



24/12/2024

RAP/RCha/AND/17(2024)

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE**

17ème rapport sur la mise en œuvre de la  
Charte sociale européenne  
soumis par

## **LE GOUVERNEMENT DE L'ANDORRE**

Articles 2, 3, 4, 5, 6 et 20

Rapport enregistré par le Secrétariat le

24 décembre 2024

**CYCLE 2024**



Govern d'Andorra

## **RAPPORT SUR LES QUESTIONS POSÉES PAR LE COMITÉ EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX (GROUPE 1)**

### **1. Objet**

Répondre aux questions posées par le Comité Européen des Droits Sociaux (Groupe 1) dans le cadre du questionnaire adressé aux Etats membres n'ayant pas accepté la procédure de réclamations collectives.

Cette note se concentre sur l'analyse des articles : 2 (Droit à des conditions de travail équitables), 3 (Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail), 4 (Droit à une rémunération équitable), 5 (Droit syndical) et 20 (Droit à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes). En revanche, elle ne se prononce pas sur l'article 6 (Droit à la négociation collective), car cet article n'a pas été accepté par l'Andorre.

### **2. Considérations**

#### **Article 2§1 Durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire**

**a) Veuillez fournir des informations sur les professions, le cas échéant, où les heures de travail hebdomadaires peuvent dépasser 60 heures ou plus, de par la loi, les conventions collectives ou d'autres moyens, y compris :**

- **Des informations sur le nombre exact d'heures hebdomadaires que les personnes exerçant ces professions peuvent travailler ;**
- **Des informations sur toute mesure de protection de la santé et de la sécurité du travailleur, lorsque celui-ci travaille plus de 60 heures.**

En ce qui concerne la journée de travail, la loi 31/2018 du 6 décembre, concernant les relations professionnelles, établit la journée de travail hebdomadaire à 40 heures et limite les heures supplémentaires à 12 heures supplémentaires par semaine en application de la journée de travail hebdomadaire de 40 heures ou autre journée de travail plus favorable convenue. La loi limite également la journée de travail hebdomadaire à 48 heures en application d'un système de calcul, soit trimestriel, soit semestriel ou annuel, c'est-à-dire les journées qui fixent une journée cumulée prenant comme référence la journée légale hebdomadaire de 40 heures, transférées sur un trimestre, un semestre ou une année.

Cependant, l'article 54.2 de la loi 31/2018 régule une série d'exclusions qui affecte à la fois le régime légal des journées de travail établi, ainsi que les journées spéciales dans le système de calcul annuel de l'article 55, comme les obligations de contrôle prévues à l'article 59 et aussi le régime de repos journalier de l'article 60.

Dans le régime d'exclusions sont inclus :

*“a) Les directeurs ou gérants et, en général, les postes de confiance des entreprises, qui, en raison de la nature de leur travail, ne peuvent pas être soumis à une stricte limitation de la journée de travail. Les personnels de direction et les postes de confiance doivent toutefois respecter le repos hebdomadaire minimum d'une journée complète.*

*On entend par personnel de direction ou postes de confiance, les personnes qui exercent le plein pouvoir de décision dans le domaine de l'activité économique spécifique qui leur est confiée et exercent des fonctions caractérisées par la liberté d'action, l'entière responsabilité et la rémunération dont elles bénéficient.*

*b) Les salariés du secteur sanitaire ou socio-sanitaire qui effectuent des gardes en soins continus, et les personnes employées au service domestique, les veilleurs de nuit et le service de conciergerie lorsqu'ils ont fixé leur domicile au même lieu de la prestation du travail, qui doivent toutefois respecter le repos hebdomadaire minimum d'une journée complète”.*

Ainsi, sous le régime de journée de travail légale ordinaire de 40 heures ou de journée hebdomadaire plus favorable convenue, la limite maximale des heures supplémentaires est fixée à 12 heures par semaine, de sorte que si on la transfère à une journée de travail ordinaire légale de 40 heures par semaine, la loi permet de travailler un maximum de 52 heures par semaine.

En revanche, dans le cas d'un système de calcul trimestriel, semestriel ou annuel de journée de travail, le nombre maximum d'heures de travail hebdomadaire est de 48 heures.

Comme on peut le constater, le régime d'exclusion établi par la loi n'affecte que la limite maximale de la durée hebdomadaire de travail dans le système de calcul annuel, qui est l'un des systèmes de travail réglementé à l'article 55, puisque le reste des aspects exclus sont les obligations de contrôle prévues par l'article 59 (compte d'heures) et le régime de repos journalier de l'article 60 (12 heures ininterrompues entre deux jours de travail successifs). Par conséquent, cela n'affecte pas le nombre maximum d'heures établi dans le régime légal ordinaire de travail hebdomadaire, ni dans le système de calcul trimestriel et semestriel de la journée de travail.

En outre, le régime d'exclusions analysé ne mentionne ni l'article 57 (heures supplémentaires), ni l'article 58 (calcul des heures supplémentaires). On peut donc interpréter que les exclusions établies affectent uniquement la composante rémunératrice des heures supplémentaires, en affectant au sens littéral le régime légal de la journée de travail établie, mais pas la composante de limitation maximale du temps de travail, condition maximale si l'on considère que cette dernière problématique se rattache à des aspects liés à la sécurité et à la santé au travail.

Tout cela quand on se réfère aux exclusions qui touchent les travailleurs employés au service domestique, les veilleurs de nuit et les personnes travaillant à la conciergerie lorsqu'ils ont fixé leur domicile dans le même lieu de travail, en aucun cas aux directeurs, gérants ou postes de confiance qui disposent de toute la capacité d'initiative lorsqu'il s'agit d'auto-organiser leur journée de travail.

En ce qui concerne le secteur sanitaire et socio-sanitaire, le régime d'exclusions ne concerne que les travailleurs en situation de garde en soins continus, c'est-à-dire dans la situation qui se présente régulièrement dans le cadre du travail de santé

élargi à certaines heures de la journée habituelle, afin de pouvoir garantir la continuité des soins et, également, dans les cas d'activation au sein de la garde en disponibilité non présente.

Dans tous les cas, les horaires de travail de la plupart du personnel sanitaire et socio-sanitaire ont été réglementés par les accords collectifs négociés entre les représentants des travailleurs et les représentants de l'entreprise parapublique appelée SAAS (*Servei Andorrà d'Atenció Sanitària*) qui assume la gestion et administration de toutes les ressources publiques dédiées aux soins de santé et qui, dans le cadre de son activité, gère le seul hôpital du pays, onze centres de soins primaires, un centre socio-sanitaire et rassemble environ 1.300 travailleurs, et également à travers d'un accord collectif négocié entre les représentants de la union temporaire d'entreprises Andorrane de Transport Sanitaire (ATS), actuelle contractante pour l'exploitation et la gestion du service de transport non médical assisté et les représentants des trente travailleurs employés de cette entreprise de transport.

Ci-dessous, est transcrit le contenu de l'article 14 de l'accord collectif de l'adjudicataire du transport sanitaire, qui établit :

*"Article. - 14. Système de calcul annuel de la durée du travail.*

*La planification ordinaire sera un système de calcul annuel de 1.776 heures qui sont réparties en gardes en SC/SL comme suit :*

*ou Semaine Longue, travail le lundi, mardi, samedi et dimanche.*

*ou Semaine Courte, travail le mercredi, le jeudi et le vendredi.*

*ou Planification 6 mois à l'avance.*

*Conformément à ce qui est établi par la réglementation du travail en vigueur, la journée de travail journalière des salariés sera limitée à 12 heures.*

*Les pauses entre les jours de travail s'effectueront comme prévu à l'article 60.2 de la loi sur les relations professionnelles.*

*Toutefois, le nombre maximum d'heures prévues et pouvant être travaillées par semaine ne peut excéder 48 heures comme le prévoit l'article 55.3 de la loi sur les relations professionnelles. Il sera possible de travailler au maximum de 60 heures par semaine en cas de changements autorisés par l'entreprise et en cas d'activation lors de la mise en place de gardes volontaires localisables, à condition que la moyenne travailler dans chaque semestre, comprenant comme semestres les périodes comprises entre le 15 mars et le 14 septembre (basse saison) et du 15 septembre au 14 mars (haute saison) de chaque année n'excèdent pas 48 heures.*

Comme on peut le constater, l'accord collectif de l'adjudicataire du transport sanitaire assisté et non médicalisé part de l'approche d'une journée de travail organisée sur un système de calcul annuel, avec une répartition cadentielle semaine courte (36 heures) / semaine longue (48 heures), avec des horaires journaliers de 12 heures, qui ne prévoient la possibilité de travailler au maximum que 60 heures par semaine et dans deux cas précis, les changements d'équipes proposés par les travailleurs qui, en revanche, l'entreprise doit l'autoriser, et l'activation lors de la garde volontaire localisée. Et ceci, pour autant que la moyenne des heures travaillées pendant chacun des deux semestres de référence n'excède pas 48 heures hebdomadaires. C'est-à-dire que, bien qu'à certains moments la

journée de travail du personnel de ce service puisse atteindre jusqu'à 60 heures par semaine, une période de référence semestrielle est établie pendant laquelle, en moyenne, la journée de travail maximale ne peut excéder 48 heures par semaine.

