



10/05/2022

RAP/RCha/AND/15(2022)

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE**

15<sup>e</sup> rapport sur la mise en œuvre de la  
Charte sociale européenne  
soumis par

**LE GOUVERNEMENT DE L'ANDORRE**

Articles 2, 4, et 26

pour la période 01/01/2017 - 31/12/2020

Rapport enregistré par le Secrétariat le

10 mai 2022

**CYCLE 2022**

**RAPPORT D'APPLICATION DE  
LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE (REVISEE)  
DU CONSEIL DE L'EUROPE**

**Troisième rapport  
-  
Quatrième cycle**

**Période de référence : 01/01/2017 à 31/12/2020**

**Groupe thématique « Droits liés au travail »**

## SOMMAIRE

<b>Nouveautés législatives pendant la période de référence du présent rapport.....</b>	<b>3</b>
<b>Article 2 : Droit à des conditions de travail équitables .....</b>	<b>5</b>
<b>Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail .....</b>	<b>5</b>
<b>Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres .....</b>	<b>10</b>
<b>Paragraphe 7 - Travail de nuit.....</b>	<b>11</b>
<b>Article 4 : Droit à une rémunération équitable.....</b>	<b>11</b>
<b>Paragraphe 1 - Rémunération décente.....</b>	<b>12</b>
<b>Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires.....</b>	<b>14</b>
<b>Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération.....</b>	<b>16</b>
<b>Paragraphe 4 - Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi .....</b>	<b>18</b>
<b>Article 26 : Droit à la dignité au travail .....</b>	<b>20</b>
<b>Paragraphe 2 - Harcèlement moral .....</b>	<b>20</b>

## **Nouveautés législatives introduites pendant la période de référence du présent rapport :**

Entre 2017 et 2020, le Consell general (Parlement) a approuvé plusieurs lois sur certains éléments relevant des articles de la Charte sociale européenne faisant l'objet du présent rapport.

Les travaux de réforme du Code des relations professionnelles ont abouti à l'approbation de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations professionnelles ; mais également aux lois : Loi 32/2018 qualifiée, du 6 décembre, d'action syndicale et patronale, et Loi 33/2018 qualifiée, du 6 décembre, de mesures de conflit collectif.

Tout en respectant la structure de la Loi 35/2008, l'objectif de la Loi 31/2018, du 6 décembre, sur les relations professionnelles est de dynamiser et développer, encore plus et dans tous ses domaines, les relations professionnelles, de concrétiser et de clarifier la norme dans le but de garantir la sécurité juridique, d'étendre les modalités contractuelles pour les adapter aux caractéristiques/particularités de notre marché du travail, et enfin, de faciliter et d'encourager l'embauche et, par conséquent, de réduire et de prévenir le chômage.

Ainsi, si le titre I renvoie au champ d'application et aux principes d'information, le titre II quant à lui, établit l'obligation de formaliser désormais tous les contrats de travail par écrit, modifiant la réglementation de la période d'essai, et introduit de nouvelles modalités contractuelles telles que le contrat de travail à distance ou le télétravail qui, dans l'environnement européen, ont contribué et continuent de contribuer à l'amélioration du niveau d'emploi. La priorité est également donnée à l'insertion des jeunes dans le monde du travail, et l'accent est mis sur la relation contractuelle des salariés qui atteignent l'âge d'obtention du droit à une pension de retraite, et en particulier, les salariés qui atteignent cet âge et souhaitent continuer dans la vie active.

La journée de travail et les pauses sont réglementées de manière plus détaillée et plus claire. En ce sens, le congé de maternité est prolongé à vingt semaines et le congé de paternité à quatre semaines. En outre, le congé en qualité de famille d'accueil est introduit. Un congé non rémunéré est également créé pour s'occuper d'un mineur en cas de maladie très grave ou d'hospitalisation de longue durée. Ces modifications spécifiques portent également sur le titre III, relatif au régime disciplinaire.

Par ailleurs, 9 ans après l'approbation en 2008 de la loi qualifiée sur la liberté syndicale et le code de relations professionnelles, nous avons fait le constat que nous n'avons pas atteint le degré désiré dans l'application des droits collectifs de représentation de négociation collective, ni dans la constitution d'organisations syndicales avec une présence et une représentativité au sein des entreprises.

Nous pouvons avancer différents motifs à ce manque d'activité syndicale chez une partie des salariés de notre pays, mais ce qui est évident c'est qu'il fallait affronter ce manque en modifiant le cadre législatif qui encourage l'exercice de l'action syndicale dans les entreprises, pour encourager l'entente entre salariés et entreprises et d'encourager également l'action institutionnelle des organisations syndicales et d'employeurs en bénéfice de l'emploi et de la création de richesse.

La nouvelle Loi 31/2018, du 6 décembre, sur les relations professionnelles, régle, dans ses titres IV et V, des aspects fondamentaux de la relation entre salariés et entreprises, comme les droits collectifs des salariés et la négociation collective et font l'objet d'une réforme importante dans un modèle unitaire de représentation, où l'action

des syndicats au sein des entreprises sera possible grâce à un rapport des représentants unitaires au syndicat.

Ce nouveau cadre juridique ouvre un éventail de possibilités qui permet aux entreprises et aux salariés de fournir à l'organisation du travail des mécanismes d'adaptation aux besoins de chaque étape du développement et de chaque situation économique, par le biais d'un cadre négociateur collectif dans l'entreprise.

Ainsi, nous introduisons des préceptes qui facilitent et impulsent la célébration d'élections pour désigner les délégués des salariés, et est créé un nouvel organe de représentation qui est le comité d'entreprise. Le nombre minimum de salariés par entreprise pour élire des représentants est réduit, tandis que les attributions et les garanties s'élargissent pour favoriser autant que faire se peut la représentation.

Par ailleurs s'il s'agit de mieux règlementer pour garantir le développement adéquat des relations professionnelles dans une perspective sociale, il fallait encore développer par la voie légale le droit fondamental établi dans l'article 19 de la Constitution suivant lequel les salariés et les entreprises ont le droit à la défense de leurs intérêts économiques et sociaux et qui ramène à une loi de régulation des conditions d'exercice de ce droit pour garantir le fonctionnement des services essentiels de la communauté.

C'est ainsi qu'il devient essentiel de promouvoir la Loi 33/2018 qualifiée sur les mesures de conflit collectif. Cette loi ayant pour objectif de déplier ce droit fondamental, à travers la régulation de diverses mesures de conflit collectif : le conflit collectif proprement dit, le droit de grève et le droit de fermeture patronale, comme instruments qui permettent d'exercer la défense des intérêts économiques et sociaux des salariés et des entreprises avec la sécurité juridique nécessaire et exigible.

## DEMANDES D'INFORMATION DU COMITÉ :

### Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

#### Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

##### ➤ 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.

*a) Veuillez fournir des informations actualisées sur le cadre juridique visant à garantir une durée raisonnable au travail (hebdomadaire, journalière, périodes de repos, etc.) et les exceptions (y compris la base juridique et la justification). Veuillez fournir des informations détaillées sur les mesures de mise en oeuvre 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.).*

La Loi 31/2018, du 6 décembre, concernant les relations professionnelles introduit certaines modifications sur le régime des heures supplémentaires par rapport aux informations fournies dans le rapport précédent qui rendaient compte du contenu de la loi abrogée 35/2008, du 18 décembre, du Code des relations professionnelles.

En ce qui concerne les heures supplémentaires, qui dépassent la durée maximale de la journée de travail légale ou celle fixée par le contrat de travail ou par convention collective, les salariés âgés de plus de dix-huit ans et l'entreprise peuvent convenir d'effectuer des heures supplémentaires jusqu'à un maximum de 12 heures par semaine, 48 heures par mois et 426 heures par an, sur la base du calcul hebdomadaire ordinaire de 40 heures de travail par semaine, dans les circonstances fixées par la loi.

Les heures supplémentaires sont interdites pour les jeunes de moins de dix-huit ans et pour les femmes enceintes ou pendant la période de garde et d'attention de leur enfant âgé de moins de neuf mois.

