.

a) Formation de base (destinée à tous les bénéficiaires de la prestation pour chômage involontaire) : langue catalane, rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation, et préparation à un entretien d'embauche.

b) Formation spécifique (selon l'orientation accordée) : français, anglais, informatique, manipulation de denrées alimentaires, techniques de nettoyage et de désinfection (aide de cuisine et personnel d'entretien), technique de vente, formation de serveur I et II, et cuisinier.

Ces deux services sont chargés de vérifier que les bénéficiaires du programme d'orientation et de formation professionnelles respectent les obligations stipulées dans leur contrat de réinsertion active.

Nombre total d'orientations proposées en 2010

Orientations proposées en 2010	
Aide de cuisine, plongeur	62
Commerce	36
Réceptionniste d'hôtel	24
Serveur	29
Personnel d'entretien	12
Agent administratif	9
Femme de chambre	1
Orientation spéciale	5
Orientation après avoir trouvé un poste de travail	10
Total	188

Source : Ministère chargé de l'Education et Ministère chargé du Travail

Formations spécifiques selon l'orientation professionnelle en 2010

Orientation	Formation spécifique
Aide de cuisine, plongeur	Cours de manipulation de denrées alimentaires Techniques de nettoyage et de désinfection
Commerce : vendeur	Informatique Technique de vente et formation en relation client
Réceptionniste d'hôtel	Langues (français ou anglais) Informatique (cours spécifiques de gestion hôtelière ou niveau supérieur)
Serveur	Approfondissement (hôtellerie) / amélioration (hôtellerie) Manipulation de denrées alimentaires
Cuisinier	Il n'existe pas de formation spécifique pour cette orientation professionnelle.
Personnel d'entretien	Techniques de nettoyage et de désinfection

Source : Ministère chargé de l'Education et Ministère chargé du Travail

Question D :

Prière d'indiquer :

- Le montant total des dépenses publiques consacrées au service d'orientation professionnelle au cours de la période de référence
- Les effectifs et les qualifications du personnel spécialisé des services d'orientation (enseignants, psychologues, administrateurs, etc.)
- Le nombre de personnes qui bénéficient d'une orientation, ainsi que leur âge, leur sexe et les études qu'elles ont faites
- La répartition géographique et institutionnelle des services d'orientation

Réponse D :

Les effectifs du personnel spécialisé de l'APSI sont les suivants :

	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Nbre de psychopédagogues	1	1	1
Écoles primaires	8	9	9
Lycée	1	1	1

Source : Ministère chargé de l'Education

Les effectifs de l'APSI sont répartis dans tous les centres éducatifs : chaque établissement dispose d'un ou de plusieurs psychopédagogues (en fonction du nombre d'élèves), à temps complet, pour le suivi des élèves. Dans les collèges et le lycée, une grande partie de l'activité de l'APSI concerne l'orientation scolaire ou professionnelle.

Pendant la période de référence, afin d'assurer ses fonctions, l'APSI a disposé de 14 professionnels pour le système éducatif andorran : neuf des psychopédagogues étaient affectés aux huit écoles primaires andorranes ; quant aux six autres, ils étaient répartis entre les collèges (3) et le lycée. L'intervention de l'APSI au centre de formation professionnelle ne s'est faite jusqu'à présent que de façon très ponctuelle.

Le nombre d'élèves concernés est mentionné ci-après.

	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Ecoles primaires	2 764	2 788	2 785
Collèges	864	895	977
Lycée	253	254	255

Source : Ministère chargé de l'Education

Les effectifs du personnel spécialisé du COEP qui se localise au Centre de Formation Professionnelle sont les suivants :

	2007	2008	2009	2010
COEP	2 psychologues	2 psychologues	1 psychologue	1 psychologue 1 chef de service

En ce qui concerne le Service pour l'emploi de 2007 à 2010, les effectifs ont augmenté au fur et à mesure que les politiques en matière d'emploi, décrites à l'article 1 du présent rapport, ont été mises en œuvre.

En 2010, la composition de ce service était la suivante :

1 conseiller à l'emploi, qui a également assumé les fonctions de chef du service

1 conseiller à l'emploi

1 conseiller d'orientation

1 agent administratif

4 agents administratifs dits de renfort

Les montants totaux des dépenses publiques des différents services d'orientation scolaire et

professionnelle pour la période de référence sont les suivants :

	2007	2008	2009	2010
APSI	544 500,71€	580 217,13 €	606 582,98 €	667 902,64 €
COEP	63 845,31 €	89 282,57€	83 909,39 €	59 896,24 €
Insertion professionnelle				10 099,00 €

Source : Ministère chargé des Finances. Budgets 2007, 2008, 2009, et 2010

Outre les séances collectives que les professionnels du COEP organisent pour tous les élèves en fin de secondaire, pendant la période de référence, ces professionnels ont fourni un service individualisé comme suit :

Année scolaire 2007-2008

	Filles	Garçons	Total
14-15 ans	0	1	1
16-18 ans	18	15	33
+ de 18 ans	4	3	7
Total	22	19	41

Source : Ministère chargé de l'Education

Nombre de personnes ayant suivi une formation au COEP : 149

Année scolaire 2008-2009

	Filles	Garçons	Total
14-15 ans	1	1	2
16-18 ans	25	15	40
+ de 18 ans	5	4	9
Total	31	20	51

Source : Ministère chargé de l'Education

Nombre de personnes ayant suivi une formation au COEP : 127

Année scolaire 2009-2010

	Filles	Garçons	Total
14-15 ans	3	2	5
16-18 ans	18	19	37
+ de 18 ans	44	42	86
Total	65	63	128

Source : Ministère chargé de l'Education

Nombre de personnes ayant suivi une formation au COEP : 122

Année scolaire 2010-2011

	Filles	Garçons	Total
14-15 ans	0	2	2
16-18 ans	18	23	41
+ de 18 ans	34	16	50
Total	52	41	93

Source : Ministère chargé de l'Education

Nombre de personnes ayant suivi une formation au COEP : 148

Le Comité demande si l'offre d'orientation professionnelle satisfait à la demande.

Pour répondre aux demandes d'orientation professionnelle, le Gouvernement a mis en place les structures présentées ci-dessus : l'APSI pour les élèves du système éducatif andorran et le COEP, ouvert à toute personne de tout âge.

Nous pensons que l'offre d'orientation professionnelle satisfait à la demande, mais nous ne disposons pas d'enquêtes ou d'informations objectives à ce sujet.

Question E :

Prière d'indiquer si l'égalité d'accès est assurée à toutes les personnes concernées, y compris aux ressortissants des autres Parties contractantes à la Charte résidant légalement ou travaillant régulièrement sur votre territoire et aux personnes handicapées.

Réponse E :

Les ressortissants des Etats parties à la Charte sociale européenne, dès lors qu'ils séjournent régulièrement sur le territoire national, jouissent d'une situation stable et bénéficient de droits identiques à ceux des nationaux, notamment en matière d'orientation professionnelle et de formation professionnelle.

Le Comité demande ce que recouvre la notion de « situation stable »

La notion de situation stable désigne les jeunes et/ou leurs représentants légaux, qui disposent d'une autorisation de résidence et de travail, obligatoire pour les personnes étrangères qui souhaitent résider et travailler de manière régulière et permanente dans la Principauté d'Andorre.

Le Comité demande si l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats Parties en matière d'accès à éducation est en Andorre subordonnée à une condition de résidence antérieure ou de résidence permanente

Quant à l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats Parties en matière d'accès à l'éducation, elle n'est pas subordonnée à une condition de résidence antérieure ou de résidence permanente.

ARTICLE 10 : DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 10 PAR.1

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

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

Question A :

Prière de donner un exposé des attributions, de l'organisation, du fonctionnement et du mode de financement des services destinés à assurer ou à favoriser la formation professionnelle de toute personne, y compris celles ayant un handicap en précisant notamment :

- a. Les règles posées par la législation de votre pays, les conventions collectives ou par d'autres moyens ;
- b. Le montant total des dépenses publiques consacrées à la formation professionnelle ;
- c. Le nombre d'établissements de formation professionnelle et d'enseignement technique (de divers niveaux) ;
- d. L'effectif du corps enseignant dans les établissements de cette catégorie, au cours de l'année scolaire écoulée ;
- e. L'effectif des élèves à plein-temps et à temps partiel, dans les établissements de cette catégorie, au cours de l'année scolaire écoulée.

Question B :

Prière d'indiquer comment se répartit l'effort de formation professionnelle entre divers types d'activités professionnelles ainsi que, si ces données sont disponibles selon le sexe et l'âge.

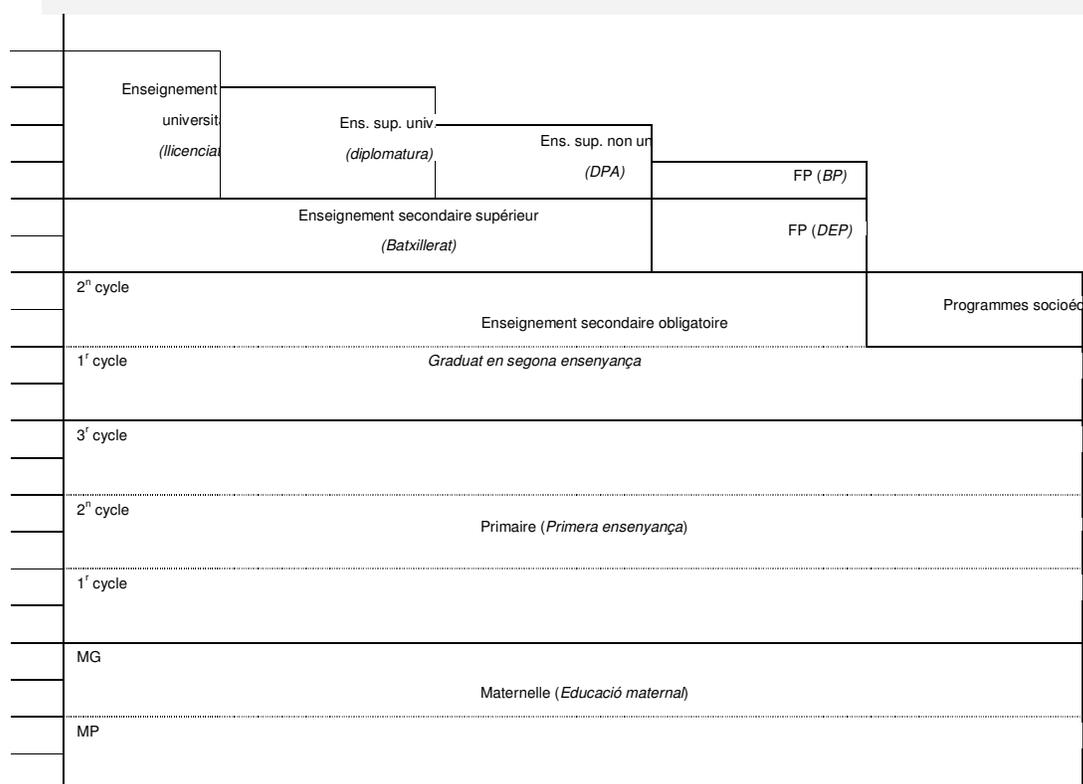
Réponse A et B :

Compte tenu de l'originalité de la structure éducative de la Principauté d'Andorre, le système de formation professionnelle est tout aussi original.

Le système de formation professionnelle dans le système éducatif andorran est très récent. En septembre 2004, le Ministère chargé de l'Education a créé deux diplômes d'enseignement professionnel après l'enseignement secondaire obligatoire (après 16 ans) : un DEP (diplôme d'enseignement professionnel), suivi d'un BP (baccalauréat professionnel). L'Université d'Andorre propose aussi un enseignement supérieur professionnel non universitaire : le DPA (diplôme professionnel avancé).

Les filières proposées sont les suivantes : services à la personne (aide-soignant, auxiliaire-éducateur petite enfance) ; micro-informatique ; esthétique, cosmétique, parfumerie ; secrétariat multilingue ; activités sportives et de loisirs.

L'EFPEM (Ecole de formation aux professions du sport et de la montagne) délivre un diplôme d'éducateur sportif, d'accompagnateur en montagne, en ski alpin, en surf des neiges et en ski de fond.



Le système éducatif français possède une longue tradition d'enseignement professionnel en Andorre et propose plusieurs diplômes de niveaux de qualification divers : BEP - Hôtellerie,

BEP - Métiers de la comptabilité, BEP - Electrotechnique, Baccalauréat professionnel - Restauration, Baccalauréat professionnel - Comptabilité et BTS - Assistant de gestion de PME-PMI.

	Enseignement supérieur non universitaire BTS + Programme de l'Andorre : langue catalane	Lycée professionnel + Programme de forma <i>BAC PRO</i>
	Lycée général et technologique + Programme de formation sur l'Andorre	Lycée professionnel + Programme de forma <i>BEP</i> <i>CAP</i>
	Collège + Programme de formation sur l'Andorre	
	École élémentaire + Programme de formation sur l'Andorre	
4	École maternelle + Programme de formation sur l'Andorre	
3		
2		

Le système éducatif espagnol propose un CFGM (*Ciclo formativo de grado medio*, cycle de formation de niveau intermédiaire) d'auxiliaire administratif.

18		
17	<i>Bachillerato</i> + Programme de formation sur l'Andorre	FP (CFGM)
16		
15	2 ^e cycle	Enseignement secondaire obligatoire
14		(<i>Educación Secundaria Obligatoria</i>)
13	1 ^{er} cycle	+ Programme de formation sur l'Andorre
12		
11	3 ^e cycle	
10		
9	2 ^e cycle	Ecole primaire
8		(<i>Educación primaria</i>) + Programme de formation sur l'Andorre
7	1 ^{er} cycle	
6		
5		
4	2 ^e cycle	Ecole maternelle (<i>Educación Maternal</i>) + Programme de formation sur l'Andorre
3		
2		
1	1 ^{er} cycle	
0		

Alors que l'enseignement général de la maternelle au baccalauréat est assuré par les trois systèmes éducatifs, en matière d'enseignement professionnel, les trois systèmes éducatifs sont complémentaires. En principe, les élèves peuvent choisir librement la filière qui leur convient le mieux, en fonction de leur projet professionnel, de leurs capacités et de leurs intérêts personnels.

A cette fin, les autorités compétentes ont établi un système d'équivalences et de passerelles entre les trois systèmes éducatifs.

Par ailleurs, la Loi relative à l'organisation du système éducatif andorran restreint l'accès à la formation professionnelle aux personnes qui possèdent le diplôme de *graduat en segona ensenyança* (diplôme qui sanctionne la fin des études secondaires) ou un diplôme équivalent.

Afin d'assurer le droit à la formation professionnelle pour tous, le Gouvernement andorran a mené plusieurs actions et réfléchi à la mise en place d'autres mesures.

Les mesures déjà mises en place sont les suivantes :

- Un test d'admission en formation professionnelle est organisé tous les ans pour les personnes ne possédant pas le diplôme de *graduat en segona ensenyança*.
- L'Université d'Andorre propose un cursus d'une année scolaire qui permet aux élèves d'accéder au diplôme professionnel.
- Le Ministère chargé de l'Education a créé un dispositif de reconnaissance et de validation de l'expérience professionnelle. Ce dispositif a été mis en place au début de l'année 2009 et se limite à deux métiers liés à la petite enfance (aide-éducateur et éducateur). Si l'expérience est concluante, ce dispositif de validation devrait être élargi et permettre aux citoyens de plus de 18 ans pouvant justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans de faire reconnaître leurs compétences, en vue d'acquies un diplôme d'Etat ou un certificat de qualification professionnelle.

Les montants totaux des dépenses publiques consacrées à la formation professionnelle pour la période de référence (2007-2010) sont les suivants :

2007	609 708,25 €
2008	724 298,28 €
2009	730 080,93 €
2010	1 093 653,51 €

Source : Ministère chargé des Finances. Budgets 2007, 2008, 2009, et 2010

Trois établissements proposent des programmes de formation professionnelle : le *Centre de Formació Professional* du système éducatif andorran, le *Col.legi Janer* du système éducatif espagnol et le Lycée Comte de Foix du système éducatif français.

Les effectifs des corps enseignants dans ces établissements pendant la période de référence (2007-2020) sont les suivants :

Année scolaire	Système éducatif andorran	Système éducatif espagnol	Système éducatif français
2007-2008	25	3	25
2008-2009	24	3	26
2009-2010	26	3	27

Source : Ministère chargé de l'Education

Les effectifs des élèves scolarisés à temps plein dans les établissements de formation professionnelle, de 2007 à 2010, sont les suivants :

Année Scolaire 2007-2008

Nombre d'élèves par établissement

Etablissement	Système éducatif français			Système éducatif espagnol			Système éducatif andorran		
	Ecoles françaises			Ecoles confessionnelles			Ecoles professionnelles		
	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total
Lycée Comte de Foix	88	76	164						
Col·legi Janer				1	7	8			
Centre de formació professional							38	52	90
TOTAUX	88	76	164	1	7	8	38	52	90

Etablissement	Global			%
	Garçons	Filles	Total	
Lycée Comte de Foix	88	76	164	62,60

<i>Col·legi Janer</i>	1	7	8	3,05
<i>Centre de formació professional</i>	38	52	90	34,35
TOTAUX	127	135	262	100,00

Année Scolaire 2008-2009

Nombre d'élèves par établissement

<i>Etablissement</i>	Système éducatif français			Système éducatif espagnol			Système éducatif andorran		
	<i>Ecoles françaises</i>			<i>Ecoles confessionnelles</i>			<i>Ecoles professionnelles</i>		
	<i>Garçons</i>	<i>Filles</i>	<i>Total</i>	<i>Garçons</i>	<i>Filles</i>	<i>Total</i>	<i>Garçons</i>	<i>Filles</i>	<i>Total</i>
Lycée Comte de Foix	90	101	191						
<i>Col·legi Janer</i>				3	4	7			
<i>Centre de formació professional</i>							50	64	114
TOTAUX	90	101	191	3	4	7	50	64	114

<i>Etablissement</i>	<i>Global</i>			<i>%</i>
	<i>Garçons</i>	<i>Filles</i>	<i>Total</i>	
Lycée Comte de Foix	90	101	191	61,22
<i>Col·legi Janer</i>	3	4	7	2,24
<i>Centre de formació professional</i>	50	64	114	36,54
TOTAUX	143	169	312	100,00

Année Scolaire 2009-2010

Nombre d'élèves par établissement

Etablissement	Système éducatif français			Système éducatif espagnol			Système éducatif andorran		
	Ecoles françaises			Ecoles confessionnelles					
	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total
	Lycée Comte de Foix	116	99	215					
Col.legi Janer				3	4	7			
Centre de formació professional							65	80	145
TOTAUX	116	99	215	3	4	7	65	80	145

Etablissement	Global			%
	Garçons	Filles	Total	
Lycée Comte de Foix	116	99	215	58,58
Col.legi Janer	3	4	7	1,91
Centre de formació professional	65	80	145	39,51
TOTAUX	184	183	367	100,00

Source : Ministère chargé de l'Education

Question C :

Prière d'indiquer quelles sont les mesures prises pour assurer une relation étroite entre l'orientation et la formation professionnelles, d'une part, et l'emploi, d'autre part

Réponse C :

La Chambre de Commerce, d'Industrie et de Services de la Principauté d'Andorre, le tissu

productif andorran et les représentants des départements concernés du Gouvernement andorran se réunissent régulièrement afin d'améliorer et de proposer, le cas échéant, des branches de formation professionnelle adaptées aux besoins.

