─ L'Andorre et la Charte sociale européenne ─

Signatures, ratifications et dispositions acceptées

L'Andorre a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 12/11/2004, en acceptant 75 des 98 paragraphes de la Charte révisée.

Elle n'a pas accepté le système de réclamations collectives.

La Charte en droit interne

En vertu de l'article 3 alinéa 4 de la Constitution : « Les traités et les accords internationaux s'intègrent dans l'ordre juridique andorran dès leur publication au Bulletin Official del Principat d'Andorra, et ne peuvent être modifiés ou abrogés par la loi. »

Tableau de Dispositions acceptées

1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	3.1
3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	5	6.1	6.2	6.3
6.4	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	7.8	7.9	7.10	8.1
8.2	8.3	8.4	8.5	9	10.1	10.2	10.3	10.4	10.5	11.1	11.2
11.3	12.1	12.2	12.3	12.4	13.1	13.2	13.3	13.4	14.1	14.2	15.1
15.2	15.3	16	17.1	17.2	18.1	18.2	18.3	18.4	19.1	19.2	19.3
19.4	19.5	19.6	19.7	19.8	19.9	19.10	19.11	19.12	20	21	22
23	24	25	26.1	26.2	27.1	27.2	27.3	28	29	30	31.1
31.2	31.3						Grisée = dispositions acceptées				

Rapports sur les dispositions non-acceptées

Le Comité européen des Droits sociaux (« le Comité ») examine la situation des dispositions non-acceptées de la Charte révisée tous les 5 ans à partir de la date de ratification. Il a adopté des rapports concernant l'Andorre en 2012, 2015 et en 2020.
Dans ces rapports, le Comité a invité le gouvernement de l'Andorre à accepter les dispositions suivantes : 6§§1, 2, 3 et 4, 19§2, 21, 22, 25, 27, 28 et 29.

Plus d'informations sur les rapports concernant les dispositions non acceptées sont disponibles à la page web correspondante.

Contrôle de l'application de la Charte sociale européenne [1]

I. Le système de rapports [2]

Rapports soumis par l'Andorre

Entre 2008 et 2023, l'Andorre a soumis 16 rapports sur l'application de la Charte révisée.

Le 15e rapport, soumis le 10/05/2022, concerne les dispositions acceptées relatives au groupe thématique 3 « Droits liés au travail» (articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 et 29).

Les Conclusions portant sur ces dispositions ont été publiées en mars 2023.

Le 16e rapport, soumis le 24/02/2023, concerne les dispositions acceptées de la Charte sociale relatives au groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants », à savoir :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;
- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17)
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19) ;
- droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- droit au logement (article 31).

Les Conclusions portant sur ces dispositions seront publiées en mars 2024.

---

[1] Le Comité vérifie le respect de la Charte dans le cadre de deux procédures, le système de rapports et la procédure de réclamations collectives, conformément à l'article 2 du Règlement du Comité : « 1. Le Comité européen des Droits sociaux statue en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale européenne, le Protocole additionnel de 1988 et la Charte sociale européenne révisée. 2. Il adopte des conclusions dans le cadre de la procédure de rapports et des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives ».
Plus d'informations sur les procédures sont disponibles dans la base de données HUDOC et dans le Digest de jurisprudence du Comité.

[2] Des informations détaillées sur le système de rapports sont disponibles à la page web correspondante. Les rapports soumis par les États membres peuvent être consultés à la section pertinente.

Situations de non-conformité [3]

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » - Conclusions 2020

► *Article 10§5 – Droit à la formation professionnelle - Pleine utilisation des moyens disponibles*
Les étudiants doivent remplir une condition de résidence antérieure de trois ans pour pouvoir demander une aide financière.

► *Article 20 – Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe*
L'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale » - Conclusions 2021

► *Article 3§2 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail - Règlements de sécurité et d'hygiène*
- La législation et la réglementation de sécurité et d'hygiène ne couvre pas de manière spécifique une majorité de risques ;
- Il n'est pas établi que les Conventions de l'OIT no 162 sur l'amiante (1986) et 115 sur les rayonnements ionisants (1960) ; Recommandations nos 172 sur l'amiante (1986) et 114 sur la protection contre les rayonnements (1960) ; la recommandation de la CIPR (1990) et la directive 96/29/Euratom sont exécutoires devant les tribunaux et appliquées dans la pratique par les employeurs ;
- Les niveaux de protection contre l'amiante et les radiations ionisantes sont insuffisants ;
- Les travailleurs indépendants ne jouissent pas d'une protection adéquate.

► *Article 12§1 - Droit à la sécurité sociale - Existence d'un système de sécurité sociale*
- Les niveaux minimaux des prestations de maladie, d'accident du travail et de maladie professionnelle sont insuffisants.

► *Article 12§4 - Droit à la sécurité sociale - Sécurité sociale des personnes se déplaçant entre les Etats*
- La législation impose une condition de durée de résidence excessive pour avoir droit à certaines prestations de sécurité sociale ;
- Il n'est pas établi que le droit au maintien des avantages acquis soit garanti ;
- Il n'est pas établi que le droit au maintien des droits en cours d'acquisition soit garanti.