L'initiative d'effectuer des heures supplémentaires appartient à l'entreprise, et la libre acceptation ou refus, sauf cas exceptionnel ou de force majeure, appartient au salarié.

Par ailleurs, dans le cas d'application d'un système de calcul trimestriel, semestriel ou annuel de la journée de travail, le nombre maximum d'heures de travail hebdomadaire est réduit à un maximum de 48 heures.

Les autres limitations concernant le temps de travail maximum et le temps de repos minimum restent inchangées par rapport à la loi précédente, ainsi que le temps à disposition de l'entreprise en dehors de la journée de travail.

Par ailleurs, la prolongation de la journée de travail du personnel salarié du secteur sanitaire ou socio-sanitaire du fait de gardes en soins continus, dépassant la journée légale ordinaire de travail de 40 heures hebdomadaires ou la journée plus favorable convenue, est exclue de la considération d'heures supplémentaires.

Sur la période de référence 2017 à 2020, le Service d'Inspection du Travail a continué, conformément à sa mission de contrôle, de veiller au respect et à l'application des lois et des règlements en vigueur en matière de travail.

Les données statistiques ci-dessous, concernent l'activité de l'Inspection du Travail sur la période 2017-2020:

	2017	2018	2019	2020
Procédures de contrôle pour violation des conditions générales de travail	112	115	100	91

Procédures de sanction engagées	2017	2018	2019	2020
Sanctions proposées	67	84	63	29
Montant des sanctions proposées en €	347.012	308.118	205.503	117.762

Procédures de sanction par secteur d'activité	2017	2018	2019	2020
Agriculture	0	1	0	1
Commerce	6	9	16	4
Industrie	9	9	3	4
Construction	9	9	12	0
Hôtellerie	30	36	17	9
Autres services	13	20	15	11

Source : Service d'Inspection du Travail

Il est à noter que le nombre de procédures en 2020 a considérablement baissé du fait de la situation sanitaire causée par la pandémie du SARS-CoV-2, et de ses effets sur l'économie, ainsi que sur l'activité du Service d'Inspection du Travail qui a été chargé de la mise en place, pour la première fois en Andorre, de mesures de chômage partiel, et de leur gestion.

*b) Le Comité souhaite recevoir des informations spécifiques sur les mesures proactives prises par les autorités (aux niveaux national, régional, local et sectoriel, y compris les institutions nationales des droits de l'homme et les organismes de promotion de l'égalité, ainsi que l'activité de l'inspection du travail, et sur les résultats des affaires portées devant les tribunaux) pour garantir le respect de la durée raisonnable au travail ; veuillez fournir des informations sur les constatations (e.g. les résultats des activités de l'inspection du travail ou les décisions des tribunaux sur les plaintes) et les mesures correctives prises dans des secteurs d'activité spécifiques, tels que le secteur de la santé, l'industrie de la restauration, l'industrie hôtelière, l'agriculture, le travail domestique et les soins.*

En ce qui concerne l'Inspection du Travail, son activité visant à contrôler le respect de la législation en vigueur en matière de travail, mais également à répondre aux nombreuses demandes d'information sur différentes questions régularisées aussi bien en matière de travail, qu'en matière de la santé et la sécurité au travail, les données ci-dessous serviront à illustrer ses activités les plus significatives.

- Consultations téléphoniques et présentielle auprès de l'Inspection du Travail

Nre. de consultations traitées par le Service d'Inspection du Travail, par thèmes	2017			2018			2019			2020		
	Bureau	Téléphone	TOTAL	Bureau	Téléphone	TOTAL	Bureau	Téléphone	TOTAL	Bureau	Téléphone	TOTAL
Repos hebdomadaire	38	214	252	19	225	244	31	316	347	31	156	187
Jours fériés	44	907	951	43	953	996	52	839	891	30	817	847
Heures supplémentaires / journée de	126	495	621	151	477	628	181	687	868	80	323	403
Négociation collective / décompte	19	28	47	17	36	53	23	65	88	13	21	34
Congés payés et non payés	80	2.492	2.572	80	2.486	2.566	109	2.206	2.315	44	1.324	1.368
Planification horaire / décompte	13	61	74	7	46	53	11	45	56	17	47	64
Jours de congés	223	2.132	2.355	256	2.037	2.293	236	1.903	2.139	100	1.447	1.547
Mesures pandémie SARS-CoV-2										440	7.047	7.487
<b>TOTAL ANNUEL</b>	<b>543</b>	<b>6.329</b>	<b>6.872</b>	<b>573</b>	<b>6.260</b>	<b>6.833</b>	<b>643</b>	<b>6.061</b>	<b>6.704</b>	<b>755</b>	<b>11.182</b>	<b>11.937</b>

- Autorisations de contrats de travail de mineurs/spéciaux/stages

	2017	2018	2019	2020
Contrats de mineurs	682	821	894	369
Contrats stages	9	12	10	4
Contrats formations en stages	42	67	6	7
Contrats spéciaux	199	147	135	155

Source : Service d'Inspection du Travail

Le Service d'Inspection du travail est en charge d'autoriser certains types de contrats de travail, qui impliquent la vérification du respect de normes et de restrictions, notamment sur le temps de travail et de repos.

*c) Veuillez fournir 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.*

L'article 51 de la Loi 31/2018 exclut de la prise en compte du temps de travail effectif uniquement le temps utilisé pour le changement de vêtements et les pauses destinées aux repos ou aux repas, lorsque le salarié n'est pas tenu de rester sur le lieu de travail et peut disposer librement du temps alloué à cet effet.

Par ailleurs, il prévoit que les interruptions occasionnelles, liées au processus technique de production, ainsi que le temps de présence qui comporte l'obligation pour la personne salariée de rester sur son lieu de travail, même si, de manière circonstancielle, il n'exécute aucune tâche, soient calculés comme temps de travail effectif.

L'article 52 de la Loi 31/2018 établit que le temps pendant lequel le salarié, hors du lieu de travail, doit rester à la disposition de l'entreprise, 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-.

En conséquence, ne serait pas considérée comme respectée l'obligation de jouissance d'un jour de repos hebdomadaire, si tous les jours de la semaine, le travailleur devait être en situation soit active-effective, soit de disponibilité en dehors de la journée de travail, même sans développer un travail effectif.



Le temps pendant lequel le salarié doit rester à la disposition de l'entreprise doit être expressément convenu par écrit dans le contrat de travail et il est rémunéré avec une prime qui ne peut en aucun cas être inférieure à 25% du salaire de base déterminé par accord ou par convention collective ou, à défaut, du salaire fixe convenu pour la journée légale de travail. Cette prime est considérée comme un salaire variable.

Le temps effectivement travaillé durant la période d'astreinte est rémunéré de la même manière que les heures de travail effectif, et n'est pas considéré comme des heures supplémentaires si, additionné au reste d'heures de travail effectif, le nombre total d'heures ne dépasse pas la journée de travail légale ou convenue.

Le temps de travail effectif maximal ne peut en aucun cas, dépasser les 12 heures de travail effectif par jour -le repos quotidien minimum doit être de 12 heures dans tous les cas-, ni les 52 heures hebdomadaires si la journée de travail est effectuée dans le cadre du calcul hebdomadaire de 40 heures, ou 48 heures hebdomadaires dans les contrats concernés par un calcul horaire trimestriel, semestriel ou annuel.

*d) Veuillez fournir des informations sur l'impact de la crise de covid-19 sur le droit à des conditions de travail équitables et sur les mesures générales prises pour en atténuer les effets négatifs. En ce qui concerne plus particulièrement le temps de travail durant la pandémie, veuillez fournir des informations sur la jouissance du droit à une durée raisonnable au travail dans les secteurs suivants : soins de santé et travail social (infirmiers, médecins et autres travailleurs de la santé, travailleurs dans les établissements de soins résidentiels et travailleurs sociaux, ainsi que les travailleurs de soutien, tels que le personnel de blanchisserie et de nettoyage) ; application de la loi, défense et autres services publics essentiels ; éducation ; transports (y compris les services de transport long courrier, de transport public et de livraison).*

Différentes dispositions légales en matière de travail ont été approuvées depuis le mois de mars 2020, en raison de la crise sanitaire provoquée par la pandémie du SARS-CoV-2, la première étant la Loi 3/2020, du 23 mars, sur les mesures exceptionnelles et urgentes pour la situation d'urgence sanitaire causée par la pandémie du SARS-CoV-2, qui ont affecté le régime juridique établi dans la Loi 31/2018, du 6 décembre, sur les relations professionnelles dans le domaine du temps de travail, opérant sur la généralisation de la possibilité d'appliquer un calcul de rémunération horaire, dans un premier temps trimestriel et, par la suite, jusqu'à fin décembre 2021.