De plus, tous les trois ans, le Ministère chargé de la Formation professionnelle réalise une étude auprès des élèves du secondaire et du secondaire supérieur afin de connaître leurs attentes (besoins de formation et travail).

Le croisement de ces données permet de planifier les différentes actions du Ministère chargé de la Formation professionnelle.

Question D :

Prière d'indiquer les moyens adoptés par votre gouvernement (nombre et montant des bourses, nombre des bénéficiaires d'un enseignement gratuit, etc., au cours de la période de référence), afin de permettre l'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire d'après le seul critère de l'aptitude individuelle.

Réponse D :

L'Andorre dispose depuis longtemps d'un système de bourses. L'exposé des motifs de la Loi du 28 juin 2002 relative à l'aide aux études (*Llei d'ajuts a l'estudi*) stipule que « dans le système éducatif, l'enseignement obligatoire étant gratuit, les bourses doivent garantir que tous les élèves puissent aller aussi loin que possible dans leurs études, en fonction de leurs capacités, sans que les difficultés financières constituent un obstacle ».

Cette loi prévoit deux types d'aide : des bourses et des prêts, ces derniers étant destinés aux étudiants universitaires ou en formation professionnelle supérieure.

Tous les ans, le Gouvernement octroie trois prix nationaux à l'éducation aux meilleurs élèves des trois systèmes éducatifs. Ces élèves bénéficient alors d'une bourse tout au long de leurs études supérieures, s'ils obtiennent de bons résultats.

Le système de bourses (2007-2010)

TYPE DE BOURSE		NIVEAU D'ETUDES				
	Enseignement maternel, primaire,	Education spécialisée	Formation professionnelle à l'étranger	Enseignement à distance	Enseignement supérieur en Andorre	Enseignement supérieur à l'étranger

	secondaire, secondaire supérieur et FP					
Matériel scolaire	X	X	X	X	X	X
Transport scolaire	X				X	X
Déplacements		X	X		X	X
Cantine scolaire	X					
Entretien		X	X		X	X
Ski scolaire	X					
Bourse complète	X				X	X
Bourse d'étude (frais de scolarité)			X	X	X	X
Logement		X	X			X
Bourse salaire					X	X

Le système de prêts

Le système de prêts permet aux jeunes poursuivant des études supérieures de financer ces dernières. Le prêt doit être remboursé sur une période définie, le taux d'intérêt est inférieur à celui du marché. En effet, la loi estime qu'« un jeune de nationalité andorrane ou résidant en Andorre, qui poursuit des études supérieures, investit dans son propre avenir. Le fait que cet avenir soit ainsi plus prometteur aura des conséquences positives pour l'ensemble de la société andorrane. A cet effet, le système de prêts constitue un mécanisme qui permet au secteur public d'aider les étudiants universitaires qui prennent l'initiative personnelle d'élever leur niveau de qualification professionnelle ».

Quel que soit le niveau d'enseignement supérieur, d'études assimilées ou de formation professionnelle supérieure, l'étudiant peut choisir parmi les aides suivantes :

- a) prêt de financement des frais d'inscription : ce prêt doit être remboursé avant la fin de l'année universitaire en cours ;
- b) prêt étudiant (études universitaires ou formation professionnelle) : l'étudiant doit réussir ses examens. Le remboursement du prêt débute un an après la fin des études et court sur six ans maximum ;
- c) créances privilégiées (études universitaires, réservées aux meilleurs élèves) :
 - 1 prêt dont la totalité des intérêts sont subventionnés et 1 prêt dont 50 % des

intérêts sont subventionnés

Le système de bourses

**Année scolaire 2007-
2008**

Niveau d'études	Nombre total de demandes	Nombre de demandes acceptées	% de demandes acceptées	Nombre de demandes refusées	% de demandes refusées	Montant des bourses
Enseignement maternel, primaire, secondaire, secondaire supérieur et FP	1 081	879	81,31	202	18,69	711 451,46 €
Education spécialisée à l'étranger	0	0		0		0,00 €
FP, secondaire supérieur et autres enseignements non universitaires à l'étranger	27	19	70,37	8	29,63	32 480,43 €
Montant total des bourses	1 108	898	81,05	210	18,95	743 931,89 €

**Année scolaire 2008-
2009**

Niveau d'études	Nombre total de demandes	Nombre de demandes acceptées	% de demandes acceptées	Nombre de demandes refusées	% de demandes refusées	Montant des bourses
Enseignement maternel, primaire, secondaire, secondaire supérieur et FP	1 101	958	87,01	143	12,99	790 780,09 €
Education spécialisée à l'étranger	1	1	100,00	0	0,00	637,38 €
FP, secondaire supérieur et autres enseignements non universitaires à l'étranger		17	73,91	6	26,09	35 835,43 €
Montant total des bourses	1 125	976	86,76	149	13,24	827 252,90 €

Année scolaire 2009-2010

Niveau d'études	Nombre total de demandes	Nombre de demandes acceptées	% de demandes acceptées	Nombre de demandes refusées	% de demandes refusées	Montant des bourses
Enseignement maternel, primaire, secondaire, secondaire supérieur et FP	1 275	1 090	85,49	185	14,51	905 772,90 €
Education spécialisée à l'étranger	0	0		0		0,00 €
FP, secondaire supérieur et autres enseignements non universitaires à l'étranger	24	16	66,67	8	33,33	34 323,55 €
Montant total des bourses	1 299	1 106	85,14	193	14,86	940 096,45 €

Année 2007- 2008

Niveau d'études (type d'aide aux études)	Nombre total de demandes	Nombre de demandes acceptées	Nombre de demandes refusées	Montant total des aides
Etudes universitaires et formation professionnelle (prêts) - article 23 -	1	1	0	4 000,00 €
Montant total des prêts	1	1	0	4 000,00 €
Formation professionnelle et enseignement secondaire supérieur en Andorre - article 9 -	5	4	1	5 481,28 €
Formation professionnelle, enseignement secondaire supérieur et autres niveaux non universitaires - article 1 -	20	6	4	54 705,15 €
1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur à distance - article 12 -	7	5	2	1 401,27 €
1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur en Andorre - article 13 -	11	6	5	10 336,50 €

1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur à l'étranger - article 14 -	117	62	5	271 998,67 €
Montant total des bourses	160	93	67	343 922,87 €
Prix nationaux à l'éducation - article 30 -	12	12	0	58 720,67 €
Montant total des aides exceptionnelles	12	12	0	58 720,67 €
Aides exceptionnelles	4	4	0	21 147,57 €
Montant total des aides exceptionnelles	4	4	0	21 147,57 €
Montant global	177	110	67	427 791,11 €

Source : Ministère chargé de l'Enseignement supérieur

Année 2008-2009

Niveau d'études (type d'aide aux études)	Nombre total de demandes	Nombre de demandes acceptées	Nombre de demandes refusées	Montant total des aides
Formation professionnelle et enseignement secondaire supérieur en Andorre - article 9 -	2	2	0	846,70 €
Formation professionnelle, enseignement secondaire supérieur et autres niveaux non universitaires - article 11 -	25	22	3	73 130,90 €
1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur à distance - article 12 -	6	4	2	1 581,09 €
1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur en Andorre - article 13 -	25	13	12	23 789,86 €
1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur à l'étranger - article 14 -	143	86	57	394 003,53 €
Montant total des bourses	201	127	74	495 352,08 €
Prix nationaux à l'éducation - article 30 -	13	13	0	71 211,28 €

Montant total des aides exceptionnelles	13	13	0	71 211,28 €
Aides exceptionnelles	9	9		37 572,21 €
Montant total des aides exceptionnelles	9	9		37 572,21 €
Montant global	223	149	74	604 135,57 €

Source : Ministère chargé de l'Enseignement supérieur

Année 2009-2010

Niveau d'études (type d'aide aux études)	Nombre total de demandes	Nombre de demandes acceptées	Nombre de demandes refusées	Nombre de demandes acceptées en appel	Nombre de demandes refusées en appel	Montant total des demandes acceptées en appel	Montant total des aides
Formation professionnelle et secondaire supérieure en Andorre	2	2	0			0,00 €	2 872,28 €
Formation professionnelle, secondaire supérieure et autres niveaux non universitaires - article 11 -	31	23	7	1	2	3 134,28 €	84 866,24 €
1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur cycle à distance - article 12 -	9	5	4			0,00 €	1 468,41 €
1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur en Andorre	32	17	14	1	0	1 895,70 €	29 936,03 €

- article 13 -							
1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur à l'étranger - article 14 -	202	113	81	8	6	41 694,77 €	532 090,64 €
Montant total	276	160	106	10	8	46 724,75 €	651 233,60 €
Prix nationaux à l'éducation - article 30 -	16	16	0				82 287,46 €
Montant total des aides exceptionnelles	16	16	0				82 287,46 €
Aides exceptionnelles	8						31 100,77 €
Montant total des aides exceptionnelles	8	8					31 100,77 €
Montant global	301	184	106	10	8		811 346,58 €

Source : Ministère chargé de l'Education

Les graphiques ci-avant indiquent que le montant des aides accordées a considérablement augmenté. Le nombre de demandes d'aide aux études (ou bourses) et le nombre de demandes acceptées ont tous les deux augmenté.

Le graphique suivant illustre l'augmentation du nombre d'étudiants boursiers au cours des trois dernières années scolaires, ce qui démontre que le nombre de demandes d'aide aux études est en hausse.

	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Nombre total de demandeurs de bourses	173	215	284

Source : Ministère chargé de l'Enseignement supérieur

Les facteurs à l'origine de cette augmentation peuvent être les suivants : la modification des critères financiers pour obtenir une aide aux études, ce qui a permis d'élargir l'accès aux

aides aux études pour les familles présentant des difficultés financières ; la modification du règlement relatif aux aides aux études, ce qui a permis aux étudiants qui n'avaient pas réussi tous leurs examens de continuer à percevoir ces dernières, à condition de réussir 80 % de leurs unités d'enseignement.

Le graphique ci-après indique la même tendance. Le plafond des revenus fixé pour obtenir une aide aux études ayant été abaissé, le nombre de bourses octroyées a augmenté au cours des trois dernières années universitaires.

Par exemple, en 2009-2010, le budget total consacré aux aides aux études est deux fois supérieur à celui de 2007-2008.

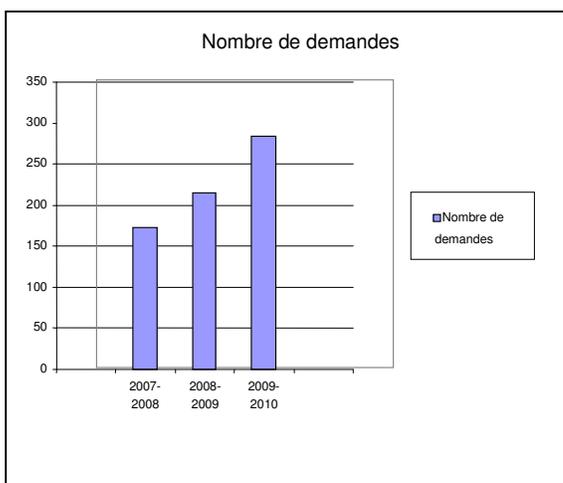
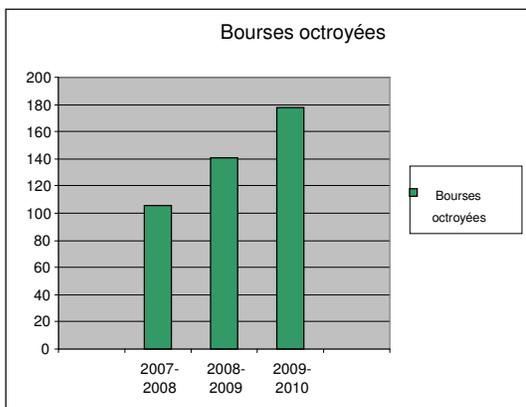
	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Bourses	343 922,87 €	495 352,08 €	651 233,60 €
Prix nationaux à l'éducation	58 720,67 €	71 211,28 €	82 287,46 €
Prêts étudiants	4 000,00 €	14 578,00 €	39 209,00 €
Total global	406 643,54 €	581 141,36 €	772 730,06 €

Source : Ministère chargé de l'Enseignement supérieur

Au cours des trois dernières années, le nombre de bourses n'a cessé d'augmenter alors que celui des prêts demeure stable avec une petite tendance à la hausse.

Les étudiants préfèrent demander une bourse plutôt qu'un prêt. La loi ne prévoit pas de bourses pour les étudiants du second cycle de l'enseignement supérieur, elle ne propose que des prêts.

Il existe une corrélation entre le nombre de demandes d'aide aux études et le nombre de demandes acceptées, excepté en 2007-2008 lorsque le plafond des revenus fixé pour obtenir une aide aux études a été abaissé, ce qui a permis d'augmenter le nombre des boursiers.



Année scolaire	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Nombre de bourses octroyées	106	141	178

Question E :

Prière d'indiquer si l'égalité d'accès est assurée à toutes les personnes concernées, y compris aux ressortissants des autres Etats parties à la Charte, résidant légalement ou travaillant régulièrement sur votre territoire, et aux personnes handicapées.

Réponse E :

Le Comité demande ce que recouvre la notion de « situation stable » en matière d'égalité d'accès à l'éducation

La notion de situation stable désigne les jeunes et/ou leurs représentants légaux qui disposent d'une autorisation de résidence et de travail, obligatoire pour les personnes étrangères qui souhaitent résider et travailler de manière régulière et permanente en Principauté d'Andorre.

Quant à l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties en matière d'accès à l'éducation, elle n'est subordonnée à aucune condition de résidence antérieure ou de résidence permanente.

ARTICLE 10 PAR. 2

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

Question A :

Prière de décrire le cadre juridique, les fonctions, l'organisation et le fonctionnement, et le financement du système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et des filles dans divers emplois.

Question B :

Prière d'exposer les mesures prises pour mettre cette disposition en œuvre, en précisant, si possible, le nombre approximatif de jeunes qui bénéficient d'un système de formation.

Question C :

Prière d'indiquer comment se répartit l'effort de formation entre les divers types d'activités professionnelles.

Question D :

Prière d'indiquer toutes les mesures destinées à apporter une aide financière publique à l'apprentissage privé.

Question E :

Prière d'indiquer si les mesures décrites s'appliquent à toutes les catégories de jeunes garçons et filles susceptibles de bénéficier d'un apprentissage ou d'une formation professionnelle. Dans la négative, prière de donner une estimation de la proportion de ceux qui ne sont pas couverts et, si possible, préciser à quelles catégories ils appartiennent.

Réponse A, B, C, D, E :

Cadre juridique et du travail en apprentissage

Pendant la période de référence, la Loi sur le contrat de travail (*Llei sobre el contracte de Treball*) était en vigueur. Elle a été abrogée le 21 avril 2009 par l'entrée en vigueur de la Loi 35/2008 relative au Code des relations de travail (*Llei del Codi de relacions laborals*).

Il convient de souligner que la Loi sur le contrat de travail représente une étape importante dans la consolidation des mesures de protection des jeunes, étant donné que le législateur a eu la volonté d'intégrer dans ce texte le contenu de la Directive 94/33/CE du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail. Le Code des relations de travail reprend également cette réglementation.

Données sur les contrats de travail pour mineur, d'apprentissage, de stage et en conditions particulières (2007-2010)

Année	2007	2008	2009	2010
Nbre de demandes	939	851	485	505
Nbre d'autorisations	927	845	477	500

Source : Ministère chargé du Travail

Nombre total de contrats d'apprentissage

Année	2007	2008	2009	2010
Nbre de demandes	83	50	34	12
Nbre d'autorisations	83	48	34	12

Source : Ministère chargé du Travail

Nombre total de contrats de stage

Année	2007	2008	2009	2010
Nbre de demandes	10	10	7	16
Nbre d'autorisations	10	10	7	16

Source : Ministère chargé du Travail

Nombre total de contrats en conditions particulières (CONAVA - Loi relative à la garantie des droits des personnes handicapées)

Année	2007	2008	2009	2010
Nbre de demandes	29	27	57	54
Nbre d'autorisations	29	27	57	54

Source : Ministère chargé du Travail

Nombre de contrats de travail pour mineurs de plus de 16 ans ayant intégré le monde du travail, par secteur d'activité

Année	2007	2008	2009	2010
Agriculture	2	0	1	1
Industrie	83	48	34	12
Hôtellerie	70	83	57	70
Commerce	255	198	86	115
Services	51	37	34	20
Total	461	366	212	218

Source : Ministère chargé du Travail

Nombre de contrats d'apprentissage par métier

Année	2007	2008	2009	2010
Mécanicien	10	2	2	2
Peintre	7	2	0	0
Chauffagiste	1	0	0	0
Coiffeur	0	0	0	0
Pâtissier	1	0	0	1
Serrurier	5	2	3	0
Electricien	23	18	6	4
Plombier	11	9	5	0
Maçon	7	4	8	1
Menuisier	5	0	0	0
Autres	13	11	10	2
Total	83	48	34	12

Source : Ministère chargé du Travail

Ne sont pas inclus les contrats en conditions particulières régis par la Loi relative à la garantie des droits des personnes handicapées.

Données sur les contrats d'apprentissage et les contrats pour mineur (durées, nationalités, métiers et secteurs d'activité)

Année	Contrats d'apprentissage	Contrats pour mineur	Vacances scolaires (mineurs de 14 à 15 ans)	Mineurs ayant intégré le monde du travail (plus de 16 ans)
2007	83	927	549	378
2008	48	845	527	318
2009	34	477	299	178
2010	12	500	294	206

Source : Ministère chargé du Travail

Durée des contrats conclus avec des mineurs ayant intégré le monde du travail

	2007	2008	2009	2010
Durée indéterminée	230	189	86	79
Durée déterminée	71	59	3	105

Week-ends	77	70	29	22
Total	378	318	178	206

Source : Ministère chargé du Travail

À partir de janvier 2004, deux types de contrats (contrat de stage et contrat en conditions particulières) sont mis en place conformément à la nouvelle loi.

