



mars 2023

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

ANDORRE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer sur la conformité des situations des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Des informations relatives à la Charte, les observations interprétatives et les questions générales formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.

Le présent chapitre concerne l'Andorre, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 12 novembre 2004. L'échéance pour remettre le 15^e rapport était fixée au 31 décembre 2021 et l'Andorre l'a présenté le 10 mai 2022.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à l'Andorre de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement et de conformité dans l'attente d'informations (Conclusions 2018).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2018) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196^e réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concernait les dispositions du groupe thématique III « Droits liés au travail » :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2) ;
- droit à une rémunération équitable (article 4) ;
- droit syndical (article 5) ;
- droit de négociation collective (article 6) ;
- droit à l'information et à la consultation (article 21) ;
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22) ;
- droit à la dignité au travail (article 26) ;
- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28) ;
- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29).

L'Andorre a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 6§1, 6§2, 6§3, 6§4, 21, 22, 28 et 29.

La période de référence allait du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2020.

Les Conclusions relatives à l'Andorre concernent 15 situations et sont les suivantes :

- 9 conclusions de conformité : articles 2§1, 2§2, 2§3, 2§4, 2§5, 2§6, 4§2, 4§5, 5 ;
- 3 conclusions de non-conformité : articles 2§7, 4§3, 4§4.

En ce qui concerne les 3 autres situations, régies par les articles 4§1, 26§1, 26§2, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de l'Andorre de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant de l'Andorre traitera des dispositions du groupe thématique IV « Enfants, familles, migrants » :

- 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).

L'échéance pour soumettre ce rapport était fixée au 31 décembre 2022.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur www.coe.int/socialcharter.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 2§1 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Andorre était conforme à l'article 2§1 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente, ainsi qu'aux questions ciblées

Mesures visant à garantir une durée raisonnable du travail

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations actualisées sur le cadre juridique visant à garantir une durée raisonnable du travail (hebdomadaire, journalière, périodes de repos...) et les exceptions (y compris la base juridique et la justification). Il a également demandé des informations détaillées sur les mesures de mise en œuvre et les dispositifs de contrôle, notamment en ce qui concerne les activités des inspections du travail (statistiques sur les inspections et leur fréquence par secteur d'activité économique, sanctions imposées, etc.).

Le Comité rappelle que le télétravail ou le travail à distance peuvent conduire à des horaires de travail excessifs. Il réitère également qu'il est nécessaire de donner pleinement effet au droit des travailleurs de refuser d'effectuer un travail en dehors de leurs heures normales de travail ou pendant leurs vacances ou d'autres formes de congé (parfois appelé "droit à la déconnexion"). Les États parties doivent veiller à ce que les employeurs aient l'obligation de mettre en place des dispositions pour limiter ou décourager le travail non comptabilisé en dehors des heures normales de travail, en particulier pour les catégories de travailleurs qui peuvent se sentir poussés à fournir des performances excessives. Dans certains cas, des aménagements peuvent être nécessaires pour assurer la déconnexion numérique afin de garantir la jouissance des périodes de repos (déclaration sur la déconnexion numérique et la surveillance électronique des travailleurs).

Le rapport contient des informations statistiques sur les activités de l'Inspection du travail concernant le non-respect des conditions générales de travail et les sanctions imposées. En 2017, 112 inspections ont eu lieu et 67 sanctions ont été imposées pour un montant de 347 012 € ; en 2018, 115 inspections ont eu lieu et 84 sanctions ont été imposées pour un montant de 308 118 € ; en 2019, 100 inspections ont eu lieu et 63 sanctions ont été imposées pour un montant de 205 503 € ; en 2020, 91 inspections ont eu lieu et 29 sanctions ont été imposées pour un montant de 117 762 €. La plupart des inspections en 2017 et 2018 ont été menées dans le secteur de l'hôtellerie, en 2019 dans le commerce, l'hôtellerie et la construction et en 2020 dans l'hôtellerie, le commerce et l'industrie. Le Comité demande si l'ensemble de ces inspections étaient liées à des procédures de contrôle pour infraction aux règles en matière de durée du travail et de temps de repos.

En l'absence d'informations fournies, le Comité réitère sa demande d'informations actualisées sur le cadre juridique visant à garantir une durée raisonnable du travail.

Législation et pratique concernant les périodes d'astreinte

Précédemment, le Comité a demandé si les périodes d'astreinte, compte tenu du fait que les périodes d'astreinte inactives étaient considérées comme des périodes de repos, pouvaient

excéder 16 heures sur une période de 24 heures ou, dans certaines conditions, 60 heures dans une semaine (Conclusions 2018).

Le rapport indique qu'en aucun cas le temps de travail effectif ne peut dépasser un maximum de 12 heures par jour ou 52 heures par semaine.

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps et de services d'astreinte (y compris en ce qui concerne les contrats « zéro heure »), et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de rémunération.

En réponse, le rapport indique que les périodes d'astreinte inactives hors du lieu de travail ne sont pas considérées comme du temps de travail. Néanmoins, elles ne sont pas non plus considérées comme du temps de repos. Le temps d'astreinte pendant lequel le salarié doit rester à la disposition de l'employeur doit être expressément convenu dans le contrat de travail et doit être rémunéré par le versement d'une prime d'au moins 25 % du salaire de base.

Le rapport ne fournit aucune information sur les contrats « zéro heure ».