Ceci, dans un souci de coresponsabilité, afin de garantir la perception des salaires pendant les périodes d'arrêt forcé des activités économiques, et à la fois pour que les entreprises puissent récupérer la moitié du temps payé et non travaillé par ses salariés pendant ces périodes.

Est donc mis en place un système de compensation horaire de cette moitié du temps payé et non travaillé, moyennant des heures supplémentaires futures, des heures correspondant à des jours fériés du calendrier effectués ou à effectuer, et sur les jours de congé, limités à la moitié des jours acquis.

Il convient de remarquer que ces mécanismes de compensation ne pouvaient s'appliquer qu'aux travailleurs des entreprises ayant cessé leur activité de manière obligatoire ou volontaire. Par conséquent, ont été exclues de la possibilité d'appliquer ces mécanismes de compensation les entreprises qui ont maintenu une certaine activité, en cessation partielle, au cours de la seconde quinzaine du mois de mars et du mois d'avril 2020. Ces mécanismes de compensation devaient être appliqués en respectant le temps de travail maximum et les repos minimum établis par la Loi 31/2018.

En 2020, le Service de l'Inspection du Travail a traité 7.487 consultations concernant les mesures législatives et réglementaires en matière de travail approuvées pour la gestion de la pandémie, dont 440 présentes et 7.047 téléphoniques.

*e) Le Comité souhaite recevoir des informations générales supplémentaires sur les mesures mises en place en réponse à la pandémie de covid-19 visant à faciliter la jouissance du droit à une durée raisonnable au travail (par exemple, horaires de travail flexibles, télétravail, autres mesures pour les parents qui travaillent lorsque les écoles et les crèches sont fermées, etc.). Veuillez inclure des informations sur les instruments juridiques utilisés pour les mettre en place et sur la durée de ces mesures.*

Dans le cadre de la réglementation mise en place pour faire face à la situation de pandémie, le gouvernement d'Andorre a articulé, à partir du mois de mai 2020, et pour la première fois dans l'histoire de notre pays, un mécanisme visant à maintenir l'emploi et à assurer les salaires, par la mise en place de prestations publiques à travers deux figures : la Suspension Temporaire des Contrats de Travail (STCT) et la Réduction du Temps de Travail (RJT).

Ces figures articulaient des mécanismes de prestations par lesquels, suivant des tranches de niveaux salariaux fixées, le gouvernement assurait le paiement du 75% du salaire pour des salariés en situation de suspension totale ou partielle de l'activité des entreprises en raison de la pandémie, et l'entreprise se chargeait du 25% restant.

Le bénéfice de ces mesures est incompatible avec l'application des mécanismes de compensation précédemment mentionnés. Cependant, les entreprises avaient le choix d'appliquer l'une ou l'autre des mesures.

Les mesures de STCT et de RJT ont eu un effet sur les jours de congé accumulés par les travailleurs qui en ont bénéficié, dans le sens où les périodes de STCT n'ont pas généré de congés, et les périodes de RJT en ont généré pour la partie proportionnelle au temps effectivement travaillé.

Les mesures de STCT et de RJT, initialement prévues pour 2020, ont fait l'objet de divers textes de loi et ont été prolongées en 2021. Elles incluent également des mesures concernant les congés payés extraordinaires pour les parents d'enfants de moins de quatorze ans ou en situation de handicap qui travaillent dans des secteurs non concernés par l'arrêt des activités et qui ont été impactés par la fermeture des écoles et des crèches, afin d'éviter les situations de négligence de ces enfants. Pour pouvoir bénéficier de ce permis, ils sont tenus de prouver qu'aucun parent proche ne peut s'occuper de ces enfants. Le paiement des heures non travaillées pour cette cause est à la charge du gouvernement.

Jusqu'à 6 lois ont été approuvées en la matière depuis mars 2020, ainsi que divers règlements:

- *Loi 3/2020, du 23 mars, sur les mesures exceptionnelles et urgentes du fait de la situation d'urgence sanitaire causée par la pandémie de SARS-CoV-2.*
- *Loi 5/2020, du 18 avril, sur les nouvelles mesures exceptionnelles et urgentes du fait de la situation d'urgence sanitaire causée par la pandémie de SARS-CoV-2.*
- *Loi 16/2020, du 4 décembre, sur les nouvelles mesures exceptionnelles et urgentes du fait de la situation d'urgence sanitaire causée par la pandémie de SARS-CoV-2.*
- *Loi 1/2021, du 28 janvier, modifiant la loi 16/2020, du 4 décembre, sur les nouvelles mesures exceptionnelles et urgentes du fait de la situation d'urgence sanitaire causée par la pandémie de SARS-CoV-2.*

- *Loi 17/2021, du 17 juin, sur les nouvelles mesures exceptionnelles et urgentes du fait de la situation d'urgence sanitaire causée par la pandémie de SARS-CoV-2, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021.*
- *Loi 34/2021, du 16 décembre, sur les nouvelles mesures exceptionnelles et urgentes du fait de la situation d'urgence sanitaire causée par la pandémie de SARS-CoV-2, qui prévoit des mesures jusqu'au 30 juin 2022.*

Enfin, la Loi 31/2018, du 6 décembre, sur les relations professionnelles introduit et régle le contrat de travail à distance ou télétravail.

Divers décrets appouvés pendant la période de pandémie visent à promouvoir le télétravail quand le type d'activité ne nécessite pas la présence physique du professionnel et compte tenu de l'article 30.6 de la Loi 31/2018.

Par ailleurs, un Projet de loi sur l'économie numérique, entrepreneuriat et innovation, a été soumis au parlement andorrran en juillet 2021, et établit dans le titre VI, des mesures visant à clarifier le régime du contrat de travail à distance ou télétravail, largement utilisé dans les secteurs de l'économie numérique, l'entrepreneuriat et l'innovation, afin d'apporter davantage de sécurité juridique aussi bien aux travailleurs qu'aux entreprises, et régleme la possibilité pour les travailleurs d'avoir des horaires de travail flexibles, largement utilisés dans les secteurs de l'économie numérique, de l'entrepreneuriat et l'innovation, soumis à un régime de registre horaire spécifique à cet effet.

f) *Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

Le Comité a conclu que la situation de l'Andorre était conforme à l'article 2§1 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. Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

a) *Aucune information n'est demandée sur ces dispositions, sauf dans la mesure où elles concernent des aménagements particuliers liés à la pandémie ou des modifications apportées aux modalités de travail suite à la pandémie: jours fériés (article 2§2), congé annuel (2§3), réduction du temps de travail dans les occupations intrinsèquement dangereuses ou insalubres, notamment évaluations de santé, y compris l'impact sur la santé mentale (2§4), repos hebdomadaire (2§5), information écrite ou aménagement du temps de travail (2§6), mesures relatives au travail de nuit et notamment évaluations de santé, y compris l'impact sur la santé mentale (2§7).*

b) *Toutefois, si la conclusion précédente concernant les dispositions de l'article 2, paragraphes 2 à 7, était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion*

*d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

Des rapports antérieurs 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.

Aucune disposition légale ou réglementaire n'a développé ces temps de repos supplémentaires liés au caractère dangereux ou insalubre qui ne pourraient être totalement éliminés de certaines activités professionnelles.

En tout état de cause, le recueil de jurisprudence définit comme secteurs et emplois manifestement dangereux ou insalubres ceux liés aux activités d'extractions minières, exploitation de carrières, aciéries et construction navale, activités qui exposent les travailleurs aux rayonnements ionisants, aux températures extrêmes ou au bruit.