De son côté, l'accord du Service Andorran de Soins de Santé (SAAS) prévoit :

*"Article 32. Jour de travail*

*En raison de la nature du travail effectué au sein du Service Andorran des Soins de Santé, en fonction de la prestation de services à réaliser par chaque travailleur, le jour de travail légal ordinaire et le jour de travail spécial sont prévus pour le système de calcul annuel.*

*La journée de travail légale ordinaire est fixée pour les postes dans lesquels la journée de travail peut aller jusqu'à un maximum de 8 heures par jour et avec un horaire invariable.*

*La journée de travail spéciale par an est établie pour les postes qui, en raison de la nature du travail à effectuer, la journée de travail ne peut pas être répartie de manière invariable sur la semaine.*

*Le système de calcul annuel est de 1.776 heures.*

*À la fin de l'année, les heures travaillées seront calculées et les heures supplémentaires seront payées chaque fois que le système de calcul annuel soit dépassé et, par conséquent, elles seront payées à la fin de l'année. Il appartiendra au travailleur de décider si ces heures supplémentaires seront rémunérées ou compensées en temps de repos.*

*Conformément à ce qui est établi par la réglementation du travail en vigueur, la durée journalière de travail au SAAS des salariés qui effectuent des gardes en attention continue n'est pas soumise à un régime de durée maximale de travail. Toutefois, le nombre maximum d'heures prévues pendant la semaine ne peut excéder 60 heures.*

*Exceptionnellement, pour les gardes en soins continus, il sera possible de prévoir un maximum de 72 heures hebdomadaires effectives, à condition qu'il y ait un accord mutuel entre l'entreprise et le salarié.*

*Dans les années où, en raison des jours fériés dans du calendrier, il ne soit pas possible de planifier la totalité des 1.776 heures par rapport au système de calcul annuel convenu, ce calcul sera ajusté au nombre d'heures possibles permettant de planifier le calendrier en raison d'une journée de 8 heures.*

Comme on peut l'observer, l'accord collectif signé entre les représentants du SAAS et les représentants de ses travailleurs prévoit deux régimes de journée de travail, les 40 heures hebdomadaires ordinaires, qui affectera essentiellement le personnel dédié aux tâches administratives, et le système de calcul annuel du temps de travail, qui affectera la quasi-totalité du personnel exerçant des activités de santé.

L'accord prévoit que dans le cadre des gardes en soins continus -prolongation de la journée habituelle du service pour pouvoir garantir la continuité de l'assistance dans les services qui le nécessitent-, la journée de travail hebdomadaire peut atteindre jusqu'à 60 heures et, au maximum, jusqu'à 72 heures, bien sûr, dans ce dernier cas de façon exceptionnelle et seulement avec l'accord du travailleur à cet égard.

L'accord fixe la journée de travail annuelle à 1.776 heures et, pour les heures pouvant dépasser cette limite, il prévoit soit une augmentation de rémunération de 40 %, soit une compensation avec un temps de repos supplémentaire majoré d'un 40 %.

Afin d'atténuer les effets du régime particulier d'organisation du travail posté inhérent à l'activité de santé, l'accord prévoit pour ce personnel 34 jours naturels de vacances (article 39 de l'accord) équivalent à 200 heures par an (un 13 % de plus que le minimum légalement requis), un traitement plus favorable du régime général des congés payés et non payés, et aussi des cas qui donnent droit à bénéficier d'un congé autorisé avec maintien du poste.

Les accords collectifs mentionnés ajustent largement les conditions de travail aux critères jurisprudentiels établis par le Comité européen des droits sociaux sur les questions proposées en relation avec l'article 2.1 de la Charte sociale.

Enfin, pour terminer l'analyse de ce point, il est intéressant de noter que la norme en vigueur attribue un caractère facultatif au travail en heures supplémentaires, de sorte qu'en dernière instance, le travailleur a la possibilité de décider s'il les effectue ou pas, et jusqu'à quelle limite. En ce sens, la loi prévoit même la nullité de l'accord qui implique que le salarié renonce à son droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires.

**b) Veuillez fournir des informations sur la durée hebdomadaire de travail des marins.**

Compte tenu notre réalité géographique, le tissu productif du pays ne dispose pas de ce type d'activité et, par conséquent, il n'existe pas de réglementation spécifique à cet égard.

**c) Veuillez fournir des informations sur la manière dont les périodes inactives d'astreinte sont traitées en termes de temps de travail ou de repos.**

En général, le temps à disposition de l'entreprise en dehors du lieu de travail ne compte pas comme temps de travail effectif et ne compte pas non plus comme des heures de travail. Cependant, il doit être rémunéré selon un montant au moins égal à 25 % du salaire de base, appliqué aux heures passées dans cette situation de disponibilité hors du lieu de travail.

Toutefois, même si ce temps ne compte pas comme temps de travail effectif, la journée où la personne employée doit rester en situation de disposition de l'entreprise en dehors du lieu de travail, ne sera jamais considérée comme jour de congé, quand bien même ce temps n'aurait pas été activé pour réaliser une activité. Cela va donc être tenu en compte pour la détermination du repos hebdomadaire minimum obligatoire, qui doit être garanti puisque ce repos minimum ne peut être conditionné par une situation de disponibilité même si celui-ci est en dehors du lieu de travail et que pendant ce temps il n'a pas été activé pour réaliser l'activité.

En revanche, les heures de travail résultant de l'activation du travailleur au sein de cette garde en disponibilité compteront comme temps de travail effectif. Elles s'ajouteront donc aux heures de travail du reste de la semaine et seront rémunérées en heures supplémentaires si le la journée légale ordinaire ou la journée de travail inférieur convenu est dépassée.

L'exception à ce traitement concerne uniquement le personnel du secteur sanitaire et socio-sanitaire, puisque la loi prévoit dans ce cas que les heures travaillées en cas d'activation pendant la garde en disponibilité ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Cependant, et comme expliqué précédemment, la plupart des travailleurs de ce secteur sont couverts par l'accord collectif mentionné précédemment, et sont considérées heures supplémentaires les heures de travail en cas d'activation d'une garde en disponibilité non présente, en cas de dépassement de la journée de travail convenue, lorsqu'elles sont ajoutées au total du reste des heures travaillées.

Enfin, il est intéressant de noter que l'accord de l'entreprise ATS qualifie de volontaires les gardes en disponibilité qui n'ont pas été affectées dans la planification initiale et, dans le cas du SAAS, il y a la possibilité de décider de ne pas être affecté aux gardes en disponibilité pour le personnel à partir de 55 ans.

### **Article 3§1 Santé et sécurité et environnement de travail**

**Veillez fournir des informations sur le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux ou aux risques nouveaux et émergents, notamment :**

- **Dans l'économie des « petits boulots » et des plateformes collaboratives ;**
- **En ce qui concerne le télétravail ;**
- **Dans les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées ;**
- **Dans des emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail ;**
- **Dans des emplois affectés par les risques liés au changement climatique.**

Le cadre réglementaire qui détermine et régit de manière générique le droit à la sécurité et à la santé au travail est la Loi 34/2008 du 18 décembre sur la sécurité et la santé au travail. En termes généraux, cette loi fait référence aux questions relatives à la sécurité et à la santé au travail et elle est applicable à l'ensemble du territoire andorran, à tous les secteurs d'activité qui s'y déroulent et à tous les travailleurs, sans différencier selon les types de risques liés à l'activité développée. De façon subsidiaire, les recommandations de l'OIT opèrent sur les aspects spécifiques qui peuvent être considérés comme non spécifiquement réglementés, comme prévoit la première disposition complémentaire de la Loi 34/2008 du 18 décembre sur la sécurité et la santé au travail.

Même si aujourd'hui, en Andorre, il n'existe aucune norme qui réglemente spécifiquement les risques psychosociaux et d'autres risques nouveaux et émergents tels que les risques liés au changement climatique, la Loi 34/2008 oblige l'employeur à garantir la sécurité et la santé des travailleurs au moyen d'une évaluation des risques dans tous les aspects liés au travail. C'est pourquoi, à cette fin, il doit prévenir tous les risques professionnels grâce à l'intégration d'activités préventives et à l'adoption de toutes les mesures nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs de toutes les spécialités.

De même, le Règlement du travail réglemente les conditions générales des locaux et des environnements de travail, qui peuvent être affectés par les risques liés au

changement climatique. Aussi, pour faire face aux intempéries pouvant survenir dans certains espaces de travail, comme dans le domaine de la construction où les travaux sont effectués 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 individuel, comme des vêtements de protection contre la chaleur ou le froid.

Par ailleurs, la Loi 6/2022 du 31 mars pour 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, assure, entre autres, 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 réalise un service d'attention personnalisé aux travailleurs et aux employeurs qui nécessitent des consultations concernant les risques qui peuvent survenir sur le lieu de travail et les mécanismes ou moyens pour les réduire.

La Loi 42/2022 du 1<sup>er</sup> décembre sur l'économie numérique, l'entrepreneuriat et l'innovation, clarifie le régime de la modalité de contrat de travail à distance ou télétravail, largement utilisée dans les secteurs de l'économie numérique, de l'entrepreneuriat et de l'innovation, afin d'accorder plus de sécurité juridique aux travailleurs et aux entreprises, et en plus d'introduire le droit à la déconnexion numérique, elle prévoit également que l'accident survenu dans le lieu où le salarié effectue le travail à distance ou le télétravail lors de l'exercice de son activité professionnelle, soit présumé un accident de travail.

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 les réglementations légales ou habituelles applicables à tout moment.

D'autre part, la Loi 42/2022 du 1<sup>er</sup> décembre sur l'économie numérique, l'entrepreneuriat et l'innovation, notamment dans la septième disposition finale, confie au gouvernement de présenter au Parlement, dans un délai de deux ans, un projet de loi modifiant la Loi 34/2008, du 18 décembre, sur la sécurité et la santé au travail afin d'adapter les dispositions de la loi faisant référence aux spécificités de la forme de contrat de travail à distance ou de télétravail, pour assimiler le droit à la protection de la santé de ces travailleurs à celui du reste des travailleurs. En ce sens, bien que le Gouvernement s'efforce de respecter l'ordonnance susmentionnée, ce type de travail n'a pas augmenté depuis la pandémie, raison pour laquelle, même si l'absence de réglementation spécifique ne constitue pas un obstacle à son exercice, l'objectif est d'obtenir le consensus le plus élevé possible sur cette réglementation dans le cadre du dialogue social établi au sein du Conseil économique et social, où les représentants des syndicats et des entreprises sont présents.