Année	Contrats de stage	Contrats en conditions particulières
2007	10	29
2008	10	27
2009	7	57
2010	16	54

Source : Ministère chargé du Travail

Nationalités des mineurs (plus de 16 ans) ayant intégré le monde du travail

	2007	2008	2009	2010
Andorrans	149	139	98	89
Espagnols	69	43	23	30
Français	11	6	2	8
Portugais	106	99	43	62
Autres	43	31	12	17
Total	378	318	178	206

Source : Ministère chargé du Travail

Nombre de contrats d'apprentissage, par métier (2007-2010)

	2007	2008	2009	2010
Electricien	23	18	6	4
Mécanicien	10	2	2	2
Peintre/dessinateur/ vernisser	7	2	0	0
Menuisier	5	0	0	0
Chauffagiste	1	0	0	0
Serrurier	5	2	3	0

Carrossier	0	1	1	0
Coiffeur	0	0	0	0
Boulangier/pâtissier	1	0	0	1
Maçon	7	4	8	2
Plombier	11	9	5	1
Autres	13	10	9	2
TOTAL	83	48	34	12

Source : Ministère chargé du Travail

Nombre de contrats conclus avec des mineurs (plus de 16 ans) ayant intégré le monde du travail, par métier (2007-2010)

	2007	2008	2009	2010
Secteur du commerce				
Vendeur/hôtesse	210	15	68	73
Magasinier	4	3	3	0
Caissier	16	2	10	28
Autres	25	1	5	14
Total	255	19	86	115

Source : Ministère chargé du Travail

	2007	2008	2009	2010
Secteur hôtelier				
Serveur/Personnel de salle (restauration rapide)	46	65	51	56
Cuisinier	5	7	2	8
Femme de chambre	2	1	1	1
Groom	4	1	0	0
Plongeur	3	4	1	3
Autres	10	5	2	2
Total	71	83	57	70

Source : Ministère chargé du Travail

	2007	2008	2009	2010
Autres secteurs				
Secteur primaire (agriculture, jardinerie)	2	0	1	1

Administration	13	11	6	3
Coiffure	7	2	6	3
Commis (commerce ou hôtellerie)	10	3	3	1
Entreprises de nettoyage	1	0	1	0
Personnel auxiliaire (stations de ski)	3	5	1	2
Autres	17	16	16	11
Total	53	37	34	21

Source : Ministère chargé du Travail

Années	2007	2008	2009	2010
Total global	378	318	177	206

Source : Ministère chargé du Travail

Le Comité demande comment sont régies la sélection des apprentis et des maîtres, ainsi que la répartition du temps entre théorie et pratique durant l'apprentissage

La sélection des apprentis est effectuée par l'entreprise, parmi les candidats qui se présentent dans le but d'apprendre un métier (connaissance technique et pratique).

Les maîtres sont sélectionnés et nommés par le chef d'entreprise, parmi les ouvriers de l'entreprise les plus à même de prendre en charge cette formation, non seulement du point de vue professionnel, mais aussi du point de vue de la prévention des risques, conformément au Code des relations de travail, qui prévoit des obligations spécifiques pour l'entreprise : fournir à l'apprenti, dans les meilleures conditions possibles, une connaissance technique ou pratique du métier et lui apprendre à identifier les risques propres à ce métier, à prévoir et à prévenir ces risques en adoptant des mesures de prévention.

Le Comité demande également quel est le montant total des dépenses consacrées aux filières de formation en apprentissage - publiques et privées

Le montant total des dépenses publiques consacrées aux filières de la formation en apprentissage est inclus dans le budget global de la formation professionnelle (page 94).

Le Comité demande ce que recouvre la notion de « situation stable » en matière d'accès à l'apprentissage

La notion de situation stable désigne les jeunes et/ou leurs représentants légaux qui

disposent d'une autorisation de résidence et de travail, obligatoire pour les personnes étrangères qui souhaitent résider et travailler de manière régulière et permanente dans la Principauté d'Andorre.

Question F :

Prière d'indiquer si l'égalité d'accès est assurée à toutes les personnes concernées, y compris aux ressortissants des autres Etats parties à la Charte, résidant légalement ou travaillant régulièrement sur votre territoire, et aux personnes handicapées.

Réponse F :

Les ressortissants des États parties à la Charte sociale européenne (révisée), dès lors qu'ils séjournent régulièrement sur le territoire national et disposent d'une autorisation de résidence et de travail, obligatoire pour les personnes étrangères qui souhaitent résider et travailler de manière régulière et permanente dans la Principauté d'Andorre, bénéficient de droits identiques à ceux des nationaux, notamment en matière de droit à l'apprentissage.

ARTICLE 10 PAR. 3

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

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

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

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

Question A :

Prière de donner des indications détaillées sur les mesures de formation et de recyclage de travailleurs adultes et en particulier, de recyclage des travailleurs en surnombre et des travailleurs affectés par les mutations économiques et technologiques

Question B :

Prière d'indiquer comment se répartit l'effort de formation entre les divers types d'activités professionnelles.

Question C :

Prière d'indiquer si les mesures décrites s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs susceptibles de bénéficier de mesures de formation et de rééducation professionnelles et en ayant besoin. Dans la négative, prière de donner une estimation de la proportion de ceux qui ne sont pas couverts et, si approprié, préciser à quelles catégories ils appartiennent.

Question D :

Prière d'indiquer le nombre approximatif de travailleurs adultes qui ont bénéficié de mesures de formation et de rééducation professionnelles.

Réponse A, B, C, D :

Les principaux organismes qui proposent des formations pour adultes sont les suivants :

- la Chambre de Commerce, d'Industrie et de Services d'Andorre, qui organise des formations pour les professionnels des différents secteurs professionnels ;
- les 7 *Comuns*, qui organisent des formations pour leur personnel fonctionnaire ou contractuel ;
- les entreprises privées ;
- le Secrétariat d'Etat à la Fonction publique, qui organise des formations pour son personnel fonctionnaire ou contractuel.

La formation professionnelle continue est organisée par le Ministère chargé de l'Education et de la Formation professionnelle.

Pendant la période de référence (2007-2010), le service de formation professionnelle continue a assuré des formations continues pour adultes. Il a notamment organisé et proposé des modules de qualification, dont la durée, le contenu et l'organisation pédagogique varient en fonction des besoins et des objectifs des intéressés.

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

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

L'*Escola Andorrana de Batxillerat* (enseignement secondaire supérieur du système éducatif andorran) propose des formations collectives, ainsi qu'un suivi individualisé pour les adultes qui souhaitent obtenir le baccalauréat.

L'EFPEM (Ecole de formation aux professions du sport et de la montagne) propose aussi de nombreuses formations continues pour les professionnels du sport et plus précisément pour les professionnels de la montagne. L'école conçoit elle-même la structure pédagogique des formations qu'elle dispense.

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

- connaissance de la langue française ;
- cuisine et restauration.

Question E :

Prière de décrire les mesures particulières prises pour aider les femmes adultes à prendre ou reprendre une activité.

Réponse E :

Le Département du Bien-être social et de la Famille a mis en place un programme de formation sociale et de travail, qui a pour objectif la réinsertion des femmes adultes présentant des difficultés d'ordre social. Pendant la période de référence (2007-2010), l'un des groupes de population ciblés a été celui des femmes en situation de vulnérabilité. Une équipe de prise en charge intégrale des femmes victimes de violence a été créée. Cette équipe a pour mission de mettre en place des programmes de formation destinés aux femmes qui souhaitent ou doivent améliorer leur situation professionnelle. Par ailleurs, le Département du Bien-être social et de la Famille a lancé, en janvier 2008, un programme de formation et d'insertion destiné aux femmes ayant subi des violences domestiques. Dans le cadre de ce programme, une assistante sociale définit le parcours individuel d'insertion professionnelle des intéressées, qui comprend les phases suivantes :

- identification des compétences techniques de base et transversales ;

- évaluation du parcours et de l'expérience professionnelle ;
- rédaction d'un CV (formation et expérience professionnelle) ;
- réadaptation et apprentissage d'aptitudes pour la recherche d'un emploi ;
- parcours d'insertion socioprofessionnelle ;
- médiation avec l'entreprise et suivi de l'insertion professionnelle sur le lieu de travail ;
- accompagnement et information sur les droits sociaux ;
- élaboration d'un plan individuel de guérison totale.

En 2008, le Ministère chargé des Affaires sociales a mis en place une formation continue dans le cadre d'un projet d'insertion socioprofessionnelle, destinée aux femmes en situation de vulnérabilité qui souhaitent travailler ou reprendre une activité professionnelle. Cette formation de 600 heures a pour objectif d'améliorer l'employabilité des intéressées, d'approfondir leurs connaissances et d'élever leur qualification professionnelle. Elle a été suivie par 15 femmes adultes.

Question F :

Prière d'indiquer si l'égalité d'accès est assurée à toutes les personnes concernées y compris aux ressortissants des autres Etats parties à la Charte, résidant légalement ou travaillant régulièrement sur votre territoire, et aux personnes handicapées.

Réponse F :

Les ressortissants des États parties à la Charte sociale européenne, dès lors qu'ils séjournent régulièrement sur le territoire national et disposent d'une autorisation de résidence et de travail, obligatoire pour les personnes étrangères qui souhaitent résider et travailler de manière régulière et permanente dans la Principauté d'Andorre, bénéficient de droits identiques à ceux des nationaux, notamment en matière de droit à la formation et au recyclage.

Le Comité demande s'il existe des textes de loi prévoyant un congé individuel de formation et, dans l'affirmative, à quelles conditions il peut être obtenu, qui peut en prendre l'initiative, quelle en est la durée et s'il est ou non rémunéré. Il demande aussi quelles mesures préventives ont été déployées pour éviter la dépréciation des qualifications de travailleurs encore actifs risquant d'être réduits au chômage en raison de l'évolution technologique et/ou économique

Le Code des relations de travail régleme le système de congés individuels, qui prévoit la possibilité que l'entreprise accorde au salarié un congé individuel, quel que soit le motif, y compris la formation. La durée et les effets du congé quant à l'ancienneté dans l'entreprise et aux congés annuels doivent être convenus par écrit.

Le Code des relations de travail établit aussi le droit du travailleur de disposer de six jours ou douze demi-journées par année civile pour passer des examens sanctionnant une formation ayant un rapport avec son activité. Ces autorisations d'absence rémunérées peuvent être complétées, toujours à des fins de formation, par quatre jours ou huit demi-journées non rémunérées.

ARTICLE 10 PAR. 4

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

Prière d'indiquer, dans la mesure du possible, les mesures particulières prises pour assurer ou favoriser le recyclage et la réinsertion des chômeurs de longue durée, y compris des informations sur le nombre de participants et les résultats obtenus.

Comme indiqué à l'article 1 du présent rapport, l'Andorre est un pays avec un taux d'emploi élevé et un faible taux de chômage.

ARTICLE 10 PAR. 5

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

à encourager la pleine utilisation des moyens prévus par des dispositions appropriées telles que :

- a la réduction ou l'abolition de tous droits et charges ;**
- b l'octroi d'une assistance financière dans les cas appropriés ;**
- c l'inclusion dans les heures normales de travail du temps consacré aux cours**

supplémentaires de formation suivis pendant l'emploi par le travailleur à la demande de son employeur ;

d la garantie, au moyen d'un contrôle approprié, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, de l'efficacité du système d'apprentissage et de tout autre système de formation pour jeunes travailleurs, et, d'une manière générale, de la protection adéquate des jeunes travailleurs. »

Question A :

Prière d'indiquer brièvement si des droits et charges sont dus au titre de la formation professionnelle et préciser, le cas échéant, si des mesures sont prises pour abolir ces droits et charges.

Réponse A :

Les différentes modalités de formation professionnelle sont gratuites. L'Université d'Andorre demande une participation financière pour la formation professionnelle supérieure (droits et frais d'inscription).

Les formations proposées par la Chambre de Commerce, d'Industrie et de Services d'Andorre sont payantes, mais étant donné que cet organisme est à but non lucratif, le prix des formations est très raisonnable. De plus, ces formations sont souvent subventionnées par des partenaires du secteur d'activité concerné.

Question B :

Prière de décrire le système qui permet, dans votre pays, de fournir une assistance financière (allocations, subventions, bourses, etc.) aux participants à la formation professionnelle. Prière d'indiquer également la nature de l'assistance financière fournie (le montant, la durée, les critères d'attribution, etc.).

Prière d'indiquer si l'égalité de traitement en matière d'assistance financière est assurée aux ressortissants des autres Etats parties à la charte, résidant légalement ou travaillant régulièrement sur votre territoire.

Réponse B :

Les données sur les aides à la formation professionnelle ont été fournies dans la réponse à la question D§1 du présent article.

Les ressortissants des Etats parties à la Charte sociale européenne, dès lors qu'ils séjournent régulièrement sur le territoire national, bénéficient de droits identiques à ceux des nationaux.

Le Comité demande ce que recouvre la notion de « situation stable » en matière d'assistance financière pour la formation

La notion de situation stable désigne les jeunes et/ou leurs représentants légaux qui disposent d'une autorisation de résidence et de travail, obligatoire pour les personnes étrangères qui souhaitent résider et travailler de manière régulière et permanente dans la Principauté d'Andorre.

Question C :

Prière d'indiquer les mesures prises pour inclure dans les heures normales de travail le temps consacré aux cours de formation suivis par le travailleur à la demande de son employeur.

Réponse C :

Les formations dispensées au personnel fonctionnaire et contractuel du Gouvernement d'Andorre, qu'elles aient été demandées par les intéressés ou par l'employeur, sont incluses dans les heures de travail. Le Règlement du 22 mars 2000 relatif à la formation du personnel de l'administration générale stipule qu'il convient « dans la mesure du possible, de dispenser les formations pendant les heures de travail, à l'exception de la formation continue générale, qui est réalisée en dehors des heures de travail ».

La Loi 8/2003 du 12 juin 2003 relative au contrat de travail stipule aux articles 52 et 53 que tout l'employé dispose de 6 jours de congés payés pour passer des examens sanctionnant une formation et de 4 jours supplémentaires non rémunérés.

Question D :

Prière d'indiquer les mesures de contrôle et d'évaluation prises en consultation avec les partenaires sociaux afin d'assurer l'efficacité du système d'apprentissage et de tout autre système de formation pour jeunes travailleurs.

Réponse D :

Même s'il n'existe pas encore de mesures de contrôle et d'évaluation prises en consultation avec les différents partenaires sociaux, l'efficacité et la qualité du système de formation professionnelle sont garanties par les mécanismes traditionnels dont dispose le Ministère chargé de l'Éducation : le service d'inspection et tous les services d'aide aux enseignants. Par ailleurs, comme indiqué précédemment, des réunions de travail sont organisées avec les différents partenaires économiques pour améliorer la qualité du service, présenter les nouvelles activités réalisées ou développer et améliorer le système de formation professionnelle.

Question E :

Prière d'indiquer si les dispositions prévues aux alinéas (a), (b), (c) de l'article 10 paragraphe 4 ci-avant s'appliquent à la grande majorité des personnes concernées.

Réponse E :

Même si le poids de la formation professionnelle au sein de la structure éducative andorrane est encore faible (environ 2 % de la population scolaire), sa finalité « est de former les élèves à une activité professionnelle et de permettre ainsi l'intégration de ces derniers dans la vie active » (article 47 de la Loi relative à l'organisation du système éducatif andorran). Cette formation est gratuite dans les lycées professionnels et accessible à tous les étudiants. Comme indiqué précédemment, les bourses et les prêts permettent d'aider tout élève scolarisé, qu'il soit andorran ou étranger résidant légalement en Andorre, sans aucune discrimination ni condition requise préalable.

Les différentes aides prévues à l'article 8 de cette loi permettent de couvrir les besoins des étudiants en fonction de leur niveau d'études.

Le Comité demande si les aides servies aux étudiants pour couvrir les droits d'inscription ou autres frais de scolarité sont accessibles à tous ceux qui en ont besoin et si elles sont suffisantes

Les bourses et les prêts permettent d'aider la population scolarisée, élèves andorrans ou étrangers résidant légalement en Andorre, sans aucune discrimination ni condition requise préalable. Les différentes aides prévues à l'article 8 de la loi permettent de couvrir les besoins des étudiants en fonction de leur niveau d'études. Pendant la période de référence, les aides servies aux étudiants ont été suffisantes.

ARTICLE 15 : DROIT DES PERSONNES HANDICAPÉES A L'AUTONOMIE, A L'INTEGRATION SOCIALE ET A LA PARTICIPATION DE LA VIE DE LA COMMUNAUTE

ARTICLE 15 PAR. 1.

« En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les parties s'engagent notamment :

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

Question A :

Prière d'indiquer les critères retenus pour attribuer la qualité de personne handicapée et donner une estimation du nombre total de personnes handicapées ainsi que du nombre de personnes handicapées en âge de travailler.

Réponse A :

L'État andorran a mis en place, au cours de ces dernières années, diverses dispositions en faveur des personnes handicapées.

La Constitution de la Principauté d'Andorre consacre un ensemble de droits et de devoirs qui concernent tous les citoyens et, de ce fait, également ceux qui souffrent d'un quelconque handicap. Avant 2002, ces droits étaient réglementés par les dispositions sectorielles correspondantes et leurs normes de développement ; mais leur actualisation s'est avérée nécessaire pour une plus grande cohérence et pour qu'il soit plus facile aux personnes handicapées d'exercer véritablement leurs droits.

Tout ceci a justifié la mise en place d'une loi-cadre globale unifiant les principes, la

terminologie et les critères d'action, stipulant les mesures générales nécessaires pour garantir les droits des personnes handicapées. En 2002, a donc été adoptée la Loi relative à la garantie des droits des personnes handicapées.

La Loi relative à la garantie des droits des personnes handicapées est un ensemble de dispositifs de garantie en faveur des personnes handicapées, qui assure l'égalité de conditions pour ces dernières afin que leurs droits soient réels et effectifs.

Le premier chapitre traite des aspects d'ordre général (objet, principes, sujets et définitions fondamentales qui adaptent les concepts de l'OMS). Le deuxième chapitre aborde la prévention des dysfonctionnements, le dépistage, le diagnostic et la prise en charge précoce. Dans les chapitres suivants, sont énumérés les différents droits ainsi que les mesures de protection et garantie. Le dernier chapitre traite de l'organisation, de la création d'une commission nationale destinée à évaluer et à orienter les personnes handicapées, et de la création d'un conseil participatif en faveur des personnes handicapées.

L'article 28 stipule que la CONAVA (*Comissió Nacional de Valoració (Commission Nationale d'Évaluation)*) est un organe technique national dont l'objectif est d'évaluer le degré de handicap des personnes qui en formulent la demande, afin d'orienter ces dernières vers les différents programmes, services, prestations, etc., qui leur sont destinés.

Les parents ou tuteurs des personnes concernées doivent présenter un dossier à la CONAVA. Si la situation le permet, la participation de l'intéressé est encouragée et garantie.

La CONAVA, présidée par un représentant du Ministère chargé des Affaires sociales, est une commission pluridisciplinaire qui se compose d'un médecin spécialiste en évaluation délégué par la CASS, d'un psychiatre, d'un psychologue clinicien, d'un médecin spécialiste en rééducation motrice, d'un psychologue ou psychopédagogue du Ministère chargé de l'Éducation, ainsi que d'une assistante sociale et d'un technicien sanitaire (affaires sociales). Ils sont chargés d'étudier les dossiers présentés et d'émettre une résolution.

Le Comité demande des informations sur la manière dont les critères socioéconomiques, éducatif et psychologique sont pris en compte lors de l'évaluation d'un handicap, ainsi que sur l'existence de voies de recours à l'encontre des décisions de la CONAVA.