La plupart de ces activités ont un impact insignifiant ou très faible sur le tissu productif de l'Andorre.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### **Paragraphe 7 - Travail de nuit**

#### **➤ 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.

*a) Aucune information n'est demandée sur ces dispositions, sauf dans la mesure où elles concernent des aménagements particuliers liés à la pandémie ou des modifications apportées aux modalités de travail suite à la pandémie: jours fériés (article 2§2), congé annuel (2§3), réduction du temps de travail dans les occupations intrinsèquement dangereuses ou insalubres, notamment évaluations de santé, y compris l'impact sur la santé mentale (2§4), repos hebdomadaire (2§5), information écrite ou aménagement du temps de travail (2§6), mesures relatives au travail de nuit et notamment évaluations de santé, y compris l'impact sur la santé mentale (2§7).*

*b) Toutefois, si la conclusion précédente concernant les dispositions de l'article 2, paragraphes 2 à 7, était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

Il n'y a pas eu de modification de la Loi 34/2008, ni du règlement des Services de santé au travail, à ce jour.

## Article 4 - Droit à une rémunération équitable

### Paragraphe 1 - Rémunération décente

#### ➤ **Conclusion**

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum interprofessionnel ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent à tous les travailleurs.

a) *Veillez fournir des informations sur les salaires minimums bruts et nets et leur évolution au cours de la période de référence, y compris sur les exceptions, et des statistiques détaillées sur le nombre (ou la proportion) de travailleurs concernés par le salaire minimum ou inférieur au salaire minimum. Veillez fournir des informations spécifiques sur les régimes de congé durant la pandémie, y compris en ce qui concerne les taux de rémunération et la durée. Fournir des statistiques à la fois sur les personnes couvertes par ces dispositifs et sur les catégories de travailleurs qui n'étaient pas inclus.*

- Tableau comparatif des salaires minimums (SMI) par rapport au salaire moyen brut :

	Salaire moyen	SMI	SMI / Salaire moyen
2017	2.071,38	991,47	47,87%
2018	2.127,37	1.017,47	47,83%
2019	2.143,42	1.050,40	49,00%
2020	2.161,82	1.083,33	50,11%

Source: Département de Statistiques du Gouvernement d'Andorre

Le salaire net correspond au salaire brut auquel on soustrait 6.5% de cotisation à la sécurité sociale.

b) *Le Comité demande également des informations sur les mesures prises pour garantir une rémunération équitable (supérieure au seuil de 60 %, ou de 50 % avec les explications ou justifications proposées) suffisante pour 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 ». Veillez également fournir des informations sur les exigences de rémunération équitable et les mesures de mise en oeuvre (par exemple, par l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents), ainsi que sur leurs résultats (actions en justice, sanctions imposées) en ce qui concerne le fait de contourner les exigences en matière de salaire minimum (par exemple, par des systèmes tels que la sous-traitance, les contrats de service, y compris les contrats de service transfrontaliers, les arrangements de travail via des plateformes, le recours à un faux travail indépendant, avec une référence particulière aux domaines où les travailleurs risquent d'être exploités ou sont vulnérables à l'exploitation, par exemple les travailleurs saisonniers agricoles, l'industrie hôtelière, le travail domestique et les soins, le travail temporaire, etc. ).*

Sur les quatre dernières années, l'objectif de placer le salaire minimum interprofessionnel (SMI) au 50% du salaire moyen a été atteint conformément à l'engagement pris après les conclusions de 2018 du Comité en la matière.

Par ailleurs, pour 2021 la volonté a été de continuer avec l'augmentation du SMI qui a été fixée à +3,5%. Désormais le SMI correspond à 1.121,47 € bruts.

A titre informatif, pour 2022, l'augmentation est de 3,3%, et le salaire brut minimum s'élève donc à 1.157,87 €. Il est également question d'une nouvelle augmentation courant 2022 afin d'atteindre les 1.200 €.

*c) Veuillez également fournir des informations sur la nature des mesures prises pour garantir que ce droit est effectivement respecté en ce qui concerne les catégories de travailleurs visées au paragraphe précédent (b) ou dans d'autres domaines d'activité où les travailleurs risquent d'être exploités ou sont vulnérables à l'exploitation, en faisant notamment référence à l'action réglementaire et à la promotion de la syndicalisation, de la négociation collective ou d'autres moyens adaptés aux conditions nationales.*

Cet objectif a été atteint sur la base de l'augmentation du SMI annuel dans des pourcentages supérieurs à ceux de l'indice des prix à la consommation (IPC), sauf en 2017. Ainsi, le SMI a été augmenté de 1,60% en 2017, 2,62% en 2018, 3,24% en 2019 et 3,14% en 2020, tandis que l'IPC a varié respectivement de 2,6%, 0,7%, 1% et -0,2% au cours de la même période. De cette façon, comme déjà mentionné, l'engagement du gouvernement d'Andorre de placer le SMI à 50% du salaire moyen exprimé suite aux conclusions véhiculées à cet égard par le comité à travers le rapport de conclusions de l'année 2018 a été atteint.

*d) Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

Pour contextualiser, pour être bénéficiaire d'une prestation économique des services sociaux et sociosanitaires (pensions de solidarité, prestations familiales pour enfant à charge ou aides économiques occasionnelles), le demandeur doit démontrer qu'il ne dispose pas de ressources suffisantes pour vivre ou pour faire face à la situation à l'origine de sa demande et qu'il n'a pas obtenu d'aide des membres de sa famille ou de toute personne obligée.

De manière générale, est considérée comme ne disposant pas de ressources suffisantes toute personne dont les revenus sont inférieurs au LECS personnel (équivalent au SMI) ou toute personne dont les revenus de l'unité familiale de convivance sont inférieurs au LECS familial correspondant et qui, dans les deux cas, détient un patrimoine inférieur au barème de valeur patrimoniale établi (138.944,40.-€ pour des biens immobiliers et 90.313,86.-€ pour des actifs financiers). Cela signifie que les revenus du demandeur vivant seul ne peuvent pas être supérieurs au SMI (LECS personnel). En revanche, s'il fait partie d'une unité familiale de convivance, ses revenus peuvent être supérieurs au SMI, mais la somme des revenus de l'unité familiale de convivance ne peut pas être supérieure au LECS familial correspondant.

Par exemple, quand l'unité familiale est composée d'une union matrimoniale ou d'un couple en situation de convivance analogue et de membres d'une même famille jusqu'au second degré de consanguinité, le LECS se calcule en ajoutant 50% au LECS personnel pour chaque membre âgé de moins de 14 ans (1.736,80.-€) et 70% pour chaque membre âgé de plus de 14 ans (1.968,38.-€).

Quand l'unité familiale est **monoparentale**, le LECS familial se calcule tel qu'énoncé dans le paragraphe précédent et augmente de **20%** le LECS personnel (1.389,44.-€). En cas de situation de handicap reconnue par le Gouvernement, le LECS familial se calcule tel qu'énoncé dans le paragraphe précédent et augmente de 20% le LECS personnel pour chaque membre dont la situation de handicap est accréditée.

En résumé, le LECS familial qui détermine l'accès à différentes prestations économiques des services sociaux (aides économiques occasionnelles et prestations familiales pour enfant à charge) permet aux personnes percevant des revenus supérieurs au SMI de bénéficier de ces prestations, tant que la somme des revenus de l'unité familiale de convivance n'est pas supérieure au LECS familial fixé, et que la situation ait été préalablement soumise à une évaluation des services sociaux.

En ce qui concerne les chiffres, en **2020** il y a eu 1.650 demandes d'aides économiques occasionnelles, dont 94,9% ont été favorables (soit 1.566), ce qui correspond à 4.530.670.-€ d'aides, 88,8% des demandes favorables ont bénéficié à des familles **monoparentales** ou unipersonnelles.

Il faut prendre en compte que pour la majorité des prestations sociales, la période de référence pour déterminer les revenus totaux est étendue sur les 12 mois naturels immédiatement postérieurs la date de la demande. Cette période peut être réduite à la période annuelle de calcul des revenus afin d'accéder aux prestations économiques de services sociaux et sociosanitaires, uniquement dans le cas où l'application de ce critère peut engendrer un préjudice grave pour le demandeur ou sa famille.