Covid-19

Dans le cadre de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties de fournir des informations relatives à l'impact de la pandémie sur le droit à des conditions de travail équitables, ainsi que les mesures générales qui ont été prises afin d'en atténuer les effets. Plus précisément, le Comité a demandé des informations sur la jouissance du droit à une durée raisonnable du travail dans les secteurs suivants : soins de santé et travail social, application de la loi, défense et autres services publics essentiels, éducation et transports.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Le rapport indique que face à la situation créée par la covid-19, deux mesures ont été mises en place : la suspension temporaire des contrats de travail et la réduction du temps de travail, mais les salaires des personnes touchées ont été maintenus. Un congé payé extraordinaire a été instauré pour les parents d'enfants de moins de 14 ans ou d'enfants ayant un handicap qui ont subi de plein fouet la fermeture des écoles et des garderies. Le télétravail a aussi été mis en place.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 2§1 de la Charte.

Voir opinion dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§2 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de l'Andorre était conforme à la Charte (Conclusions 2018), il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Covid-19

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 2§2 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018) que la situation de l'Andorre était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Covid-19

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 2§3 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§4 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées sur les formes de compensations prises en cas de risques résiduels inhérents aux activités dangereuses ou insalubres, ainsi que la pratique des aménagements envisageables (Conclusions 2018).

Elimination ou réduction des risques

Le Comité constate qu'il a précédemment considérée la situation conforme à la Charte (Conclusions 2018), et donc il réitère sa conclusion de conformité sur ce point.

Mesures à prendre en cas de risques résiduels

Le Comité rappelle que lorsque les risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits en dépit de l'application des mesures de prévention, ou à défaut de leur application, la seconde partie de l'article 2§4 impose aux Etats d'assurer aux travailleurs exposés à de tels risques l'octroi d'une forme ou l'autre de compensation. L'objectif de ces mesures doit être d'offrir aux personnes concernées des temps de repos suffisants et réguliers pour récupérer du stress et de la fatigue engendrés par leur activité et de préserver ainsi leur vigilance ou de limiter l'exposition au risque.

En réponse aux questions du Comité, le rapport fait référence aux rapports antérieurs qui ont indiqué qu'il est de la responsabilité des services de prévention, par le biais d'évaluations des risques, d'envisager l'élimination totale des risques liés à des activités dangereuses ou insalubres ou, à défaut, lorsque l'élimination n'a pas été possible d'évaluer la possibilité d'attribuer une réduction du temps de travail ou une prolongation des congés aux travailleurs qui exercent ces types d'activités. Les périodes de repos supplémentaires dues au caractère dangereux ou insalubre qui n'a pu être complètement éliminé de certaines activités professionnelles ne sont pas prévues par la législation mais sont décidées au cas par cas. Le rapport finit par indiquer que dans la pratique cela n'a pas d'incidence en Andorre car ce type d'activités est très réduite.

Le Comité considère, en tenant compte qu'il existe des évaluations ad hoc quand cela s'avère nécessaire, ce qui constitue un cas très rare dans la pratique, que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Mesures concernant la covid-19

Il n'y a pas d'information sur des mesures prises pendant la pandémie de la covid-19 dans ce domaine.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 2§4 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen.

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de l'Andorre était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 2§5 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§6 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de l'Andorre était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Covid-19

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 2§6 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 7 - Travail de nuit

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§7 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation en l'Andorre n'était pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif que la législation ne prévoyait 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. (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité.

Il ressort du rapport que les dispositions législatives concernées n'ont pas été modifiées pendant la période de référence. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Covid-19

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif que 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 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 - Rémunération décente

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 4§1 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédents constats de non-conformité, aux décisions d'ajournement ou aux constats de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a constaté que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que le salaire minimum interprofessionnel ne suffisait pas à assurer un niveau de vie décent.

Par conséquent, son appréciation portera sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions posées dans la conclusion précédente et aux questions ciblées concernant l'article 4§1 de la Charte.

Rémunération équitable

Dans sa conclusion précédente, le Comité a constaté que le salaire minimum interprofessionnel (SMI) net de cotisations sociales des travailleurs âgés de plus de 18 ans ne représentait que 47,92 % du salaire moyen net en 2016. Il a donc considéré que le SMI n'assurait pas un niveau de vie décent.

Selon le rapport, le SMI a été augmenté de 1,6 % en 2017, 2,62 % en 2018, 3,24 % en 2019 et 3,14 % en 2020. Le Comité relève qu'en 2020, le salaire moyen brut était de 2 161 €, tandis que le SMI s'établissait à 1 083 €, soit 50,11 % du salaire moyen. S'agissant des montants nets, il note que, dans les deux cas, le taux des cotisations de sécurité sociale était fixé à 6,5 %.

Le Comité souligne que pour assurer un niveau de vie décent au sens de l'article 4§1 de la Charte, les salaires ne doivent pas être inférieurs au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net. Tel est le cas lorsque le salaire minimum net dépasse 60 % du salaire moyen net. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'État partie d'établir que ce salaire est suffisant pour assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1).

Le Comité a noté dans ses précédentes conclusions au titre de l'article 13§1 (Conclusions 2013 et 2017) que le niveau minimum de subsistance correspond au Seuil économique de cohésion sociale (LECS), qui équivaut au salaire minimum. Les personnes dont les revenus sont inférieurs au LECS perçoivent, au titre de l'assistance sociale, une somme correspondant à la différence entre leurs ressources et ledit seuil. Le Comité a aussi relevé, cependant, que les salariés rémunérés à hauteur du SMI ne sont pas éligibles aux prestations d'aide sociale, y compris les services, prestations pécuniaires et programmes d'aide sociale prévus par la loi n° 6/2014 du 24 avril 2014 relative aux services sociaux et médico-sociaux (voir Conclusions 2017, article 13§1) qui permettent de rehausser le revenu à hauteur du LECS. Il ressort toutefois du rapport que les personnes ayant des revenus supérieurs au LECS personnel peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide au logement. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations plus précises sur les prestations complémentaires, telles que l'allocation logement, dont pourraient bénéficier les personnes touchant le salaire minimum, de manière à établir que le salaire minimum, cumulé à ces prestations, est suffisant pour assurer un niveau de vie décent. Entretemps, le Comité réserve sa position sur ce point.