## **Article 3§2 de la Charte révisée (article 3§1 de la Charte de 1961) Réglementation en matière de santé et de sécurité**

**a) Veuillez fournir des informations sûres :**

- **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 le droit à la déconnexion)**

L'approbation de la Loi 31/2018 du 6 décembre sur les relations professionnelles, publiée au Journal Officiel (BOPA) du 10 janvier 2019, a représenté une étape très importante pour disposer de garanties juridiques pour limiter le travail en heures supplémentaires.

D'une part, l'article 54 de la loi relative aux relations professionnelles définit la journée de travail légale ordinaire pour les salariés à 40 heures par semaine. En revanche, l'article 57 fixe un nombre maximum d'heures supplémentaires pouvant être effectuées pour les salariés de plus de 18 ans, qui correspondent à un maximum de 12 heures par semaine, 48 heures par mois et 426 heures par an, à condition que les circonstances détaillées ci-dessous se produisent :

- Lorsqu'il y a un manque de personnel dans l'entreprise pour assurer les postes avec la journée de travail légale ordinaire.
- En cas d'augmentation temporaire de l'activité de l'entreprise due à la situation du marché.
- Dans des cas extraordinaires ou de force majeure.

Ce même article interdit le travail en heures supplémentaires pour les mineurs de moins de dix-huit ans et pour les salariées enceintes ou pendant la période de soins et d'attention d'un enfant mineur jusqu'à l'âge de neuf mois. Par ailleurs, la libre acceptation des heures supplémentaires appartient au salarié et tout accord impliquant que le salarié renonce à son droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires à l'initiative de l'entreprise est nul.

De même, l'article 58 de la loi mentionnée précédemment détermine que chaque heure extraordinaire doit être rémunérée par une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 40 % du salaire fixe, rendant le travail en dehors des horaires habituels plus coûteux pour l'entreprise.

En outre, l'entreprise qui ne respecte pas la durée maximale de travail autorisée pouvant être effectuée par un salarié, établie à l'article 57 de la loi susmentionnée, s'expose à une infraction à la norme qui est typifiée dans l'alinéa 6 de l'article 159 comme une infraction grave et les infractions graves peuvent être sanctionnées par l'Inspection du Travail pour des montants allant de 501 €, en son niveau minimum, à 3.000 €, à son niveau maximum.

Parallèlement et à l'initiative du Gouvernement, des informations sont diffusées moyennant différents canaux de communication, destinées aux salariés sur leurs droits en matière d'heures supplémentaires et autres droits du travail. À titre d'exemple, sur le site du Ministère de l'Emploi et du Travail on peut trouver différentes documentations graphiques telles que "Recommandations pour la levée correcte d'une charge" et "Ne pas investir en prévention est une dépense". Parallèlement, des notes techniques d'information sur la sécurité et la santé au travail ont été élaborées. Nous pouvons également trouver, au sein de ce site web, une section de questions fréquemment posées en matière de travail ainsi qu'une vidéo qui indique de manière plus visuelle les droits des travailleurs conformément à la Loi 31/2018 du 6 décembre sur les relations professionnelles, comme la journée

de travail habituelle ou le nombre maximum d'heures supplémentaires pouvant être effectuées. Récemment, une brochure intitulée "*Connaissez-vous vos droits du travail*" a été produite sous format papier dans différentes langues, pour informer les citoyens sur des aspects fondamentaux tels que la durée maximale de la journée de travail hebdomadaire, ou pour informer sur les heures supplémentaires et leur maximum légal, entre autres.

D'autre part, le Service d'Inspection du Travail, dans le cadre de ses attributions, offre une attention personnalisée, tant en présentiel au bureau via rendez-vous comme par téléphone, pour répondre aux demandes formulées par les travailleurs et les entreprises relatives au droit du travail.

Par ailleurs, la Loi 42/2022 du 1<sup>er</sup> décembre sur l'économie numérique, l'entrepreneuriat et l'innovation, notamment dans son article 58, prévoit l'ajout d'un nouvel article 52 bis à la Loi 31/2018 du 6 décembre, des relations professionnelles, qui garantit le droit à la déconnexion numérique au travailleur qui exerce sa relation de travail à travers le travail à distance ou le télétravail. Le texte établit 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*".

- **Comment le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail est garanti.**

La Loi de création du Service d'Inspection du Travail, du 24 juillet 1984, réglemente le fonctionnement et les pouvoirs du Service d'Inspection du Travail et prévoit expressément le pouvoir de l'inspecteur du travail de contrôler les normes du travail et d'assurer ainsi le respect de la réglementation tout en rétablissant ordre en cas de non-respect par l'employeur en matière de travail au moyen de l'imposition de la sanction administrative correspondante.

De même, la première disposition finale de la Loi 13/2019, du 15 février, pour l'égalité de traitement et la non-discrimination, introduit l'alinéa 4 bis à l'article 84 de la loi sur les relations de travail, qui définit "*Le licenciement sans cause d'un salarié est considérée comme nul et non avenue lorsqu'il se produit avec une discrimination pour l'une des causes interdites par la Constitution ou les lois, ou implique une violation des droits fondamentaux et les libertés publiques*". Le droit au travail et à la protection de la santé sont consacrés dans les articles 29 et 30 de la Constitution. Par conséquent, le fait de licencier un salarié sans motif en raison du refus d'effectuer des heures supplémentaires peut être considéré comme nul et sans effet.

**b) Veuillez fournir des informations sûres :**

- **Les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les travailleurs domestiques sont protégés par les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail ;**

Tant que les activités qui affectent les travailleurs indépendants et les travailleurs domestiques ne soient pas réglementées par leur propre réglementation, en matière de santé et de sécurité au travail, la réglementation de l'Organisation internationale du Travail (OIT) est applicable à titre subsidiaire.

Parallèlement, la Loi 11/2023 du 30 janvier sur les mesures en faveur des travailleurs indépendants établit une série de mesures dans l'action de la protection des travailleurs indépendants, comme dans le domaine de la sécurité sociale, les mesures qui tendent à assimiler les droits des travailleurs indépendants aux droits des collectifs de salariés, ainsi que d'autres mesures visant à promouvoir la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

De même, bien que la Loi 34/2008 ne s'applique pas au travail au service du foyer familial, les employeurs domestiques ont l'obligation de garantir, avec la diligence requise, que le travail des personnes salariées est effectué dans de bonnes conditions de santé et de sécurité, y compris en fournissant un environnement de travail sûr et en interdisant les travaux dangereux.

Par ailleurs, la Loi 34/2008 est applicable à tous les travailleurs du secteur domestique salariés d'une entreprise de services de nettoyage engagée pour effectuer des tâches de nettoyage dans la maison familiale ; dans ce cas, l'entreprise doit répondre à toutes les exigences prévues en matière de sécurité et de santé au travail.

- **Si les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficient du même niveau de protection sous la réglementation en matière de santé et de sécurité que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée.**

La Loi 34/2008 du 18 décembre sur la santé et la sécurité au travail s'applique à tous les secteurs d'activité qui se déroulent sur le territoire andorran, quels que soient les différents types de contrat ou les horaires de travail de ses travailleurs.

### **Article 3§3 de la Charte révisée (article 3§2 de la Charte de 1961) Application de la réglementation en matière de santé et de sécurité**

Le contrôle de l'application de la norme en matière de sécurité et de santé au travail incombe au Service d'Inspection du Travail, tel que défini à la fois dans la Loi de création du Service d'Inspection du Travail, du 24 juillet 1984, la Loi 31/2018 et la Loi 34/2008. La Loi de création du Service de l'Inspection du Travail donne à ce service les moyens techniques et matériels nécessaires pour procéder au contrôle du respect de la législation. Ainsi, le nombre de postes d'inspecteur 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'actions d'office.

En outre, la Loi 34/2008 indique que dans les entreprises qui disposent de représentants du personnel (élu démocratiquement comme indiqué dans la Loi 31/2018), ceux-ci représentent également les travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail. Par ailleurs, la Loi 34/2008 oblige les entreprises ou les

établissements de cent travailleurs ou plus à mettre en place un comité de santé et de sécurité destiné à consulter les actions des entreprises en matière de prévention des risques.

Par ailleurs, dans le cadre du Conseil Economique et Social, des travaux sont menés pour promouvoir le dialogue social, pour l'organisation et la défense des droits et pour encourager la création de comités d'entreprise.

**Veillez fournir 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 vulnérables de travailleurs, telles que :**

- ***Les travailleurs domestiques ;***

Bien que la réglementation andorrane de sécurité et de santé au travail ne soit pas applicable au travail au service domestique, l'employeur domestique a l'obligation de veiller, avec la diligence requise, à ce que le travail des personnes employées soit effectué dans les conditions appropriées de sécurité et d'hygiène. Cependant, le Service d'Inspection du Travail n'a pas le pouvoir d'agir, mais les travailleurs concernés par d'éventuelles non-conformités en matière de sécurité et de santé au travail peuvent entreprendre les démarches appropriées auprès de la justice andorrane.

- ***Les travailleurs des plates-formes numériques ;***

La Loi 34/2008, du 18 décembre, sur la santé et la sécurité au travail, reprend les principes généraux de protection existant dans la plupart des pays européens, qui assimilent l'État andorran, en termes de prévention des risques, aux normes des pays voisins. C'est pourquoi l'Inspection du Travail agit en application de ce système juridique, comme par exemple dans le cas, actuellement en cours d'instruction, d'une plainte reçue par un citoyen espagnol qui travaille en régime de télétravail pour une entreprise a priori basée sur le territoire andorran, dont il est présumé qu'elle ne respecte pas la règle actuelle.