Néanmoins, il existe des exceptions aux différentes prestations économiques des services sociaux et sociosanitaires et aux subventions. En ce sens, pour pouvoir bénéficier d'une **aide économique pour le loyer d'un logement**, tel que prévu par l'article 17 du Règlement des prestations économiques des services sociaux et sociosanitaires (BOPA numéro 121 du 14 octobre 2020), le demandeur peut avoir des revenus supérieurs au LECS personnel, à condition de ne pas dépasser les **20%** d'augmentation et de respecter les critères suivants :

- Que le logement concerné par la demande d'aide soit le lieu de résidence principale du demandeur et, le cas échéant, de sa famille.
- Que le logement concerné par la demande d'aide dispose d'un certificat d'habitabilité.
- Que le logement concerné par la demande d'aide dispose d'une assurance de responsabilité civile en vigueur.
- Que chaque membre de l'unité familiale de convivance ne dispose pas d'un bien immobilier ou d'une propriété en pleine possession ou en droit d'utilisation, en Andorre comme à l'étranger, à moins que ce bien immobilier ait une valeur dix fois inférieure au LECS personnel annuel.
- Que la somme des positions bancaires globales des membres de l'unité familiale de convivance ne soit pas supérieure à 30.000 euros.
- Qu'aucun des membres de l'unité familiale de convivance ne bénéficie d'un logement en raison de ses fonctions professionnelles.

- Dans le cas où le demandeur aurait une relation de parenté jusqu'au second degré de consanguinité avec le propriétaire du logement, qu'il accrédite le paiement du loyer. Dans le cas où le propriétaire du logement soit une personne morale, la relation familiale est établie à travers les associés de manière individuelle.
- Que le demandeur accrédite une période minimale de cinq ans de résidence légale, effective et permanente en Andorre, de manière ininterrompue, précédant la date de présentation de la demande, sans préjudice de l'article 5, aparté 1, lettre a de la Loi 6/2014.
- Que le demandeur ou les membres de l'unité familiale de convivence disposent de revenus dérivés d'un contrat de travail, d'un travail en tant qu'indépendant, d'une pension ou d'une aide économique occasionnelle pour répondre aux besoins basiques.

De plus, le pourcentage de contribution au paiement mensuel du loyer augmente de 5% dans le cas où le demandeur fait partie d'un collectif vulnérable (famille monoparentale, famille nombreuse, personne en situation de handicap, femme en situation économique désavantageuse ou victime de violence sexuelle et domestique, personne âgée, etc).

Le montant des prestations pour le paiement du loyer pour l'année **2019** était d'1.947.576,84.-€, ce qui équivaut à une augmentation de 17,8% en comparaison à l'année 2018. 27,3% des prestations ont bénéficié à des familles monoparentales.

En outre, les **pensions de solidarité** pour les personnes en situation de handicap peuvent être cumulées avec des revenus provenant d'une occupation à temps partiel et à bas rendement ou encore d'une activité indépendante, si ces revenus cumulés avec les pensions ou les prestations perçues ne sont pas supérieurs à 150% du LECS annuel.

D'autre part, et hormis le catalogue des prestations économiques prévu par le portefeuille des services sociaux et sociosanitaires, les jeunes entre 22 et 30 ans peuvent bénéficier **d'une subvention pour l'émancipation** à condition de disposer de revenus supérieurs au SMI et inférieurs à 24.000.-€ bruts par an, et que le barème de valeur patrimoniale ne soit pas supérieur à 12 fois le LECS personnel (soit 166.733,28.-€). Additionnellement, les critères suivants doivent être respectés :

- Avoir la nationalité andorrane ou disposer d'une autorisation de résidence et travail expédiée par le Service d'Immigration.
- Démontrer une période minimale de cinq ans de résidence légale, effective et permanente en Andorre, de manière ininterrompue, précédant la date de présentation de la demande, sans préjudice de l'article 5, aparté 1, lettre a de la Loi 6/2014.
- Ne disposer d'aucun logement en propriété en pleine possession ni en droit d'utilisation, et ne pas avoir accès à un logement indépendant de l'unité familiale.



- Accréditer de revenus supérieurs au salaire minimum interprofessionnel et inférieurs à 24.000.-€ bruts annuels, et que le patrimoine du demandeur ne soit pas 12 fois supérieur au seuil économique annuel de cohésion sociale.
- Justifier que cette source de revenus dérive d'un salaire, d'un travail en tant qu'indépendant ou d'une pension viagère.
- Que le logement objet du contrat de loyer dispose d'un certificat d'habitabilité.
- Que le logement concerné par la demande de subvention économique dispose d'une assurance de responsabilité civile.
- Ne pas bénéficier d'un logement pour raison de fonctions professionnelles exercées par le demandeur ou par un membre de son unité familiale.
- Ne pas avoir de relation de parenté jusqu'au second degré de consanguinité ou affinité avec le propriétaire du logement. Dans le cas où le propriétaire du logement soit une personne morale, la relation familiale est établie à travers les associés de manière individuelle.

La subvention est destinée à couvrir la caution du contrat de loyer du logement et le premier mois de loyer.

Au 31 avril 2022, ont été présentées 119 demandes, desquelles 60 ont été favorables, correspondant à 120.398,52.-€ de subventions attribuées.

D'autre part, grâce à l'approbation de la Loi 9/2017 du 25 mai, sur les mesures de lutte contre le trafic d'êtres humains et de protection des victimes, a été réglementé l'accès aux prestations économiques des services sociaux et sociosanitaires ainsi que les aides économiques occasionnelles pour la couverture des besoins basiques de manutention, d'hygiène personnelle, de logement et de vestimentaire ; la couverture sanitaire avec un droit au remboursement à 100% des frais qui s'en dérivent, avec l'affiliation préliminaire à la Caisse Andorrane de Sécurité Sociale, par le Gouvernement et le paiement des dépenses de rapatriement assisté au pays d'origine, ou les frais de déplacement à un autre pays demandé par la victime, qui offre une sécurité et un soutien aux **victimes de trafic d'êtres humains** auxquelles a été attribuée une période de réflexion et de récupération, et, le cas échéant, leurs enfants mineurs. De plus, l'accès au Service de prise en charge intégrale des victimes de trafic d'êtres humains est gratuit.

Concernant l'accès aux prestations techniques, le Gouvernement assume le montant du coût du service non couvert par le prix public quand ces prestations sont de copaiement, indépendamment des revenus perçus par le bénéficiaire.

Concernant les prestations technologiques, le Gouvernement finance l'acquisition de produits de soutien et les dépenses d'adaptation du logement ainsi que la suppression des barrières archéologiques et de communication.

Dans tous les cas, les apports des personnes bénéficiaires du financement des prestations techniques et technologiques ne peuvent pas compromettre la totalité des

revenus perçus qu'ils perçoivent (deux fois le montant du LECS personnel ou une fois et demie le LECS familial).

#### **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

##### **Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires**

###### ➤ **Conclusion**

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

*a) Veuillez fournir des informations actualisées sur les règles appliquées au service d'astreinte, aux contrats « zéro heure », en indiquant si les périodes inactives d'astreinte sont considérées comme du temps travaillé ou comme une période de repos et comment ces périodes sont rémunérées.*

Les détails relatifs à ce règlement sont expliqués dans l'article 2.1 c) de ce rapport.

En outre, le permis rétribuable extraordinaire a été introduit en tant que modalité du permis rétribuable prévu par la Loi 31/2018. L'article 67 prévoit que le permis rétribuable donne droit à s'absenter du lieu de travail tout en percevant la totalité du salaire fixe, selon des circonstances déterminées.