Travailleurs occupant des emplois atypiques

Dans ses questions ciblées, le Comité demande des informations sur les mesures prises pour garantir une rémunération équitable, suffisante pour assurer un niveau de vie décent, pour les travailleurs occupant des emplois atypiques, ceux employés dans l'économie de plateforme ou « à la demande » et les travailleurs ayant des contrats « zéro heure ». Il demande également des informations sur les mesures prises (par exemple, par l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents) à des fins de répression de tout procédé de contournement des exigences en matière de salaire minimum (notamment par le biais de la sous-traitance, de contrats de prestation de services, y compris transfrontaliers, de modèles d'organisation du travail via une plateforme ou par le recours au faux travail indépendant, en mettant plus particulièrement l'accent sur les domaines où les travailleurs risquent d'être exploités ou sont vulnérables à l'exploitation – travailleurs saisonniers agricoles, industrie hôtelière, travail domestique et de soins, travail temporaire, etc.).

Le Comité relève dans le rapport que pour les travailleurs occupant des emplois atypiques, employés « à la demande » ou dans l'économie de plateforme, il existe deux possibilités de recrutement : par contrat ou par accord. Lorsqu'un contrat de travail est conclu, les dispositions générales du Code du travail sont applicables ; dans le cas d'un accord, les dispositions du Code civil s'appliquent.

Le Comité considère que l'obligation de verser aux travailleurs une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent s'applique également aux emplois atypiques, comme le travail à temps partiel, le travail temporaire, le travail intérimaire, les contrats à durée déterminée, les emplois saisonniers et occasionnels. Dans certains cas, les salaires en vigueur ou les dispositions contractuelles conduisent à un nombre important de « travailleurs pauvres », notamment des personnes ayant deux emplois ou plus ou des travailleurs à temps plein vivant dans des conditions indignes.

Le Comité se réfère en particulier aux travailleurs concernés par les formes émergentes d'économie, comme le travail à la demande ou l'économie de plateforme, qui sont classés à tort comme indépendants et n'ont par conséquent pas accès aux droits applicables en matière de travail et de protection sociale. Du fait de cette classification erronée, ces personnes sont privées des droits et de la protection auxquels elles ont droit en tant que travailleurs. Ces droits englobent le droit à un salaire minimum.

Le Comité demande quelles mesures sont prises pour garantir une rémunération équitable des travailleurs occupant des emplois atypiques et des travailleurs des plateformes, classés à tort comme « indépendants ».

Covid-19

Dans ses questions ciblées, le Comité a aussi demandé des informations spécifiques sur les régimes de congé durant la pandémie. Il constate que ces informations ne figurent pas dans le rapport.

Le Comité rappelle que dans le contexte de la pandémie de covid-19, les États parties doivent déployer les efforts nécessaires pour atteindre et respecter les exigences minimales en matière de rémunération et ajuster régulièrement les taux de salaire minimum. Le droit à une rémunération équitable inclut le droit à une rémunération majorée pour les travailleurs les plus exposés aux risques liés à la covid-19. Plus généralement, les pertes de revenus pendant les confinements ou les coûts supplémentaires engendrés par les pratiques de télétravail et de travail à domicile dues à la covid-19 devraient être compensés de manière adéquate.

Le Comité demande si le soutien financier fourni aux travailleurs par le biais des régimes de congé a été assuré tout au long de la période de suspension totale ou partielle des activités en raison de la pandémie. Il demande aussi quel a été le niveau minimum de soutien fourni, ainsi que la proportion de travailleurs concernés couverts par ces dispositifs.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§2 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente d'ajournement, ainsi qu'à la question ciblée.

Règles relatives à la rémunération majorée des heures supplémentaires

Précédemment, compte tenu du fait que les employés occupant des postes de confiance ne peuvent être soumis à une limitation stricte de la durée de travail, le Comité a demandé quels étaient les critères constitutifs d'un poste de confiance retenus par la jurisprudence et combien de personnes occupaient un poste de confiance en Andorre. Le Comité a également demandé si la Chambre civile du Tribunal Supérieur de la Justice a eu à traiter des affaires de cette nature (Conclusions 2018).

Le rapport indique qu'un poste de confiance est défini comme celui qui s'exerce avec des pleins pouvoirs de décision dans le domaine de l'activité commerciale spécifique qui lui est confiée et occupe un emploi caractérisé par la liberté d'action, l'entière responsabilité et la rémunération. Selon la jurisprudence, à partir du moment où la rémunération fixe est inférieure au salaire moyen, elle ne peut être comprise comme celle d'un poste de confiance. Un opérateur technique devenu chef d'équipe n'a pas été reconnu comme occupant un poste de confiance car même s'il disposait d'une certaine autonomie, il dépendait des ordres et des instructions du responsable de département. Le rapport indique que les données demandées sur le nombre de personnes occupant un poste de confiance en Andorre ne sont pas disponibles à ce jour.