► *Article 13§1- Droit à l'assistance sociale et médicale - Assistance appropriée pour toute personne en état de besoin*
- Il n'est pas établi que tous les ressortissants étrangers en situation irrégulière sur le territoire andorran aient droit à une assistance sociale et médicale d'urgence.

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail » - Conclusions 2022

► *Article 2§7 – Droit à des conditions de travail équitables – Travail de nuit*
La législation ne prévoit pas d'examen médical obligatoire préalable à l'affectation à un poste de nuit, ni d'examens médicaux périodiques pour les travailleurs affectés à un tel poste.

► *Article 4§3 – Droit à une rémunération équitable – Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération*
Il n'est pas établi que :
- il est possible de procéder à des comparaisons de rémunération entre entreprises ;
- le droit interne interdit la discrimination salariale dans les accords d'entreprise ou les conventions collectives.

► *Article 4§4 – Droit à une rémunération équitable – Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi*
Il n'y a pas de délai de préavis pour les travailleurs en période d'essai.

---

[3] Plus d'informations sur les situations de non-conformité sont disponibles dans la base de données HUDOC.

► *Article 7§5 – Droit des enfants et des jeunes à une protection sociale, juridique et économique – Rémunération équitable*

- Le salaire minimum des jeunes travailleurs n'est pas équitable ;
- Les allocations versées aux apprentis ne sont pas adéquates.

► *Article 31§2 – Droit au logement - Réduire l'état de sans-abri*

- La loi n'interdit pas de procéder à l'expulsion l'hiver ;
- Il n'est pas établi que le droit interne assure une indemnisation en cas d'expulsion illégale.

Le Comité n'a pas été en mesure d'apprécier si les droits suivants :

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

► Article 1§2 - Conclusions 2020
► Article 15§3 - Conclusions 2020

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

► Article 3§1 - Conclusions 2021
► Article 3§3 - Conclusions 2021
► Article 11§1 - Conclusions 2021
► Article 11§3 - Conclusions 2021
► Article 12§3 - Conclusions 2021
► Article 13§4 - Conclusions 2021
► Article 30 - Conclusions 2021

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

► Article 4§1 - Conclusions 2022
► Article 26§1 - Conclusions 2022
► Article 26§2 - Conclusions 2022

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »

► Article 8§2 - Conclusions 2019

II. Exemples de progrès réalisés dans la mise en œuvre des droits en vertu de la Charte
(liste non exhaustive)

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

► Par une décision datant du 27 mai 2014 par laquelle la Chambre civile du Tribunal Suprême de Justice a décidé que la preuve que le licenciement ne constitue pas un acte discriminatoire incombe à l'entreprise (article 20).

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

► Adoption et entrée en vigueur partielle de la loi n° 34/2008 sur la sécurité et la santé au travail, prévoyant notamment la fixation des horaires de travail et des périodes de repos en fonctions de risques générés par l'activité ; énumérant les activités dangereuses, insalubres ou nocives ; prévoyant des aménagements des rythmes de travail pour protéger les femmes enceintes ou allaitantes et les travailleurs mineurs.

► Adoption et entrée en vigueur du Règlement du 14 novembre 2012 sur les services de santé au travail.

► Le 17 avril 2013, à la suite de consultations des organisations d'employeurs et de travailleurs, le Gouvernement a approuvé le texte de quatre notes d'information techniques de la loi n° 34/2008 concernent quatre domaines, notamment les très petites et petites entreprises dans des secteurs d'activités à bas ou très bas risques ; la coopération et la coordination ; l'information et la formation des travailleurs, et la surveillance de la santé.

► Quatre séries de règlements ont été adoptées au cours de la période de référence. Particulièrement, le Règlement régulateur des dispositions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation d'équipements de protection individuelle (BOPA, le 10 octobre 2012) définit la notion d'équipement de protection individuelle ; une liste d'exclusions ; les critères d'usages qui doivent être appliqués lorsque les risques ne peuvent pas être évités ou limités de façon suffisante par des moyens techniques de protection collective ou par l'adoption de mesures, de méthodes ou des procédures d'organisation du travail ; et un catalogue des obligations qui incombent aux employeurs et aux travailleurs en relation à l'usage d'équipement de protection individuelle. Le Règlement régulateur des dispositions minimales de sécurité et de santé dans l'utilisation des équipements de travail (BOPA, le 10 octobre 2012) fixe les mesures destinées à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs du secteur privé et public au cours de l'utilisation des équipements de travail, et détermine les fonctions et responsabilités des employeurs et des travailleurs en ce qui concerne l'équipement de travail. De plus, le Règlement régulateur des dispositions minimales en matière de signalisation de sécurité et de santé sur le lieu de travail (BOPA, le 10 octobre 2012) précise son champ d'application et établit de façon expresse deux cas pour lesquels il ne s'applique pas (la commercialisation des produits, des équipements et des substances et préparations dangereuses, ainsi que la signalisation utilisée pour la régulation du trafic routier et aérien, sauf s'il s'agit de tel trafic sur le lieu de travail). En outre, il établit les concepts de divers types de signalisation de sécurité et de santé. Ces Règlements contiennent également les dispositions relatives à l'information et la formation ainsi qu'à la consultation et la participation des travailleurs.