Cadre législatif :

- *Loi 3/2020, du 23 mars, sur les mesures exceptionnelles et urgentes pour faire face à la situation d'urgence sanitaire causée par la pandémie de SARS-CoV-2*
- *Loi 5/2020, du 18 avril, sur les nouvelles mesures exceptionnelles et urgentes pour faire face à la situation d'urgence sanitaire causée par la pandémie de SARS-CoV-2*
- *Loi 7/2020, du 25 mai, sur les mesures exceptionnelles et urgentes, en matière procédurale et administrative pour faire face à la situation d'urgence sanitaire causée par la pandémie de SARS-CoV-2*
- *Décret du 8-4-2020 approuvant le Règlement régulateur du permis rétribuable extraordinaire pour prendre soin des enfants à charge durant la période de mesures exceptionnelles et urgentes dérivées de l'urgence sanitaire causée par la pandémie de SARS-CoV-2.*
- *Décret du 30-4-2020 approuvant le Règlement régulateur du permis rétribuable extraordinaire pour prendre soin des enfants à charge durant la période de mesures exceptionnelles et urgentes dérivées de l'urgence sanitaire causée par la pandémie de SARS-CoV-2.*
- *Décret du 10-6-2020 prouvant le Règlement régulateur du permis rétribuable extraordinaire pour prendre soin des enfants à charge durant la période de mesures exceptionnelles et urgentes dérivées de l'urgence sanitaire causée par la pandémie de SARS-CoV-2.*

Le permis rétribuable extraordinaire consiste à compenser les heures de travail non-effectuées résultant des absences sur le lieu de travail des progéniteurs qui travaillent dans les secteurs qui n'ont pas été affectés par le cessement des activités et qui se sont vus affectés par la fermeture des centres scolaires, des garderies, et des foyers d'enfants, afin de pouvoir prendre soin des enfants de moins de 14 ans ou ayant un handicap. Pour pouvoir bénéficier de ce permis, il est nécessaire d'accréditer qu'aucun autre membre de la famille peut prendre en charge l'enfant. Le paiement des heures de travail non-effectuées pour des raisons d'impossibilité de garde d'un enfant vont à la charge du Gouvernement.

La quantité de cette compensation se calcule en fonction de l'information figurant sur le certificat de l'entreprise. La valeur du calcul mensuel des heures de travail non-effectuées et compensées par le Gouvernement ne peut pas dépasser le salaire minimum interprofessionnel.

Dans un premier temps, seuls les salariés pouvaient en bénéficier. Postérieurement (approximativement au mois de juin), les auto-entrepreneurs ont également pu bénéficier de ce permis.

Additionnellement, a été élaboré le Décret du 9-9-2020 sur la modification temporelle et exceptionnelle du Décret du 3-7-2019 approuvant le Règlement des prestations économiques des services sociaux et socio-sanitaires. Ce Décret établit le permis rétribuable dans le but de faire face à une possible réduction des revenus dans les cas où un membre de l'unité familiale, qu'il soit salarié ou auto-entrepreneur, ait à s'abstenir du lieu de travail pour prendre soin d'un enfant de moins de 14 ans ou ayant un handicap devant s'isoler sous ordre des autorités sanitaires pour avoir été en contact avec une personne atteinte de SARS-CoV-2.

Nos données statistiques concernant les autorisations de permis rétribuables extraordinaires sont les suivantes :

<b>Permis rétribuables extraordinaires autorisés pour les salariés</b>	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
<i>Total concernant les hommes</i>	<b>34</b>	<b>16%</b>
<i>Total concernant les femmes</i>	<b>175</b>	<b>84%</b>
<b>Total</b>	<b>209</b>	

<b>Permis rétribuables extraordinaires autorisés pour les auto-entrepreneurs (depuis le 5-6-2020)</b>	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
<i>Total concernant les hommes</i>		
<i>Total concernant les femmes</i>	<b>5</b>	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>5</b>	

*b) Veuillez expliquer l'impact de la crise de covid-19 sur le droit à une rémunération équitable en ce qui concerne les heures supplémentaires et fournir des informations sur les mesures prises pour protéger et réaliser ce droit. Veuillez inclure des informations spécifiques sur la jouissance du droit à une rémunération/compensation équitable des heures supplémentaires pour le personnel médical durant la pandémie et expliquer comment la question des heures supplémentaires et de la durée au travail a été traitée en ce qui concerne le télétravail (réglementation, contrôle, rémunération, compensation accrue).*

Les détails relatifs à ce règlement sont expliqués dans l'article 2.1 d) de ce rapport.

*c) Le Comité souhaite recevoir des informations sur toutes autres mesures mises en place destinées à avoir des effets après la pandémie et qui affectent la réglementation des heures supplémentaires et leur rémunération/compensation. Fournir des informations sur leur durée prévue et le délai dans lequel elles seront levées.*

Aucune mesure nouvelle n'a été adoptée concernant ces questions.

*d) Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

Sur les critères jurisprudentiels établis par les tribunaux en ce qui concerne les caractéristiques définissant le poste de confiance conformément au régime d'exclusion établi par la Loi 35/2008, du 18 décembre, sur le Code du travail abrogée par la Loi 31/2018, du 6 décembre, sur les relations professionnelles dans la section 2.a) de son article 54, il est intéressant d'incorporer des extraits de la sentence n° 247/20 du 22 décembre 2020 qui stipule que :

...

*« Un poste de direction ou 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 confié et occupe un emploi caractérisé par la liberté d'action, l'entière responsabilité et la rémunération. »*

...

*« Ce qui caractérise les fonctions du directeur ou du poste de confiance n'est pas l'allongement des heures de travail effectué, mais la qualité et la nature de l'activité exercée. »*

...

*« Quant au dernier critère caractéristique du poste de confiance, puisqu'il s'agit de sa rémunération, les émoluments perçus ne permettent pas de conclure que la prestation de travail examinée relève du cas exclusif de la journée de travail visée dans l'art. 57.2 de la Loi CRL. Mr. FR percevait un salaire fixe (1.500€ nets mensuels), auquel s'ajoutaient des primes pour un montant de 50% appliquées sur les commissions globales que les entreprises collaboratrices pouvaient verser à l'entreprise en cause pour la commercialisation des produits ayant intégré les pacs réalisés par le travailleur (pour la période travaillée ils s'élevaient à 5.004,71€ nets par an, soit 417€ par mois). Bien que le salaire global net qui en résulte (1.914,00€) soit sensiblement supérieur au salaire minimum, il est inférieur au salaire moyen qui en 2016 s'élevait à 2.041,35€. Par conséquent, à partir du moment où la rémunération fixe est inférieure au salaire moyen cotisé par l'ensemble des salariés à la Caisse Andorrane de Sécurité Sociale, la rémunération ne peut être comprise comme celle d'un poste de confiance. »*

Dans des termes similaires, l'arrêt de la Haute Cour de Justice (TSJ) n° 397/13 du 27 mars 2014 :

*« VI.- La quatrième infraction réside dans la question des heures supplémentaires de 2012. Il soutient en substance que Mr. W.S.O. n'avait pas le droit de percevoir ces heures puisqu'il occupait un poste de confiance, fait reconnu par le travailleur lui-même. Il ajoute que ce dernier n'a pas apporté la preuve de la réalisation des heures supplémentaires réclamées. Quant à la question de savoir si Mr. W.S.O. pouvait*

*réclamer des heures supplémentaires, il est vrai que le salarié a commencé à travailler en 2004 comme opérateur technique et en 2011 il est devenu chef d'équipe. Toutefois, il appartient aux parties, dans le cadre du contrat de travail, de préciser la catégorie du salarié et s'il s'agit d'un poste de confiance excluant celui-ci du régime légal de la durée du travail et il est clair qu'ils ne l'ont pas fait.*

*Au contraire, en juin 2012, les parties ont accordé une mise à jour du contrat indiquant que Mr. W.S.O. est embauché comme chef d'équipe et opérateur mécanique, il a été convenu entre les parties que son poste consistait à exploiter-entretenir, réparer-inspecter les installations et en gérer les équipements, le tout sous la responsabilité de l'employeur dans les limites des critères et des consignes qu'il recevait de celui-ci, suivant l'organigramme défini. Un planning hebdomadaire de 40 heures et un salaire de base de 2050 euros ont été fixés. Peut-être que le poste de Mr. W.S.O. était un poste important puisqu'il était en charge de gérer une équipe d'employés de diverses spécialisations (opérateur-mécanicien-électricien, employé d'entrepôt), ce qui correspond à son salaire. Mais, finalement, comme cela ressort du contrat et de la fiche descriptive du poste de travail, ses attributions étaient celles d'un technicien pour le bon accomplissement des tâches confiées et elles ne correspondent pas à la définition légale du personnel de direction ou du poste de confiance donnée par l'article 57 du code des relations professionnelles. Il disposait certes d'une certaine autonomie du fait qu'il devait se déplacer dans les différentes installations, mais il dépendait des ordres et des instructions du responsable de département et il ne disposait pas d'une grande autonomie d'action ni de pouvoirs de direction ou de gestion importants. »...*

Tel qu'il peut être constaté, il existe une coïncidence totale entre les critères jurisprudentiels et les éléments définissant la figure d'un poste de confiance, aux fins du régime d'exclusion, contenu dans la section 2.a) de l'article 54 de la Loi 31/2018 sur les relations professionnelles, qui était déjà reprise en termes identiques dans la section 2.a) de l'article 57 de la loi abrogée 35/2008 du Code des relations professionnelles.