- ***Les télétravailleurs ;***

Dans le domaine d'application de la Loi 34/2008 du 18 décembre sur la santé et la sécurité au travail, il est indiqué que *“Cette loi est applicable à toutes les relations de travail qui ont lieu dans la Principauté d'Andorre. Elle est également applicable aux relations de travail qui sont initiées ou formalisées entre des entreprises établies dans la Principauté d'Andorre et des salariés dont l'objet du travail est à l'étranger, à moins que dans le contrat les parties n'aient convenu l'application de la loi du pays étranger”*.

En outre, comme indiqué au point 3.1 de ce rapport, il y a une demande confiée au Gouvernement pour l'élaboration d'un projet de loi modifiant la Loi 34/2008, du 18 décembre, sur la sécurité et la santé au travail afin d'adapter les dispositions de la Loi faisant référence aux spécificités de la modalité du contrat de travail à distance ou télétravail.

Néanmoins, le Service d'Inspection du Travail est l'organisme compétent pour mener des actions visant à contrôler le respect de la Loi 34/2008.

- **Les travailleurs détachés ;**

Le champ d'application de la Loi 34/2008, du 18 décembre, sur la santé et la sécurité au travail, indique que *“Cette loi est applicable à toutes les relations de travail qui ont lieu dans la Principauté d'Andorre (...)”*. C'est pour cette raison que le Service d'Inspection du Travail peut agir pour garantir les droits en matière de santé et de sécurité au travail des travailleurs détachés par des entreprises étrangères qui fournissent leurs services en Andorre. En ce sens, au cours de la période 2022 à 2024, le Service d'Inspection du Travail a reçu 3 plaintes et a réalisé 20 inspections d'office pour vérifier les conditions de travail et la sécurité et la santé au travail des travailleurs déplacés par des entreprises étrangères en Andorre et, à ce jour, 8 dossiers de sanctions ont été ouverts pour non-respect de la Loi 31/2018 et de la Loi 34/2008.

Par ailleurs, cette loi prévoit une responsabilité solidaire entre les entreprises pour garantir le respect de la réglementation en matière de sécurité et de santé des travailleurs déplacés, puisque la responsabilité solidaire implique que si le Service d'Inspection du Travail ne peut pas agir contre l'entreprise étrangère, il agirait conjointement et solidairement contre l'entreprise andorrane qui l'a transférée en Andorre.

- **Les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance ;**

Le champ d'application de la Loi 34/2008 du 18 décembre sur la santé et la sécurité au travail indique que *“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”*.

- **Les travailleurs indépendants ;**

Le Service d'Inspection du Travail agit en réponse à d'éventuelles violations de la réglementation qui concernent les travailleurs des entreprises opérant sur le territoire andorran, mais n'inclut pas dans son application tout ce qui concerne les employeurs ou les propriétaires d'une entreprise.

- **Les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.**

Il n'y a pas de règles spécifiques sur les risques liés à l'environnement tels que le changement climatique, autres que la Loi 34/2008 du 18 décembre 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 de travail par le travailleur. Cependant, la réglementation sectorielle pour les activités liées à la manipulation de produits à risque, ainsi que les manuels CE pour l'application de certains produits, établissent les spécificités spécifiques de manipulation qui doivent être respectées, car il ne peut en être autrement, également en termes de santé et de sécurité au travail.

## **Article 4§3 Droit des hommes et des femmes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale**

**a) Veuillez indiquer si la notion de travail égal et de travail de valeur égale est définie dans le droit national ou dans la jurisprudence.**

En ce qui concerne le secteur public, l'article 51.d de la Loi 6/2022, du 31 mars, visant à l'application effective du droit à l'égalité de traitement, des chances et à la non-discrimination entre les femmes et les hommes, définit les travaux de valeur égale comme étant :

*« Les travaux qui exigent des travailleurs un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de compétences et d'efforts, ainsi que des responsabilités et une charge physique, mentale et psychosociale. »*

Dans le cadre du secteur privé, l'article 54.4 du même texte, relatif à la promotion et à l'amélioration de l'employabilité des femmes, dispose que :

*« Les pouvoirs publics doivent encourager une plus grande diversification professionnelle des femmes sur le marché du travail, en adoptant les mesures nécessaires pour faciliter l'intégration des femmes dans les secteurs et professions traditionnellement masculinisés et, en même temps, plus stratégiques. Ils veilleront également à ce que les secteurs féminisés soient socialement et économiquement valorisés et garantissent des conditions de travail comparables à celles des secteurs et professions traditionnellement masculinisés de valeur sociale et économique équivalente. »*

**b) Veuillez fournir des informations sur les systèmes de classification des emplois et de rémunération qui reflètent le principe de l'égalité de rémunération, y compris dans le secteur privé.**

Au sujet du secteur public, le Gouvernement d'Andorre, à travers le Portail de la Transparence (<https://transparencia.ad/web/guest/el-govern>), publie de manière régulière les informations pertinentes concernant la gestion gouvernementale. Sur ce portail, on peut consulter les classifications professionnelles ainsi que les systèmes de rémunération actuels et mis à jour.

Pour ce qui est du secteur privé, la disposition finale douzième de la Loi 6/2022 modifie la Loi 31/2018, du 6 décembre, sur les relations de travail, en introduisant un nouvel article 5 ter, qui prévoit ce qui suit :

*« Article 5 ter. Classification professionnelle et évaluation des postes de travail  
La classification professionnelle et la définition des groupes professionnels doivent reposer sur une évaluation préalable des postes de travail ayant pour objectif de garantir l'absence de discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes, fondées sur le sexe. À cet effet, les critères d'évaluation des postes de travail doivent être objectifs et neutres, et prendre en compte le niveau de connaissances professionnelles requis, les capacités et efforts physiques, mentaux et psychosociaux, ainsi que les responsabilités associées aux postes. Ces critères doivent être appliqués de manière identique à tous les postes de travail. »*

**c) Veuillez fournir des informations sur les mesures existantes visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans un délai raisonnable. Veuillez fournir**

## **des tendances statistiques sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.**

Les entreprises comptant cinquante salariés<sup>1</sup> ou plus sont tenues de tenir un registre annuel de l'écart professionnel entre les sexes comprenant les indicateurs suivants :

a) La différence entre la moyenne des rémunérations globales annuelles des femmes et la moyenne des rémunérations globales annuelles des hommes.

b) La différence entre la moyenne des rémunérations des hommes et la moyenne des rémunérations des femmes calculée à temps plein, par tranche d'âge, groupe professionnel selon la classification professionnelle applicable à l'entreprise et catégorie de postes équivalents ou de valeur égale.

c) L'écart dans le taux d'augmentation salariale individuelle entre les femmes et les hommes, si des augmentations ont eu lieu au cours des douze derniers mois.

d) L'écart dans la répartition des promotions professionnelles, si des promotions ont eu lieu au cours des douze derniers mois.

e) Le pourcentage de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation salariale au cours de l'année suivant leur retour de congé de maternité ou de paternité, si des augmentations salariales ont été accordées au cours des douze derniers mois.

f) Le nombre de travailleurs du sexe sous-représenté parmi les dix travailleurs ayant les rémunérations les plus élevées dans l'entreprise.

g) La proportion de femmes et d'hommes dans toutes les tranches de rémunération. Ces tranches de rémunération sont celles établies dans les formulaires de demande d'enregistrement des données et des indicateurs relatifs à l'écart professionnel entre les sexes.

h) La proportion de femmes et d'hommes recevant des rémunérations volontaires ou des primes.

i) La différence entre la moyenne des primes versées aux hommes et à la moyenne des primes versées aux femmes.

En matière de statistiques, le ministère compétent est chargé de produire les statistiques relatives aux données et indicateurs inscrits dans le registre public.

---

<sup>1</sup> Les entreprises de moins de cinquante travailleurs sont tenues de tenir un registre annuel avec les seuls indicateurs a) et b).

En 2024, c'est la première année où les données relatives à l'exercice 2023 sont collectées, de sorte que les données relatives aux indicateurs susmentionnés ne sont pas encore disponibles.

Actuellement, en examinant l'évolution du salaire moyen selon le sexe (incluant tous les secteurs, types d'horaires et heures supplémentaires), il apparaît qu'en 2023, les hommes percevaient 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.

## **Article 5 - Droit syndical**

**a) Veuillez indiquer quelles mesures ont été prises pour encourager ou renforcer la liberté positive d'association des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui ont traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans de nouveaux secteurs (par exemple, l'économie de l'abondance).**

Dans notre cas, il ne s'agit pas de la faible participation syndicale de certains secteurs, mais plutôt du manque de tradition syndicale qui affecte l'ensemble des travailleurs du pays, compte tenu, entre autres, de la jeunesse de notre régulation positive relative aussi bien au droit de syndication, qu'à l'organisation d'un système de représentation unitaire des travailleurs au sein des entreprises. Outre ces circonstances réglementaires, d'autres circonstances, comme le niveau élevé de rotation du personnel, compte tenu de la forte saisonnalité de l'activité dans le secteur du tourisme ou de la taille majoritaire des entreprises du pays qui, à 90 %, doivent être qualifiées de micro-entreprises en ayant un maximum 10 travailleurs, n'aident pas non plus, car dans les entreprises de ces dimensions, il est plus facile de faire prévaloir la perception de la meilleure défense personnelle des intérêts sans avoir besoin de l'intermédiation d'aucun représentant.

Quoi qu'il en soit, dans un premier temps, il nous semble intéressant de tracer un petit parcours historique sur la réglementation dans notre pays des droits collectifs des travailleurs et, lié à ces droits, le droit d'organisation et son évolution particulière.