Pour répondre à ces questions, il convient de souligner que 7 ans après sa création, la CONAVA a jugé nécessaire d'assouplir les règles concernant sa composition, afin de renforcer l'aspect pluridisciplinaire de son équipe et de mieux couvrir ses principaux

domaines d'intervention. Ainsi, initialement composée de professionnels de la santé, de l'éducation et des affaires sociales, la CONAVA compte désormais des professionnels de l'emploi (Décret du 16 février 2011 portant modification de l'article 3.2 du Règlement du 10 juin 2004 relatif à la réglementation de la CONAVA, et aux critères et barèmes de diagnostic et d'évaluation des dysfonctionnements et handicaps).

Lors de l'évaluation d'un dossier, sont pris en compte les critères médicaux (handicaps physiques, psychiques et/ou sensoriels) et les critères sociaux (environnement familial, professionnel, financier, social et culturel) qui rendent l'intégration de l'intéressé difficile.

Cette évaluation destinée à déterminer le degré de handicap est effectuée à partir des rapports et documents médicaux et psychologiques. Lorsque l'intéressé est mineur et d'âge scolaire, sont pris en compte les rapports psychopédagogiques rédigés par les professionnels autorisés à exercer en Andorre; les rapports complémentaires élaborés par d'autres professionnels sont également admis. L'évaluation psychologique est basée sur des tests normalisés permettant de déterminer les capacités cognitives de l'intéressé. Un entretien avec la famille, en coordination avec l'école et les spécialistes extérieurs, permet d'obtenir des informations supplémentaires. L'évaluation des critères sociaux est effectuée à l'aide du rapport et des données fournies par un travailleur social des services de l'aide sociale d'urgence.

Le degré de handicap est exprimé en pourcentage. Aux effets de la Loi relative à la garantie des droits des personnes handicapées, sont considérées handicapées les personnes présentant un degré de handicap physique, psychique et/ou sensoriel d'au moins 33 %. S'il est inférieur, les critères sociaux, également exprimés en %, ne peuvent pas être pris en compte.

La CONAVA bénéficie du soutien et du conseil d'experts en matière de diagnostic et d'évaluation du handicap. Elle peut convoquer l'intéressé afin de lui faire passer les examens et tests médicaux et/ou psychologiques nécessaires.

Il est possible d'interjeter un recours contre les résolutions adoptées par la CONAVA auprès du Gouvernement, dans un délai de 13 jours ouvrables, qui court à partir du lendemain de la notification de la résolution. Le rejet dudit recours épuise la voie administrative et ouvre la voie juridique.

Le Comité demande des informations sur les dossiers pris en compte depuis la mise en place de la CONAVA en 2004.

Sont résumées ci-après les données relatives aux personnes handicapées évaluées par la CONAVA depuis sa création (janvier 2005 – décembre 2010).

Cette section présente certaines données sociodémographiques concernant les personnes présentant un handicap reconnu (égal ou supérieur à 33 %), d'après les données de décembre 2010 de la base de données de la CONAVA. Il ne s'agit pas d'un recensement de l'ensemble des personnes handicapées en Andorre, mais uniquement d'informations relatives aux personnes ayant demandé une évaluation de leur handicap, en vue d'obtenir la qualité de personnes handicapées conformément à la Loi du 17 octobre 2002 relative à la garantie des droits des personnes handicapées.

Il est probable que les intéressés effectuent une demande d'évaluation afin d'obtenir la qualité de personne handicapée légalement nécessaire pour accéder aux prestations ou services disponibles pour les personnes handicapées.

Il convient de mentionner que depuis 2009, la COVASS (*Comissió de Valoració Sociosanitària*, Commission d'évaluation sociosanitaire) constitue l'organe national compétent en matière d'évaluation des personnes âgées en situation de dépendance, en vue de déterminer le degré de dépendance et de rédiger les rapports techniques proposant l'attribution des aides les plus appropriées du XASS (*Xarxa d'Atenció Sociosanitària*, Réseau d'aide sociosanitaire). Les personnes âgées de 65 ans et plus sont donc évaluées par la COVASS.

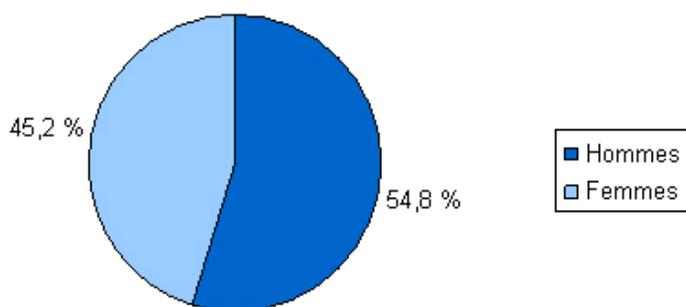
Les données ci-après ne tiennent pas compte des personnes percevant une pension d'invalidité de la CASS, car les barèmes utilisés par cette dernière s'appliquent à des situations différentes de celles évaluées par la CONAVA. Les bénéficiaires d'une pension d'invalidité de la CASS résidant en Andorre et non recensés par la CONAVA (soit 1 772 personnes en tout) représentaient 2,1 % de la population andorrane en 2010.

Ainsi, les données ci-après ne font référence qu'aux personnes présentant un handicap égal ou supérieur à 33 % évalué par la CONAVA. Certaines de ces données (sexe, âge, nationalité) sont rapportées à la population globale andorrane de 2010, afin de vérifier si le profil sociodémographique de la population handicapée est semblable ou différent de celui du reste de la population.

Nombre de personnes évaluées par la CONAVA dont le degré de handicap est égal ou supérieur à 33 %, par sexe, et pourcentage par rapport à la population globale andorrane (2010)

Sexe	Nombre	Pourcentage	Population globale en 2010	% par rapport à la population globale
Hommes	278	54,8 %	44 197	0,6 %
Femmes	229	45,2 %	40 818	0,6 %
Total	507	100 %	85 015	0,6 %

Source : Base de données de la CONAVA. Département des statistiques / recensements des *Comuns*



D'après les données du mois de décembre 2010, le nombre de personnes présentant un handicap égal ou supérieur à 33 % évalué par la CONAVA est de 507, soit 0,6 % de la population andorrane. Les hommes handicapés sont plus nombreux (presque 50 %, contre 45 % de femmes).

Nombre de personnes évaluées par la CONAVA dont le degré de handicap est égal ou supérieur à 33 %, par sexe et âge

Age	Nombre			Pourcentage		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
0-17 ans	78	53	131	28,1 %	23,1 %	25,8 %
18-34 ans	79	58	137	28,4 %	25,3 %	27,0 %
35-64 ans	93	101	194	33,5 %	44,1 %	38,3 %
65 ans et plus	28	17	45	10,1 %	7,4 %	8,9 %
Total	278	229	507	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Source : Base de données de la CONAVA

26 % des personnes handicapées évaluées par la CONAVA ont moins de 18 ans, 27 % ont entre 18 et 34 ans, 38 % ont entre 35 et 64 ans, et seulement 9 % ont 65 ans et plus. Le

nombre d'enfants et de jeunes reconnus comme handicapés par la CONAVA est élevé en raison du fait que ceux-ci souhaitent davantage obtenir la qualité de personne handicapée légalement nécessaire pour pouvoir bénéficier des programmes et services andorrans qui leur sont destinés (aides aux loisirs, soutien scolaire, aides financières, accès aux programmes de l'Ecole de Notre Dame de Meritxell, etc.). En revanche, le nombre de personnes de plus de 65 ans est faible, car certaines prestations s'adressent spécifiquement aux 18-64 ans (affiliation à la CASS par le Gouvernement, pension de solidarité pour les personnes ne disposant pas de ressources suffisantes et n'ayant pas cotisé pour avoir droit à une pension d'invalidité). De plus, depuis 2009, l'évaluation de la dépendance des personnes de 65 ans et plus, et l'attribution des aides du XASS à ces dernières sont réalisées par la COVASS. C'est donc à cet organe que ces personnes s'adressent pour effectuer leur évaluation.

Nombre de personnes évaluées par la CONAVA dont le degré de handicap est égal ou supérieur à 33 %, par âge et type de handicap

Type de handicap	Nombre				
	0-17 ans	18-34 ans	35-64 ans	65 ans et plus	Total
Psychique	74	72	76	3	225
Physique	17	19	66	36	138
Psychique et physique	31	34	34	3	102
Sensoriel	5	5	6	1	17
Physique et sensoriel	1	5	6	2	14
Psychique et sensoriel	2	2	5	0	9
Physique, psychique et sensoriel	1	0	1	0	2
Total	131	137	194	45	507

Source : Base de données de la CONAVA

Type de handicap	Pourcentage				
	0-17 ans	18-34 ans	35-64 ans	65 ans et plus	Total
Psychique	56,5 %	52,6 %	39,2 %	6,7 %	44,4 %
Physique	13,0 %	13,9 %	34,0 %	80,0 %	27,2 %
Psychique et physique	23,7 %	24,8 %	17,5 %	6,7 %	20,1 %
Sensoriel	3,8 %	3,6 %	3,1 %	2,2 %	3,4 %
Physique et sensoriel	0,8 %	3,6 %	3,1 %	4,4 %	2,8 %

Psychique et sensoriel	1,5 %	1,5 %	2,6 %	0,0 %	1,8 %
Physique, psychique et sensoriel	0,8 %	0,0 %	0,5 %	0,0 %	0,4 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Source : Base de données de la CONAVA

Les groupes les plus jeunes présentent essentiellement des handicaps psychiques (56,5 % des moins de 18 ans, 53 % des 18-34 ans). La proportion de handicaps physiques diminue chez les groupes plus âgés (39 % chez les 35-64 ans, et seulement 7 % chez les 65 ans et plus). Les personnes de 65 ans et plus présentent principalement des handicaps physiques (80 %).

Le nombre élevé d'handicapés physiques parmi les groupes les plus âgés est dû à l'augmentation du nombre de processus de dégénérescence chez les personnes âgées. En revanche, le nombre élevé d'handicapés psychiques chez les enfants et les jeunes peut s'expliquer par le dépistage rapide de ce type de dysfonctionnement, et par l'importance d'une intervention précoce visant à aider le développement de toutes les capacités du jeune, ainsi que son intégration scolaire et professionnelle.

Les données ci-après pour la période de référence 2007-2010, prennent pour référence le nombre de personnes évaluées chaque année. Il est donc possible qu'elles chevauchent les données des années ultérieures, puisqu'une même personne peut demander une évaluation à plusieurs reprises.

Nombre de personnes évaluées par la CONAVA ayant obtenu la qualité de personne handicapée (2007)

Degré de handicap	Total	%
Supérieur à 33 %	31	31 %
33 % - 55 %	25	25 %
56 % - 69 %	22	22 %
70 % - 100 %	23	23 %
TOTAL	101	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Nombre total de personnes ayant obtenu la qualité de personne handicapée, par type de handicap (2007)

Type de handicap	Total	%
Physique	26	26 %
Psychique	47	46 %
Physique et psychique	24	24 %
Sensoriel	1	1 %
Sensoriel et physique	2	2 %
Sensoriel et psychique	1	1 %
Total	101	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Répartition par sexe (2007)

Sexe	Total	%
Hommes	59	58 %
Femmes	42	42 %
Total	101	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Répartition par groupe d'âge (2007)

Groupe d'âge	Total	%
0 – 17 ans	39	39 %
18 – 34 ans	26	26 %
35 – 64 ans	27	27 %
65 ans et plus	9	9 %
Total	101	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Nombre de personnes évaluées par la CONAVA ayant obtenu la qualité de personne handicapée (2008)

Degré de handicap	Total	%
Supérieur à 33 %	26	28 %
33 % - 55 %	36	38 %
56 % - 69 %	18	19 %

70 % - 100 %	14	15 %
TOTAL	94	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Nombre total de personnes ayant obtenu la qualité de personne handicapée, par type de handicap (2008)

Type de handicap	Total	%
Physique	28	30 %
Psychique et mental	41	44 %
Psychique et physique	19	20 %
Sensoriel	1	1 %
Sensoriel et physique	2	2 %
Sensoriel et psychique	3	3 %
Total	94	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Répartition par sexe (2008)

Sexe	Total	%
Hommes	53	56 %
Femmes	41	44 %
Total	94	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Répartition par groupe d'âge (2008)

Groupe d'âge	Total	%
0 – 17 ans	34	36 %
18 – 34 ans	17	18 %
35 – 64 ans	36	38 %
65 ans et plus	7	8 %
Total	94	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Nombre de personnes évaluées par la CONAVA ayant obtenu la qualité de personne handicapée (2009)

Degré de handicap	Total	%
Supérieur à 33 %	33	38 %
33 % - 55 %	30	35 %
56 % - 69 %	9	10 %
70 % - 100 %	15	17 %
TOTAL	87	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Nombre total de personnes ayant obtenu la qualité de personne handicapée, par type de handicap (2009)

Type de handicap	Total	%
Physique	24	27 %
Psychique et mental	37	43 %
Psychique et physique	17	19 %
Sensoriel	3	4 %
Sensoriel et physique	3	4 %
Sensoriel et psychique	2	2 %
Psychique, physique et sensoriel	1	1 %
Total	87	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Répartition par sexe (2009)

Sexe	Total	%
Hommes	43	49 %
Femmes	44	51 %
Total	87	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Répartition par groupe d'âge (2010)

Groupe d'âge	Total	%
0 – 17 ans	34	39 %
18 – 34 ans	15	17 %
35 – 64 ans	37	43 %
65 ans et plus	1	1 %
Total	87	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Nombre de personnes évaluées par la CONAVA ayant obtenu la qualité de personne handicapée (2010)

Degré de handicap	Total	%
Supérieur à 33 %	37	30 %
33 % - 55 %	46	38 %
56 % - 69 %	25	20 %
70 % - 100 %	15	12 %
TOTAL	123	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Nombre total de personnes ayant obtenu la qualité de personne handicapée, par type de handicap (2010)

Type de handicap	Total	%
Physique	32	26 %
Psychique et mental	53	43 %
Psychique et physique	27	22 %
Sensoriel	4	3 %
Sensoriel et physique	5	4 %
Sensoriel et psychique	1	1 %
Psychique, physique et sensoriel	1	1 %
Total	123	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Répartition par sexe (2010)

Sexe	Total	%
Hommes	65	53 %
Femmes	58	47 %
Total	123	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Répartition par groupe d'âge (2010)

Groupe d'âge	Total	%
0 – 17 ans	44	36 %
18 – 34 ans	27	22 %
35 – 64 ans	44	36 %
65 ans et plus	8	6 %
Total	123	100 %

Source : Base de données de la CONAVA

Question B :

Prière de décrire les mesures prises pour assurer aux personnes handicapées une éducation, une orientation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par des institutions spécialisées publiques ou privées et fournir des informations sur les points suivants :

- a. Évaluation des aptitudes des personnes handicapées et critères retenus pour juger des possibilités de réadaptation d'une personne handicapée.
- b. Organisation de l'éducation des personnes handicapées en écoles ordinaires et/ou en écoles spécialisées (accès, nombre de personnes et d'établissements)
- c. Organisation de l'orientation professionnelle des personnes handicapées (accès, nombre de personnes handicapées bénéficiant d'une orientation dans le cadre général ou dans un cadre spécialisé).

- d. Organisation de la formation professionnelle (accès, nombre de personnes handicapées bénéficiant d'une formation professionnelle dans le cadre général ou dans un cadre spécialisé).
- e. Mesures prises pour ajuster la réadaptation professionnelle aux exigences du marché du travail
- f. Aides financières à la disposition des personnes handicapées poursuivant une réadaptation professionnelle

Réponse B :

Le Gouvernement de la Principauté d'Andorre mène depuis les années 1980 une politique d'éducation visant à intégrer les élèves handicapés, afin qu'ils puissent exercer tous leurs droits et disposer des mesures d'accompagnement nécessaires à leurs besoins éducatifs particuliers.

Cette volonté est inscrite dans les dispositions légales en matière d'éducation, qui prévoient des orientations répondant aux besoins pédagogiques de ces élèves.

Le 2 janvier 1996, la Principauté d'Andorre a ratifié la Convention des Droits des Enfants du 20 novembre 1989. L'Etat andorran s'est engagé à reconnaître le droit des enfants mentalement ou physiquement handicapés à recevoir des soins spéciaux selon leur besoins, à garantir leur dignité, à favoriser leur autonomie et à faciliter leur participation active à la vie de la collectivité.

L'article 20 de la Constitution de la Principauté d'Andorre décrit l'ensemble des droits et des devoirs de tous les citoyens, et par conséquent des personnes qui souffrent d'un handicap. La Constitution reconnaît le droit à l'éducation et le devoir des pouvoirs publics de créer les conditions qui garantissent ce droit. Elle stipule ce qui suit :

1. Toute personne a droit à l'éducation, dont la finalité doit être le plein épanouissement de la personnalité humaine et de la dignité, dans le respect de la liberté et des droits fondamentaux.
2. Sont reconnues la liberté d'enseignement et celle de créer des centres d'enseignement.

3. Les parents ont le droit de choisir le type d'éducation que doivent recevoir leurs enfants. Ils ont également droit, pour leurs enfants, à une éducation morale ou religieuse conforme à leurs propres convictions.

La Loi qualifiée du 3 septembre 1993 relative à l'éducation stipule dans ses articles 8 et 9 que la prise en charge des élèves ayant des besoins éducatifs particuliers est régie par le principe de l'intégration et que ces élèves ont le droit de bénéficier d'une orientation scolaire et professionnelle, et de percevoir les aides nécessaires pour pallier d'éventuelles insuffisances au niveau familial, financier, social et culturel, conformément à la loi.

La Loi du 17 octobre 2002 relative aux droits des personnes handicapées établit les principes d'action et les programmes de prévention, et prévoit les mécanismes généraux et spécifiques qui permettent aux personnes handicapées d'exercer leurs droits et leurs libertés. Elle garantit aux personnes handicapées l'exercice de leurs droits et interdit toute discrimination à leur égard; les articles 2 et 4 définissent les termes déficience, incapacité et handicap. Elle établit aussi la nécessité de définir par voie réglementaire les degrés de handicap physique, psychique et sensoriel ainsi que d'autres facteurs de handicap. Comme indiqué précédemment, il revient à la CONAVA d'évaluer le degré de handicap

Le Comité demande des informations sur la définition du handicap

L'article 2 de la Loi relative à la garantie des droits des personnes handicapées, approuvée par le *Consell General* le 17 octobre 2002, définit les concepts suivants en s'appuyant sur la Classification internationale des déficiences, incapacités et handicaps de l'OMS.

a) Déficience : perte ou altération d'une structure ou d'une fonction psychologique, physiologique ou anatomique

b) Incapacité : réduction partielle ou totale (résultant d'une déficience) de la capacité à accomplir une activité dans les limites considérées comme normales pour un être humain

c) Handicap : préjudice pour un individu qui résulte de sa déficience et de son incapacité, et qui limite ou interdit l'accomplissement d'un rôle considéré comme normal compte tenu de l'âge, du sexe et des facteurs socioculturels

Les termes génériques « handicap », « personne handicapée » et « personne présentant un

handicap » englobent les trois concepts ci-dessus.

Pour évaluer un handicap, la CONAVA prend connaissance des facteurs socioéconomiques. Toutefois, ceux-ci ne sont pas pris en compte pour déterminer le degré de handicap.

A partir de l'évaluation psychologique et des rapports des spécialistes (psychiatre, orthophonistes, centres médicaux), la CONAVA décide de la modalité de scolarisation, école ordinaire ou spécialisée.

