

Janvier 2026

Charte sociale européenne (révisée)

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2025

ANDORRE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer en droit sur la conformité des situations nationales 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.

Une présentation de ce traité ainsi que des observations interprétatives formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.¹

La Charte sociale européenne (révisée) a été ratifiée par l'Andorre le 12 novembre 2004. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 17e rapport sur l'application ce traité était fixé au 31 décembre 2024 et l'Andorre l'a présenté le 24 décembre 2024. Le 9 juillet 2025, une lettre a été envoyée au Gouvernement lui demandant des informations supplémentaires sur l'article 3§1. Le Gouvernement a transmis sa réponse le 25 août 2025.

Le présent chapitre relatif à l'Andorre concerne 7 situations et comporte :

- 1 conclusions de conformité : articles 20
- 6 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 3§1, 3§2, 3§3, 4§3, 5

Le prochain rapport de l'Andorre devra être soumis le 31 décembre 2026.

¹Les conclusions ainsi que les rapports des Etats peuvent être consultés via le site internet du Conseil de l'Europe (www.coe.int/socialcharter/FR).

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.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 2§1 de la Charte (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 relevant du groupe thématique n° 1).

Par conséquent, l'appréciation du Comité portera sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Mesures visant à garantir des horaires de travail raisonnables

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les éventuelles professions pour lesquelles la durée hebdomadaire de travail peut atteindre ou dépasser 60 heures, conformément à la loi, aux conventions collectives ou à d'autres moyens, notamment des informations sur le nombre exact d'heures hebdomadaires effectuées par les personnes concernées, ainsi que des informations sur toutes les mesures prévues pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs qui font plus de 60 heures.

Le rapport indique que la loi n° 31/2018 du 6 décembre 2018 fixe la durée du temps de travail hebdomadaire à 40 heures et limite les heures supplémentaires à 12 heures par semaine. Toutefois, l'article 54, paragraphe 2, de la loi n° 31/2018 prévoit une série d'exceptions, qui inclut les directeurs ou les cadres supérieurs, et en général les personnes occupant des postes de responsabilité dans les entreprises, lesquelles, en raison de la nature de leur travail, ne peuvent être soumises à une limitation stricte de leur journée de travail, de même que pour les travailleurs du secteur de la santé et des services sociaux (lorsqu'ils sont de garde en vue d'assurer la continuité des soins), les gardiens de nuit et les services de conciergerie, lorsque leur lieu de résidence et leur lieu de travail coïncident ; ces personnes doivent toutefois bénéficier d'une période minimale de repos hebdomadaire d'une journée complète. Le rapport précise que ces exceptions ne portent que sur la limite maximale des heures de travail hebdomadaire dans le cadre du système de comptabilisation annuel, sans préjudice du plafond d'heures applicable à la semaine légale ordinaire, ni des systèmes de calcul trimestriel et semestriel de la durée d'une journée de travail.

Le rapport indique également que dans tous les cas, les heures de travail de la plupart des personnels médicaux et sociaux sont régies par des conventions collectives. La convention collective applicable aux entreprises de transport sanitaire assisté et non médicalisé établit une organisation d'une journée de travail à partir d'un système de calcul annuel, avec une semaine courte (36 heures), une semaine longue (48 heures), comportant des journées de travail de 12 heures. Ce dispositif limite la durée maximale du temps de travail à 60 heures par semaine et dans deux cas spécifiques : les changements d'équipe proposés par les travailleurs après autorisation de l'entreprise et lors d'astreintes volontaires dans des lieux précis.

Le rapport indique en outre que dans la convention relative aux services de santé en Andorre, il est prévu qu'en cas de continuité des soins assurée par des services de garde, la semaine de travail normale pour garantir cette continuité dans les services qui la requièrent peut être prolongée jusqu'à 60 ou 72 heures. Afin de compenser les conséquences découlant de l'organisation particulière du travail posté inhérente au secteur des soins de santé, la convention prévoit 34 jours de vacances (13 % de plus que le minimum légal), un traitement plus favorable au titre du régime général des congés payés et des congés non payés, ainsi que des cas de figure qui donnent droit à un congé autorisé avec maintien du poste.

Le Comité note que, dans certains secteurs et dans des circonstances exceptionnelles, les travailleurs exerçant des fonctions spécifiques peuvent être autorisés à dépasser la limite de 16 heures de travail journalières ou la limite de 60 heures de travail hebdomadaires pendant

de brèves périodes, à condition toutefois que certaines garanties soient mises en place (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur la durée maximale de travail).

Le Comité note que selon le rapport, il est possible de travailler 60 heures ou plus par semaine dans le secteur des soins de santé et des services sociaux. Il semble que de telles heures soient autorisées dans ces services même en dehors de circonstances exceptionnelles. En outre, le rapport ne contient pas d'informations concernant l'existence de mesures de protection. De plus, la semaine de travail peut atteindre 72 heures au titre de la continuité des soins fournis dans le cadre d'un service d'astreinte. Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée maximale hebdomadaire de travail du personnel du secteur de la santé et des services sociaux peut dépasser 60 heures.

Durée de travail des gens de mer

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le nombre d'heures de travail hebdomadaires effectuées par les gens de mer.

Le rapport indique que, compte tenu de sa situation géographique, l'Andorre n'a pas de réglementation sur la durée du travail du personnel maritime.

Droit et pratique concernant les périodes d'astreinte

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont les périodes d'inactivité durant l'astreinte sont traitées en termes de temps de travail ou de repos, dans le droit et dans la pratique.

Le rapport indique que, en général, le temps passé à la disposition de l'employeur en dehors du lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail ou des heures travaillées. Toutefois, il doit être rémunéré à hauteur d'au moins 25 % du salaire de base. En tout état de cause, la journée durant laquelle le travailleur doit rester à la disposition de l'entreprise en dehors du lieu de travail ne sera jamais considérée comme une journée de congé, même si aucune activité n'a été exercée durant ce laps de temps. Si le travailleur est tenu d'exercer une activité pendant l'astreinte, cette période d'activité sera considérée comme du temps de travail effectif.

Le rapport précise qu'une exception à ce mécanisme existe uniquement pour le personnel du secteur de la santé et des services sociaux, puisque la loi prévoit dans ce cas que les heures travaillées pendant le temps d'astreinte ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Toutefois, ainsi qu'il a été indiqué précédemment, la plupart des travailleurs de ce secteur dépend d'une convention collective et les heures travaillées pendant une période d'astreinte, lorsqu'elles entraînent un dépassement de la durée de travail convenue, sont réputées constituer des heures supplémentaires, dès lors qu'elles s'ajoutent au total des heures de travail accomplies.