La régulation positive des droits collectifs des travailleurs est relativement récente. Elle apparaît pour la première fois en Andorre dans la Constitution dans son article 18, qui reconnaît le droit à la création et au fonctionnement d'organisations patronales, professionnelles et syndicales. Cet article a été légiféré dans la Loi 35/2008, du 18 décembre, relative au Code des relations du travail.

Le droit d'organisation est réglementé la même année, par la Loi 33/2008 du 18 décembre, qualifiée de liberté d'association qui, pour la première fois a développé l'article 18 de la Constitution d'Andorre en reconnaissant, entre autres, le droit de création des organisations syndicales, définissant et réglementant le droit à la liberté d'association, la condition impérative du fonctionnement démocratique qui s'impose à ces organisations, le niveau de représentativité syndical et la protection juridictionnelle des droits reconnus, ainsi que l'interdiction de la discrimination en

raison de l'appartenance à une organisation syndicale conformément aux préceptes contenus dans la Convention n° 98 relative à l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective de l'Organisation internationale du Travail.

Le 18 décembre 2008, le Conseil général a approuvé la Loi 35/2008 du 18 décembre relative au Code des relations de travail. Ce règlement a introduit pour la première fois dans le système juridique du travail les droits collectifs des travailleurs, réglementant, entre autres, leur droit de participer dans le seul organe de représentation unitaire que prévoyait ce règlement, les délégués du personnel. Type de représentation qui oscillait entre un et quatre délégués selon le nombre de salariés dans l'entreprise. Les fonctions attribuées à cette figure comprenaient, d'une manière générale, la matérialisation des droits d'information et de consultation, le pouvoir de pousser à des actions administratives et judiciaires dans toutes les matières relevant de sa compétence et, surtout, la participation à la négociation des accords collectifs dans le domaine de l'entreprise. La négociation collective était également prévue dans cette règle aux niveaux sectoriel et intersectoriel. Cependant, ces niveaux de négociation étaient réservés respectivement aux organisations syndicales représentatives et plus représentatives.

Le 6 décembre 2018, la Loi 31/2018 du 6 décembre relative aux relations professionnelles a été approuvée. Cette loi reprend la régulation des droits collectifs de la loi précédente en étendant les organes de représentation unitaire aux comités d'entreprise dans les entreprises de plus de 30 salariés. Également, elle régule plus précisément certains aspects de la promotion électorale des représentants des salariés dans les entreprises et élargit leurs fonctions par rapport à celles prévues par la loi précédente, en déterminant plus en détail les sujets soumis à consultation et information, déterminant plus en détail les sujets soumis à consultation et information, en ajoutant le pouvoir de demander des mesures collectives de conflit, réglementé, également pour la première fois, par la Loi 33/2018, du 6 décembre, qualifiée, sur les mesures de conflit collectif dans le domaine de l'entreprise et proclamant leur droit de participer aux processus de négociation des accords collectifs également dans le domaine de l'entreprise. Comme dans la loi précédente abrogée, la loi sur les relations de travail réserve la capacité de négocier aux niveaux sectoriel et intersectoriel respectivement aux organisations syndicales représentatives et plus représentatives. Concernant le niveau de représentativité des syndicats, la Loi 32/2018 du 6 décembre, qualifiée d'action syndicale et patronale, attribue le statut de représentants aux organisations syndicales intégrées par au moins 20 % des délégués du personnel ou des membres des comités d'entreprise élus lors des élections des représentants des salariés de l'entreprise dans un domaine d'activité sectoriel déterminé et d'autres organisations syndicales représentant, à ceux intégrés par au moins 15 % des délégués du personnel ou des membres des comités d'entreprise élus lors des élections des représentants du personnel de l'entreprise sur tout le territoire de la Principauté d'Andorre, à condition que des élections aient eu lieu dans un certain nombre d'entreprises qui comptent ensemble un nombre d'employés supérieur à 20 % du nombre total d'employés du pays, ou 25 % du nombre total d'employés dans un domaine d'activité sectoriel déterminé respectivement.

Compte tenu de la faible importance du nombre de procédures électorales réalisées pendant la période de validité de la Loi 35/2008 du Code des relations de travail, la

Loi 31/2018 du 6 décembre sur les relations professionnelles a introduit plusieurs dispositions supplémentaires, parmi lesquelles la deuxième, qui établit que *“dans le cas des entreprises, des élections doivent être convoquées pour désigner les délégués des salariés et les membres des comités d’entreprises dans un délai maximum d’un an à compter de l’entrée en vigueur de la présente loi”*. La loi est entrée en vigueur le 31 janvier 2019 et après cinq ans, la situation n’a pas beaucoup changé à cet égard. Le nombre de processus électoraux organisés n’a pas été très important et, par conséquent, très peu d’entreprises disposent de l’un de ces organes de représentation unitaire. Cette circonstance renvoie également à la faible importance quantitative du nombre d’accords collectifs ou d’accords d’entreprise négociés. Seulement dans un seul des processus électoraux organisés, des candidats représentant un syndicat ont participé. Toutes ces circonstances rendent difficile en pratique l’attribution du statut de syndicats représentatifs et plus représentatifs à l’une des organisations syndicales existantes, et entravent les prérogatives importantes qui découlent de ce statut dans le cadre du dialogue social interne, notamment dans le domaine de la négociation collective et la capacité de promouvoir des mesures collectives de conflit dans les domaines sectoriels et intersectoriels, puisque, comme nous l’avons mentionné précédemment, l’article 11 de la Loi 32/2018, qualifiée, sur l’action syndicale et patronale, établit des quorums minimaux relatifs au nombre de processus électoraux qui doivent avoir été réalisés ainsi qu’au pourcentage minimum de délégués des salariés ou de membres des comités d’entreprise élus pour représenter les organisations syndicales lors des élections qui ont lieu.

La réalité observée en termes de participation et/ou de niveau d’affiliation des travailleurs aux organisations syndicales laisse encore un sentiment plus inquiétant. Comme nous l’avons mentionné précédemment, dans un seul processus électoral d’organes représentatifs des travailleurs sont présents des candidats représentant un syndicat, qui, dans cette entreprise (publique), sont devenus majoritaires. Ainsi, à l’heure actuelle, un seul syndicat (USDA) compte des travailleurs affiliés qui font partie du comité d’une entreprise (SAAS), c’est-à-dire que c’est l’entreprise qui rassemble un pourcentage très majoritaire de travailleurs du secteur de la santé, qui pourrait lui donner accès à l’attribution du statut de syndicat représentatif du secteur de la santé et, en même temps, lui permettre de participer aux processus de négociation collective dans le secteur de la santé.

D’autre part, si l’on consulte le Registre des organisations syndicales, un total de 14 syndicats sont actuellement enregistrés, dont 12 représentent les travailleurs du secteur public, un qui offre la couverture syndicale aux travailleurs du secteur privé et le dernier qui appartient à un établissement d’enseignement congréganiste.

Par conséquent, les efforts actuels, compte tenu du scénario présenté, visent à stimuler la participation des travailleurs à l’action syndicale, non pas dans un secteur spécifique, mais en général. Ces efforts doivent également se concentrer sur la recherche de formules d’incitatives pour la promotion des processus électoraux représentatifs au sein des entreprises.

Ainsi, les mesures spécifiques visant cet objectif et qui ont déjà été adoptées, outre les changements législatifs mentionnés ci-dessus, sont :

- Approbation du Règlement régulateur du Conseil Économique et Social du 13-11-2019 sous le couvert du contenu du troisième chapitre de la Loi

32/2018, du 6 décembre, qualifiée d'action syndicale et patronale. Tant que la présence de l'action syndicale n'est pas plus consolidée au sein des entreprises du pays, ce règlement garantit un espace de dialogue et d'accord tripartite entre le gouvernement, les organisations syndicales et les organisations patronales les plus significatives. Compte tenu pour l'instant du nombre d'affiliés, et en attendant une plus grande représentativité des organisations syndicales, celle-ci ne peut être déterminée en fonction des conditions établies dans la Loi 32/2018, qualifiée d'action syndicale et patronale ;

- Approbation du Règlement du Registre des organisations patronales, par décret du 17-11-2021, qui crée pour la première fois un registre de ces organisations et fixe les conditions d'enregistrement ;
- Modification du Règlement des procédures administratives d'enregistrement, de dépôt et de publication des résultats et d'évolution du processus d'élection des représentants des salariés et des comités d'entreprise, par décret du 7-12-2022 qui tente de simplifier, dans les limites fixées par la loi, les processus d'élection des représentants des travailleurs dans les entreprises, et de clarifier la possibilité de continuité du fonctionnement des comités d'entreprise avec un nombre inférieur de composants élus en première instance si tel est le souhait des travailleurs ;

Celles qui sont en cours :

- Dans le cadre du Conseil Economique et Social, les représentants des syndicats et des organisations patronales ont été chargés d'élaborer des propositions devant permettre de promouvoir la négociation collective et la représentativité des entreprises.

Et enfin celles qui sont prévues dans le futur :

- Analyse de la possibilité d'étudier les paramètres sur la base desquels les syndicats du pays pourraient se voir attribuer une dotation économique au-delà de celle prévue par la loi, ce qui leur permettrait, à long terme, une plus grande professionnalisation de leurs structures et l'offre à leurs dirigeants d'un accès à des services d'information et de conseil qui leur permettent une meilleure et plus grande approche des différentes problématiques qu'ils sont amenés à aborder en leur qualité de militants syndicaux.

**b) Veuillez décrire les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective.**

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 32/2018 du 6 décembre, qualifiée d'action syndicale et patronale. Parmi les critères pris en compte : la conformité juridique (l'organisation doit être constituée et enregistrée conformément aux lois andorranes) ; 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) ; reconnaissance par les autorités compétentes, via un registre officiel.