Les données demandées sur le nombre de personnes occupant un poste de confiance en Andorre au sens de l'article 57.2 de la loi 35/2008, ne sont pas disponibles à ce jour.

En ce qui concerne l'augmentation de la rémunération des heures supplémentaires, l'article 58 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, sur les relations professionnelles, prévoit:

« Article 58. Calcul des heures supplémentaires

1. Le décompte des heures supplémentaires s'effectue sur la base de la journée de travail légale ordinaire. Les contrats de travail à temps partiel sont basés sur la journée de travail fixée contractuellement.

2. Toute heure supplémentaire travaillée donne le droit pour la personne salariée à une augmentation de son salaire de base déterminée par un accord ou une convention collective. S'il n'existe pas d'accord ou de convention collective, ou s'il n'est pas réglementé, chaque heure supplémentaire est rémunérée avec une majoration qui ne peut être inférieure à 40% du salaire fixe.

L'entreprise, avec l'accord préalable de la personne salariée, peut ne pas rémunérer en espèces le montant des heures supplémentaires et le compenser avec des heures de temps de repos, avec les mêmes majorations, dans le délai maximum des six mois suivants.

3. Dans le cas où le contrat est établi sur la base de la journée spéciale de travail sur une base trimestrielle, semestrielle ou annuelle, les heures supplémentaires effectuées en fin de période sont rémunérées conformément à l'accord ou à la convention collective. S'il n'y a pas d'accord ou de convention collective, les heures

supplémentaires seront remboursées conformément aux dispositions de l'article précédent.

4. L'allongement de la journée de travail du fait des gardes de soins continus dans le secteur de la santé ou socio-sanitaire n'est pas considéré comme des heures supplémentaires. Cette journée doit se tenir conformément à la législation sectorielle pertinente. »

La Loi 31/2018, du 6 décembre, sur les relations du travail, modifie le pourcentage d'augmentation du prix de ces heures, en ce sens que l'on passe d'un système d'augmentation par tranches prévu par la Loi 35/2008 à une augmentation unitaire de 40% pour toutes les heures supplémentaires.

Elle maintient également le caractère non obligatoire du travail en heures supplémentaires et la nullité de tout accord impliquant la renonciation de la personne salariée à son droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires.

De même, elle maintient la possibilité de substituer la rémunération des heures supplémentaires à sa compensation par du temps de repos à condition d'appliquer les mêmes majorations transférées au temps de compensation. La Loi 31/2018 étend la période de compensation des heures supplémentaires à six mois suivant leur réalisation, par rapport aux trois mois prévus par la Loi 35/2008.

Enfin, la Loi 31/2018 introduit l'exception particulière des travailleurs salariés du secteur sanitaire et socio-sanitaire pour lesquels il est établi que l'allongement de leur journée de travail à la suite de soins continus n'est pas considéré comme des heures supplémentaires.

#### **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

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

###### **➤ Conclusion**

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

*a) Veuillez fournir des informations sur l'impact de la covid-19 et de la pandémie 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 congé aux travailleuses.*

Concernant l'évaluation de l'impact de la pandémie sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, l'étude intitulée « La Covid en Andorre. Son incidence sur l'économie des travailleurs » réalisée par Mme. Marta Alberch Terrés, fondatrice et directrice d'Andropia, et sous l'initiative de la Fondation Reig et du Centre de Recherche et d'Études Sociologiques d'Andorre, prend en compte les données statistiques de mars 2020 et de mars 2021 sur les rémunérations.

Cette étude révèle que le salaire moyen en mars 2020 était de 2.113,37.-€. Si nous détaillons ces chiffres sous le prisme du genre, nous constatons que le salaire moyen des hommes atteint 2.385,69.-€ par mois, tandis que le salaire moyen des femmes s'élève à 1.826,15.-€, ce qui représente une différence de 23,45%, soit 559,54.-€. En comparaison, en mars 2021, le salaire moyen s'élève à 2.268,25.-€, celui des hommes est de 2.607,37.-€ et celui des femmes est de 1.912,11.-€. Par conséquent, l'écart

salarial en mars 2021 est de 26,67%, soit une différence de 695,26.-€. En conclusion, nous pouvons dire que la crise liée à la pandémie de Covid-10 a renforcé l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

En une année, de mars 2022 à mars 2021, le salaire moyen des hommes a augmenté de 9,29%, au-delà même de l'augmentation du salaire moyen qui était de 7,28%, tandis que celui des femmes a augmenté de 4,70%, en deçà de l'augmentation du salaire moyen. Pendant les mois les plus durs de la crise, l'écart salarial entre les hommes et les femmes fluctuait entre 18,36% et 23,23%. En conclusion, nous constatons que les hommes sont en moyenne mieux rémunérés que les femmes.

Pour conclure, en temps de crise affectant la masse des travailleurs, les femmes sont un des collectifs qui en général sont les plus affectés, puisqu'elles partent d'une position désavantageuse, ou du moins, plus précaire. La crise liée à la pandémie de Covid-19 confirme ce constat.

*b) Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

Le 15 février 2019, le Parlement andorran approuve la Loi 13/2019, du 15 février, sur l'égalité de traitement et la non-discrimination, son premier objectif étant de devenir le cadre principal qui règlemente l'égalité et la non-discrimination en Andorre en développant le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination en général, intégral et transversal, basé sur l'établissement des définitions de base sur l'égalité et la non-discrimination qui doivent prévaloir dans tous les secteurs de la vie sociale, ainsi que de préciser le sens et la portée dudit droit.

Parmi les différents aspects, la loi règlemente différentes formes de discrimination et l'article 13 établit le principe de l'égalité de rémunération fondée sur le sexe qui implique l'obligation de verser la même rémunération pour l'exécution d'un travail de valeur égale, quelle que soit la nature de cette rémunération, sans aucune forme de discrimination fondée sur le sexe dans aucun des éléments ou des conditions de ladite prestation. Aussi, les emplois qui exigent des travailleurs un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités et d'efforts, de responsabilités et de charge physique, mentale et psychosociale, sont d'égale valeur.

Quant à l'article 25, il 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.

La Loi intègre également à titre dissuasif le régime de sanction correspondant, tout en réglementant, entre autres questions, le concours des actions avec la juridiction pénale, les critères de gradation des sanctions, la prescription, la cessation de responsabilité et la procédure de sanction.

Enfin, la première disposition finale modifie certains articles de la Loi 31/2018, du 6 décembre, sur les relations professionnelles, et notamment :

- Ajoute un nouvel article 71 bis sur l'égalité de salaire, qui établit que l'employeur est tenu de verser pour la prestation d'un travail de valeur égale la même rémunération, quelle que soit la nature de cette rémunération, sans aucune discrimination fondée sur le sexe féminin dans aucun des éléments ou conditions de ladite rémunération.