Covid-19

Dans le contexte de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties d'expliquer l'impact de la crise sur le droit à une rémunération équitable en ce qui concernait les heures supplémentaires, et de fournir des informations sur les mesures prises pour protéger et réaliser ce droit. Il a demandé des informations spécifiques sur l'exercice du droit à une rémunération/compensation équitable des heures supplémentaires par le personnel médical pendant la pandémie. Il a aussi demandé comment la question des heures supplémentaires et de la durée du travail avait été traitée en ce qui concernait le télétravail (réglementation, contrôle, compensation accrue).

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Le rapport indique qu'aucune nouvelle mesure n'a été prise.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 4§2 de la Charte.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§3 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

En ce qui concerne l'article 4§3, les Etats ont été invités à fournir des informations sur l'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, avec une référence particulière et des données relatives à l'étendue et aux modalités d'application des régimes de chômage partiel aux travailleuses.

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »).

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion d'ajournement.

Obligations de garantir le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale

Cadre juridique

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a demandé des informations sur la façon dont le droit à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes était régi par la loi et si la discrimination, directe et indirecte, était interdite. Il a également demandé si les notions de « travail égal » et de « travail de valeur égale » étaient définies par la loi.

En réponse, le rapport indique que la loi n° 13/2019 relative à l'égalité de traitement et la non-discrimination a été adoptée le 15 février 2019 et entrée en vigueur le 21 mars 2019. Elle définit le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Selon l'article 13(1), ce principe « implique l'obligation de payer, pour un travail de valeur égale, la même rémunération, quelle que soit la nature de cette dernière, sans possibilité d'introduire la moindre discrimination envers les femmes en ce qui concerne les éléments ou les conditions dudit travail ». Selon le rapport, les emplois qui exigent des travailleurs un ensemble comparable de compétences professionnelles, de capacités et d'efforts, de responsabilités et de charge physique, mentale et psychosociale, sont d'égale valeur.

En outre, le rapport indique que la loi n° 31/2018 du 6 décembre 2018 sur les relations de travail, telle que modifiée par ladite loi n° 13/2019, établit expressément qu'aucune discrimination ne peut être exercée à l'encontre des femmes en ce qui concerne les éléments ou les conditions de la rémunération.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018 et 2014 sur l'article 4§3, Conclusions 2020 sur l'article 20), le Comité a demandé si le droit interne interdisait la discrimination salariale dans les conventions collectives. Le rapport ne contient pas de réponses à ces questions. Par conséquent, le Comité constate que la situation n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit interne interdise la discrimination salariale dans les conventions collectives.

Recours effectifs

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2018 et 2014), le Comité a demandé des informations détaillées sur la jurisprudence relative à la charge de la preuve dans les affaires de discrimination et sur toute affaire touchant à l'égalité de rémunération qui a été portée devant les tribunaux.

Le rapport indique que l'article 25 de la loi n° 13/2019 relative à l'égalité de traitement et la non-discrimination introduit le renversement de la charge de la preuve dans les procédures où le plaignant allègue une discrimination et fournit des preuves étayées de son existence.

En outre, cette loi intègre également à titre dissuasif un régime de sanctions correspondant, tout en réglementant, les procédures pénales parallèles, les critères de gradation des sanctions, le délai de la prescription, la cessation de la responsabilité et la procédure de sanction.

Le Comité demande si, conformément à la nouvelle loi n° 13/2019 du 15 février 2019 relative à l'égalité de traitement et la non-discrimination, le montant des indemnités qui peuvent être accordées en cas de discrimination salariale fondé sur le genre est plafonné. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

Transparence salariale et comparaison des emplois

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018 et 2014 sur l'article 4§3, Conclusions 2020 sur l'article 20), le Comité a demandé s'il était possible de procéder à des comparaisons de rémunération entre entreprises, notamment lorsque les rémunérations étaient arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'un holding.

Le rapport ne contient pas de réponses à ces questions. Par conséquent, le Comité constate que la situation n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'il soit possible de procéder à des comparaisons de rémunérations entre entreprises .

Données statistiques et mesures visant à promouvoir le droit à l'égalité salariale

Le Comité note d'après le rapport que l'écart de rémunération s'élevait à 23,45 % en mars 2020 (soit 559,54 €) et à 26,67 % en mars 2021 (soit une différence de 695,26 €).

L'Andorre ayant accepté l'article 20.c, le Comité examine les politiques et autres mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de l'article 20 de la Charte.

L'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale

En réponse à la question du Comité, le rapport indique qu'une étude intitulée « La Covid en Andorre. Son incidence sur l'économie des travailleurs » a été réalisée. Basée sur les données salariales de mars 2020 et mars 2021, cette étude montre que la pandémie a creusé l'écart salarial entre les hommes et les femmes en Andorre. Le Comité note que, selon cette étude, l'écart salarial entre les hommes et les femmes fluctuait entre 18,36 % et 23,23 % pendant les mois les plus durs de la pandémie.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte aux motifs qu'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 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 4 - Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 4§4 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Andorre n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

Le Comité renvoie à son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), dans laquelle il a rappelé qu'un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi est considéré comme un des éléments constitutifs d'une rémunération équitable. Pour rappel, est raisonnable un délai de préavis qui tient compte de l'ancienneté du travailleur, de la nécessité de ne pas priver ce dernier brutalement de moyens d'existence et de la nécessaire information du travailleur en temps utile pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi. Au cours de cette période, le travailleur a droit à une rémunération normale. Le Comité souligne qu'il revient aux gouvernements de prouver que ces éléments ont été pris en compte dans la conception et l'application des règles de base en matière de durée de préavis.