De plus, l'article 28 de la Loi 32/2018 du 6 décembre, qualifiée d'action syndicale et patronale, établit que le champ d'action des organisations patronales est déterminé par leur niveau de représentativité, qui est défini en fonction de l'atteinte des objectifs. Conditions minimales suivantes :

a) Les organisations patronales les plus représentatives sont celles intégrées par des affiliés qui emploient au moins 20 % des salariés sur tout le territoire de la Principauté d'Andorre.

b) Sont considérées comme organisations patronales représentatives celles intégrées par des affiliés qui emploient au moins 25 % des salariés dans un secteur d'activité sectoriel donné.

**c) Veuillez décrire les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective.**

Selon la Loi 32/2018 du 6 décembre, qualifiée d'action syndicale et patronale, les critères juridiques pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats dans le cadre du dialogue social et de la négociation collective en Andorre incluent : la constitution légale (le syndicat doit être légalement constitué et enregistré dans le registre syndical pertinent, conformément aux dispositions légales applicables) ; les finalités statutaires (les objectifs du syndicat, tels que définis dans ses statuts, sont directement liés à la défense des droits des travailleurs, à la promotion de meilleures conditions de travail et à la participation au dialogue social) ; la reconnaissance par les autorités compétentes, via un registre officiel.

En outre, l'article 11 de la Loi 32/2018 du 6 décembre, qualifiée d'action syndicale et patronale, établit que : *"(...) le champ d'action des organisations syndicales est déterminé par leur niveau de représentativité, qui est défini en fonction de la réalisation des conditions minimales suivantes :*

*a) Ont la condition d'organisations syndicales les plus représentatives celles intégrées par au moins 15 % des délégués du personnel ou des membres des comités d'entreprise choisis lors des élections des représentants du personnel de l'entreprise sur tout le territoire de la Principauté d'Andorre.*

*b) Ont la condition d'organisations syndicales représentatives celles composées d'au moins 20 % des délégués du personnel ou des membres des comités d'entreprise choisis lors des élections des représentants du personnel dans l'entreprise d'un secteur d'activité sectorielle donné.*

*c) Hormis les pourcentages établis ci-dessus, pour être considérée comme organisation syndicale représentative ou la plus représentative, les élections doivent avoir eu lieu dans un certain nombre d'entreprises qui comptent ensemble un nombre de salariés supérieur à 20 % de l'ensemble des salariés de la Principauté d'Andorre, soit 25 % du nombre total de salariés dans un secteur d'activité spécifique, respectivement."*

Cependant, et comme nous l'avons expliqué précédemment, dans la mesure où les quorums minimaux du nombre de représentants au niveau national et sectoriel et du nombre minimum de processus électoraux organisés pour leur incorporation au Conseil économique et social ne sont pas atteints, il a été choisi, transitoirement, un critère d'un plus grand nombre d'affiliés, sur la base duquel deux organisations syndicales participent à l'assistance et aux délibérations de cet organisme.

**Veillez fournir des informations :**

- **Sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires**

Le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires sont tous ceux que la Loi 32/2018, qualifiée d'action syndicale et patronale, accorde en général à tous les syndicats, à l'exception de ceux exclusivement réservés aux syndicats qui ont le statut de représentatifs et plus représentatifs dans les conditions énoncées ci-dessus.

Aussi, l'article 5 de la Loi 32/2018 établit :

*« Article 5. Droits des organisations syndicales*

*1. L'organisation et le fonctionnement des organisations syndicales sont régis par le principe de la démocratie interne.*

*2. Les organisations syndicales ont le droit de :*

*a) Établir leurs statuts et les normes de fonctionnement internes. Le contenu minimum, l'approbation, le dépôt et la publicité des statuts fondateurs sont réglés conformément à la présente loi et aux règles réglementaires en la matière.*

*b) Organiser leur gestion et leur administration interne, ainsi que leurs activités et leur programme d'action.*

*c) Exercer une activité syndicale, y compris le droit à la négociation collective, dans les termes prévus par la loi sur les relations de travail.*

*d) Se constituer et s'intégrer dans des fédérations et confédérations, et dans les organisations syndicales supranationales, et également les dissoudre et s'en séparer, selon la procédure réglée dans la présente loi et dans les statuts.*

*e) Contrat d'assurance qui offre une prestation ou une aide financière, en cas de chômage, à ses affiliés.*

*3. Les organisations syndicales ne peuvent pas être suspendues ou dissoutes contre la volonté de leurs organes, sauf décision ferme de l'autorité judiciaire à cet égard. »*

D'autre part, la section 4 de l'article 12 de la Loi 32/2018 établit le droit des syndicats à "obtenir des subventions publiques pour mener à bien leurs activités d'un montant proportionnel au nombre de délégués du personnel ou de membres du comité d'entreprise qui en font partie. Ces subventions ne peuvent excéder la limite de 50 % de ce qu'elles ont perçu au titre des cotisations des membres au cours de l'exercice précédent".

Enfin, les articles 13, 14, 15, 16 et 17 de la Loi 32/2018, qualifiée d'action syndicale et patronale, développent les droits syndicaux dans le domaine de l'entreprise, les droits des représentants syndicaux, les éléments de lutte contre la discrimination pour l'exercice du droit d'appartenance ou de la décision de ne pas appartenir à une organisation syndicale, les garanties du travail des représentants syndicaux et la protection juridictionnelle en faveur des salariés et des organisations syndicales lorsqu'ils estiment que leurs droits syndicaux sont respectivement violés.

- **Sur l'existence de structures de représentation alternatives au niveau de l'entreprise, telles que les représentants élus des travailleurs**

Le chapitre deux du titre IV de la Loi 31/2018 du 18 décembre sur les relations professionnelles développe le droit de représentation collective dans les entreprises et se concentre essentiellement sur les deux figures de représentation unitaire à caractère permanent – le délégué des salariés et le comité d'entreprise –, et sur une troisième, qui se voit attribuer une capacité représentative à caractère occasionnel dans le domaine temporel et matériel : la figure du travailleur titulaire d'un mandat.

Toutes ces figures doivent émerger exclusivement de la volonté des travailleurs de l'entreprise, avec une représentation qui leur garantit les droits de réunion, d'information et de dialogue avec les représentants de l'entreprise à travers leurs représentants, lesquels doivent être élus démocratiquement à travers les processus électoraux réglementés au chapitre trois du même titre.

**d) Veuillez indiquer si et dans quelle mesure le droit syndical est garanti aux membres de la police et des forces armées.**

En premier lieu, il est intéressant de rappeler que l'Andorre ne dispose pas de forces armées. Ainsi, les commentaires qui suivent se concentrent sur l'impact de la réglementation actuelle dans le domaine de la surveillance de la sécurité et de la santé au travail au sein du Service de Police.

La Loi 32/2018 du 6 décembre, qualifiée d'action syndicale et patronale, établit que *"l'exercice du droit de constituer des syndicats et s'y affilier par les membres de la police (...), est régi par un règlement spécifique et, subsidiairement, par la présente loi"*.

La réglementation spécifique qui affecte le droit syndical des fonctionnaires de la police est contenue dans la Loi 8/2004 du 27 mai, qualifiée du corps de Police et dans la Loi 2/2017, du 9 février, qualifiée de modification la Loi 8/2004, du 27 mai, qualifiée du corps de Police, qui constitue la règle spécifique qui régit le fonctionnement du corps et la réglementation spécifique d'application prioritaire en matière de droits syndicaux de ses membres. Cette norme établit que les membres de la police ont le droit de constituer des organisations syndicales pour défendre leurs droits et intérêts professionnels, de s'y affilier et d'y participer activement, à condition que ces organisations soient constituées exclusivement par des membres du même corps.

Elle reconnaît également l'exercice du droit de syndication et d'action syndicale par les membres du corps de Police avec la limitation du *"(...) respect des droits fondamentaux et des libertés publiques reconnus dans la Constitution et, en particulier, du droit à l'honneur, la vie privée et l'image de soi, ainsi que la confiance*

*et le prestige de la police, la sécurité publique et des fonctionnaires eux-mêmes et la garantie du secret professionnel. Ils constitueront également une limite, dans la mesure où, par l'exercice de ce droit, pourraient être violés les principes fondamentaux de fonctionnement de l'article 5 de la présente loi".*

## **Article 20 - Droit à l'égalité des chances entre les femmes et les homes**

**a) Veuillez fournir 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). Veuillez fournir des informations/données statistiques montant 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.**

Pour promouvoir une plus grande participation des femmes sur le marché du travail et réduire la ségrégation de genre, diverses mesures ont été adoptées à partir de la Loi 6/2022, du 31 mars, visant à l'application effective du droit à l'égalité de traitement, des opportunités et à la non-discrimination entre les femmes et les hommes. La loi repose sur cinq objectifs fondamentaux, l'un d'eux étant la promotion de la participation équilibrée des femmes et des hommes sur le marché du travail et de l'égalité de traitement dans le domaine des relations de travail.

Nous présentons ci-dessous les articles de la loi qui prévoient des actions et des mesures visant à renforcer la présence et la représentation des femmes dans divers secteurs du monde professionnel.