Les résolutions de la CONAVA sont notifiées aux intéressés. S'il s'agit d'enfants en âge scolaire, le représentant du Ministère chargé de l'Education (APSI) en informe également le représentant du système éducatif concerné.

Pour qu'un enfant puisse bénéficier d'aides matérielles et humaines, l'établissement scolaire dans lequel il doit être intégré adresse une demande à la commission de scolarisation pertinente. Les représentants du Ministère chargé de l'Education se réunissent avec les représentants de chaque système éducatif pour octroyer les aides demandées.

L'article 14 de cette même loi reconnaît l'égalité des enfants, des jeunes et des adultes handicapés dans l'accès à l'éducation, et établit les principes de leur scolarité.

L'article 26 stipule que le financement des programmes, des services et des prestations est régi par le principe de coresponsabilité entre l'intéressé, les membres obligés de la famille et les pouvoirs publics responsables de la protection sociale, ainsi que par la subsidiarité étatique, garantie ultime des droits stipulés.

L'article 2 de la Loi du 9 juin 1994 relative à l'organisation du système éducatif andorran a pour objectif l'intégration des élèves ayant des besoins éducatifs particuliers. Cette loi établit que l'éducation spécialisée fait partie intégrante du système éducatif andorran. Le chapitre 8 définit l'éducation spécialisée, l'ensemble des programmes, des services et des actions de soutien nécessaires pour répondre aux besoins éducatifs des élèves présentant des déficiences ou des troubles du développement significatifs.

Ce chapitre prévoit également que les élèves présentant des besoins éducatifs particuliers doivent suivre une scolarité en immersion dans un environnement le moins restrictif possible. La situation de ces élèves doit être régulièrement réévaluée afin de favoriser, chaque fois que cela est possible, leur accès à un mode de scolarisation offrant une plus

grande intégration. Les élèves présentant des besoins éducatifs particuliers bénéficient d'un programme éducatif individualisé, préparé par les responsables de l'éducation spécialisée, avec la participation des responsables de l'éducation ordinaire, des parents ou des tuteurs, en fonction des capacités et de l'âge de l'élève. Cette participation doit être réglementée par le Gouvernement.

Les écoles doivent garantir la participation des élèves ayant des besoins éducatifs particuliers aux activités éducatives et didactiques. La structure des espaces scolaires doit être adaptée afin de faciliter leur intégration.

Le service de psychopédagogie assure le suivi des élèves et adapte les programmes. Les projets personnels de scolarité sont élaborés avec l'aide des éducateurs spécialisés et des enseignants.

En avril 2007, l'Andorre a signé la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées, dont l'objectif est de protéger les droits de l'homme et les libertés fondamentales des personnes handicapées, et de garantir le respect de leur dignité. L'Andorre n'a pas encore ratifié cette convention, mais la Loi relative à la garantie des droits des personnes handicapées en met en œuvre les principes.

Le Ministère chargé de l'Education applique les principes de l'école inclusive. Afin de construire une école inclusive, il est indispensable de promouvoir la participation et la prise de décision de l'ensemble de la communauté éducative, pour garantir la scolarisation des élèves handicapés dans le système ordinaire et parvenir à franchir les obstacles qui risquent de surgir durant la scolarité.

La scolarisation dans le cadre ordinaire oblige les institutions publiques à mettre en place des services et des programmes éducatifs appropriés, stimulants et adaptés aux différents besoins des élèves.

Tout au long de la scolarité, sont garantis les principes de respect de la différence et d'acceptation des personnes handicapées, la participation active des élèves handicapés dans le cadre d'une école inclusive, l'égalité des chances, l'accessibilité et la non-discrimination.

Les pouvoirs publics garantissent aussi des mesures de soutien afin de réduire les difficultés d'apprentissage et d'assurer la pleine participation des élèves handicapés au sein

de la communauté éducative.

Il existe deux modalités de scolarisation : l'école ordinaire et l'Ecole spécialisée de Notre Dame de Meritxell. La CONAVA décide du régime de scolarisation le mieux adapté pour chacun des élèves handicapés.

1. Scolarisation en école ordinaire

Il existe trois modes de scolarisation en école ordinaire. C'est la commission de scolarisation qui détermine le mode le plus adapté en tenant compte des besoins éducatifs particuliers des élèves handicapés.

a) Scolarisation en classe ordinaire

Ce mode s'adresse aux élèves de maternelle, primaire et collège qui souffrent d'un handicap psychique, physique ou sensoriel, mais peuvent suivre le programme correspondant à leur niveau éducatif, avec certaines adaptations pédagogiques. Ces élèves doivent être présents dans leur classe de référence au moins 50 % du temps scolaire.

Les moyens humains, techniques ou de rééducation ont pour objectif de faciliter l'accès aux programmes éducatifs ordinaires et à l'environnement scolaire. Les moyens spécialisés supplémentaires sont donc intégrés, dans la mesure du possible, dans la classe ordinaire.

b) Scolarisation en classe dite « stable » de l'école ordinaire

Ce mode de scolarisation s'adresse aux élèves de maternelle, primaire et collège qui souffrent d'un handicap psychique grave et qui ont besoin d'une aide individuelle supérieure à 50 % du temps scolaire. Néanmoins, l'élève bénéficie, dans le cadre de son projet personnalisé, de temps de scolarisation dans sa classe ordinaire de référence. Tout est mis en œuvre pour intégrer le plus possible cet élève dans sa classe ordinaire de référence.

Une classe dite « stable » est considérée comme une classe supplémentaire et dispose d'un espace semblable aux classes ordinaires. Le Ministère chargé de l'Education en assure l'aménagement. Chaque école prend en charge le matériel pédagogique spécifique nécessaire.

Un éducateur spécialisé est responsable de la classe et partage la responsabilité de ses élèves avec les professeurs des écoles chargés de la classe ordinaire de référence.

La commission de scolarisation de chaque système éducatif décide de l'ouverture ou de la fermeture de ces classes en fonction du nombre d'élèves gravement handicapés à prendre

en charge. La scolarisation est toujours garantie dans l'école la plus proche. Le nombre d'élèves minimum dans une classe dite « stable » est de trois élèves handicapés. Si le nombre d'élèves handicapés est supérieur à six, une deuxième classe est ouverte.

c) Scolarisation à l'hôpital ou à domicile

La scolarisation à l'hôpital est prévue pour les élèves handicapés hospitalisés en Andorre.

La scolarisation à domicile est prévue dans les cas où l'élève handicapé ne peut pas quitter son domicile.

Les scolarisations à l'hôpital et à domicile ont été décrites telles que présentées dans le Décret du 03 décembre 2008 relatif à la réglementation de la scolarisation des élèves handicapés dans les centres publics de l'école ordinaire (*Decret de regulació de l'escolarització de l'alumnat discapacitat entre centres públics d'educació ordinària*).

Jusqu'en 2010, cette mesure exceptionnelle n'a été appliquée que de façon sporadique, lorsqu'elle s'est avérée nécessaire.

Ces modes de scolarisation doivent être demandés au Ministère chargé de l'Education quand la durée prévue de la maladie est supérieure à 3 mois.

Les adaptations nécessaires et les aménagements de programme sont validés par le Service de l'Inspection du Ministère chargé de l'Education.

1. Scolarisation en centre d'éducation spécialisée

Ce mode de scolarisation s'adresse aux élèves qui souffrent d'un handicap psychique très grave, dont les besoins éducatifs nécessitent d'importants moyens humains et matériels spécialisés, et qui ne peuvent pas évoluer dans un environnement moins restrictif.

L'article 15 de la Loi relative à la garantie des droits des personnes handicapées reconnaît le droit à la formation professionnelle des personnes handicapées et stipule qu'en vertu de

l'égalité des chances, le régime du contrat d'apprentissage peut être assoupli et adapté.

L'article 5§b du Décret du 17 novembre 2004 portant réglementation de la prise en charge

sociale, du travail et de la sécurité sociale des personnes handicapées (*Decret d'aprovació del Reglament d'atenció social, de treball i de seguretat social de les persones amb discapacitat*) (Reg. A.S.) établit le droit des personnes handicapées de bénéficier d'une prise en charge professionnelle, qui consiste à renforcer au maximum leurs capacités individuelles et sociales grâce à des activités de thérapie occupationnelle et, si possible, de préparation au travail.

Le Comité a demandé différentes données pour déterminer si les enfants et les adultes handicapés jouissent d'une réelle égalité d'accès à l'éducation et à la formation professionnelle.

En 2010, le nombre total d'enfants reconnus comme handicapés par la CONAVA est de 131. Il convient de signaler que la scolarité n'est obligatoire qu'à partir de 6 ans. Les enfants handicapés âgés de 0 à 6 ans bénéficient d'autres programmes de stimulation précoce.

Le tableau suivant indique le nombre d'élèves handicapés en âge scolaire pris en charge par les différentes structures éducatives existant en Andorre :

Année scolaire	Enfants handicapés intégrés à l'école ordinaire	Enfants handicapés en école spécialisée	Enfants handicapés scolarisés hors du pays	Nombre total d'élèves handicapés
2006-2007	106	8	1	115
2007-2008	109	9	1	119
2009-2010	114	10	1	125

Source : Ministère chargé de l'Education

A la fin de leur scolarité, 98 % des élèves handicapés sont pris en charge par d'autres programmes spécialisés d'intégration professionnelle et/ou d'ateliers professionnels.

Question C :

Prière d'indiquer si les mesures mentionnées ci-dessus sont accessibles à toute personne handicapée quels que soient son âge, la nature et l'origine de son handicap.

Réponse C :

Les mesures mentionnées ci-dessus sont accessibles à toute personne handicapée quels que soient son âge, la nature et l'origine de son handicap.

La Loi relative à la garantie des droits des personnes handicapées établit en son article 4 que ses dispositions, qui garantissent les droits des personnes handicapées, sont applicables aux Andorrans résidant en Andorre et aux étrangers résidant légalement dans le pays, qui remplissent les conditions requises par la loi.

Dans tous les cas, le principe de réciprocité est pris en compte et les traités internationaux sont respectés.

Le Comité demande des informations complémentaires sur l'existence d'une législation spécifique qui garantit la non-discrimination des personnes handicapées dans tous les domaines, ainsi que le droit de celles-ci de saisir les tribunaux en cas de discrimination fondée sur le handicap (exemples de bonnes pratiques).

La Constitution, norme suprême de la Principauté d'Andorre, établit dans son article 6 que toutes les personnes sont égales devant la loi. Nul ne peut faire l'objet d'une discrimination, notamment pour des raisons de naissance, de race, de sexe, d'origine, de religion, d'opinion ou de toute autre condition tenant à sa situation personnelle ou sociale.

Elle est contraignante pour tous les *batlles*, magistrats et tribunaux qui doivent interpréter et appliquer les lois conformément à ses préceptes et principes. Ainsi, tout citoyen de la Principauté d'Andorre peut saisir la *Batllia* et faire valoir sa demande auprès des organes compétents, afin d'obtenir une résolution en sa faveur. L'Andorre a ratifié la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'homme et des Libertés fondamentales, qui est entrée en vigueur dans le pays le 22 janvier 1996.

Cette Convention et la Constitution sont, en conséquence, contraignantes pour toutes les réglementations en matière de discrimination. Il n'existe pas de législation exclusivement consacrée à ce domaine, mais plusieurs lois relatives à des domaines spécifiques qui, si

elles ne sont pas appliquées ou en cas de discrimination, garantissent un recours administratif, puis judiciaire (Loi qualifiée 9/2005 du 21 février 2005 relative au Code pénal et Loi qualifiée 91/2010 du 16 décembre 2010 portant modification des articles 113, 114, 476 et 478 de la Loi qualifiée relative au Code pénal).

La législation en vigueur, en matière de handicap, est constituée par la Loi du 17 octobre 2002 relative à la garantie des droits des personnes handicapées, en matière d'éducation par la Loi qualifiée du 3 septembre 1993 sur l'Education, en matière d'emploi par la Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail qui, comme la réglementation précédente (Loi 8/2003 relative au contrat de travail), établit comme principe général la non-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.

Aucune donnée sur la jurisprudence ni exemple de bonnes pratiques en matière de discrimination n'est disponible.

Le Comité demande que le prochain rapport explique pourquoi la scolarisation à domicile ou à l'hôpital est considérée comme un enseignement ordinaire et non comme une forme d'enseignement spécialisé.

S'agissant de l'éducation en milieu ordinaire, le Comité demande en outre que le prochain rapport indique :

- si et comment les programmes scolaires normaux sont aménagés pour tenir compte du handicap ;
- si et comment des plans d'études personnalisés sont élaborés pour les élèves handicapés ;
- si l'enseignement spécialisé fait partie intégrante du cursus général de la formation des maîtres ;
- si et comment les aides financières accordées pour l'enfant handicapé accompagnent celui-ci (y compris en termes de personnel de soutien et autre assistance technique) et si des dispositifs ont été mis en place pour faciliter l'intégration des enfants handicapés en milieu scolaire ordinaire - aménagement des établissements pour les rendre physiquement accessibles, par exemple ;
- si et comment les conditions pratiques des tests ou examens sont ajustées en fonction du handicap et si le fait que les examens se déroulent dans des conditions non

conventionnelles est révélé à des tiers qui, de l'avis du Comité, n'ont pas à le savoir ;

- si les qualifications obtenues à la fin de la scolarité sont ou non identiques pour tous les enfants - la question étant, dans ce cas, si ces qualifications sont officiellement reconnues et validées, et si elles ont pour l'intéressé la même valeur fonctionnelle que des

qualifications acquises en milieu ordinaire.

Le rapport mentionne l'existence d'une école spécialisée pour les élèves/étudiants gravement handicapés (l'Ecole de Notre Dame de Meritxell), principalement financée par l'Etat (à hauteur de 80 %). Les élèves qui y sont inscrits bénéficient de plans d'études personnalisés. Conformément à la Loi de juin 1994 relative à l'enseignement spécialisé, leur situation doit être périodiquement revue afin de déterminer s'ils peuvent se voir proposer une forme d'éducation en milieu ordinaire.

Les dossiers des enfants en âge d'être scolarisés qui présentent un handicap (reconnu par la CONAVA) sont examinés par la commission de scolarisation du système éducatif concerné, qui accorde également le personnel de soutien ou les aménagements nécessaires.

Tout au long de leur scolarité, ces élèves disposent d'aides octroyées par lesdites commissions, qui réévaluent et renouvellent ces aides en fonction des demandes des écoles.

Pour ce qui est du système éducatif andorran, les enseignants, le personnel de soutien et le psychopédagogue établissent des objectifs en fonction des difficultés d'apprentissage dues au handicap.

Quant aux aménagements des programmes scolaires à envisager pour certains élèves handicapés moteurs ou sensoriels, c'est le Service de l'Inspection qui est chargé de veiller à ce que ces aménagements ne représentent pas un obstacle à l'obtention de diplômes officiels.

Depuis plusieurs années, des mesures éducatives sont assurées pour les candidats ayant présenté une demande formelle au Ministère chargé de l'Education (dossier et certificats médicaux à l'appui).

Question D :

Prière d'indiquer :

- a. Nombre et nature des principales institutions offrant des services généraux d'éducation, d'orientation et de formation professionnelle, ainsi que le nombre de places disponibles.
- b. Nombre de personnes suivant cette formation.
- c. Ressources humaines, qualifications et mesures prises en vue d'assurer leur compétence.
- d. Coopération entre les services généraux et les spécialisés.

Réponse D :

En 2002, dans le cadre du développement de politiques sociales visant à ce que les personnes handicapées puissent exercer leurs droits et bénéficier de services leur assurant l'égalité des chances, le Gouvernement andorran a signé une convention de collaboration avec le Patronat de l'Ecole spécialisée de Notre Dame de Meritxell, à ce jour la seule institution privée du pays dont l'objectif est d'aider à l'intégration des enfants, des jeunes et des adultes handicapés, grâce à des professionnels détachés dans les écoles. Cette convention permet au Gouvernement andorran de subventionner une grande partie (80 %) des programmes destinés à la prise en charge précoce (IMPULS [Ministère chargé des Affaires sociales]), à la scolarisation (Progrés [Ministère chargé de l'Education]) et à l'insertion dans le monde du travail protégé en milieu ouvert ou fermé (Ecole spécialisée de Notre Dame de Meritxell [comité de gestion bénéficiant d'une importante subvention du Gouvernement]).

Données sur la formation professionnelle des personnes handicapées (2007-2010)

	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Nbre d'enfants handicapés	99	115	119	125	122
Nbre d'enfants scolarisés dans des écoles	90	106	109	114	111
Nbre d'enfants scolarisés en école spécialisée	8	8	9	10	9
Nbre d'enfants scolarisés à l'étranger	1	1	1	1	1
Nbre d'étudiants handicapés en filière ordinaire			2	3	4
Nbre d'étudiants handicapés en filière spécialisée	Données non disponibles				
Pourcentage d'étudiants handicapés intégrant le marché du travail	Données non disponibles				

Source : Ministère chargé de l'Education

ARTICLE 15 PAR. 2

« En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment :

à favoriser leur accès à l'emploi par toute mesure susceptible d'encourager les employeurs à embaucher et à maintenir en activité des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail et à adapter les conditions de travail aux besoins de ces personnes ou, en cas d'impossibilité en raison du handicap, par l'aménagement ou la création d'emplois protégés en fonction du degré d'incapacité. Ces mesures peuvent justifier, le cas échéant, le recours à des services spécialisés de placement et d'accompagnement. »

Question A:

Prière d'indiquer les mesures prises pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail et notamment les mesures prises en matière de placement des personnes handicapées, les mesures incitant les employeurs à embaucher des personnes handicapées, et le cas échéant, obligeant les employeurs à adapter les conditions de travail. Prière de donner des informations sur l'obligation d'emploi de personnes handicapées.

Prière de préciser les mesures prises pour garantir le maintien des personnes handicapées dans l'emploi (obligation de reclassement professionnel des personnes devenues handicapées à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, interdiction de licencier un travailleur en raison de son handicap, obligation incombant aux employeurs d'adapter les conditions de travail, aide aux personnes handicapées pour démarrer une activité indépendante, etc.).

Réponse A :

En ce qui concerne le cadre législatif, comme indiqué précédemment, la Loi relative à la

garantie des droits des personnes handicapées (article 19) garantit à ces dernières l'égalité des chances dans le monde du travail. Elle précise, par ailleurs, que les entreprises embauchant des personnes handicapées peuvent percevoir des aides publiques, afin d'adapter leurs instruments, leurs locaux ou l'accessibilité à ceux-ci. Les personnes handicapées démarrant une activité indépendante peuvent également bénéficier d'aides.

Cette loi prévoit également des formules afin que les organismes se consacrant à l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail puissent obtenir des contrats de travail en entreprise. Enfin, elle introduit la possibilité pour les personnes handicapées de bénéficier de contrats d'apprentissage en conditions spéciales ou de contrats de travail pour un faible rendement, ainsi que de contrats à temps partiel ou avec des horaires flexibles.