Dans le prolongement de son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), le Comité rappelle que la question du caractère raisonnable des délais de préavis ne sera plus abordée, hormis lorsque ces délais sont manifestement déraisonnables. Le Comité évaluera cette question au regard des aspects suivants :

1. les critères de fixation du délai de préavis (ou du montant de l'indemnité compensatrice) :
 - selon la source : la loi, la convention collective, le contrat de travail ou une décision judiciaire
 - en cas de période d'essai, y compris dans la fonction publique
 - pour les travailleurs précaires
 - en cas de cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties
 - y compris les cas de licenciement sans préavis ni indemnité ;
2. la prise en compte de l'ancienneté par la loi, la convention collective ou le contrat de travail, dans le cadre d'une seule relation d'emploi ou d'une succession d'emplois précaires de relations de travail.

Délai de préavis raisonnable : cadre juridique et ancienneté

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé des informations sur le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (cadre juridique et pratique) et si des dispositions spécifiques avaient été prises en réponse à la pandémie de covid-19 et à la crise sanitaire.

Le Comité a précédemment conclu que la situation de l'Andorre n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que le montant de l'indemnité versée à l'extinction du contrat de travail était insuffisant pour les travailleurs justifiant de moins de trois ans d'ancienneté (Conclusions 2018).

Comme mentionné plus haut, la question du caractère raisonnable du préavis ne sera plus examinée en détail, mais au regard des critères susvisés. Au vu des informations dont il

dispose, le Comité considère que la situation de l'Andorre n'est pas claire. Il demande par conséquent que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les délais de préavis et/ou l'indemnité qui en tient lieu à la lumière de l'Observation interprétative de l'article 4§4 (2018).

Période d'essai

Le Comité a précédemment considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que la législation ne prévoyait aucun délai de préavis en cas de cessation d'emploi en période d'essai (Conclusions 2018). Le rapport indiquant que la loi 31/2018 ne prévoit pas de préavis en cas de rupture de la période d'essai, le Comité reconduit sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Travailleurs précaires

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2018).

Cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2018).

Licenciement sans préavis ni indemnité

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2018).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif qu'il n'y a pas de délai de préavis pour les travailleurs en période d'essai.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 4§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant estimé dans sa conclusion précédente que la situation de l'Andorre était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 4§5 de la Charte.

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note de l'absence d'informations sur l'article 5 dans le rapport de l'Andorre.

Il rappelle qu'aux fins du présent cycle de suivi, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 ainsi que, le cas échéant, aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré que la situation de l'Andorre était conforme à l'article 5 de la Charte.

Le Comité rappelle également que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 5 et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit syndical des membres des forces armées.

Taux de syndicalisation

Le Comité a demandé, dans une question ciblée, à recevoir des données sur l'ampleur de la syndicalisation dans le pays et dans les secteurs d'activité. Le rapport ne contenant aucune information sur ce point.

Restrictions au droit syndical

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les secteurs d'activité publics et privés dans lesquels les travailleurs ne bénéficient pas du droit de constituer des organisations pour protéger leurs intérêts économiques et sociaux, ou de s'y affilier. Le rapport ne fournit aucune information à ce sujet. Le Comité rappelle qu'il a précédemment jugé la situation conforme à l'article 5 de la Charte (Conclusions 2018). Par conséquent, il considère que la situation reste conforme en la matière, mais demande que le prochain rapport confirme qu'il n'existe pas d'activités du secteur public ou privé dans lesquelles les travailleurs ne bénéficient pas du droit de constituer des organisations pour protéger leurs intérêts économiques et sociaux ou de s'y affilier.

Champ d'application personnel

En ce qui concerne le droit syndical des membres des forces armées, le Comité constate à partir d'autres sources (andorrapartner.com) que l'Andorre ne dispose pas d'armée permanente, mais de forces spéciales faisant partie du corps de la police. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur le droit syndical des forces spéciales.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 5 de la Charte.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États parties de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 26§1 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré que la situation de l'Andorre était conforme à l'article 26§1 de la Charte (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Prévention

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a souhaité recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées, ainsi que sur les mesures prises pour que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

Le rapport précise que la loi n° 13/2019 du 15 février 2019 sur l'égalité de traitement et la non-discrimination prévoit, conformément à une proposition du ministère des Affaires sociales, le lancement d'une série de campagnes spécifiques destinées aux différents groupes reconnus comme les plus vulnérables (chômeurs, nouveaux arrivants, femmes ; voir articles 31, 32 et 33). Elle porte également création de l'Observatoire de l'égalité (article 29), chargé de collecter et d'analyser des données, de mettre des ressources à disposition, de mener des études et de réaliser des évaluations sur l'égalité et la non-discrimination en Andorre. En application de l'article 30 de cette loi, un plan quadriennal global pour l'égalité de traitement et la non-discrimination, comprenant différentes mesures destinées aux femmes et aux groupes les plus vulnérables, sera adopté. Le plan inclura un guide pratique destiné aux professionnels et tiendra compte des programmes gouvernementaux spécifiques.

Le rapport ajoute que l'article 36 de la loi n° 13/2019 promeut la consultation et la participation citoyennes dans ce domaine par le biais de la Plateforme des entités sociales ou de tout autre type d'organisation représentant le secteur social de l'Andorre.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le cadre réglementaire et sur toute modification récente visant à lutter contre les abus sexuels dans le cadre du travail ou des relations d'emploi.

Le rapport souligne que le premier objectif de la loi n° 13/2019 sur l'égalité de traitement et la non-discrimination, adoptée par le Parlement andorran le 15 février 2019, est de devenir le principal cadre régissant l'égalité et la non-discrimination en Andorre (voir informations fournies au titre de l'article 4§3).