L'article 39, relatif à la création artistique et culturelle, stipule : « *Les administrations publiques ayant des compétences en matière de gestion culturelle doivent soutenir et promouvoir la visibilité de la création artistique et culturelle féminine afin de garantir l'égalité effective des opportunités entre les femmes et les hommes.* »

L'article 41, relatif à l'enseignement supérieur et universitaire, précise qu'il est nécessaire de : « *Mettre en œuvre des actions pour équilibrer la présence des deux sexes dans toutes les filières, en particulier dans celles où l'un des sexes est significativement sous-représenté.* »

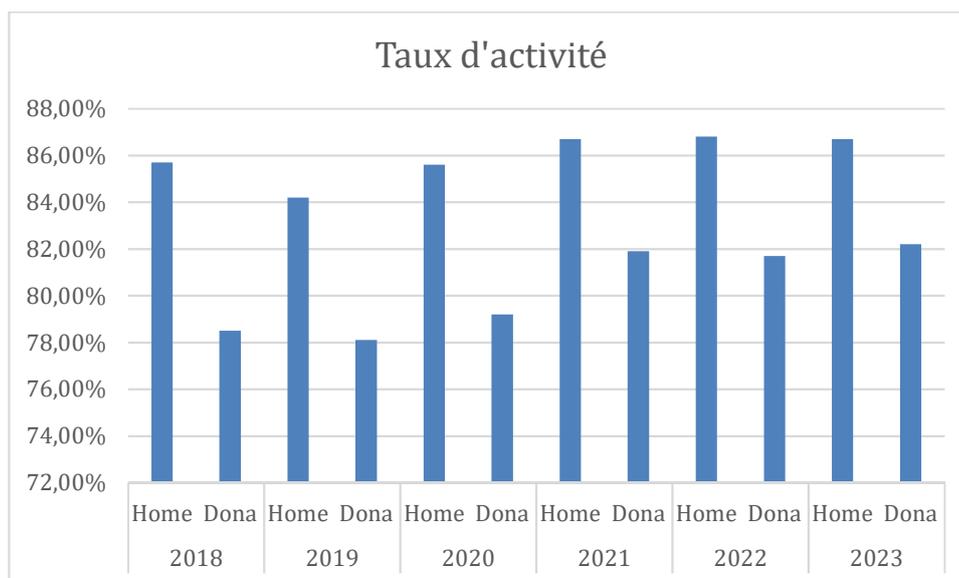
L'article 49, relatif aux technologies de l'information et de la communication, stipule : « *Promouvoir des actions et des programmes visant à accroître la présence des femmes dans les études techniques, technologiques et dans le secteur des technologies de l'information et de la communication.* »

L'article 59, relatif aux médias et à la publicité, indique que : « *Les médias doivent promouvoir une participation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes de prise de décisions des médias, ainsi que dans la programmation informative et de divertissement.* »

Enfin, les titres IV et V de la Loi 6/2022 prévoient des mesures pour promouvoir et améliorer l'employabilité des femmes dans l'administration publique et dans le

secteur privé, à travers l'élaboration de Plans d'Égalité et l'enregistrement de l'Écart Salarial.

Les données que nous pouvons fournir concernent le taux d'activité des femmes et des hommes entre 15 et 65 ans au cours des six dernières années, montrant une augmentation de la participation féminine sur le marché du travail, bien qu'il existe encore une différence entre la présence des femmes et des hommes dans le taux d'activité.



Source : Observatori de la Igualtat

L'autre donnée que nous pouvons fournir concerne les salariés par secteur d'activité en 2023. Les professions masculinisées et féminisées demeurent inchangées au fil des années, en particulier celles liées à la force physique pour les hommes, et celles liées aux soins pour les femmes.

	2023	
	Home	Dona
A-Agriculture, élevage, chasse et sylviculture.	106	53
B-Pêche.	0	0
C-Industries extractives.	0	0
D-Industries manufacturières.	1.036	612
E-Production et distribution d'énergie électrique, gaz et eau.	132	56
F-Construction.	3.633	443
G-Commerce et réparation de véhicules à moteur.	4.798	4.595

H-Hôtellerie.	2.760	2.658
I-Transport et communications.	984	456
J-Système financier.	809	887
K-Activités immobilières et services d'affaires.	3.243	3.672
L-Administration publique et sécurité sociale.	2.105	2.548
M-Éducation.	195	483
N-Activités sanitaires et vétérinaires, services sociaux.	551	1.978
O-Autres activités sociales et services personnels.	2.020	1.484
P-Foyers qui occupent des travailleurs domestiques.	97	927
Q-Organismes extraterritoriaux.	4	9
<b>T-Travail domestique pour la communauté.</b>	<b>43</b>	<b>133</b>
<b>Z-Déclarant volontaire inactif.</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Source : Observatori de la Igualtat

#### b) Veuillez fournir des informations sur

- **Des 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 ;**

Pour promouvoir des mesures en faveur de la parité effective dans la représentation des femmes et des hommes dans les postes de prise de décisions, nous évoquerons, une fois de plus, la Loi 6/2022. L'un des objectifs de cette Loi est de promouvoir la présence équilibrée des femmes et des hommes dans les domaines de la représentation politique et de la participation publique, comme en témoignent les articles que nous mentionnons ci-dessous :

L'article 31, relatif à la présence équilibrée des femmes et des hommes, stipule : « *Les pouvoirs publics, les organismes rattachés ou dépendants, ainsi que les entités recevant des aides ou des subventions publiques, doivent respecter le principe de composition équilibrée des femmes et des hommes dans les nominations aux postes de direction et dans les organes collégiaux et consultatifs des administrations [...] Ce principe doit également être observé dans les nominations que doivent faire les administrations publiques dans les organes de direction des entreprises ayant un capital social public.* »

Les articles 39, 40, 41 et 48, concernant la création artistique et culturelle, l'éducation et les loisirs, l'enseignement supérieur et universitaire, ainsi que la

santé, portent sur la promotion de la présence équilibrée des femmes et des hommes dans les sphères de prise de décisions.

Concernant la participation politique et sociale des femmes (article 46), les pouvoirs publics doivent respecter le principe de présence équilibrée des femmes et des hommes dans le partage du pouvoir politique.

L'article 61, relatif à la participation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des sociétés commerciales, précise : « *Les sociétés commerciales soumises à un audit de leurs comptes annuels doivent veiller à ce que la nomination des administrateurs indépendants et des postes de direction ait une composition équilibrée de femmes et d'hommes.* »

Enfin, la disposition finale septième de la Loi 6/2022 de modification de la Loi qualifiée sur le régime électoral et le référendum. Un nouvel article 15 bis est ajouté, avec le contenu suivant :

*« Article 15 bis. Participation équilibrée des femmes et des hommes*

*Les candidatures aux élections générales et aux élections communales doivent présenter une composition équilibrée entre femmes et hommes, de sorte qu'au sein de la liste, les candidats de chaque sexe représentent au moins 40 %. Lorsque le nombre de postes à pourvoir est inférieur à cinq, la proportion de femmes et d'hommes doit viser le meilleur équilibre numérique possible. Pour les listes de candidats suppléants, les mêmes règles doivent s'appliquer. »*

- **La mise en œuvre de ces mesures ;**

L'application des mesures visant à promouvoir la parité effective dans la représentation des femmes et des hommes dans les postes de prise de décision se fait de manière transversale et coordonnée.

Cela implique d'intégrer la perspective de genre dans toutes les politiques et tous les domaines d'action, en garantissant que les hommes et les femmes aient des chances égales d'accéder à des postes de responsabilité.

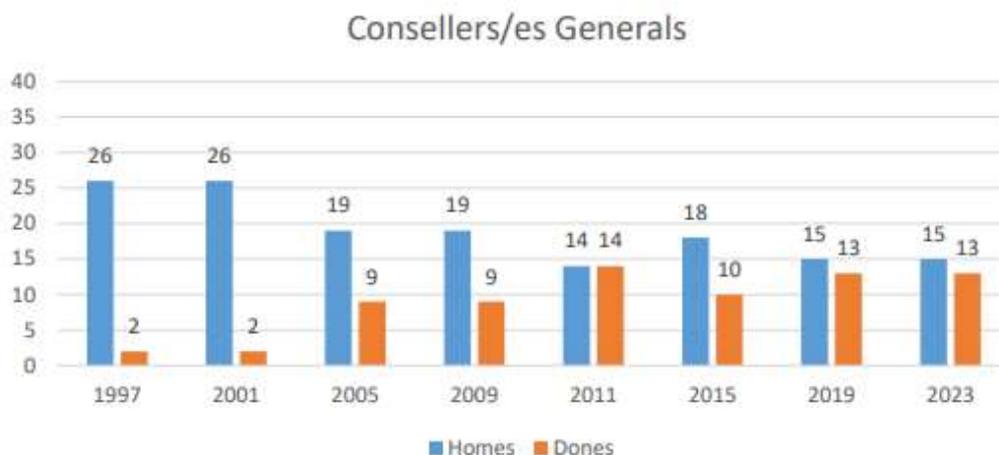
La collaboration entre les différents départements et secteurs est essentielle pour garantir que ces mesures soient efficaces et durables, créant ainsi une structure qui favorise une participation équitable et renforce l'engagement en faveur de l'égalité des genres à tous les niveaux de l'organisation.

Sur cette base, différentes formations ont été organisées abordant ces points et d'autres liés à l'égalité, à destination des cadres de l'administration publique, ainsi que de la population par l'intermédiaire d'entreprises intéressées par ce sujet, etc.

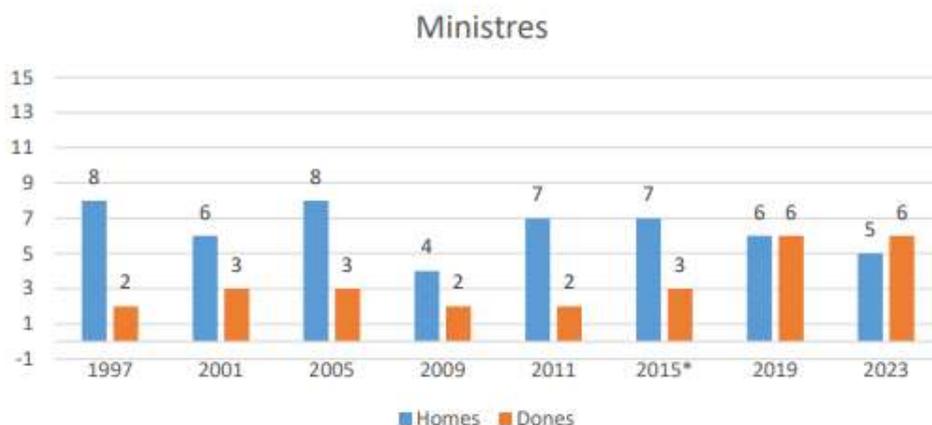
- **Les progrès réalisés en termes de parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.**

En ce qui concerne le secteur privé, en 2023, il y avait 2.410 femmes travailleuses indépendantes, représentant 29 % du total.