Le Comité note qu'en ce qui concerne les périodes d'inactivité durant l'astreinte, pendant lesquelles aucun travail n'est effectué et où le travailleur reste à son domicile ou se trouve ailleurs que sur le lieu de travail, ces périodes ne doivent en aucun cas être considérées comme des périodes de repos dans leur totalité. Cependant, deux situations doivent être examinées. La première est celle d'un travailleur qui est d'astreinte ailleurs que sur le lieu de travail (à son domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui doit intervenir immédiatement ou très rapidement et régulièrement au service de l'employeur, faute de quoi les conséquences seront graves. Ces périodes d'astreinte, y compris lorsqu'aucun travail effectif n'est accompli (période d'inactivité durant l'astreinte), doivent être qualifiées de temps de travail dans leur totalité et rémunérées en conséquence pour que la situation soit conforme à la Charte. La deuxième situation concerne un travailleur qui n'est pas présent sur le lieu de travail (à son domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui dispose d'un

certain degré de liberté pour organiser son temps libre et d'un certain laps de temps pour réagir en cas d'appel (c'est-à-dire qu'il n'est pas tenu d'intervenir immédiatement ou très rapidement ou régulièrement au service de l'employeur). Dans ces circonstances, les périodes d'inactivité durant l'astreinte ne constituent ni du temps de travail à part entière ni de véritables périodes de repos. Dans de tels cas, la situation peut être considérée comme étant conforme à la Charte si le travailleur touche une indemnité raisonnable. Le Comité appréciera au cas par cas le caractère raisonnable de la nature et du niveau de cette indemnisation et tiendra compte de circonstances telles que la nature des tâches incombant au travailleur, le degré de restriction imposé et d'autres paramètres (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur les périodes d'astreinte).

Le Comité note que les périodes d'astreinte passées en dehors du lieu de travail durant lesquelles le travailleur n'exerce aucune activité, ne sont pas considérées comme du temps de travail en Andorre, mais qu'elles sont rémunérées à hauteur d'au moins 25 % du salaire de base. Ces périodes ne sont pas non plus considérées comme des périodes de repos.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée maximale hebdomadaire de travail du personnel du secteur de la santé et des services sociaux peut dépasser 60 heures.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Paragraphe 1 - Sécurité, santé et milieu 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 été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 3§1 de la Charte (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 pertinentes du groupe thématique n° 1).

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

Le Comité a demandé des informations sur le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents, notamment en ce qui concerne : i) l'économie à la demande et l'économie des plateformes ; ii) le télétravail ; iii) les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées ; iv) les emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail ; v) les emplois affectés par les risques liés au changement climatique.

Politiques générales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents

Le Comité rappelle que les nouvelles technologies, les contraintes d'ordre organisationnel et les exigences psychologiques favorisent l'émergence de facteurs de risque psychosociaux qui peuvent être à l'origine de stress, d'agressions, de violence et de harcèlement dans le travail. En ce qui concerne l'article 3§1 de la Charte, le Comité tient compte du stress, des agressions, de la violence et du harcèlement dans le travail lorsqu'il est amené à examiner si les politiques sont régulièrement évaluées ou revues à la lumière des risques nouvellement apparus. Les États parties doivent mener des activités en matière de recherche, de connaissance et de communication consacrées aux risques psychosociaux (Observation interprétative de l'article 3§1 de la Charte, Conclusions 2013 et 2017).

Le rapport indique que, bien qu'il n'existe pas de normes réglementant spécifiquement les risques psychosociaux et autres risques nouveaux et émergents, la loi n° 34/2008 (du 18 décembre 2008) pose un cadre qui peut être complété par des mesures réglementaires, des conventions collectives, des accords entre employeurs et travailleurs, ainsi que par une réglementation interne à l'entreprise concernant la sécurité et la santé au travail. Cette loi s'applique à tous les secteurs d'activité et à tous les travailleurs en Andorre. Elle impose aux employeurs de garantir la sécurité et la santé des travailleurs en procédant à une évaluation des risques dans tous les aspects du travail et à prévenir les risques professionnels en intégrant des mesures de prévention et en adoptant toutes les mesures nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs. Ceci comprend la formation et l'information des travailleurs. À cela s'ajoute le recours à des sociétés de services de prévention externes. Toutes les entreprises de plus de 100 salariés disposent également de comités de sécurité et de santé. Les responsables de la sécurité et de la santé doivent posséder les compétences nécessaires pour exercer des missions de prévention, notamment en matière d'ergonomie et de psychosociologie appliquée.

Les recommandations pertinentes de l'OIT s'appliquent aux domaines qui ne sont pas spécifiquement réglementés par la loi, conformément au principe de subsidiarité. En outre, le rapport note que l'accord d'association entre l'Andorre et l'Union européenne, actuellement en phase d'approbation, prévoit que le pays s'engage à transposer toutes les directives dans les délais fixés afin de réglementer la couverture des risques spécifiques.

Économie à la demande et économie des plateformes

Le rapport indique que la loi n° 42/2022 sur l'économie numérique, l'entrepreneuriat et l'innovation (du 1^{er} décembre 2022) régit le régime applicable au travail à distance ou au télétravail, qui est largement utilisé dans l'économie numérique (voir ci-dessous).

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que les plateformes opérant en Andorre sont soumises au droit commun (en ce qui concerne les contrats, les horaires de travail, la santé et la sécurité, et l'Inspection du travail) et ont l'obligation d'être affiliées à la Caisse andorrane de sécurité sociale. Dans ce contexte, les entrepreneurs/plateformes qui ont une relation de travail doivent évaluer les risques psychosociaux, fournir une formation et des équipements de protection individuelle, organiser des actions de prévention et consulter les travailleurs.

Le Comité note que le rapport ne fournit pas d'informations adéquates sur les questions soulevées dans la question ciblée.

Par conséquent, le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 3§1 au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents concernant l'économie à la demande et l'économie des plateformes.

Télétravail

Le rapport indique que la loi n° 42/2022 sur l'économie numérique, l'entrepreneuriat et l'innovation clarifie le régime régissant le travail à distance ou le télétravail, offrant ainsi davantage de sécurité juridique aux salariés et aux entreprises. La loi dispose notamment que tout accident survenu sur le lieu où le travailleur effectue son travail à distance ou son télétravail dans l'exercice de son activité professionnelle est présumé être un accident du travail.

La loi n° 42/2022 charge en outre le gouvernement de présenter au Parlement, dans un délai de deux ans, un projet de loi modifiant la loi n° 34/2008 sur la santé et la sécurité au travail, afin d'adapter les dispositions de la loi aux spécificités du contrat de travail à distance et de la modalité du télétravail et d'aligner le droit à la protection de la santé de ces travailleurs sur celui des autres travailleurs. Le rapport indique en outre que ce type de travail n'a pas augmenté depuis la pandémie et que l'absence de dispositions spécifiques ne constitue pas un obstacle à l'application de la loi susmentionnée aux personnes travaillant à distance ou en télétravail. Toutefois, l'objectif est de parvenir à un consensus le plus large possible sur ces dispositions dans le cadre du dialogue social instauré au sein du Conseil économique et social, auquel participent des représentants des syndicats et des entreprises.

Le Comité renvoie à son observation interprétative relative au télétravail (voir Conclusion concernant l'article 3§3), qui prévoit notamment que les États parties doivent prendre des mesures pour veiller à ce que les employeurs respectent leur obligation de garantir des conditions de travail sûres et saines à leurs télétravailleurs, y compris à donner des informations et à offrir des formations aux télétravailleurs sur l'ergonomie, la prévention des risques psychosociaux (par exemple, l'isolement, le stress, la cyberintimidation, les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, notamment en lien avec la déconnexion numérique, et la surveillance numérique), et la procédure de signalement.

Le Comité note que le rapport ne fournit pas d'informations adéquates sur les politiques existantes en matière de risques psychosociaux ou de risques nouveaux et émergents liés à cette catégorie d'emploi.