L'article 25 de la loi prévoit l'aménagement de la charge de la preuve lorsque, dans une procédure, le plaignant allègue d'une discrimination et fournit des preuves étayées de son existence.

Domages et intérêts

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si des limites s'appliquaient à l'indemnisation pouvant être accordée à la victime de harcèlement sexuel pour le préjudice moral et matériel.

Le rapport ne contient aucune information en réponse à la question ciblée susmentionnée. Le Comité réitère par conséquent sa question et souligne que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de l'Andorre soit conforme à l'article 26§1 de la Charte sur ce point.

Covid-19

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel. Il a en particulier souhaité recevoir des informations sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, telles que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne. Le rapport indique que le gouvernement ne dispose pas des données demandées.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 2 - Harcèlement moral

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux États de répondre à des questions ciblées pour l'article 26§2 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a jugé la situation de l'Andorre conforme à l'article 26§2 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente, ainsi qu'aux questions ciblées.

Prévention

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé des informations sur toute mesure préventive qui aurait été prise concernant le harcèlement moral (psychologique). Il a aussi demandé si, et dans quelle mesure, les partenaires sociaux étaient consultés sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail (Conclusions 2018).

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a souhaité recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées, ainsi que sur les mesures prises pour que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

Le rapport précise que la loi 13/2019 du 15 février 2019 sur l'égalité de traitement et la non-discrimination prévoit, conformément à une proposition du ministère des Affaires sociales, le lancement d'une série de campagnes spécifiques destinées aux différents groupes reconnus comme les plus vulnérables (chômeurs, nouveaux arrivants, femmes ; voir articles 31, 32 et 33). Elle porte également création de l'Observatoire de l'égalité (article 29), chargé de collecter et d'analyser des données, de mettre des ressources à disposition, de mener des études et de réaliser des évaluations sur l'égalité et la non-discrimination en Andorre. L'article 30 de cette loi prévoit l'adoption d'un plan quadriennal global pour l'égalité de traitement et la non-discrimination comprenant différentes mesures destinées aux femmes et aux groupes les plus vulnérables. Un guide pratique à l'intention des professionnels sera également élaboré dans le cadre de ce plan. Il intégrera aussi les programmes gouvernementaux spécifiques.

Le rapport ajoute que l'article 36 de la loi 13/2019 promeut la consultation et la participation citoyennes dans ce domaine par le biais de la Plateforme des entités sociales ou de tout autre type d'organisation représentant le secteur social de l'Andorre.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

S'agissant de la question ciblée concernant le cadre réglementaire et les modifications récemment apportées à celui-ci, le rapport souligne que le premier objectif de la loi 13/2019 sur l'égalité de traitement et la non-discrimination, adoptée par le Parlement andorran le 15 février 2019, est de devenir le principal cadre régissant l'égalité et la non-discrimination en Andorre (voir informations fournies au titre de l'article 4§3).

L'article 25 de la loi prévoit l'aménagement de la charge de la preuve dans les procédures où le plaignant allègue d'une discrimination et fournit des preuves étayées de son existence.

Dommages et intérêts

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si des limites s'appliquaient à l'indemnisation pouvant être accordée à la victime de harcèlement moral (ou psychologique) pour le préjudice moral et matériel.

Le rapport ne contient pas d'informations sur ce point. Le Comité réitère par conséquent sa demande et souligne que dans l'hypothèse où le prochain rapport ne fournirait pas les informations nécessaires, rien ne permettra d'établir que la situation de l'Andorre soit conforme à l'article 26§2 de la Charte.

Covid-19

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement moral (psychologique). Il a en particulier souhaité recevoir des informations sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, telles que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne. Le rapport indique que le gouvernement ne dispose pas des données demandées.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Opinion séparée dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée

L'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée, dispose que les Parties contractantes, en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, s'engagent « à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ».

Le Comité Européen des Droits Sociaux a statué dans le passé une jurisprudence à propos de cette disposition et notamment quant aux garanties qui prévoit en ce qui concerne les astreintes, ces périodes pendant lesquelles le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être joignable et en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Le Comité a examiné leur régime juridique moyennant les deux systèmes de contrôle du respect de la Charte sociale européenne. D'une part, quatre décisions sur le bien-fondé, dans le cadre de la procédure des réclamations collectives: décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC contre la France, Réclamation collective n° 16/2003; décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 22/2003; décision sur le bien-fondé du 23 juin 2020, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 55/2009; décision sur le bien-fondé 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017.

D'autre part, directement ou indirectement, soixante-huit conclusions quant au système de rapports, dont trente-cinq ont été de non-conformité (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3, Conclusions 2013, Conclusions 2011, Conclusions 2010, Conclusions XVIII-2, Conclusions 2007, Conclusions XVII-1, Conclusions XVI-2, Conclusions XVI-1).

Il en résulte de cette jurisprudence consolidée que le Comité a porté attention sur les astreintes, pour décider la conformité ou non, la violation ou non, de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne, sur deux points spécifiques qu'il a bien discerné à ce sujet :

1°. D'un côté, sur le versement au salarié en astreinte d'une contrepartie, soit sous forme financière (prime), soit sous forme de repos, dans le but de compenser l'impact sur sa capacité d'organiser sa vie privée et gérer son temps personnel de la même façon que s'il n'était pas d'astreinte.

2°. D'un autre côté, sur la durée minimale du repos quotidien et/ou hebdomadaire obligatoire que tous les Etats doivent respecter et dont tous les travailleurs doivent bénéficier. Il est courant que les salariés commencent leur période d'astreinte, totalement ou partiellement, à la fin de sa journée de travail et la terminent au début de la journée de travail suivante. Même si le salarié n'est pas amené à intervenir, la conséquence à relever est qu'il n'aura pas disposé de son temps de repos en pleine liberté ou sans aucune difficulté, c'est-à-dire, les conditions et le but de la durée minimale du repos difficilement s'atteignent *stricto sensu*.