L'article 18 de la Loi relative à la garantie des droits des personnes handicapées garantit l'affiliation à la sécurité sociale (cotisation sociale directe) des personnes handicapées de plus de 18 ans jusqu'à 65 ans, sans que la cotisation ne puisse jamais être inférieure à celle du salaire minimum établi par la législation du travail.

Le programme AGENTAS est un programme d'insertion dans le monde du travail protégé, mené par l'Ecole spécialisée de Notre Dame de Meritxell, subventionné pour chaque usager à hauteur de 90 % par le Ministère chargé des Affaires sociales. Ce programme a pour objectif d'intégrer les adultes handicapés dans des entreprises et des institutions de la collectivité, de créer et de capter des emplois correspondant aux caractéristiques de chaque personne handicapée, de fournir une formation spécifique à ces dernières, de favoriser l'élaboration de plans de carrière, et d'agir en tant qu'interlocuteurs entre l'entreprise et la famille.

Question B

Prière d'indiquer le nombre (ou une estimation) des personnes handicapées ayant, au cours de la période de référence, trouvé un emploi rémunéré (dans des institutions spécialisées ou non, dans les secteurs privé ou public).

Réponse B :

Le Comité demande les informations suivantes :

- nombre total de personnes handicapées et, parmi elles, de personnes en âge de travailler ;
- nombre total de personnes handicapées employées sur le marché ordinaire du travail et nombre de celles en emploi protégé ;
- taux de transfert des personnes handicapées d'un emploi protégé vers un emploi ordinaire.

Il convient de souligner que les données fournies dans le présent rapport concernent les personnes ayant obtenu la qualité de personne handicapée auprès de la CONAVA.

Au 31 décembre 2010, le nombre total de personnes évaluées était de 507 ; parmi elles, 331 (soit 65 %) étaient en âge de travailler. Il faut toutefois prendre en compte les types de handicap dont souffrent ces personnes, puisque cet élément est indispensable à la comptabilisation des personnes handicapées (58 % des 331 personnes handicapées en âge de travailler ne travaillent pas, soit parce qu'elles perçoivent une pension d'invalidité de la CASS soit parce que leur handicap est incompatible avec un quelconque emploi).

Programme	Nombre de personnes inscrites	%	% par rapport au nombre total de personnes handicapées en âge de travailler évaluées par la CONAVA (N=331)
Xeridell	39	28 %	12 %
Agentas	93	67 %	28 %
Programme de formation socioprofessionnelle	7	5 %	2 %
	139	100 %	42 %

Source : Ecole spécialisée de Notre Dame de Meritxell, Département du Bien-être social et CONAVA

Le Comité demande des informations sur la législation antidiscriminatoire

L'embauche des personnes handicapées est réglementée par la Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail, dont le principe général est la non-discrimination.

Cette loi établit également une mesure de discrimination positive afin de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées : elle réglemente le contrat de travail en

conditions particulières, qui doit être formalisé sur un imprimé officiel après une évaluation réalisée par la CONAVA et les responsables d'autres organes ayant signé la convention correspondante avec le Gouvernement. Les contrats de travail en conditions particulières sont soumis à l'autorisation du Service de l'Inspection du Travail.

De plus, l'article 19 de la Loi du 17 octobre 2002 relative à la garantie des droits des personnes handicapées régit le domaine de l'emploi. Quant à l'aménagement du lieu de travail, le Gouvernement andorran prévoit des aides financières à cet effet.

Comme en matière d'éducation, il n'existe pas en matière d'emploi de législation exclusivement consacrée à la discrimination. Il existe en revanche plusieurs lois portant sur des domaines spécifiques qui, si elles ne sont pas appliquées ou en cas de discrimination, garantissent un recours administratif, puis judiciaire (Loi qualifiée 9/2005 du 21 février 2005 relative au Code pénal et Loi qualifiée 91/2010 du 16 décembre 2010 portant modification des articles 113, 114, 476 et 478 de la Loi qualifiée relative au Code pénal).

Question C :

Prière de fournir des informations sur les structures de travail existant en milieu protégé (nature, capacité d'accueil, rémunération des personnes handicapées y travaillant). Prière de donner des précisions sur les possibilités de transfert existantes du milieu protégé de travail en milieu ouvert.

Réponse C :

En ce qui concerne les informations complémentaires demandées par le Comité sur les bénéficiaires des programmes d'emplois protégés, les structures de travail en milieu protégé les plus importantes en Andorre dépendent de l'École spécialisée de Notre Dame de Meritxell.

AGENTAS : programme d'intégration des personnes handicapées en fonction de leur degré d'autonomie, dont dépendent différents types de soutien. Un plan d'orientation et de recherche d'emploi est mis en place afin d'évaluer les compétences et les intérêts professionnels des personnes intéressées sur liste d'attente, et de permettre à celles-ci de démarrer une expérience professionnelle. Il existe ainsi plusieurs modalités d'emploi :

Formation : avant de signer un contrat, l'intéressé doit passer par une phase de formation, réglementée par les conventions de formation entre l'entreprise et le programme AGENTAS.

L'intéressé perçoit un bourse-salaire de ce programme.

Placement individuel : l'intéressé est employé dans un environnement où les travailleurs ne sont pas handicapés ; il peut être directement embauché par l'entreprise ou l'agence de placement, et peut percevoir le salaire minimum voire plus selon sa capacité de travail. Il est supervisé par un professionnel spécialisé, à intervalles réguliers convenus avec l'entreprise.

Emploi en groupe au sein d'une entreprise ordinaire ou de la collectivité :

a) enclave : un petit groupe de travailleurs handicapés (en général, de 5 à 8) travaillent au sein d'une entreprise ordinaire, bénéficient de la supervision continue d'un professionnel spécialisé ou d'un travailleur de ladite entreprise afin d'assurer le contrôle de la productivité et de la qualité. Ces personnes peuvent être directement embauchées par l'entreprise ou l'agence de placement, et percevoir un salaire basé sur leur rendement.

b) équipe mobile : petit groupe de travailleurs handicapés (en général, de 3 à 7) employés à des postes différents au cours d'une même journée ou d'une même période. Ces personnes sont recrutées par l'agence de placement. Leur salaire dépend de leur productivité. Elles bénéficient du soutien continu d'un professionnel spécialisé qui s'assure que les tâches sont correctement réalisées.

XERIDELL : programme d'ateliers professionnels, selon le modèle de prise en charge diurne. Ce programme permet d'offrir des emplois aux adultes handicapés dans un environnement à fort soutien continu, avec services thérapeutiques et de réhabilitation adéquats, afin de maximiser l'autonomie, la santé et le bien-être des usagers.

Données sur le nombre d'usagers de ces programmes (2007- 2010)

	Décembre 2010	Décembre 2009	Décembre 2008	Décembre 2007
AGENTAS	93	87	91	82
XERIDELL	39	39	39	33
Nbre total d'usagers	132	126	130	115
Pourcentage Agentas	70 %	69 %	70 %	71 %
Pourcentage Xeridell	30 %	31 %	30 %	29 %

Source : Ecole spécialisée de Notre Dame de Meritxell

Les chiffres évoluent en fonction des inscriptions et des désinscriptions des personnes handicapées à ces programmes. En résumé, en décembre 2010, le nombre total d'utilisateurs du programme AGENTAS est de 93 personnes handicapées, dont 55 % sont en placement individuel, 29 % en enclaves et équipes mobiles, et 16 % en formation.

Transferts entre le programme Xeridell et le programme AGENTAS (2007-2010)

	2010	2009	2008	2007
Nbre de personnes	1	1	1	1
%	2,56 %	2,56 %	2,56 %	3,03 %

Source : Ecole spécialisée de Notre Dame de Meritxell

Admission aux programmes

Pour être admis à l'un des programmes, l'intéressé doit en faire la demande à la CONAVA. Celle-ci, après avoir déterminé le degré de handicap et en se basant sur le rapport de l'Ecole spécialisée de Notre Dame de Meritxell (qui gère les programmes de travail en milieu protégé), émet une résolution indiquant le programme le plus approprié pour l'intéressé. Ce dernier peut interjeter un recours devant la juridiction administrative. En cas de rejet, un recours judiciaire est possible. Il existe un autre type de programme d'intégration professionnelle : le programme de formation socioprofessionnelle du Ministère chargé des Affaires sociales. L'objectif est l'insertion dans le monde du travail ordinaire des personnes présentant un handicap physique et/ou sensoriel, grâce à une formation spécifique et à l'élaboration d'un plan de carrière. Les représentants de ce programme agissent comme interlocuteurs entre l'entreprise et la personne handicapée. Une fois que la CONAVA a déterminé le degré de handicap de l'intéressé, le Département du Bien-être social émet une résolution contre laquelle il existe également des voies de recours.

Les mesures mises en place par le Gouvernement afin de promouvoir l'intégration professionnelle des personnes handicapées sont les suivantes :

- faire respecter les lois et règlements relatifs aux personnes handicapées ;
- calculer les salaires en fonction du rendement des personnes bénéficiant d'un contrat de travail en conditions particulières ;
- s'acquitter de la cotisation à la sécurité sociale des personnes handicapées ;
- financer l'aide spécialisée pendant toute la durée des contrats des personnes handicapées.

En ce qui concerne les possibilités de transferts entre le milieu protégé et le milieu ouvert, la CONAVA évalue non seulement le degré de handicap, mais également la capacité de travail. En fonction de cette évaluation, l'intéressé est orienté vers le programme le plus approprié.

A l'heure actuelle, en Andorre, il n'existe pas de syndicat spécifique pour les personnes handicapées. Toutefois, la Fédération andorrane des associations de personnes handicapées (*Federació Andorrana d'Associacions de Persones amb Discapacitat*) veille aux intérêts généraux de ces dernières.

ARTICLE 15 PAR. 3

« En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment :

à favoriser leur pleine intégration et participation à la vie sociale, notamment par des mesures, y compris des aides techniques, visant à surmonter des obstacles à la communication et à la mobilité et à leur permettre d'accéder aux transports, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs ».

Question A :

Prière d'indiquer comment les politiques nationales favorisent l'autonomie, la pleine intégration et la participation à la vie sociale des personnes handicapées. Prière notamment de décrire les mesures prises en faveur des enfants handicapés.

Réponse A :

Du point de vue législatif, mentionnons la Loi relative à la garantie des droits des personnes handicapées qui, dans ses articles 14, 15, 19 et 21, garantit et favorise l'égalité de conditions des personnes handicapées dans l'accès à l'éducation, à la formation

professionnelle, au travail, à la culture, aux loisirs et au sport.

L'article 25 encourage également la collaboration entre les pouvoirs publics et les organisations à but non lucratif, afin de promouvoir des actions et des campagnes de sensibilisation. L'objectif est de « parvenir à un ensemble de comportements sociaux et personnels positifs, pour atteindre l'égalité de chances et l'intégration sociale des personnes handicapées ».

En ce qui concerne l'intégration dans le monde du travail, la section ci-avant décrit de manière explicite les programmes prévus à cet effet.

Quant aux loisirs, le Département du Bien-être social a mis en place le projet INTEGRA, visant l'intégration sociale des enfants et des jeunes handicapés dans les loisirs, afin d'encourager l'interaction entre ces derniers et les autres enfants et jeunes pendant les loisirs. Ce département propose également diverses formations spécialisées en matière de handicap, qui s'adressent aussi bien aux animateurs de loisirs qu'aux éducateurs des jardins d'enfants.

Tous les ans, ce département organise le projet « Mets-toi à ma place » (*Posa't al meu lloc*), campagne de sensibilisation de la population infantojuvénile, dont le but est de promouvoir des actions destinées à garantir l'égalité de chances et l'amélioration de la qualité de vie des mineurs handicapés, à garantir que ceux-ci parviennent à participer activement à la vie sociale, culturelle, économique et politique de la collectivité, et aient accès aux ressources, équipements, biens et services publics dans les mêmes conditions que le reste de la population.

Par ailleurs, après avoir lancé des appels à candidatures pour les aides aux organisations à but non lucratif légalement établies dans le pays et menant des actions ou des programmes sociaux, le Département du Bien-être social a financé divers projets d'associations de personnes handicapées.

Ces subventions peuvent être demandées par toutes les organisations à but non lucratif, que celles-ci soient ou non directement liées au domaine du handicap. L'octroi des subventions est soumis à la présentation d'un projet et/ou d'un programme.

Association	2007	2008	2009	2010
A. des familles de malades mentaux d'Andorre	Création d'un club social pour malades mentaux 56 300 €			
Association des personnes atteintes d'autisme	Traitements pluridisciplinaires coordonnés 11 000 € Abaissement de l'âge de dépistage 9 000 €		Master en autisme 10 000 €	Master en autisme 10 000 €
Fédération andorrane handisport				
TRANA (Association des personnes atteintes de sclérose en plaques)				
FAAD (Fédération andorrane des associations de personnes handicapées)			Paiement du loyer du siège et du salaire de l'agent administratif	Idem
AMIDA (Association des personnes handicapées d'Andorre)				
Association des personnes				Année de

atteintes de la maladie d'Alzheimer				création
---	--	--	--	----------

Source : Ministère charge des affaires sociales

D'autres associations ont bénéficié du programme de subventions pour ONG du Ministère des Affaires sociales :

- Association des personnes présentant des allergies et des intolérances alimentaires (*Associació d'Alergies i intolerància alimentària*)
- Association des personnes cœliaques (*Associació de Celíacs*)
- Association des personnes diabétiques (*Associació de Diabètics*)
- Association des personnes souffrant de TDHA (*Associació Albatros*)
- Association des personnes souffrant de fibromyalgie et du syndrome de fatigue chronique (AMARE)

En ce qui concerne le domaine sportif, le SOA (*Special Olímpic Andorra*) fait partie du Comité Olympique Andorran depuis 1994. Sa mission consiste à offrir aux personnes présentant un handicap intellectuel la possibilité de développer leurs capacités physiques et leur esprit de dépassement, de jouir de moments de joie et de partager résultats, habiletés et camaraderie avec les autres athlètes, leurs familles et la collectivité en général à travers le sport. Dans ce but, durant toute l'année, entraînements et compétitions sportives sont proposés à tous les athlètes à partir de 8 ans, dans différentes disciplines. Le SOA entretient des relations d'échanges et de collaboration avec les autres fédérations et clubs andorrans.

53 athlètes sont inscrits au SOA. Les disciplines proposées sont l'athlétisme, la natation, le football, la pétanque, le badminton, le judo, le ski, le hockey, le basket-ball. Le personnel

technique est composé de 7 entraîneurs et de 1 directeur sportif.

Question B :

Prière de décrire :

- a. les mesures prises pour surmonter les obstacles à la communication et à la mobilité,

- b. les mesures prises pour permettre aux personnes handicapées l'accès aux transports, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs.

Réponse B :

La Loi relative à la garantie des droits des personnes handicapées (article 10) insiste pour que soient appliquées des mesures en vue de rendre effectif le droit à l'accessibilité, à accéder à l'environnement et à la société, dans le but de garantir une qualité de vie aux personnes handicapées.

La Loi relative à l'accessibilité a été votée le 6 avril 1995 afin de garantir l'exercice effectif du droit des personnes handicapées à l'autonomie. Cette loi prévoit qu'il incombe aux pouvoirs publics de créer les conditions nécessaires pour que l'égalité et la liberté des individus soient réelles et effectives.

Cette loi a pour objectif de garantir l'accessibilité aux personnes handicapées, afin que ces dernières puissent vivre et se déplacer de la façon la plus naturelle et la plus autonome possible dans tous les domaines de la société (article 1). Tous les collectifs concernés ont participé à son élaboration ; elle a été rédigée conformément aux normes internationales en la matière. Elle souligne les principes suivants : l'accessibilité intégrale est l'affaire de tout un chacun.

Quant à l'accès aux différents moyens de transport public, la législation prévoit l'obligation d'intégrer progressivement les nouvelles technologies aux véhicules à mesure que les flottes sont renouvelées. Le Gouvernement vérifie l'application de ces mesures avant d'octroyer les autorisations de circulation des nouveaux véhicules.

L'adaptation est progressive, quoique lente, car elle n'est pas facilitée par la géomorphologie du pays.

Le Comité demande des informations sur les prestations financières existantes destinées aux personnes handicapées.

Le Gouvernement propose toute une série de prestations et de services destinés aux personnes handicapées. L'une des conditions sine qua non pour en être bénéficiaire est d'obtenir la qualité de personne handicapée auprès de la CONAVA. Ces aides sont les suivantes.

La couverture santé : cotisation à la CASS pour les personnes handicapées sans couverture (article 18 de la Loi relative à la garantie des droits des personnes handicapées). Les dépenses de santé sont ainsi couvertes à 100 %.

Il existe également une pension de solidarité pour les personnes handicapées (article 20 de la Loi relative à la garantie des droits des personnes handicapées), qui est non contributive tout comme la pension d'invalidité pour handicap physique ou psychologique pour adultes destinée aux personnes évaluées avant 2002.

Le Plan national de services sociaux (*Pla Nacional de Serveis Socials*) de 1995 du Ministère de la Santé, du Bien-être social et de la Famille reconnaît divers types de prestations sociales. Le 19 novembre 2008, le Gouvernement a approuvé un nouveau Règlement relatif aux prestations financières de l'aide sociale, qui a été modifié le 23 juin 2010.

Ce règlement propose des aides qui permettent aux personnes handicapées de demeurer à leur domicile, qui favorisent l'accessibilité (suppression des obstacles architecturaux, aides techniques et autres, qui facilitent l'autonomie individuelle) et qui permettent l'adaptation des véhicules des personnes à mobilité réduite.

Les transports publics interurbains sont gratuits pour les détenteurs de la carte bleue (*Targeta Blava*). Le Ministère chargé des Affaires sociales en prend en charge le coût.

Les familles ayant à leur charge une personne handicapée ont plus facilement accès aux bourses scolaires et aux aides au logement.

Les différents services et programmes destinés aux personnes handicapées sont subventionnés par l'Etat (Gouvernement, *Comuns*, CASS), mais aussi, dans certains cas, par des dons et des apports provenant d'entités privées. Ils sont également financés par les

usagers (les personnes handicapées et, le cas échéant, leurs familles) en fonction des moyens de ces derniers.

Les usagers de ces programmes et services sont toutefois exonérés des taxes de l'Administration générale et des *Comuns* (taxe d'habitation, vignette automobile, etc.).

Question C :

Prière d'indiquer comment les organisations qui représentent les personnes handicapées ou qui ont pour tâche de les aider sont consultées ou participent à la formulation de la politique et des mesures d'intégration sociale des personnes handicapées.

Réponse C :

L'article 30 de la Loi relative à la garantie des droits des personnes handicapées crée le CONADIS (*Consell Nacional de la Discapacitat*, Conseil national du handicap), organe de participation, de consultation, de conseil, de suivi et de coordination du Gouvernement pour tout ce qui a trait au handicap. Son objectif est l'élaboration et la présentation de propositions d'amélioration des services et des prestations destinés aux personnes handicapées, l'amélioration de la coordination entre les divers agents du domaine du handicap. Le CONADIS se réunit en session ordinaire au moins une fois par an.

Le CONADIS compte six membres des organisations représentant les personnes handicapées et leurs familles.