Par conséquent, le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 3§1 au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents concernant le télétravail.

Emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que la loi n° 34/2008 définit comme suit les secteurs à risque : le secteur du bâtiment, avec l'obligation de réaliser un projet/une étude concernant la santé et la sécurité et de prévoir des mesures collectives et d'hygiène ainsi qu'une coordination entre entreprises ; et le secteur de l'électricité/énergie, avec un règlement de 2023 qui impose d'assurer la formation ou l'information et la participation des travailleurs, à associer à la gestion de la fatigue et à la vigilance. En outre, en ce qui concerne le secteur du transport routier, un règlement spécifique fixe les durées de conduite, ainsi que les pauses et les périodes de repos des conducteurs qui transportent des marchandises et des passagers par route.

Emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail

Le rapport indique que la loi n° 6/2022 (du 31 mars 2022) relative à l'application effective du droit à l'égalité de traitement et d'opportunités et à la non-discrimination entre les femmes et les hommes, et la réglementation qui la développe, visent à assurer l'éradication des risques psychosociaux qui peuvent apparaître au travail tels que la violence, le harcèlement au travail et le harcèlement sexuel.

En outre, le Service d'Inspection du Travail fournit une assistance personnalisée aux travailleurs et aux employeurs qui nécessitent des consultations concernant les risques qui peuvent survenir sur le lieu de travail et les mécanismes ou les moyens de les atténuer.

Emplois affectés par les risques liés au changement climatique

Le rapport indique que le Règlement du travail fixe les conditions générales applicables aux locaux et aux environnements de travail susceptibles d'être affectés par des risques liés au changement climatique. En outre, afin de faire face aux conditions météorologiques défavorables sur certains lieux de travail, comme dans le domaine de la construction où le travail s'effectue à l'extérieur, l'annexe I du Règlement régissant les dispositions minimales en matière de santé et de sécurité lors de l'utilisation des équipements de travail définit ce qui est considéré comme un équipement de protection individuelle, tels que des vêtements de protection contre le froid ou la chaleur.

Le Comité rappelle sa jurisprudence au titre de l'article 3 en matière de protection contre les agents et substances dangereux (y compris l'amiante et les rayonnements ionisants) ainsi que contre la pollution de l'air (voir Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative sur l'article 3). En outre, le Comité prend note de la Résolution A/RES/76/300 de l'Assemblée générale des Nations Unies (28 juillet 2022) « Droit à un environnement propre, sain et durable ».

Le Comité note que le changement climatique a eu un impact croissant sur la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les secteurs concernés, avec un impact particulier sur les travailleurs des groupes vulnérables tels que les travailleurs migrants, les femmes, les personnes âgées, les personnes handicapées, les personnes souffrant de problèmes de santé préexistants et les jeunes. Comme l'a noté le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, les changements environnementaux rapides, causés par le changement climatique, font peser de nouveaux risques sur la santé et la sécurité des travailleurs et exacerbent ceux qui existent déjà (Observation générale n° 27 (2025) sur les droits économiques, sociaux et culturels et la dimension environnementale du développement durable, document de l'ONU E/C.12/GC/27, §51). Les risques liés au changement climatique comprennent, mais sans s'y limiter, la chaleur excessive, le rayonnement ultraviolet, les phénomènes météorologiques extrêmes (tels que les vagues de chaleur), la pollution des lieux de travail intérieurs et extérieurs, les maladies à transmission vectorielle et l'exposition aux produits chimiques. Ces phénomènes peuvent avoir de graves répercussions sur la santé physique et mentale des travailleurs (Assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique, Genève : Bureau international du Travail, 2024).

Les États doivent prendre des mesures pour identifier et évaluer les risques liés au changement climatique et adopter des mesures de prévention et de protection. Ces risques et leurs conséquences doivent être pris en compte dans le cadre de politiques, de réglementations et de conventions collectives appropriées. Une attention particulière doit être accordée aux travailleurs vulnérables, tels que les travailleurs migrants, les personnes exerçant un travail informel, les travailleurs jeunes et les travailleurs âgés, les femmes, les personnes handicapées et les personnes souffrant de problèmes de santé préexistants. Les États doivent contrôler efficacement l'application des normes relatives aux risques pour la sécurité et la santé liés au climat, notamment par le biais de mécanismes de surveillance appropriés, et doivent mener ces efforts en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les plans d'évaluation des risques et de prévention/protection devraient inclure des mesures visant à atténuer les effets du changement climatique sur la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs (par exemple, la fourniture d'équipements de protection individuelle, de vêtements appropriés, de protection solaire, d'hydratation, de ventilation, ainsi que l'introduction d'horaires de travail réduits ou flexibles et la fourniture d'un soutien en matière de santé mentale et d'autres services d'aide, le cas échéant).

Le Comité souligne en outre l'importance de fournir des conseils et une formation aux employeurs et aux travailleurs, ainsi que de mener des activités de sensibilisation, de collecter des données et de mener des recherches sur l'impact du changement climatique.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents concernant les types de travail suivants :

- l'économie à la demande et l'économie des plateformes;
- le télétravail.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Paragraphe 2 - Règlements de sécurité et d'hygiène

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

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 3§2 de la Charte (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 relevant du groupe thématique n° 1).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a estimé que la situation de l'Andorre n'était pas conforme à l'article 3§2 de la Charte au motif, notamment, qu'il n'était pas établi que les travailleurs indépendants étaient suffisamment protégés (Conclusions 2021). Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

Droit à la déconnexion

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour s'assurer que les employeurs mettent en place des dispositions visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail, y compris au moyen d'un droit à la déconnexion. Il a également demandé comment était garanti le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail.

Le rapport indique que la loi n° 31/2018 sur les relations professionnelles a été modifiée en 2022 par l'ajout d'une disposition établissant que « les salariés ont droit à la déconnexion numérique en dehors de leurs heures de travail, ainsi qu'au respect de la durée maximale de la journée de travail établie, et de toute autre typologie de limites et précautions concernant les heures de travail établies par la réglementation légale ou ordinaire applicable en tout moment ». Le rapport fournit des informations supplémentaires concernant la réglementation régissant le temps de travail, y compris les heures supplémentaires et les périodes de repos, et les campagnes de sensibilisation sur la santé et la sécurité au travail menées par divers services gouvernementaux. Le rapport mentionne également une disposition juridique établissant que tout licenciement pour avoir refusé d'effectuer des heures supplémentaires est nul et non avenu, et précise que l'Inspection du travail joue un rôle de surveillance à cet égard.

Champ d'application personnel des règlements

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les travailleurs de maison sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Il a également demandé si les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficiaient du même niveau de protection que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée en vertu de la réglementation en matière de santé et de sécurité.

Travailleurs indépendants

Le rapport indique que l'Andorre ne dispose pas de réglementation en matière de santé et de sécurité au travail s'appliquant spécifiquement aux travailleurs indépendants, bien que la législation adoptée en 2023 (la loi n° 11/2023 sur les mesures en faveur des travailleurs indépendants) ait introduit des mesures favorables à ces travailleurs dans les domaines de la fiscalité et de la sécurité sociale. Par conséquent, le Comité réitère sa précédente conclusion selon laquelle la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte au motif

que les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Télétravailleurs

Le rapport indique que l'Andorre prévoit d'adopter des modifications à la loi n° 34/2008 sur la santé et la sécurité au travail visant à garantir que les télétravailleurs soient couverts à cet égard.