- Ajoute une nouvelle section 4 bis à l'article 84, selon lequel le licenciement non justifié d'un travailleur est considéré comme nul et sans effets lorsqu'il est discriminatoire pour l'une des raisons interdites par la Constitution ou la loi, ou constitue une violation des droits fondamentaux et des libertés publiques.
- Ajoute une nouvelle section 3 bis à l'article 85, selon lequel le licenciement pour des raisons objectives d'une personne salariée est considéré comme nul et sans effets lorsqu'il est discriminatoire pour l'un des motifs interdits par la Constitution ou la loi, ou constitue une violation des droits fondamentaux et des libertés publiques.
- Ajoute une nouvelle section 3 à l'article 87, selon lequel le licenciement pour motif disciplinaire d'une personne salariée est considéré comme nul et sans effets lorsqu'il est discriminatoire pour l'un des motifs interdits par la Constitution ou la loi, ou constitue une violation des droits fondamentaux et des libertés publiques.
- Modifie la section 4 de l'article 91, lorsque le désistement est dû à un acte portant atteinte aux droits fondamentaux ou aux libertés publiques, ou à un acte de discrimination pour l'un des motifs interdits par la Constitution ou les lois, ainsi qu'en raison de son affiliation ou non à une organisation, la personne salariée peut choisir entre l'indemnisation fixée par la loi et l'indemnisation du préjudice supplémentaire résultant de l'acte dommageable ou discriminatoire, ou exiger la réintégration dans l'entreprise et la perception des salaires, ainsi que l'indemnisation du préjudice supplémentaire résultant de l'acte discriminatoire constaté par la juridiction correspondante.
- Modifie la section 3 de l'article 92, établissant que dans l'hypothèse de l'alinéa précédent ou dans le cas où le licenciement de la personne salariée constitue un acte portant atteinte aux droits fondamentaux ou aux libertés publiques, ou un acte de discrimination pour l'un des motifs interdits par la Constitution ou les lois, ainsi que par motif d'affiliation ou de non-affiliation à une organisation syndicale, ou le licenciement d'un délégué du personnel, d'un membre du comité d'entreprise ou, le cas échéant, d'un salarié mandaté, la personne salariée peut choisir entre l'indemnisation fixée par la loi et l'indemnisation du préjudice supplémentaire résultant de l'acte dommageable ou discriminatoire, ou exiger la réintégration dans l'entreprise et la perception des salaires, ainsi que l'indemnisation du préjudice supplémentaire résultant de l'acte discriminatoire constaté par la juridiction correspondante.

#### **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

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

###### **➤ Conclusion**

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que :

- le montant de l'indemnité versée à l'extinction du contrat de travail est insuffisant pour les travailleurs justifiant de moins de trois ans d'ancienneté ;
- la législation ne prévoit aucun délai de préavis en cas de cessation d'emploi en période d'essai.

*a) Veuillez fournir des informations sur le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi (cadre juridique et pratique), y*



*compris toutes dispositions spécifiques prises en réponse à la pandémie et à la crise de covid-19.*

*b) Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

Si le Comité se réfère à l'extinction du contrat de travail, cela veut dire qu'il entend que le travailleur ayant un contrat à durée déterminée doit être indemnisé lorsque celui arrive à la date de finalisation convenue et qu'on décide de ne pas le renouveler. Ni l'ancien code des relations professionnelles ni l'actuelle loi sur les relations professionnelles ne prévoient une quelconque indemnisation dans ce cas, ni l'obligation de donner un préavis en cas de décision de non-renouvellement de ces contrats.

Si le Comité se réfère à l'indemnité pour licenciement injustifié ou abusif qui affecte les contrats à durée déterminée allant jusqu'à trois ans, le Code des relations professionnelles prévoyait que celle-ci ne pouvait être inférieure ni à l'indemnité qui aurait été due en cas de licenciement injustifié dans un contrat à durée indéterminée (45 jours par année de service à l'entreprise) ni à l'équivalent de trois mois de salaire par année restant à écouler de la relation de travail convenue (il est entendu que la formule la plus avantageuse pour le salarié serait choisie). La Loi sur les relations de travail modifie ces critères et établit une indemnité équivalente à la compensation économique prévue pour les licenciements non motivés de contrats à durée déterminée de l'article 84.2 (25 jours par an travaillé ou la partie proportionnelle travaillée, plus deux autres jours par mois restant à courir jusqu'à la date initialement prévue de fin de contrat) augmentée de 25 %.

Les paramètres de calcul actuels pour fixer l'indemnisation pour licenciements injustifiés ou abusifs qui affectent les contrats à durée déterminée jusqu'à trois ans prévus par la Loi 31/2018 sur les relations de travail, augmentent très légèrement le montant des indemnités prévues dans la loi abrogée 35/2008, du Code des relations de travail, si le calcul se réfère à l'indemnité minimale prévue, qui est la plus communément fixée par les tribunaux.

A titre d'exemple:

Dans un contrat à durée déterminée d'une durée de trois ans, avec licenciement 12 mois avant l'achèvement de la date initialement accordée.

1. Loi 35/2008, du Code des relations de travail:

\* Non inférieur à 45 jours par an de service à l'entreprise (45 jours x 2 ans = 90 jours)  
ou

\* 3 mois de salaire par an de contract que reste (1 an x 3 mois = 90 jours)

2. Loi 31/2018 sur les relations de travail

\* 25 jours par an de service à l'entreprise + 2 jours par mois de contrat restant + 25% = 92,5 jours

En ce qui concerne le préavis en cas de résiliation du contrat pendant la période d'essai, il n'est pas prévu dans la Loi 31/2018 sur les relations de travail.

## Article 26 - Droit à la dignité au travail

### Paragraphe 2 - Harcèlement moral

#### ➤ Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 26§2 de la Charte.

*a) Veuillez fournir des informations sur le cadre réglementaire et sur toute modification récente visant à lutter contre le harcèlement et les abus sexuels dans le cadre du travail ou des relations d'emploi. Le Comité souhaite recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention ainsi que sur les mesures prises pour garantir que le droit à la dignité au travail est pleinement respecté dans la pratique.*

Pour répondre à cette question, nous devons nous référer à nouveau au contenu de la Loi 13/2019, du 15 février, pour l'égalité de traitement et la non-discrimination, qui a été approuvée après la remise du rapport qui a permis d'élaborer les conclusions du Comité de l'année 2018, auquel nous avons fait référence dans l'analyse de la section 4.3 du présent rapport.

Cette loi représente un saut qualitatif vers la protection de ces droits pour les raisons déjà indiquées : définition des différentes formes de discrimination, renversement de la charge de la preuve, protection effective de ces droits dans les sphères institutionnelle, administrative et juridictionnelle, modification des différentes dispositions légales, également de la loi sur les relations de travail, introduisant des mesures coercitives à effet dissuasif plus important dans la lutte contre ces comportements.

Cette loi introduit également la proposition du ministère chargé des affaires sociales de promouvoir une série de campagnes spécifiques destinées aux différents groupes identifiés comme les plus vulnérables (chômeurs, nouveaux arrivants, femmes...) - articles 31, 32 et 33-, la création de l'Observatoire de l'égalité -article 29- qui est intégré dans la structure organique du ministère chargé des affaires sociales, à qui sont attribuées la collecte et l'interprétation des données, les ressources et les études et l'évaluation sur l'égalité et la non-discrimination en Andorre.

L'article 30 de cette loi prévoit l'approbation d'un plan quadriennal global pour l'égalité de traitement et la non-discrimination qui regroupe différentes mesures destinées aux femmes et aux groupes les plus vulnérables, qui inclue un guide pratique pour les professionnels et qui doit intégrer, entre autres, les programmes spécifiques.

Enfin, l'article 36 promeut la consultation et la participation citoyenne dans ce domaine à travers la Plateforme des Entités Sociales ou tout autre type d'organisation représentative du secteur social andorran.

*b) Veuillez fournir 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 et moral. Le Comité souhaite recevoir des informations spécifiques 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.*

Nous ne disposons pas de ces données.

*c) Veuillez expliquer si des limites s'appliquent à l'indemnisation qui pourrait être accordée à la victime de harcèlement sexuel et moral (ou psychologique) pour les dommages moraux et matériels.*

*d) Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 26§2 de la Charte.