► Depuis avril 2013, toutes les entreprises doivent disposer d'un service de protection et de prévention qui remplisse les fonctions et mène les activités préventives suivantes : la conception, l'application et la coordination des plans et des programmes d'actuation préventive ; l'évaluation des facteurs de risque qui peuvent affecter la sécurité et la santé des travailleurs au cours de l'activité professionnelle ; la détermination des priorités pour l'adoption des mesures préventives adéquates et la surveillance de l'efficacité ; l'information et la formation des travailleurs afin d'éviter les risques liés à l'activité développée, et la mise en œuvre de plans d'urgence et les premiers secours.

► La note technique d'information n° 4 du Service de l'Inspection du Travail, approuvée par le Gouvernement le 17 avril 2013, qui précise le contenu de l'article 19 (surveillance de la santé) de la loi sur la sécurité et la santé au travail, et le Règlement relatif aux services de santé au travail. En particulier, elle fait référence à la définition des services de santé au travail et objectifs des examens de santé ; les objectifs des examens médicaux ; la proposition d'examens médicaux au travail lorsqu'ils ne sont pas obligatoire

(notamment, la périodicité) ; la réalisation d'examens médicaux lorsqu'ils sont obligatoire (activités dangereuses, travailleurs de moins de 18 ans, travailleurs spécialement sensibles, retour après plus de 6 mois d'arrêt de travail et dans les cas où il est indispensable pour pouvoir apprécier le risque) ; les termes pour proposer ou réaliser les examens médicaux au travail de tous les travailleurs ; la surveillance de la santé des travailleurs avec cumul d'emplois ou dans le cas de changement du poste de travail ; la surveillance médicale des mineurs.

► Depuis 2012, l'affiliation à la sécurité sociale est obligatoire pour les travailleurs indépendants.

► Depuis septembre 2014, les allocations familiales sont versées à partir du premier enfant au lieu du deuxième (Loi 6/2014 du 24 avril 2014).

► Depuis 2015, la couverture santé a été étendue à certaines catégories d'inactifs.

► Selon le rapport, la loi n° 6/2014 du 24 avril en matière de services sociaux et socio-sanitaires constitue un pas dans l'organisation et la consolidation du système de protection sociale andorran, en ce qu'il met en place tout un ensemble de prestations qui complètent celles établies par la règlementation de sécurité sociale. La loi 6/2014 détermine l'éligibilité ainsi que le montant des prestations. Elle vise à assurer la complémentarité des prestations de sécurité sociale et d'assistance sociale, en vue de garantir des prestations pécuniaires suffisantes (pour satisfaire les besoins essentiels des personnes ou des familles qui, en raison de leur handicap, de leur âge avancé ou d'autres circonstances, ne peuvent travailler ou parce qu'ils ont une autonomie limitée).

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

► Le Service des politiques d'égalité créé en janvier 2016 au sein du Département des affaires sociales (...) inclut un service spécialisé dans la prise en charge des victimes de violences, qui apporte une assistance transversale (sociale, psychologique et juridique) aux femmes victimes de harcèlement sexuel au travail.

► L'article 149 bis du Code pénal, tel qu'amendé par le Décret-loi du 29 avril 2015 définit désormais le harcèlement sexuel comme « un comportement verbal, non verbal ou physique à caractère sexuel envers autrui sans le consentement de la personne, dans le but ou avec pour effet de porter atteinte à sa dignité, notamment lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (...) ».

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »

► Les châtiments corporels sont désormais illégaux aussi bien au sein du foyer que dans les autres structures qui prennent en charge des enfants, conformément à l'article 476 du code pénal de 2005 modifié en 2014.

► L'interdiction de la simple détention de matériel pornographique a été instituée à l'issue d'une modification du code pénal (loi n° 15/2008 du 3 octobre 2008, entrée en vigueur le 28 octobre 2008) : aux termes de l'article 155.3 du code, quiconque possède du matériel pornographique dans lequel apparaissent des images de personnes mineures (mineurs réels ou personnes ayant l'apparence de mineurs) est passible d'une peine d'emprisonnement.

► Depuis décembre 2014, le Code Pénal pénalise, entre autres choses, l'incitation publique à la violence, à la haine ou à la discrimination à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes, les injures et la diffamation publiques et les menaces, ainsi que la diffusion ou la distribution publique, de même que la production ou le stockage de supports contenant des manifestations racistes

► L'Andorre a mis en place un programme éducatif inclusif avancé qui accorde une place significative aux droits de l'Homme et à la lutte contre les stéréotypes, le discours de haine et les discriminations.

► Même s'il n'existe pas d'interdiction formelle d'expulser les personnes bénéficiant d'un hébergement temporaire (hôtels), lorsqu'un hôtelier ne veut plus continuer à loger une personne, il le notifie aux services sociaux afin que ceux-ci puissent trouver une solution de relogement.