Le Comité note qu'en vertu de l'article 3 de la Charte, les télétravailleurs, qui travaillent régulièrement en dehors des locaux de l'employeur en utilisant les technologies de l'information et de la communication, jouissent des mêmes droits et du même niveau de protection en matière de santé et de sécurité que les travailleurs qui travaillent dans les locaux de l'employeur. Les États parties doivent prendre des mesures pour veiller à ce que les employeurs respectent leur obligation de garantir des conditions de travail sûres et saines à leurs télétravailleurs. Ces obligations consistent notamment : i) à évaluer les risques associés à l'environnement de travail du télétravailleur ; ii) à fournir ou à garantir l'accès à un équipement ergonomique approprié et à un équipement de protection ; iii) à donner des informations et à offrir des formations aux télétravailleurs sur l'ergonomie, l'utilisation en toute sécurité des équipements, les risques physiques (comme les troubles musculosquelettiques ou la fatigue oculaire) et la prévention des risques psychosociaux (par exemple, l'isolement, le stress, la cyberintimidation, les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, notamment en lien avec la déconnexion numérique, et la surveillance numérique) ; iv) à tenir une documentation et des registres clairs ; v) à offrir un soutien approprié par l'intermédiaire de ressources humaines ou d'agents/de services de santé et de sécurité ; vi) à veiller à ce que les télétravailleurs puissent être en mesure de signaler les accidents du travail ou les problèmes de santé et de sécurité rencontrés au cours du télétravail. Les États parties doivent également prendre des mesures pour garantir que les télétravailleurs respectent les directives et réglementations en matière de santé et de sécurité, et coopérer avec les employeurs et l'inspection du travail ou d'autres organismes chargés de l'application de la loi à cet effet.

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte au motif que les télétravailleurs ne sont pas couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Employés de maison

Le rapport mentionne les dispositions de la loi n° 34/2008 que le Comité a examinées en 2017 et jugées conformes à la Charte (Conclusions 2017). Bien que la loi n° 34/2008 ne s'applique pas au travail effectué dans un cadre domestique, les employeurs sont tenus de veiller à ce que les employés de maison travaillent dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité. Le rapport précise que la loi n° 34/2008 s'applique à tous les employés de maison qui sont salariés d'entreprises de services de nettoyage assurant des tâches de nettoyage au domicile de particuliers. Dans ce cas, l'entreprise de services de nettoyage, agissant en qualité d'employeur, doit respecter les prescriptions établies en matière de santé et de sécurité au travail.

Travailleurs temporaires

Le rapport indique que la loi n° 34/2008 s'applique dans une même mesure aux travailleurs saisonniers, temporaires et sous contrat à durée déterminée.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte aux motifs que :

- les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ;
- les télétravailleurs ne sont pas couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Paragraphe 3 - Application des règlements de sécurité et d'hygiène

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 3§3 de la Charte révisée (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 n° 1).

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories suivantes de travailleurs vulnérables : i) les travailleurs domestiques ; ii) les travailleurs des plateformes numériques ; iii) les télétravailleurs ; iv) les travailleurs détachés ; v) les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance ; vi) les travailleurs indépendants ; vii) les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.

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

Le rapport indique que l'Inspection du travail est chargée du contrôle de l'application des normes en matière de sécurité et de santé au travail, telles que définies dans la loi du 24 juillet 1984 portant création de l'Inspection du travail, dans la loi n° 31/2018 sur les relations de travail et dans la loi n° 34/2008 sur la sécurité et la santé au travail. Le rapport indique que le nombre de postes d'inspecteurs du travail est passé de sept à neuf au cours de l'année 2024 afin de permettre la réalisation d'un plus grand nombre d'inspections d'office.

Travailleurs domestiques

Le rapport indique que la loi n° 34/2008 sur la sécurité et la santé au travail ne s'applique pas aux employés de maison. Toutefois, les employeurs restent tenus de veiller à ce que le travail de ces travailleurs s'effectue dans des conditions de sécurité et d'hygiène convenables (article 2(3) de la loi n° 34/2008). D'après le rapport, l'Inspection du travail n'a pas le pouvoir d'agir, mais les travailleurs concernés par de potentielles irrégularités en matière de sécurité et de santé au travail peuvent intenter une action en justice auprès des tribunaux andorrans.

Le Comité constate que, selon le rapport, l'Inspection du travail n'est pas compétente et qu'aucune autre mesure n'est signalée concernant les travailleurs domestiques. Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte au motif que des mesures n'ont pas été prises pour assurer le contrôle de la mise en œuvre des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs domestiques.

Travailleurs des plateformes numériques

Le rapport indique que la loi n° 34/2008 sur la sécurité et la santé au travail reprend les principes généraux de protection en vigueur dans la plupart des pays européens en matière de prévention des risques. L'Inspection du travail agit en application de ce système juridique, comme en témoigne l'enquête en cours d'instruction sur une plainte déposée par un citoyen espagnol travaillant à distance pour une entreprise a priori implantée sur le territoire andorran, dont il est présumé qu'elle ne respecte pas la réglementation en vigueur.

Télétravailleurs

Le rapport indique que la loi n° 34/2008 sur la sécurité et la santé au travail est applicable à toutes les relations de travail qui ont lieu dans la Principauté d'Andorre. Elle s'applique également aux relations de travail qui sont initiées ou formalisées entre des entreprises établies en Andorre et des salariés dont le lieu de travail se situe à l'étranger, à moins que les parties n'aient convenu dans le contrat d'appliquer la loi du pays étranger.

Le rapport indique que l'Inspection du travail est l'organisme compétent pour contrôler le respect de la loi n° 34/2008.

Le Comité note qu'en vertu de l'article 3 de la Charte, les télétravailleurs, qui travaillent régulièrement en dehors des locaux de l'employeur en utilisant les technologies de l'information et de la communication, jouissent des mêmes droits et du même niveau de protection en matière de santé et de sécurité que les travailleurs qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Les États parties doivent prendre des mesures pour veiller à ce que les employeurs respectent leur obligation de garantir des conditions de travail sûres et saines à leurs télétravailleurs. Ces obligations consistent notamment : i) à évaluer les risques associés à l'environnement de travail du télétravailleur ; ii) à fournir ou à garantir l'accès à un équipement ergonomique approprié et à un équipement de protection ; iii) à donner des informations et à offrir des formations aux télétravailleurs sur l'ergonomie, l'utilisation en toute sécurité des équipements, les risques physiques (comme les troubles musculosquelettiques ou la fatigue oculaire) et la prévention des risques psychosociaux (par exemple, l'isolement, le stress, la cyberintimidation, les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, notamment en lien avec la déconnexion numérique, et la surveillance numérique) ; iv) à tenir une documentation et des registres clairs ; v) à offrir un soutien approprié par l'intermédiaire de ressources humaines ou d'agents/de services de santé et de sécurité ; vi) à veiller à ce que les télétravailleurs puissent être en mesure de signaler les accidents du travail ou les problèmes de santé et de sécurité rencontrés au cours du télétravail. Les États parties doivent également prendre des mesures pour garantir que les télétravailleurs respectent les directives et réglementations en matière de santé et de sécurité, et coopérer avec les employeurs et l'inspection du travail ou d'autres organismes chargés de l'application de la loi à cet effet.