De plus, conformément à l'article 3§2 du Décret du 28 mai 2003 portant approbation du Règlement relatif au CONADIS, le Département du Bien-être social et de la Famille a créé, en 2006, un groupe de travail réunissant toutes les associations de personnes handicapées d'Andorre. Son objectif est d'élaborer des propositions concernant toutes les difficultés que rencontrent ces associations, qui sont ensuite présentées au CONADIS.

La Loi relative à la garantie des droits des personnes handicapées (article 12) reconnaît et garantit aux organisations représentant les personnes handicapées et leurs familles, le droit à la représentation et à la participation dans les domaines les concernant. Cet article stipule également l'obligation pour les centres et les services destinés aux personnes handicapées, d'établir des canaux de participation pour les usagers, leurs familles et leurs tuteurs légaux.

Le Comité demande des informations complémentaires sur l'existence d'une législation antidiscriminatoire explicite visant à garantir l'intégration sociale des personnes handicapées et leur participation à la vie de la collectivité, et offrant des voies de recours.

Se reporter à la Constitution, à la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'homme et des Libertés fondamentales, et à la Loi du 17 octobre 2002 relative à la garantie des droits des personnes handicapées. La Loi du 6 avril 1995 sur l'accessibilité conçoit cette

dernière comme le droit de ne pas subir de discrimination et comme la garantie de tout un chacun de pouvoir accéder à tout ce qui l'entoure et à tous les domaines de la vie, même si pour des motifs d'âge, de santé, d'accident ou autre, la mobilité de certaines personnes est temporairement ou définitivement réduite, ou si ces dernières souffrent de problèmes de communication dus à des déficiences sensorielles. Cette loi concerne l'accessibilité des espaces naturels, de l'environnement urbain, des espaces construits, des moyens de transports, publics ou privés.

Comme en matière d'éducation, il n'existe pas en matière d'emploi de législation traitant exclusivement de la discrimination des personnes handicapées dans leur intégration sociale et leur participation à la vie de la collectivité. Il existe en revanche plusieurs lois relatives à des domaines spécifiques qui, si elles ne sont pas appliquées ou en cas de discrimination, garantissent un recours administratif, puis judiciaire (Loi qualifiée 9/2005 du 21 février 2005 relative au Code pénal et Loi qualifiée 91/2010 du 16 décembre 2010 portant modification des articles 113, 114, 476 et 478 de la Loi qualifiée relative au Code pénal).

Le CONADIS (*Consell Nacional de Discapacitats*, Conseil national du handicap) se réunit en session ordinaire une fois par an. Toutes les associations andorranes de personnes handicapées y sont représentées, ainsi que les différentes administrations publiques. Ce conseil est un point de référence, qui permet de proposer des politiques relatives au handicap.

En 2010, le Département des Affaires sociales a tenu des réunions avec des représentants de différents groupes de population, notamment des personnes handicapées, dans le cadre de l'élaboration du PANI (*Pla d' Actuació Nacional per a la Igualtat*, Plan d'action national pour l'égalité). Ce processus participatif a permis de connaître les inquiétudes des personnes handicapées. Ces informations sont à prendre en compte lors de l'élaboration des politiques relatives au handicap.

ARTICLE 18 : DROIT A L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE LUCRATIVE SUR LE TERRITOIRE DES AUTRES PARTIES

ARTICLE 18. PAR. 4

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties reconnaissent :

le droit de sortie de leurs nationaux désireux d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres Parties ».

Prière d'indiquer s'il existe des limitations ou des conditions spéciales au droit de sortie dans l'hypothèse indiquée et lesquelles.

Réponse :

La loi andorrane ne limite pas le droit de sortie de ses nationaux. En effet, la Constitution de la Principauté d'Andorre prévoit dans son article 9 que « toute personne a droit à la liberté et à la sécurité et ne peut en être privée que pour les motifs et selon les procédures prévues par la présente Constitution et par la loi ». Cet article reprend le principe de l'article 5 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, de Rome du 4 novembre 1950. De plus l'article 21 de la Constitution de la Principauté d'Andorre énonce dans son alinéa 1 que « toute personne a le droit de circuler librement sur le territoire national, ainsi que de sortir du pays et d'y entrer, dans les conditions prévues par la loi ». Dans son alinéa 2, la Convention énonce que « les nationaux et les étrangers légalement établis ont le droit de fixer librement leur résidence sur le territoire de la principauté ».

Il existe aussi une Convention en vigueur depuis le 14 juin 2001 entre la Principauté d'Andorre, l'Espagne et la France relative à l'entrée, la circulation, le séjour et l'établissement de ses nationaux qui régule le principe de libre circulation des personnes ainsi que les modalités d'application en ce qui concerne l'entrée, le séjour, l'établissement des nationaux andorrans en Espagne et en France de même que pour les espagnols et les français en Andorre. Ceci s'applique aussi aux nationaux andorrans qui émigrent au Portugal ou vice-versa, en vertu de la Convention du 1^{er} mars 2007 signée entre la Principauté d'Andorre et la République Portugaise relative à l'entrée, la circulation, le séjour

et l'établissement de ses nationaux, et qui est entrée en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2008.

Il est important de spécifier que depuis le 6 mai 2008 est entrée en vigueur pour la principauté, le Protocole 4 à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales reconnaissant certains droits et libertés, autres que ceux figurant déjà dans la Convention et dans le premier Protocole additionnel à Convention amendé conformément au Protocole 11 du 16 septembre 1963, et qui est en vigueur depuis le 18 octobre 2007.

L'article 2 du Protocole énonce la liberté de circulation et prévoit dans son alinéa 1 que « toute personne se trouvant régulièrement dans le territoire d'un Etat a le droit de circuler librement et de choisir librement sa résidence », et dans son alinéa 2 que « toute personne a le droit d'abandonner n'importe quel pays, incluant le sien ».

De même, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques qui est entrée en vigueur pour l'Andorre le 22 décembre 2006 prévoit dans son article 12.2 que « toute personne est libre de quitter n'importe quel pays, y compris le sien ».

Dans ce sens, nous pouvons souligner qu'uniquement les personnes condamnées et détenues pour les délits prévus par le Code Pénal sont privées de liberté en Andorre. D'autre part, sont également privées de liberté les personnes pour lesquelles un Etat partie de la Convention européenne d'extradition, Paris 13 décembre 1957 en fait la demande. L'extradition se déroule pour ces états selon les dispositions de la Convention européenne d'extradition, en ce qui concerne les autres états, l'extradition s'applique conformément aux dispositions de la Loi qualifiée d'extradition du 28 novembre 1996 (BOPA n° 83, 27 décembre 1996).

Si une personne commet un délit mais ne se voit pas privée de liberté l'article 110.2 f) du Code de procédure pénale stipule que le *Batlle* (juge) peut décréter, comme mesure préventive, l'obligation de rester sur le territoire andorran et de lui retirer le passeport s'il considère que la personne détenue risque de s'enfuir du territoire. Cette mesure exceptionnelle a été décrétée une seule fois pour un délit de malversation de fonds publics.

ARTICLE 20 : DROIT A L'EGALITE DE CHANCES ET DE TRAITEMENT EN MATIERE D'EMPLOI ET DE PROFESSION, SANS DISCRIMINATION FONDEE SUR LE SEXE

ARTICLE 20.

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties Droit s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants :

- a. accès à l'emploi, protection contre le licenciement et réinsertion professionnelle ;**
- b. orientation et formation professionnelles, recyclage, réadaptation professionnelle ;**
- c. conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération ;**
- d. déroulement de la carrière, y compris la promotion ».**

1. A propos de la conclusion de non-conformité de la législation andorrane avec l'article 20 de la Charte sociale européenne révisée, au motif que l'aménagement de la charge de la preuve n'est pas garanti pour les personnes qui allèguent une discrimination fondée sur le sexe

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

a) Principes généraux *in dubio pro operario*

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

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

La consécration du principe *in dubio pro operario* en tant que principe général du Code des relations de travail, suppose une directive visant le juge ou la personne interprétant la réglementation, pour qu'en cas de doute raisonnable ou lorsque différentes interprétations et répercussions sont possibles, l'interprétation de la réglementation soit obligatoirement en faveur du travailleur.

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

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

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

Le droit constitutionnel à la non-discrimination est 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, objectivement et raisonnablement justifiée, mais vérifient, concrètement, si cette différence raisonnable ne masque pas en réalité une discrimination.

Telle est la ligne suivie par la jurisprudence lorsque la violation de certains droits du travail porte atteinte à des droits constitutionnels. Dans ce cas, le Tribunal Suprême de Justice

considère que le caractère impératif du droit du travail devient absolu, puisque celui-ci est également consacré par la Constitution.

C'est en ce sens que la Chambre administrative du Tribunal Suprême de Justice a rendu

son arrêt n°97-47 (protocole AD-068-2/96) le 11 décembre 1997 :

« (...) que le principe de proportionnalité a été respecté malgré des sanctions maximales, étant donné que les droits du travailleur auxquels il a été porté atteinte sont consacrés par l'article 29 de la Constitution, selon lequel tout travailleur a droit à une limitation raisonnable de la durée du travail, à un repos hebdomadaire et à des congés payés. Le fait que ces droits soient consacrés par la Constitution oblige les pouvoirs publics à être rigoureux dans leur protection et à utiliser les pouvoirs que la législation du travail met à leur disposition (...). »

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

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

Les faits constituant des indices raisonnables d'un traitement discriminatoire entraînent des effets processuels : le défendeur doit justifier ses actes par un tout autre motif que celui allégué par la victime présumée. La conséquence inéluctable est que le défendeur est obligé d'être plus actif et responsable dans l'apport des preuves pendant la procédure, ce qui entraîne nécessairement, dans la pratique, 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 qu'implique l'évaluation de celle-ci, dans la mesure où il n'existe en général aucun élément objectif qui permette une appréciation *de facto*.

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

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

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

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

Le principe de bonne foi garantit ainsi qu'il ne peut être dérogé, de manière directe ou indirecte, à l'interdiction de tout abus de droit, conduite antisociale ou discrimination.

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

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

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

Le fait que le droit comparé soit une source de droit permet d'affirmer avec conviction que les tribunaux de la Principauté d'Andorre, étant donné l'inexistence de normes juridiques et les difficultés à prouver les actes discriminatoires, et afin de se prononcer avec une certitude maximale, prennent en compte le contenu de l'article 10 de la Directive

2000/78/CE du 27/11/2000 et de l'article 8 de la Directive 2000/43/CE du 29/06/2000, ainsi que l'expérience d'autres nations, telles que l'Espagne, qui ont récemment transposé la réglementation européenne dans leur ordre juridique.

f) Importance de la doctrine

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

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

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

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

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

2. Réponses aux différentes questions formulées par le Comité dans ses Conclusions 2008

2.1. Réponse à la question concernant l'existence de limites supérieures pour l'indemnité de licenciement discriminatoire (possibilité pour le travailleur de choisir une indemnisation ou sa réintégration dans l'entreprise avec réparation du préjudice causé)

Le Code des relations de travail prévoit l'interdiction de licencier un employé pour un motif constituant un acte discriminatoire. En cas de licenciement discriminatoire, la législation établit que l'employé peut :

- demander l'indemnité correspondante ;
- ou exiger sa réintégration dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnité pour le préjudice occasionné, fixée par la *Batllia*.

Quant à la possibilité pour le travailleur de demander une indemnité pour le préjudice subi, fixée par la juridiction compétente, en plus de sa réintégration dans l'entreprise et de la réparation de l'acte discriminatoire, le Code des relations de travail ne fixe ni plancher ni plafond pour l'indemnité perçue, attendu que seul un juge est en mesure d'évaluer les préjudices subis par le travailleur du fait d'un licenciement discriminatoire. Cette évaluation doit être réalisée au cas par cas, en fonction des éléments et des circonstances.

2.2. Réponse aux questions sur le droit à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

2.2.1. Réglementation expresse relative à l'égalité salariale et à la nullité des accords supposant un acte discriminatoire

Comme indiqué précédemment, l'article 4 du Code des relations de travail établit le principe général de non-discrimination fondée sur le sexe et la nullité de tout accord supposant un acte discriminatoire. De plus, l'article 54 établit expressément que l'employeur a l'obligation de respecter les principes d'égalité et de non-discrimination lorsqu'il convient du salaire avec l'employé et lorsqu'il s'acquitte du paiement de ce salaire.

« Article 74. Prestation de l'employeur. Quand il s'acquitte du paiement du salaire, donne des instructions, organise le travail et fournit les moyens nécessaires à l'accomplissement de la tâche de l'employé, l'employeur doit respecter les principes d'égalité et de non-discrimination, et fournir à chaque employé le matériel adéquat pour la tâche à accomplir. »

La réglementation du travail établit les conditions minimales de rémunération qui s'appliquent autant aux hommes qu'aux femmes : garantie d'un salaire minimum, rémunération des heures supplémentaires, rémunération du travail de nuit à un taux majoré, etc. Par conséquent, la loi garantit à tout salarié, homme ou femme, certains droits minimum, considérés impératifs et auxquels les travailleurs ne peuvent renoncer, dont le Service de l'Inspection du Travail contrôle l'application.

L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et l'égalité de traitement dans l'évaluation de la qualité du travail sont garantis par le principe de non-discrimination consacré par la loi, par le fait que tout accord supposant un acte discriminatoire est nul et par toutes les mesures précédemment exposées, qui garantissent l'application effective du

droit.

2.2.2. Egalité dans tous les aspects de la rémunération

Le principe d'égalité de rémunération couvre l'ensemble des aspects de la rémunération perçue par tout travailleur, homme ou femme (salaire minimum ou de base convenu pour un travail à temps complet (40 heures hebdomadaires) ou à temps partiel) :

a) Le salaire minimum interprofessionnel fixé par le Gouvernement est un salaire minimum horaire obligatoirement garanti pour toute heure travaillée, même lorsque le travailleur reçoit des avantages matériels ou un salaire en nature.

b) Quant au salaire de base convenu, les formules de calcul établies à l'article 82 du Code des relations de travail garantissent l'égalité de rémunération, que le travailleur soit à temps complet ou à temps partiel, car elles permettent de calculer le taux horaire ordinaire qui doit être garanti en fonction du salaire de base, même si le salaire est versé mensuellement.

Voici l'exemple d'un salaire de base de 1 500 € par mois. Une fois la formule de calcul appliquée, l'on obtient le taux horaire ordinaire qui doit être garanti en fonction du nombre d'heures de travail convenu, que le travailleur soit à temps complet (40 heures hebdomadaires) ou à temps partiel. La formule est la suivante : (salaire de base mensuel 1 500 € x 12 mois / 52 semaines) / 40 heures = 8,65 € (taux horaire ordinaire).

c) Le calcul du taux horaire ordinaire sert également de base à la rémunération des jours fériés obligatoires du calendrier professionnel, par exemple. En cas d'heures supplémentaires, les taux de majoration légaux (25 %, 50 % et 75 %) sont appliqués à ce taux horaire ordinaire.

d) L'égalité de rémunération concerne également les salaires en nature (avantages matériels tels que la fourniture de nourriture ou de logement) que toute personne salariée, homme ou femme, peut percevoir.

e) Le Code des relations de travail, qui régleme pour la première fois les droits collectifs des travailleurs, est entré en vigueur le 21 avril 2009. La procédure de représentation collective et de négociation collective n'en est donc qu'à ses prémices, raison pour laquelle il n'existe pas encore de grilles de salaires établies par négociation collective.

Toutefois, outre le salaire minimum interprofessionnel défini annuellement par le Gouvernement, il convient de signaler que le Gouvernement fixe, par voie réglementaire, des quotas généraux d'autorisations de résidence et de travail, ainsi que des grilles de salaires de base pour l'immigration à appliquer à tous les travailleurs, sans distinction fondée sur le sexe.

3. Réponse à la question sur l'existence d'une méthodologie permettant de comparer des postes et rémunérations

Il existe en Andorre deux sources d'observation du marché du travail : l'EFT (*Enquesta de Forces del Treball*, Enquête sur les forces de travail) et les données administratives de l'organisme de sécurité sociale (CASS).

L'EFT a pour objectif principal d'étudier le marché du travail en Andorre. Elle fournit des statistiques sur les principaux groupes de population ayant un rapport avec le marché du travail (population active occupée, chômeurs, inactifs), en fonction de divers critères (sexe, âge, niveau d'études, nationalité, etc.). Elle permet notamment de collecter des données sur la population active occupée : classification des postes de travail selon la CNO (*Classificació nacional d'ocupacions*, nomenclature andorrane des professions), temps de travail hebdomadaire moyen en général, salaire mensuel net en général.

Ainsi, pour comparer les postes de travail et les rémunérations, il est possible d'utiliser un test statistique de comparaison du salaire mensuel net médian pour une durée de travail de 40 heures hebdomadaires, en fonction du code de la CNO à 1 caractère et du sexe.

Les premiers résultats de l'EFT ont été obtenus au quatrième trimestre 2009. Depuis lors jusqu'au quatrième trimestre 2010, l'on constate une différence considérable entre le taux d'occupation des hommes et celui des femmes : au dernier trimestre 2010, le taux d'occupation est de 79,6 % pour les hommes et de 71,7 % pour les femmes.

En 2010, le salaire mensuel net médian pour une durée de travail de 40 heures hebdomadaires était de 1550 € pour les hommes et de 1300 € pour les femmes. Il existe également une nette différence entre les hommes et les femmes au niveau du salaire

mensuel net moyen extrapolé à une durée de travail de 40 heures : il est de 1917 € pour les hommes et de 1494 € pour les femmes. Par exemple, pour la catégorie Travailleurs dans les services de restauration, d'aide, de protection et vendeurs dans le commerce, le montant du salaire moyen est de 1521 € (1333 € pour le salaire médian) chez les hommes et de 1231 € (1150 € pour le salaire médian) chez les femmes. Quant aux employés administratifs, aux techniciens, aux scientifiques, aux professions intellectuelles, aux

professions de soutien, il n'existe statistiquement pas de différence de salaire significative entre les hommes et les femmes.

Les données de la CASS constituent une deuxième source d'informations sur le marché de l'emploi. Les données sur les cotisations à la CASS incluent le salaire et le poste du cotisant, les changements d'emploi, etc. Toutefois, cette source d'informations s'avère limitée pour approfondir l'étude du marché du travail, car elle ne présente pas le détail des éléments de cotisation.

4. Informations sur les mesures spécifiques en faveur de l'égalité des chances

La Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail développe les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination, établit des mesures expresses permettant de veiller à ce que le principe d'égalité soit effectif tout au long de la vie professionnelle et d'éviter toute discrimination directe ou indirecte.

Cette loi interdit la discrimination. En effet, elle établit comme principe général de la réglementation la non-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 ». Elle établit la nullité de tout accord supposant un acte discriminatoire.

Malgré le caractère impératif de la réglementation du travail, l'inaliénabilité des droits des travailleurs et la nullité des accords discriminatoires, la réalité sociale est ce qu'elle est et le législateur entend la corriger par une série de mesures qui rendent effectif le droit à l'égalité de rémunération.

En effet, les différences pouvant exister entre les hommes et les femmes sont plutôt dues au fait que les hommes sont davantage disponibles et peuvent se consacrer entièrement à leur vie professionnelle, alors que les femmes ont une disponibilité moindre, en raison des responsabilités familiales que la société leur a attribuées et qui leur incombent presque exclusivement.