Dans cette perspective, je souhaiterais insister sur les deux effets signalés qui impactent sur deux éléments différents de la relation de travail (le salaire et la durée minimale du repos). Il est fréquent que les États les intègrent ensemble en un seul, de sorte que le versement d'une prime est la (seule) réparation la plus habituelle (compensation du premier effet) et l'assimilation légale de la période d'astreinte sans intervention au temps de repos (autrement dit, elle n'a aucune considération par rapport au deuxième effet).

La jurisprudence que le CEDS a adoptée au cours des dernières années, a examiné les deux effets séparément. Il faut les valoriser et les respecter tous les deux en même temps. D'une

part, compenser la disponibilité du salarié à intervenir. D'une autre part, tenir compte des conséquences sur la durée minimale du repos obligatoire. C'est pour cette raison que dans les quatre décisions sur le bien-fondé susmentionnées, la France a été condamnée pour la violation de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne révisée. Concernant ce pays, même si dans l'article L3121-9 du Code du Travail prévoit que « la période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos », il est à noter que la prise en compte des astreintes sans intervention pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien porte atteinte à la deuxième condition énoncée. En effet, il est nécessaire de signaler que le CEDS a précisé dans la dernière décision sur le bien-fondé que cette prise en compte comportera une violation de la disposition si elle est « dans son intégralité » (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017.

Dans les conclusions de 2022, les astreintes ont fait l'objet d'examen particulier. Le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps de travail, des services d'astreinte et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de leur rémunération.

Il est à signaler que la plupart des réponses n'ont pas répondu dans le sens affirmatif. En d'autres termes, les rapports des États n'ont pas informé le Comité tout simplement que « les astreintes sont temps de travail ou temps de repos ». Néanmoins, le retour à la question a été fait dans le sens négatif, c'est-à-dire, les réponses ont textuellement indiqué que les astreintes « ne sont pas considérées comme du temps de travail ».

La majorité du Comité a estimé que cette information ne répond pas à la question demandée et il a décidé d'ajourner la plupart des conclusions.

Or, je regrette de ne pas être en mesure de souscrire à ces conclusions. J'exposerai les motifs ci-après.

En premier lieu, je considère que les réponses des États dans le sens négatif informent suffisamment des cadres législatifs consacrés en ce qui concerne la prise en compte des astreintes dans le repos journalière ou hebdomadaire. D'après moi, ne pas examiner ou valoriser les réponses, du fait de ne pas transcrire positivement la phrase « les astreintes sont temps de repos » mais négativement « les astreintes ne sont pas temps de travail » est insignifiant. J'estime que le Comité dispose des informations suffisantes pour en apprécier la conformité ou la non-conformité.

À mon avis, les conséquences de ne pas faire valoir cette information sont remarquables. D'abord, ceci encourage les États à ne pas fournir l'information dans les délais fixés par le Comité et à tirer profit d'une attitude qui, en plus, ne respecte pas une obligation qu'ils connaissent parfaitement et qu'ils se sont habitués à ne pas accomplir.

Ensuite, il faut rappeler que l'interprétation juridique de la Charte sociale européenne va au-delà d'une interprétation textuelle. Elle est un instrument juridique de protection des Droits de l'Homme qui a une valeur contraignante. Un traité doit être interprété de bonne foi suivant le sens ordinaire à attribuer aux termes du traité dans leur contexte et à la lumière de son objet et de son but (art. 31 Convention de Vienne sur le Droit des Traités). Au regard de la Charte, ceux-ci consistent à protéger des droits non pas théoriques mais effectifs (Fédération européenne des Associations nationales travaillant avec les Sans-abri (FEANTSA) contre la Slovaquie, Réclamation collective n° 53/2008, décision sur le bien-fondé du 8 septembre 2009, §28). À ce titre, le Comité interprète depuis longtemps les droits et libertés définis par la Charte à la lumière de la réalité actuelle, des instruments internationaux et des nouveaux enjeux et situations, tant il est vrai que la Charte est un instrument vivant (Fondation Marangopoulos pour les droits de l'homme contre la Grèce, Réclamation collective n° 30/2005, décision sur le bien-fondé du 6 décembre 2006, §194; Fédération européenne des associations nationales de travail avec les sans-abri (FEANTSA) contre la France, Réclamation collective n° 39/2006,

décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2007, §64 et ILGA contre la République tchèque, Réclamation collective n° 117/2015, décision sur le bien-fondé du 15 mai 2018, §75).

Enfin, dans l'éventualité où le Comité n'aurait pas toute l'information pertinente, d'après moi, il devrait retenir la signification la plus favorable pour les droits sociaux de la Charte. Autrement dit, les États doivent fournir toute l'information, ce qui devient une obligation plus qualifiée lorsque cette information a été demandée à plusieurs reprises. Au surplus, je souhaiterais mettre en exergue que cette information avait été demandée dans les Conclusions précédentes (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3). Par conséquent, les États étaient tenus de fournir toute l'information que le Comité a demandée à plusieurs reprises.