L'inspection du travail ou d'autres organes de contrôle doivent être habilités à surveiller et à garantir efficacement le respect par les employeurs et les télétravailleurs des obligations en matière de santé et de sécurité. Cela implique : i) d'effectuer une supervision régulière et systématique, y compris des audits à distance ; ii) d'examiner les évaluations des risques effectuées par les employeurs et les documents de formation ; iii) de vérifier l'adéquation et l'efficacité des mesures de prévention prises par les employeurs ; iv) de disposer de ressources adéquates, d'une autorité légale et de pouvoirs clairement définis pour émettre des instructions correctives et imposer des sanctions proportionnées et dissuasives en cas de non-respect des règles.

Travailleurs détachés

Le rapport indique que la loi n° 34/2008 sur la sécurité et la santé au travail s'applique aux travailleurs détachés par des entreprises étrangères en Andorre et que l'Inspection du travail contrôle le respect de la loi. En ce sens, au cours de la période 2022-2024, l'Inspection du travail a reçu trois plaintes et réalisé 20 inspections d'office pour vérifier les conditions de travail et la sécurité et la santé au travail des travailleurs détachés par des entreprises étrangères en Andorre. À ce jour, huit dossiers de sanctions ont été ouverts pour non-respect de la loi n° 31/2018 sur les relations de travail et de la loi n° 34/2008 sur la sécurité et la santé au travail.

Travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance

Le rapport indique que le champ d'application de la loi n° 34/2008 sur la sécurité et la santé au travail est libellé ainsi : « cette loi est applicable à toutes les relations de travail qui ont lieu dans la Principauté d'Andorre. Comme pour tous les travailleurs, quels que soient le type de contrat et les horaires de travail, l'Inspection du travail veille au respect de la réglementation ».

Travailleurs indépendants

L'Inspection du travail intervient en cas d'éventuelles violations de la réglementation concernant les travailleurs des entreprises opérant sur le territoire andorran. Toutefois, n'inclut pas dans son champ d'application tout ce qui concerne les employeurs ou les propriétaires d'une entreprise.

Le Comité a précédemment conclu que la situation de l'Andorre n'était pas conforme à l'article 3§2 de la Charte au motif que les travailleurs indépendants ne bénéficiaient pas d'une protection adéquate (Conclusions 2021, Conclusions 2017, Conclusions 2013).

Le Comité rappelle qu'il a reconnu que, étant donné la différence des conditions dans lesquelles les salariés et les travailleurs indépendants accomplissent leur travail, il peut y avoir, dans une certaine mesure, des règles différentes pour se conformer aux exigences en matière de sécurité et d'hygiène. Néanmoins, l'objectif d'assurer un milieu de travail sans danger et salubre doit être le même pour les salariés et les travailleurs indépendants, et les règlements et leur contrôle doivent être appropriés et adaptés au travail effectué (Conclusions XIV-2 – Observation interprétative sur l'article 3).

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte au motif que des mesures n'ont pas été prises pour assurer le contrôle de la mise en œuvre des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs indépendants.

Travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution

Le rapport indique qu'il n'existe aucune réglementation spécifique sur les risques liés à l'environnement tels que le changement climatique, autre que celle prévue par la loi n° 34/2008 sur la sécurité et la santé au travail, qui comprend les principes généraux de protection contre les risques pouvant survenir en fonction du développement d'une activité professionnelle par le travailleur. Comme l'indique le rapport, l'Inspection du travail contrôle la mise en œuvre de la loi n° 34/2008 sur la sécurité et la santé au travail.

Le Comité rappelle que les États doivent contrôler efficacement l'application des normes relatives aux risques pour la sécurité et la santé liés au climat, notamment par le biais de mécanismes de surveillance appropriés, et doivent mener ces efforts en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les plans d'évaluation des risques et de prévention/protection devraient inclure des mesures visant à atténuer les effets du changement climatique sur la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs (par exemple, la fourniture d'équipements de protection individuelle, de vêtements appropriés, de protection solaire, d'hydratation, de ventilation, ainsi que l'introduction d'horaires de travail réduits ou flexibles et la fourniture d'un soutien en matière de santé mentale et d'autres services d'aide, le cas échéant). Le Comité souligne en outre l'importance de fournir des conseils et une formation aux employeurs et aux travailleurs, ainsi que de mener des activités de sensibilisation, de collecter des données et de mener des recherches sur l'impact du changement climatique.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte aux motifs que:

- des mesures n'ont pas été prises pour assurer le contrôle de la mise en œuvre des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs domestiques;
- des mesures n'ont pas été prises pour assurer le contrôle de la mise en œuvre des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs indépendants.

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.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 4§3 de la Charte (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 relevant du groupe thématique n° 1).

Par conséquent, l'appréciation du Comité portera sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

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

Notion de travail égal ou de valeur égale

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé si la notion de travail égal et de travail de valeur égale est définie par le droit interne ou la jurisprudence.

Le Comité rappelle qu'aux termes de l'article 4, paragraphe 3, pour déterminer si un travail est égal ou de valeur égale, il convient de tenir compte de facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, les exigences en matière d'éducation et de formation. Les structures de rémunération doivent permettre d'évaluer si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. La valeur du travail, c'est-à-dire la valeur d'un emploi aux fins de la détermination de la rémunération, doit être évaluée sur la base de critères objectifs et non discriminatoires, notamment les exigences en matière d'éducation, de formation professionnelle et de formation, les compétences, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail, indépendamment des différences dans les modalités de travail. Ces critères doivent être définis et appliqués de manière objective et non discriminatoire, en excluant toute discrimination fondée sur le sexe, directe ou indirecte.

Le Comité considère que la notion de travail égal ou de valeur égale revêt une dimension qualitative et peut ne pas toujours être définie de façon satisfaisante, ce qui compromet la sécurité juridique. La notion de « travail de valeur égale » est au cœur du droit fondamental à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, car elle permet un large champ de comparaison et comprend le travail « égal », le « même » travail et le travail « similaire ». Elle englobe également le travail de nature différente et néanmoins de valeur égale.

Les États doivent donc s'efforcer de clarifier cette notion en droit interne si nécessaire, à travers la législation ou la jurisprudence (Pologne, article 4§3, Conclusions XV-2). Lorsque ni la loi ni la jurisprudence ne définissent ce qu'est un travail de valeur égale, il convient de prendre des mesures pour traduire le principe de l'égalité de rémunération en termes juridiques et lui donner pleinement effet en énonçant des critères qui permettent de donner une définition générale du travail de valeur égale.