Même si, théoriquement, les responsabilités familiales sont les mêmes pour les hommes et les femmes, tout comme les difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle, dans la réalité, ce sont essentiellement les femmes qui doivent en supporter les conséquences,

étant donné que le modèle social de partage du travail suppose une double journée pour les femmes : l'une consacrée à leur emploi et l'autre consacrée à leur famille. Cette charge de travail réelle entraîne une concurrence déloyale entre hommes et femmes sur le marché du travail, même si la loi reconnaît leur égalité sans exception.

4.1. Mesures spécifiques

Le législateur, conscient du problème, a prévu des mesures législatives spécifiques pour encourager un changement social en vue d'une répartition plus équitable de la charge de travail générée par les responsabilités familiales, qui incombent, de manière disproportionnée, injustifiée et presque exclusive, aux femmes, et peuvent constituer une forme de discrimination indirecte s'il existe des répercussions sur leur évolution professionnelle. Ces mesures législatives prévoient, à l'exception des six semaines de congé de maternité post-partum dont la mère a besoin pour se reposer, l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le partage équitable des responsabilités familiales, pour une plus grande égalité des chances. Ces mesures sont les suivantes :

- possibilité pour le père de bénéficier du congé de maternité de la mère à partir de la sixième semaine suivant l'accouchement et possibilité pour le père ou la mère, sans distinction, de bénéficier d'un congé d'adoption complet ou partiel ;
- congé de paternité de deux semaines pour le père en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant,
- possibilité pour le père ou la mère, sans distinction, de demander une mise en disponibilité pour raison de naissance, d'adoption ou d'accueil d'un enfant auprès de la famille ;
- possibilité pour le père ou la mère, sans distinction, de demander une autorisation d'absence rémunérée de deux heures par jour pour nourrir le nouveau-né pendant les 9 mois suivant l'accouchement ;
- droit à trois jours civils de congé rémunéré et à deux jours civils supplémentaires non rémunérés dans le cas où l'épouse donne naissance à un enfant ou en cas d'adoption ;
- un label octroyé aux entreprises qui appliquent des politiques d'égalité des chances et de traitement réelles et effectives, ainsi que des politiques visant à faciliter la conciliation de la vie familiale et professionnelle de leurs employés.

4.2. Mesures visant à promouvoir une égalité effective et à récompenser par l'octroi d'un label les entreprises qui appliquent des politiques d'égalité de traitement et de chances réelles et effectives

Le législateur a créé des mesures pour favoriser un changement social et rendre effectif le droit à l'égalité. Il a ainsi prévu à l'article 87 de la loi 35/2008 du 18 décembre 2008, la création d'un label pour récompenser les entreprises qui appliquent des politiques d'égalité de chances et de traitement réelles et effectives entre hommes et femmes dans le domaine de l'emploi, ainsi que des politiques visant à faciliter la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle de leurs employés.

En application de cette loi, le Gouvernement a approuvé le Décret du 24 novembre 2010 portant approbation du règlement relatif à la délivrance et à l'utilisation du label Egalité effective, et conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

L'objectif de ce règlement est de créer un label pour récompenser les entreprises qui appliquent des politiques d'égalité de chances et de traitement réelles et effectives entre hommes et femmes dans le domaine de l'emploi, ainsi que des politiques visant à faciliter la conciliation de la vie familiale et professionnelle de leurs employés. Il régit, entre autres, la dénomination, la procédure et les conditions d'attribution de ce label, les droits qui en découlent et les conditions de diffusion institutionnelle des entreprises ayant été récompensées.

Ce règlement met l'accent sur les critères établis par le législateur pour atteindre l'objectif d'égalité effective, de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, par contrat privé ou par négociation collective. Ces critères sont, en résumé, les suivants :

- présence équilibrée d'hommes et de femmes aux postes de direction et/ou techniques, et catégories professionnelles de l'entreprise ;
- mesures concrètes permettant d'améliorer la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
- égalité de rémunération entre hommes et femmes ;
- égalité de conditions de travail entre hommes et femmes ;
- publicité non sexiste sur les produits ou services de l'entreprise.

5. Réponse à la question sur l'existence d'une législation ou d'une réglementation qui encourage les partenaires sociaux à intégrer la question de l'égalité de rémunération dans les conventions collectives

L'égalité de rémunération doit être intégrée à la négociation collective, car il s'agit d'un droit constitutionnel. La Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail développe les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination, établit des

mesures expresses permettant de veiller à ce que le principe d'égalité soit effectif tout au long de la vie professionnelle et d'éviter toute discrimination directe ou indirecte.

Cette loi interdit la discrimination. En effet, elle établit comme principe général de la réglementation la non-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 ». Elle établit la nullité de tout accord discriminatoire. En conséquence, toute clause d'une convention collective qui constituerait une discrimination serait nulle.

Le Code des relations de travail établit que le contrôle, le registre et la publication des conventions collectives relève de la compétence du Département du Travail. Il prévoit expressément que, dans les cas où il considère qu'une convention ou un accord collectif intersectoriel, sectoriel ou d'entreprise enfreint la législation en vigueur ou porte un grave préjudice à l'intérêt de tiers, le Département du Travail accorde aux parties, sur décision motivée, un délai maximal de trente jours pour corriger ledit accord ou ladite convention ; si tel n'est pas le cas, il saisit les tribunaux compétents (article 141).

Comme indiqué précédemment, le Règlement relatif à la délivrance et à l'utilisation du label Egalité effective, et conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale a pour objectif d'atteindre l'égalité effective, et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale des travailleurs. A cet effet, certaines conditions de travail doivent être accordées, par contrat privé ou par négociation collective. Cela suppose également la participation de l'ensemble du personnel de l'entreprise et des délégués du personnel (le cas échéant) à la politique de l'entreprise en matière d'égalité, de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ainsi qu'au diagnostic des besoins, à l'élaboration des mesures, et au contrôle et à l'évaluation de ces dernières.

6. Réponse à la question sur l'existence d'activités professionnelles exclusivement réservées à l'un des sexes

Attendu que les principes d'égalité et de non-discrimination régissent les relations de travail, il est évident que la réglementation n'exclut en aucun cas l'un ou l'autre sexe d'une quelconque activité professionnelle.

Le Code des relations de travail établit expressément, entre autres, le droit des travailleurs d'exercer leur activité en bénéficiant de conditions de travail égales à celles des autres

employés. Chacun a droit à l'avancement dans son travail, à la formation, à un salaire et aux autres avantages établis par cette réglementation, sans aucune forme de discrimination.

Quant à la nomenclature des professions et catégories professionnelles, l'article 50 du Code des relations de travail établit ce qui suit.

1. La nomenclature des professions est fixée par la convention collective du secteur d'activité ou de l'entreprise. En l'absence de convention, le règlement intérieur de l'entreprise peut établir une nomenclature des professions.
2. Le contrat de travail mentionne la catégorie professionnelle du travailleur. Le travailleur doit réaliser une tâche conforme à la catégorie d'emploi et à la catégorie professionnelle pour lesquelles il a été embauché. En l'absence de définition expresse de la catégorie d'emploi ou de la catégorie professionnelle, c'est le travail réalisé par le travailleur jusqu'alors qui est pris en compte.
3. La catégorie d'emploi d'un travailleur ne peut être modifiée sans le consentement exprès de ce dernier, excepté dans des cas extraordinaires ou d'urgence.
4. Aucun changement de catégorie professionnelle dans l'entreprise, dans une même catégorie d'emploi, avec modification du salaire, ne peut être effectué au préjudice du travailleur sans l'accord exprès de ce dernier.
5. Est nul tout accord par lequel le travailleur accepte par anticipation tout futur changement unilatéral de catégorie d'emploi ou de catégorie professionnelle avec réduction de salaire.

En vue d'élaborer un système unique et adéquat de classification des professions, le 27 octobre 2004 le Gouvernement a approuvé le Décret du 27 octobre 2004 portant approbation de la nomenclature andorrane des professions (CNO) (*Reglament regulador de la Classificació nacional d'ocupacions d'Andorra*). Il s'agit d'une nomenclature répertoriant 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.

Toutefois, la réalité sociale ne peut être masquée. En effet, certaines professions (dans le secteur de la construction, la menuiserie, les ateliers mécaniques, etc.), sont traditionnellement exercées et continues d'être exercées par des hommes, Alors que d'autres professions sont socialement considérées comme féminines. Les raisons sont multiples : la tradition, la condition physique, etc. Dans certaines professions, les différences pouvant exister entre les hommes et les femmes sont probablement dues au fait que les

hommes sont davantage disponibles et peuvent se consacrer entièrement à leur vie professionnelle, alors que les femmes ont une disponibilité moindre, en raison des responsabilités familiales que la société leur a attribuées et qui leur incombent presque exclusivement.

Le législateur a prévu des mesures visant à favoriser un changement des habitudes sociales, pour une répartition équitable des responsabilités familiales. Ces mesures, ainsi que l'absence de réglementation réservant exclusivement certaines activités professionnelles à l'un des deux sexes, doivent permettre aux hommes et aux femmes de choisir leur profession en toute liberté et non en raison d'un conditionnement social.

7. Réponse à la question sur les phénomènes de ségrégation qui auraient pu être constatés sur le marché de l'emploi, ainsi que les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

7.1. *Comissió Nacional per a la Igualtat* (Commission nationale pour l'égalité)

Le 24 avril 2010, le Gouvernement a approuvé par décret la création de la Commission nationale pour l'égalité (*Comissió Nacional per a la Igualtat*), ainsi que son règlement de fonctionnement, afin d'obtenir une vision globale et pluridisciplinaire de l'égalité en Andorre.

Cette commission est structurée comme un groupe de travail et dirigée par le ministère chargé du Bien-être social. Sa mission est d'identifier et de proposer des mesures correctrices adéquates en vue d'éliminer toutes les formes de discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, l'opinion, l'âge, ou toute autre considération d'ordre personnel ou social. Elle est également chargée de promouvoir une égalité de traitement et de chances réelle et effective, en prenant en compte les groupes de population les plus vulnérables.

7.2. *Pla d'Actuació Nacional per a la Igualtat* (Plan d'action national pour l'égalité)

Le Plan d'action national pour l'égalité (*Pla d'Actuació Nacional per a la Igualtat*) est mené par le Département du Bien-être social. Il suit une méthode participative, deux groupes de travail principaux agissant en parallèle :

- une commission technique composée d'un président et d'une vice-présidente, d'un représentant des Départements de l'Intérieur, du Bien-être social, de l'Education, de la Jeunesse et du Travail, de la *Batllia*, du Ministère public et des *Comuns*.

Sont également invités le *Raonador del ciutadà*, et un représentant de chaque groupe parlementaire (*Coalició Reformista, Andorra pel Canvi* et le parti social-démocrate).

- la population générale. Des groupes de travail ont été créés dans les domaines suivants : personnes âgées, personnes handicapées, questions de genre, immigrants, enfance et jeunesse.

L'objectif de ce plan est d'identifier les inégalités et de définir les actions à mener en fonction des priorités.

8. Initiatives concrètes pour favoriser l'égalité dans les entreprises, par le biais de plans pour l'égalité de conditions de travail, dans l'accès à l'emploi et à la formation

Le Règlement relatif à la délivrance et à l'utilisation du label Egalité effective, et conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale a pour objectif que les employeurs et les travailleurs s'engagent à élaborer, mettre en place et exécuter un plan pour l'égalité effective entre hommes et femmes, étant donné que l'égalité effective ne peut être obtenue qu'avec la participation et l'engagement des deux parties.

L'octroi de ce label suppose que l'entreprise candidate justifie qu'elle a élaboré et exécuté une série de mesures importantes pour tous les aspects du travail, conformes à l'esprit de la Recommandation n°(2007) 17 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe.

Les aspects à prendre en compte lors de l'élaboration et de l'exécution des plans pour l'égalité dans les entreprises sont les suivants.

8.1. Aspects généraux

a) La clarté et la rigueur dans l'élaboration des mesures visant à mettre en application des politiques d'égalité, de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, des objectifs à atteindre et des moyens pour mettre en œuvre lesdites mesures

b) L'adéquation des mesures à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe dans l'ensemble de l'entreprise

c) La proportionnalité et le fondement des mesures visant à mettre en application des politiques d'égalité, de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, en tenant compte de l'équilibre entre les objectifs, les moyens et les délais établis

d) La participation de l'ensemble du personnel de l'entreprise et des délégués du personnel, le cas échéant, à la politique de l'entreprise en matière d'égalité, de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, et au diagnostic des besoins, à l'élaboration des mesures, au contrôle et à l'évaluation de ces dernières

e) L'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des actions positives contre la discrimination

f) L'adoption de mesures innovantes qui contribuent de manière effective à prévenir et à éliminer les discriminations fondées sur le sexe

8.2. Données relatives à l'égalité dans l'accès à l'emploi et dans les conditions de travail

a) La ventilation des données relatives à l'ensemble du personnel de l'entreprise par sexe, âge, type de contrat, durée du contrat, durée du travail à temps complet ou partiel, statut, catégorie d'emploi ou poste, évolution au cours des dernières années

b) La ventilation des données relatives aux salaires et à tous les autres éléments de la rémunération globale ou variable de l'ensemble du personnel de l'entreprise, par sexe, âge, lien avec l'entreprise, statut, catégorie d'emploi ou poste, évolution au cours des dernières années. Ces données doivent détailler tous les éléments de la rémunération des travailleurs, hommes et femmes : salaire minimum interprofessionnel, salaire fixe, salaire de base convenu pour une durée du travail à temps complet de 40 heures ou une durée du travail à temps partiel

c) L'application de critères d'accès à l'emploi et à l'avancement professionnel conformes au principe d'égalité et de non-discrimination, qui ne génèrent pas de discriminations directes ou indirectes

d) L'utilisation de nomenclatures et critères de classification professionnelle et de rémunération permettant d'éliminer et de prévenir les discriminations directes et indirectes

e) La mise en place de mesures d'organisation du temps de travail qui facilitent la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie personnelle : durée du travail, horaires, roulements, heures supplémentaires, temps de repos, congés, autorisations d'absence, télétravail, etc.

f) Les mesures concrètes adoptées pour améliorer la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale de tous les travailleurs de l'entreprise

g) Les mesures adoptées pour que le père ou la mère, sans distinction, puisse bénéficier d'un congé de maternité ou d'adoption, d'une mise en disponibilité pour raison de naissance, d'adoption ou d'accueil d'un enfant auprès de la famille, et d'une autorisation d'absence rémunérée de deux heures par jour pendant les neuf mois suivant la date de l'accouchement en vue de nourrir l'enfant

h) L'offre de formation permettant de combler les lacunes de qualification des femmes, ainsi que la possibilité pour les femmes d'accéder à des postes à responsabilité, plus créatifs et mieux rémunérés

i) La mise en place de mesures spécifiques pour prévenir le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe sur le lieu de travail, par des codes de conduite, des protocoles d'action pour donner suite aux éventuelles plaintes et réclamations, des mesures de sensibilisation et de formation des travailleurs et de leurs représentants

j) La mise en place de politiques innovantes de prévention des risques professionnels, notamment en matière de maternité, de paternité et d'allaitement

k) La présence équilibrée d'hommes et de femmes aux postes techniques et de direction, et catégories professionnelles de l'entreprise

3. Aspects relatifs au modèle organisationnel et à la responsabilité sociale de l'entreprise

a) Les informations, la formation et la sensibilisation en matière d'égalité et de non-discrimination, destinées à tous les groupes et profils professionnels de l'entreprise

b) L'intégration de mesures de gestion de la diversité

c) Les lignes d'action favorisant l'élimination et la prévention des discriminations

d) La stratégie d'image de l'entreprise, l'utilisation d'un langage et d'une publicité non sexistes, qui contribuent à éliminer et à prévenir les discriminations

e) La mise en place d'actions de responsabilité sociale en matière d'égalité, consistant en

des mesures économiques, commerciales, professionnelles, d'assistance, etc., visant à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et l'entourage social

f) L'extension de l'engagement en matière d'égalité effective aux relations avec des tiers (fournisseurs, clients, usagers, entrepreneurs, sous-traitants, parties d'un groupe d'entreprises, etc.)

g) Tout autre aspect favorisant l'égalité, ainsi que la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle

9. Informations sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les programmes en faveur de l'emploi et sur l'incidence de ces derniers en termes d'égalité de rémunération

Les divers programmes en faveur de l'emploi en cours pendant la période de référence ont été conçus sans faire de distinction entre les hommes et les femmes. Ces programmes bénéficient de manière égale aux hommes et aux femmes, si ceux-ci réunissent les conditions requises : être chômeur et inscrit au Service pour l'emploi, appartenir au groupe ciblé par les programmes en faveur de l'emploi en raison de difficultés d'accès à l'emploi ou d'appartenance à un secteur économique en forte récession.

Ces programmes prévoient des subventions pour les entreprises qui recrutent des travailleurs au chômage, ainsi que des mesures d'orientation et de formation, dont l'objectif

est d'améliorer les capacités et les compétences professionnelles des travailleurs, d'augmenter leur niveau de qualification et de renforcer la compétitivité des entreprises. Ils établissent les conditions à prévoir dans les contrats de travail : une durée légale du travail (ordinaire), la durée minimale du contrat et la garantie d'un salaire spécifique ou du salaire minimum, entre autres.

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 aux programmes en faveur de l'emploi est entièrement automatisé ; seuls sont pris en compte les critères objectifs tels que la formation, l'expérience, la durée d'inscription au Service pour l'emploi, etc., et en aucun cas, d'autres critères pouvant être considérés comme discriminatoires.

10. Amélioration des statistiques sur les salaires

Pour améliorer les statistiques relatives au marché du travail et plus précisément celles sur les salaires, il est nécessaire de détailler davantage les données administratives collectées par la CASS.

Il faudrait élargir les informations recueillies lors des cotisations à la CASS : collecter un plus grand nombre de données, plus précises (heures travaillées, salaire déclaré (salaire de base, primes, heures supplémentaires, per diem, etc.), catégorie professionnelle).

Il conviendrait également d'améliorer les statistiques obtenues par l'EFT, notamment leur qualité, et pour cela, agrandir l'échantillon de population interrogée, augmenter le nombre de questions, ce qui rendrait la tâche trop lourde pour les personnes interrogées et entraînerait un coût trop important.

Lexique de termes en catalan utilisés dans le présent rapport

Termes en catalan	Traduction/définition en français
<i>Batllia</i>	Juridiction de première instance dans tous les domaines judiciaires et organe d'instruction en matière pénale
<i>BOPA</i>	Bulletin Officiel de la Principauté d'Andorre
<i>CASS (Caixa Andorrana de Seguretat Social)</i>	Caisse andorrane de sécurité sociale
<i>Comú/Comuns</i>	Administration(s) locale(s)
<i>Consell General</i>	Parlement
<i>Raonador del Ciutadà</i>	Médiateur de la Principauté d'Andorre / <i>Ombudsman</i>

Note du traducteur : les titres de lois, décrets, etc. sont laissés en catalan entre parenthèses et précédés d'une traduction en français lors de leur première occurrence. Pour les occurrences suivantes, seule la traduction en français est conservée.