Compte tenu des arguments précédents, mon opinion séparée dissidente concerne, premièrement, ces conclusions ajournées auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant aux États qui, d'une part, ont répondu que les astreintes « ne sont pas temps de travail », puis qu'ils les prennent en compte dans le repos minimal dont tout salarié doit bénéficier. Il s'agit, en particulier, de l'Allemagne, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, la Finlande, l'Italie, la Lituanie, la Macédoine du Nord, la Malte, le Monténégro et la République Slovaque. De même, d'autre part, quant aux États qui n'ont rien répondu ou l'on fait de manière confuse ou incomplète. Il s'agit de l'Albanie, l'Estonie, la Géorgie, la Hongrie, l'Irlande, la Lettonie et la République de Moldova. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à tous ces États devraient être de non-conformité.

Deuxièmement, mon opinion séparée dissidente concerne aussi les conclusions de conformité « générales » à l'article 2§1 de la Charte auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant à quatre États. Plus précisément, au regard de l'Andorre, le rapport informe sur le temps en astreinte. Il « n'est pas considéré comme temps de travail effectif aux fins du calcul du nombre d'heures de la journée légale de travail, ne générant pas d'heures supplémentaires. Néanmoins, il n'est pas non plus considéré comme temps de repos, étant entendu que pour se conformer à l'obligation de bénéficier d'au moins un jour complet de repos hebdomadaire, le travailleur doit être libéré au moins un jour dans la semaine – bien entendu de travail effectif, mais aussi de la situation de disponibilité en dehors de sa journée de travail- ». Le document expressément signale qu'un jour du repos hebdomadaire est respecté par rapport aux astreintes mais il ne communique rien sur le respect du repos quotidien (sauf une mention de la durée minimale générale de 12 heures). Par rapport à la Grèce, le rapport informe que les dispositions du droit du travail ne s'appliquent pas aux astreintes sans intervention puisque, même si le travailleur doit rester à un endroit donné pendant une période déterminée, il n'a pas à se tenir prêt, physiquement et mentalement, à travailler. En ce qui concerne la Luxembourg, le document informe que les astreintes ne sont pas temps de travail. Enfin, quant à la Roumanie, le rapport informe, d'abord, que l'article 111 du Code du Travail, considère comme temps de travail le période de disponibilité du travailleur. Cependant, tout de suite, sur l'organisation et les services de garde dans les unités publiques du secteur de la santé, informe que les astreintes s'effectuent sur la base d'un contrat individuel de travail à temps partiel. Les heures de garde ainsi que les appels reçus depuis le domicile « doivent être inscrits sur une feuille de présence des gardes, et « seules » les heures réellement travaillées dans l'établissement de santé où l'appel reçu depuis le domicile seront considérées comme des heures de garde ». En conséquence, sur la base de cette information, s'il n'y a pas d'heures travaillées ou d'appels, ce temps n'est pas de travail. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à ces quatre États devraient être aussi de non-conformité.

Troisièmement, en cohérence, mon opinion séparée dissidente concerne aussi la conclusion de non-conformité au regard de l'Arménie. Cet État a informé que le temps à domicile sans intervention doit être considéré, comme au moins, égal à la moitié du temps de travail (art. 149 du Code de Travail). Cette réglementation juridique est conforme à la dernière jurisprudence du Comité (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale

du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017). D'après moi, une conclusion positive sur ce point devrait s'adopter expressément, indépendamment de la conclusion de non-conformité sur la durée de travail journalière de certaines catégories de travailleurs.

Pour terminer, je me permets de susciter deux questions non-négligeables à la suite de certaines réponses contenues dans les rapports. La première question tient aux rapports gouvernementaux ayant justifié le régime juridique national des astreintes ou le non-respect des conclusions de non-conformité précédentes sur la base des arrêts de la Cour de Justice de l'Union Européenne, y compris, certaines réponses qui contestent au Comité de statuer « une mauvaise interprétation » de la Charte. Il s'agit de la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, l'Italie, l'Irlande et la Luxembourg. Il est nécessaire de rappeler que le Comité Européen des Droits sociaux a affirmé que « le fait pour une disposition d'être conforme à une directive communautaire ne la soustrait pas à l'empire de la Charte et au contrôle du Comité » (Confédération française de l'Encadrement (CFE-CGC) contre la France, réclamation collective n° 16/2003, décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, §30). En outre, il a souligné, que, même si la Cour Européenne de Droits de l'homme a considéré « qu'il pouvait y avoir, dans certains cas, une présomption de conformité du droit de l'Union européenne à la Convention, une telle présomption -même réfragable- n'a pas vocation à s'appliquer en ce qui concerne la Charte sociale européenne ». Il a mis en exergue, sur les liens entre la Charte et la législation de l'Union européenne, qu'ils « (...) sont deux systèmes juridiques différents, et que les principes, règles et obligations qui forment la seconde ne coïncident pas nécessairement avec le système de valeurs, les principes et les droits consacrés par la première ; (...) chaque fois qu'il sera confronté à la situation où les Etats tiennent compte de ou sont contraints par les textes de droit de l'Union européenne, le Comité examinera au cas par cas la mise en œuvre par les Etats parties des droits garantis par la Charte dans le droit interne (Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) contre la Suède, réclamation collective n° 85/2013, décision sur l'admissibilité et le bien-fondé du 3 juillet 2013, §§72-74).

La deuxième question évoquée tient au fait que la Charte énonce des obligations de droit international qui sont juridiquement contraignantes pour les États parties et que le Comité, en tant qu'organe conventionnel, est investi « en exclusivité » de la responsabilité d'évaluer juridiquement si les dispositions de la Charte ont été appliquées de manière satisfaisante (Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse contre la France, réclamation collective n° 175/2019, décision sur le bien-fondé du 5 juillet 2022, §91).

Ce sont les raisons de mon approche différente sur les conclusions de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne en matière des astreintes.