Le Comité note dans le rapport que, en ce qui concerne le secteur public, l'article 51.d de la loi n° 6/2022 relative à la mise en œuvre effective du droit à l'égalité de traitement, à l'égalité des chances et à la non-discrimination entre les femmes et les hommes définit le travail de valeur égale comme exigeant un ensemble comparable de connaissances, de compétences et d'efforts professionnels, ainsi que des responsabilités et une charge physique, mentale et psychosociale similaires. Dans le secteur privé, l'article 54.4 de cette même loi, relatif à la promotion et à l'amélioration de l'employabilité des femmes, prévoit que les autorités publiques doivent encourager une plus grande diversification professionnelle des femmes sur le marché du travail, en adoptant les mesures nécessaires pour faciliter leur accès aux secteurs et professions traditionnellement masculins. Elles doivent également veiller à ce que les secteurs majoritairement occupés par les femmes soient reconnus socialement et économiquement et assurer des conditions de travail comparables à celles des secteurs et

professions traditionnellement masculins présentant une valeur sociale et économique équivalente.

Dans ses précédentes conclusions (Conclusions 2020, article 20), le Comité avait noté que la législation nationale fixait les critères d'évaluation du travail de valeur égale. Selon l'article 13.2 de la loi n° 13/2019 relative à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, il s'agit des savoirs et aptitudes professionnelles, des efforts et capacités requis, du degré de responsabilité ainsi que des charges physiques, mentales et psychosociales.

Le Comité considère que la notion de travail égal ou de travail de valeur égale est définie en droit interne. Par conséquent, la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Systèmes de classification des emplois et de rémunération

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures existantes visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai raisonnable.

Le Comité considère que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La transparence contribue à identifier les préjugés et la discrimination fondés sur le sexe et facilite la prise de mesures correctives tant par les travailleurs que par les employeurs et leurs organisations, ainsi que par les autorités compétentes. À cet égard, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois doivent être encouragés et, lorsqu'ils sont utilisés, ils doivent s'appuyer sur des critères neutres en matière de genre n'entraînant aucune discrimination indirecte. De plus, ces systèmes doivent tenir compte des caractéristiques des postes en question plutôt que des caractéristiques personnelles des travailleurs (UWE c. Belgique, réclamation n° 124/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019). Lorsque des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre sont utilisés, ils permettent d'établir de manière effective un système de rémunération transparent et constituent un outil essentiel pour garantir l'absence de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Ils identifient les discriminations salariales indirectes liées à la sous-évaluation de certains emplois typiquement féminins. À cette fin, ils mesurent et comparent des emplois dont le contenu est différent, mais de valeur égale, soutenant ainsi le principe de l'égalité de rémunération.

Le Comité considère que les États parties doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir que des outils ou des méthodologies d'analyse sont disponibles et aisément accessibles pour soutenir et guider l'évaluation et la comparaison de la valeur du travail et mettre en place des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre.

Le Comité note, d'après le rapport, que, s'agissant du secteur public, le gouvernement publie régulièrement des informations pertinentes sur le Portail de la transparence. Sur ce portail, les classifications des emplois ainsi que les systèmes de rémunération en vigueur et actualisés peuvent être consultés. En ce qui concerne le secteur privé, la loi n° 6/2022 a modifié la loi n° 31/2018 et introduit un nouvel article 5 relatif aux classifications des emplois. Cet article prévoit que la classification des emplois et la définition des groupes professionnels doivent reposer sur une évaluation préalable des emplois, afin de garantir l'absence de discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le genre. À cette fin, les critères d'évaluation des emplois doivent être objectifs et neutres, et tenir compte du niveau de connaissances professionnelles requis, des capacités et efforts physiques, mentaux et psychosociaux, ainsi que des responsabilités associées aux emplois. Ces critères doivent être appliqués de manière identique à tous les emplois.

Le Comité considère que les systèmes de rémunération et de classification des emplois en Andorre reflètent le principe de l'égalité de rémunération. Par conséquent, la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Mesures visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures existantes visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai raisonnable.

Le Comité considère que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire. Il rappelle ici sa précédente position selon laquelle la collecte de données en vue de l'adoption de mesures adéquates est essentielle pour promouvoir l'égalité des chances. En effet, il considère que lorsqu'il est connu qu'une certaine catégorie de personnes fait ou pourrait faire l'objet d'une discrimination, il est du devoir des autorités nationales de recueillir des données pour mesurer l'ampleur du problème (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Grèce, réclamation n° 15/2003, décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, §27). La collecte et l'analyse de telles données (dans le respect de la vie privée et sans commettre d'abus) sont indispensables à la formulation d'une politique rationnelle (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Italie, réclamation n° 27/2004, décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2005, §23).

Le Comité considère que, pour garantir et promouvoir l'égalité salariale, il est essentiel de collecter des statistiques de qualité sur les salaires, ventilées par sexe, ainsi que des statistiques sur le nombre et le type de cas de discrimination salariale. Le recueil de ces données permet d'accroître globalement la transparence salariale et, en fin de compte, de mettre à jour les cas d'inégalité salariale et, partant, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est l'un des indicateurs les plus largement acceptés des différences salariales qui persistent entre les hommes et les femmes exerçant des fonctions équivalentes ou de même valeur. Outre l'écart de rémunération global (non ajusté et ajusté), le Comité prendra également en considération, le cas échéant, des données plus spécifiques sur l'écart de rémunération entre les sexes par secteurs, par professions, par âge, par niveau d'éducation, etc. (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, § 206).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables, en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, §53).

Le Comité estime que, lorsque les États n'ont pas démontré de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation équivaut à une violation de la Charte (UWE c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Le Comité note, d'après le rapport, que les entreprises comptant cinquante travailleurs ou plus doivent tenir un registre annuel de l'écart entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail, comprenant notamment les indicateurs suivants :

- la différence entre la rémunération annuelle totale moyenne des femmes et celle des hommes ;
- la différence entre la rémunération moyenne des femmes et celle des hommes calculée sur une base à temps complet, par tranche d'âge, par groupe professionnel, selon la classification des emplois applicable à l'entreprise et par catégorie de postes équivalents ou de valeur égale ;
- l'écart dans le taux des augmentations salariales individuelles entre les femmes et les hommes, si des augmentations ont eu lieu au cours des douze derniers mois ;

- l'écart dans la répartition des promotions professionnelles, si des promotions ont eu lieu au cours des douze derniers mois ;
- la proportion de femmes et d'hommes dans l'ensemble des tranches salariales, ces tranches étant celles prévues dans les formulaires de déclaration pour l'enregistrement des données et indicateurs relatifs à l'écart entre les sexes ;
- l'écart entre le montant moyen des primes versées aux hommes et celui des primes versées aux femmes.

Le rapport indique qu'en 2023, les hommes ont perçu un salaire moyen de 2 716,4 €, contre 2 189,4 € pour les femmes. Cela correspond à une différence de 527 €, soit un salaire moyen des femmes représentant 80,6 % de celui des hommes. Dans le secteur privé, le salaire moyen des femmes est de 1 926,3 €, tandis que celui des hommes est de 2 602 €, ce qui implique une différence de 675,7 €, soit 26 % de moins pour les femmes.

Dans sa précédente conclusion (article 20, Conclusions 2022), le Comité avait constaté que l'écart salarial global entre les hommes et les femmes s'élevait à 22,17 % en 2018, contre 22,57 % en 2017, 23,24 % en 2016 et 22,4 % en 2015. Le Comité avait considéré que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes n'avait pas diminué au cours de la période de référence. En conséquence, il avait conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 20(c) de la Charte, au motif que l'obligation de réaliser des progrès mesurables dans la réduction de cet écart n'avait pas été remplie.

Le Comité observe à présent qu'en 2023, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est resté élevé et qu'aucun progrès mesurable n'a été réalisé en vue de sa réduction. La situation n'est donc pas conforme à la Charte à cet égard.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Andorre n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif qu'aucun progrès mesurable n'a été accompli pour réduire l'écart de rémunération entre les sexes.

Article 5 - Droit syndical

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

Il rappelle qu'aux fins du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions relevant du groupe thématique n° 1).

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

Liberté syndicale positive

Dans sa question ciblée a), le Comité a demandé quelles mesures avaient été prises pour encourager ou renforcer la liberté positive d'association des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs (par exemple, l'économie à la demande).

En réponse, le rapport indique qu'en Andorre, la reconnaissance et le développement des droits syndicaux sont relativement récents. Le pays est confronté à des défis structurels, comme la prédominance des microentreprises (90 % des entreprises emploient moins de 10 salariés) et le niveau élevé de rotation dans des secteurs tels que le tourisme, qui empêchent que se développe une représentation collective stable des travailleurs. De nombreux employeurs préfèrent la négociation directe à l'intervention des syndicats.

Selon le rapport, l'article 18 de la Constitution reconnaît le droit à la création et au fonctionnement d'organisations patronales, professionnelles et syndicales. Le rapport explique que la loi n° 33/2008 sur la liberté d'association a mis en œuvre pour la première fois l'article 18 de la Constitution en reconnaissant le droit de création d'organisations syndicales, et en définissant et réglementant le droit à la liberté d'association, la condition impérative du fonctionnement démocratique s'imposant à ces organisations, le niveau de représentativité syndicale, la protection juridictionnelle des droits reconnus et l'interdiction de la discrimination en raison de l'appartenance à une organisation syndicale. Une évolution législative importante a eu lieu en 2018, avec l'adoption de lois qui ont étendu les structures de représentation au sein des entreprises et défini plus en détail certains aspects de la représentation. Ces lois ont introduit les comités d'entreprise dans les entreprises de plus de 30 salariés, codifié les procédures d'élection des représentants des travailleurs et élargi leurs fonctions de façon à y inclure les droits de consultation, l'accès à l'information et la participation à la négociation collective. En outre, des dispositions juridiques relatives à la gestion des conflits collectifs du travail au niveau de l'entreprise ont été établies pour la première fois.

Malgré ces progrès, l'activité syndicale demeure limitée. Des candidats ne se sont présentés au nom d'un syndicat que lors d'une seule élection à des organes de représentation des travailleurs, ces candidats étant devenus majoritaires dans cette entreprise (publique). Ainsi, un seul syndicat (USDA) détient une représentation majoritaire dans une entreprise de santé publique. Actuellement, la majorité des syndicats enregistrés représentent des travailleurs du secteur public, et la présence syndicale dans le secteur privé reste minime.

Plusieurs mesures ont été prises pour encourager une participation et une représentation syndicales plus larges. Notamment, la mise en place du Conseil économique et social en 2019 a créé un espace tripartite permettant de faciliter le dialogue entre le gouvernement, les syndicats et les organisations d'employeurs. En outre, des réformes réglementaires ont simplifié les procédures d'élection des représentants des travailleurs et rendu systématique l'enregistrement des organisations d'employeurs.

Le Comité comprend, au vu du rapport, qu'aucune mesure particulière n'a été prise dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation, comme l'économie à la demande.

Par conséquent, il conclut que des mesures n'ont pas été prises pour encourager ou renforcer la liberté syndicale positive des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs.

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective

En réponse à la demande d'informations du Comité concernant les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective (question ciblée b)), le rapport indique qu'en Andorre, la reconnaissance des organisations patronales aux fins du dialogue social et de la négociation collective repose sur plusieurs critères juridiques, qui sont définis dans la loi n° 32/2018 relative à l'action syndicale et patronale. Parmi les critères pris en compte, il convient de citer : la conformité juridique (l'organisation doit être constituée et enregistrée) ; des objectifs statutaires compatibles avec le dialogue social (les statuts de l'organisation doivent explicitement inclure des objectifs liés à la défense et à la promotion des intérêts des employeurs) ; la reconnaissance par les autorités compétentes, via un registre officiel.

Par ailleurs, cette loi dispose que le champ d'action des organisations patronales est déterminé par leur niveau de représentativité : - les organisations patronales les plus représentatives sont celles qui comptent parmi leurs affiliés des entreprises qui emploient au moins 20 % des salariés travaillant sur l'ensemble du territoire de la Principauté d'Andorre. - une organisation patronale est considérée comme représentative dès lors qu'elle compte parmi ses affiliés des entreprises qui emploient au moins 25 % de l'ensemble des salariés d'un secteur d'activité donné.

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective. Il a, en particulier, demandé des informations sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires, et sur l'existence d'autres structures de représentation au niveau de l'entreprise, tels que les représentants élus des travailleurs (question ciblée c)).

En réponse, le rapport indique que selon la loi n° 32/2018, un syndicat doit être légalement constitué et officiellement enregistré pour être reconnu. Ses statuts doivent clairement indiquer que sa finalité est de protéger les travailleurs, d'améliorer leurs conditions de travail et de prendre part activement aux processus de dialogue social.

Les syndicats andorrans sont classés en fonction de leur représentativité. Les syndicats considérés comme les plus représentatifs :- doivent compter en leur sein au moins 15 % des délégués du personnel ou des membres des comités d'entreprise élus sur l'ensemble du territoire ; - doivent compter en leur sein au moins 20 % des représentants d'une entreprise ou d'un secteur ; - il leur faut également remplir la condition suivante : les élections doivent avoir eu lieu dans des entreprises qui emploient un pourcentage important de la main-d'œuvre nationale (au moins 20 %) ou de la main-d'œuvre d'un secteur (25 %). Lorsque ces stricts seuils ne sont pas atteints, une règle transitoire permet aux syndicats ayant le plus grand nombre d'adhérents de participer aux principaux organes consultatifs tels que le Conseil économique et social.

D'après le rapport, la législation confère tout de même aux syndicats minoritaires un large éventail de prérogatives. Ainsi, ils ont le droit de se constituer, d'établir leurs propres statuts, de gérer leurs affaires internes et de mener des activités syndicales. Ils peuvent également former des fédérations et des confédérations et y adhérer, et proposer des contrats d'assurance chômage à leurs membres. Ces syndicats ne peuvent être dissous ou suspendus sans décision ferme d'une autorité judiciaire. Ils peuvent aussi bénéficier de subventions

publiques d'un montant proportionnel au nombre de leurs représentants et ne pouvant excéder la moitié des cotisations qu'ils ont perçu de leurs membres au cours de l'exercice précédent.

Outre les syndicats traditionnels, il existe plusieurs formes de représentation des travailleurs au sein des entreprises. La loi n° 31/2018 dispose que les salariés peuvent élire des représentants et constituer des comités d'entreprise, qui jouent un rôle permanent de représentation des intérêts des travailleurs. Des salariés peuvent également exercer temporairement un mandat pour représenter leurs collègues. Ces représentants sont choisis directement par les salariés dans le cadre d'élections démocratiques et ont le droit de se réunir, de recevoir des informations et de mener le dialogue avec la direction.

Droit syndical de la police et des forces armées

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si et dans quelle mesure le droit syndical était garanti aux membres de la police et des forces armées (question ciblée d)).

Le rapport indique que l'Andorre ne dispose pas de forces armées.

Les policiers ont le droit de former des syndicats et d'y adhérer pour défendre leurs intérêts professionnels à condition que ces organisations soient exclusivement constituées de membres de la police. Ils peuvent organiser et mener des actions revendicatives, sous réserve de préserver la confiance et la sécurité publiques, conformément aux principes fondamentaux de fonctionnement de la police.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que des mesures n'ont pas été prises pour encourager ou renforcer la liberté syndicale positive des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs.

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

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

Il rappelle qu'aux fins du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 20 de la Charte (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 1).

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

Le Comité rappelle que le droit à l'égalité salariale sans discrimination fondée sur le sexe est aussi garanti par l'article 4§3 et la question est donc également examinée sous cette disposition pour les États parties qui ont seulement accepté l'article 4§3.

Participation des femmes au marché du travail et mesures visant à lutter contre la ségrégation entre les sexes

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport contienne des informations sur les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et pour réduire la ségrégation entre les sexes (horizontale et verticale), ainsi que des informations/données statistiques montrant l'impact de ces mesures et les progrès réalisés en termes de lutte contre la ségrégation entre les sexes et d'amélioration de la participation des femmes à un plus grand nombre d'emplois et de professions.

Conformément à l'article 20, les États parties devraient promouvoir activement l'égalité de chances des femmes en matière d'emploi, en prenant des mesures ciblées pour combler l'écart entre les femmes et les hommes dans la participation au marché du travail et dans l'emploi. Ils doivent prendre des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité de chances en éliminant les inégalités de fait qui touchent les femmes et les hommes. La suppression de dispositions visant à protéger les femmes, mais pouvant se révéler discriminatoires, doit donc être menée en parallèle avec des actions visant à promouvoir un emploi de qualité pour les femmes.

Les États doivent prendre des mesures visant à lever les obstacles structurels et à promouvoir une égalité réelle sur le marché du travail. De plus, ils devraient démontrer que des progrès mesurables ont été obtenus dans la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'emploi.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine l'évolution des taux d'emploi des femmes ainsi que l'écart entre les sexes en matière d'emploi, et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans la réduction de cet écart. Le Comité note que, selon Eurostat, en 2025, le taux d'emploi des femmes dans les 27 pays de l'Union européenne était de 71,3 %, contre 70 % en 2023, alors qu'il était de 81 % et de 80,3 % pour les hommes, respectivement, soit un écart entre les sexes en matière d'emploi d'environ 10 %.

En ce qui concerne les mesures adoptées pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail, le rapport fait référence à la loi 6/2022 qui poursuit cinq objectifs fondamentaux, dont le premier est de promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes au marché du travail. D'après le rapport, en 2023, 82 % des femmes occupaient un emploi, contre 87 % des hommes. En 2018, le taux d'emploi était de 78 % pour les femmes et de 86 % pour les hommes.

Le Comité considère que des progrès mesurables ont été accomplis dans la promotion de la participation des femmes au marché du travail. Par conséquent, la situation de l'Andorre est conforme à l'article 20 de la Charte sur ce point.

Parité effective aux postes de décision dans les secteurs public et privé

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national contienne des informations sur les mesures visant à promouvoir une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé ; la mise en œuvre de ces mesures ; les progrès réalisés en termes de parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

L'article 20 de la Charte sociale européenne révisée garantit le droit à l'égalité de chances en matière d'avancement professionnel et de représentation aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Pour se conformer à cet article, les États parties devraient adopter des mesures ciblées pour instaurer la parité femmes-hommes dans les postes de décision. Ces mesures pourraient être des quotas imposés par la loi ou des lois sur la parité qui imposeraient une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les institutions publiques, sur les listes électorales ou dans l'administration publique.

Le Comité souligne que l'efficacité des mesures prises pour promouvoir la parité aux postes de décision dépend de leur impact réel sur la réduction de l'écart entre les hommes et les femmes aux postes de direction. Si les programmes de formation destinés aux cadres de l'administration publique et aux acteurs du secteur privé constituent des outils précieux pour sensibiliser les esprits, leur succès dépend de leur capacité d'induire des changements concrets dans les politiques mises en œuvre en matière de recrutement, de promotion et de travail. Les États doivent montrer qu'ils font des progrès mesurables en matière d'égalité entre les sexes en fournissant des données statistiques sur la proportion de femmes aux postes de décision.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage des femmes aux postes de décision et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité constate que, d'après l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), 32,5 % des membres des parlements des 27 pays membres de l'Union européenne en 2023 et 32,8 % en 2025 étaient des femmes.

Le rapport fait référence à la loi 6/2022, qui prévoit des mesures générales visant à promouvoir une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision. Cette loi, qui entend assurer un partage équilibré du pouvoir politique entre les femmes et les hommes, impose un quota de 40 % de participation de femmes aux élections générales et municipales.

Selon le rapport, le pourcentage de femmes parlementaires a considérablement augmenté entre 1997 et 2023. Il en va de même pour les fonctions de ministre (six ministres sur 11 sont des femmes). Les données fournies indiquent par ailleurs la répartition des femmes et des hommes au sein du pouvoir judiciaire. Il en ressort que les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi les juges, ce qui témoigne d'une évolution vers la parité, voire une prédominance féminine aux fonctions décisionnelles de l'institution judiciaire. La répartition quasi égale entre magistrates et magistrats (sept femmes, huit hommes) laisse supposer que l'égalité des sexes est en bonne voie dans ce segment du système judiciaire.

Les femmes sont majoritaires parmi les procureurs adjoints, ce qui semble indiquer une progression vers l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du corps judiciaire, en particulier aux postes décisionnels. En outre, en Andorre, les femmes sont fortement représentées dans l'administration publique générale (73,1 %), ce qui permet de penser qu'elles bénéficient d'un accès important aux possibilités d'emploi offertes par ce secteur.

Représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et dans les institutions publiques

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national fournisse des données statistiques sur la proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse et aux postes de direction des institutions publiques.

Le Comité considère que l'article 20 de la Charte impose aux États parties des obligations positives pour lutter contre la ségrégation verticale sur le marché du travail, notamment en favorisant l'avancement des femmes dans les conseils d'administration des entreprises. Les mesures visant à promouvoir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail doivent inclure la promotion d'une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes décisionnels dans les secteurs public et privé (Conclusions 2016, article 20, Portugal). Les États doivent démontrer qu'ils ont accompli des progrès mesurables dans ce domaine.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration et aux postes de direction des plus grandes sociétés cotées en bourse et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité note que, selon l'EIGE, les conseils d'administration des grandes sociétés cotées en bourse comptaient 33,2 % de femmes en 2023 et 35,1 % en 2025 dans les 27 pays membres de l'UE. En ce qui concerne les postes de cadre, les femmes en occupaient 22,2 % en 2023 et 23,7 % en 2025.

Selon le rapport, aucune entreprise andorrane n'est cotée sur les bourses de valeurs internationales. Il n'existe pas de bourse de valeurs en Andorre. Les entreprises du pays sont généralement de petite ou moyenne taille et se concentrent essentiellement sur le marché local.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Andorre est conforme à l'article 20 de la Charte.