Dans le secteur public, il existe une composition équilibrée entre les femmes et les hommes, comme le montrent les tableaux suivants :



Source : Observatori de la Igualtat



Source : Observatori de la Igualtat

En 2023, un rapport sur l'impact de genre dans le domaine judiciaire a été présenté, où les données suivantes concernant la composition du corps judiciaire ont été relevées :

- Une majorité de femmes juges par rapport aux hommes (11-6)
- Chez les magistrats, il y a parité entre les magistrates et les magistrats (7-8)
- En ce qui concerne le Parquet, une majorité de femmes parmi les procureurs adjoints (5-3)
- Dans le domaine des secrétaires judiciaires, une tendance dominante des femmes comme secrétaires judiciaires (21-8)

**c) Veuillez fournir 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.**

Tout d'abord, il convient de préciser qu'actuellement, il n'existe aucune entreprise andorrane cotée sur des bourses de valeurs internationales. En Andorre, il n'y a pas de bourse de valeurs propre, et les entreprises du pays sont généralement de petite ou moyenne taille, avec un principal focus sur le marché local.

Au sujet des postes de direction et en ce qui concerne la relation entre sexe et emploi, l'Enquête sur les Forces de Travail révèle que 11,2 % des salariés sont des hommes occupant des postes de direction, tandis que 4 % sont des femmes.

En ce qui concerne le personnel de l'Administration (Corps Général et du Corps Diplomatique), il est constaté une forte féminisation, avec 73,1 % de femmes.

Cependant, dans la hiérarchie supérieure, la tendance s'inverse, avec 59,5 % de femmes dans les postes de commandement et 64 % d'hommes occupant des postes de direction.



Govern d'Andorra

## **RAPPORT SUR LES QUESTIONS POSÉES PAR LE COMITÉ EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX (GROUPE 1)**

### **1. Objet**

Répondre aux questions posées par le Comité Européen des Droits Sociaux (Groupe 1) dans le cadre du questionnaire adressé aux Etats membres n'ayant pas accepté la procédure de réclamations collectives.

Cette note se concentre sur l'analyse des articles : 2 (Droit à des conditions de travail équitables), 3 (Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail), 4 (Droit à une rémunération équitable), 5 (Droit syndical) et 20 (Droit à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes). En revanche, elle ne se prononce pas sur l'article 6 (Droit à la négociation collective), car cet article n'a pas été accepté par l'Andorre.

### **2. Considérations**

#### **Article 2§1 Durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire**

**a) Veuillez fournir des informations sur les professions, le cas échéant, où les heures de travail hebdomadaires peuvent dépasser 60 heures ou plus, de par la loi, les conventions collectives ou d'autres moyens, y compris :**

- **Des informations sur le nombre exact d'heures hebdomadaires que les personnes exerçant ces professions peuvent travailler ;**
- **Des informations sur toute mesure de protection de la santé et de la sécurité du travailleur, lorsque celui-ci travaille plus de 60 heures.**

En ce qui concerne la journée de travail, la loi 31/2018 du 6 décembre, concernant les relations professionnelles, établit la journée de travail hebdomadaire à 40 heures et limite les heures supplémentaires à 12 heures supplémentaires par semaine en application de la journée de travail hebdomadaire de 40 heures ou autre journée de travail plus favorable convenue. La loi limite également la journée de travail hebdomadaire à 48 heures en application d'un système de calcul, soit trimestriel, soit semestriel ou annuel, c'est-à-dire les journées qui fixent une journée cumulée prenant comme référence la journée légale hebdomadaire de 40 heures, transférées sur un trimestre, un semestre ou une année.

Cependant, l'article 54.2 de la loi 31/2018 régule une série d'exclusions qui affecte à la fois le régime légal des journées de travail établi, ainsi que les journées spéciales dans le système de calcul annuel de l'article 55, comme les obligations de contrôle prévues à l'article 59 et aussi le régime de repos journalier de l'article 60.

Dans le régime d'exclusions sont inclus :

*“a) Les directeurs ou gérants et, en général, les postes de confiance des entreprises, qui, en raison de la nature de leur travail, ne peuvent pas être soumis à une stricte limitation de la journée de travail. Les personnels de direction et les postes de confiance doivent toutefois respecter le repos hebdomadaire minimum d'une journée complète.*

*On entend par personnel de direction ou postes de confiance, les personnes qui exercent le plein pouvoir de décision dans le domaine de l'activité économique spécifique qui leur est confiée et exercent des fonctions caractérisées par la liberté d'action, l'entière responsabilité et la rémunération dont elles bénéficient.*

*b) Les salariés du secteur sanitaire ou socio-sanitaire qui effectuent des gardes en soins continus, et les personnes employées au service domestique, les veilleurs de nuit et le service de conciergerie lorsqu'ils ont fixé leur domicile au même lieu de la prestation du travail, qui doivent toutefois respecter le repos hebdomadaire minimum d'une journée complète”.*

Ainsi, sous le régime de journée de travail légale ordinaire de 40 heures ou de journée hebdomadaire plus favorable convenue, la limite maximale des heures supplémentaires est fixée à 12 heures par semaine, de sorte que si on la transfère à une journée de travail ordinaire légale de 40 heures par semaine, la loi permet de travailler un maximum de 52 heures par semaine.

En revanche, dans le cas d'un système de calcul trimestriel, semestriel ou annuel de journée de travail, le nombre maximum d'heures de travail hebdomadaire est de 48 heures.

Comme on peut le constater, le régime d'exclusion établi par la loi n'affecte que la limite maximale de la durée hebdomadaire de travail dans le système de calcul annuel, qui est l'un des systèmes de travail réglementé à l'article 55, puisque le reste des aspects exclus sont les obligations de contrôle prévues par l'article 59 (compte d'heures) et le régime de repos journalier de l'article 60 (12 heures ininterrompues entre deux jours de travail successifs). Par conséquent, cela n'affecte pas le nombre maximum d'heures établi dans le régime légal ordinaire de travail hebdomadaire, ni dans le système de calcul trimestriel et semestriel de la journée de travail.

En outre, le régime d'exclusions analysé ne mentionne ni l'article 57 (heures supplémentaires), ni l'article 58 (calcul des heures supplémentaires). On peut donc interpréter que les exclusions établies affectent uniquement la composante rémunératrice des heures supplémentaires, en affectant au sens littéral le régime légal de la journée de travail établie, mais pas la composante de limitation maximale du temps de travail, condition maximale si l'on considère que cette dernière problématique se rattache à des aspects liés à la sécurité et à la santé au travail.

Tout cela quand on se réfère aux exclusions qui touchent les travailleurs employés au service domestique, les veilleurs de nuit et les personnes travaillant à la conciergerie lorsqu'ils ont fixé leur domicile dans le même lieu de travail, en aucun cas aux directeurs, gérants ou postes de confiance qui disposent de toute la capacité d'initiative lorsqu'il s'agit d'auto-organiser leur journée de travail.

En ce qui concerne le secteur sanitaire et socio-sanitaire, le régime d'exclusions ne concerne que les travailleurs en situation de garde en soins continus, c'est-à-dire dans la situation qui se présente régulièrement dans le cadre du travail de santé

élargi à certaines heures de la journée habituelle, afin de pouvoir garantir la continuité des soins et, également, dans les cas d'activation au sein de la garde en disponibilité non présente.

Dans tous les cas, les horaires de travail de la plupart du personnel sanitaire et socio-sanitaire ont été réglementés par les accords collectifs négociés entre les représentants des travailleurs et les représentants de l'entreprise parapublique appelée SAAS (*Servei Andorrà d'Atenció Sanitària*) qui assume la gestion et administration de toutes les ressources publiques dédiées aux soins de santé et qui, dans le cadre de son activité, gère le seul hôpital du pays, onze centres de soins primaires, un centre socio-sanitaire et rassemble environ 1.300 travailleurs, et également à travers d'un accord collectif négocié entre les représentants de la union temporaire d'entreprises Andorrane de Transport Sanitaire (ATS), actuelle contractante pour l'exploitation et la gestion du service de transport non médical assisté et les représentants des trente travailleurs employés de cette entreprise de transport.

Ci-dessous, est transcrit le contenu de l'article 14 de l'accord collectif de l'adjudicataire du transport sanitaire, qui établit :

*"Article. - 14. Système de calcul annuel de la durée du travail.*

*La planification ordinaire sera un système de calcul annuel de 1.776 heures qui sont réparties en gardes en SC/SL comme suit :*

*ou Semaine Longue, travail le lundi, mardi, samedi et dimanche.*

*ou Semaine Courte, travail le mercredi, le jeudi et le vendredi.*

*ou Planification 6 mois à l'avance.*

*Conformément à ce qui est établi par la réglementation du travail en vigueur, la journée de travail journalière des salariés sera limitée à 12 heures.*

*Les pauses entre les jours de travail s'effectueront comme prévu à l'article 60.2 de la loi sur les relations professionnelles.*

*Toutefois, le nombre maximum d'heures prévues et pouvant être travaillées par semaine ne peut excéder 48 heures comme le prévoit l'article 55.3 de la loi sur les relations professionnelles. Il sera possible de travailler au maximum de 60 heures par semaine en cas de changements autorisés par l'entreprise et en cas d'activation lors de la mise en place de gardes volontaires localisables, à condition que la moyenne travailler dans chaque semestre, comprenant comme semestres les périodes comprises entre le 15 mars et le 14 septembre (basse saison) et du 15 septembre au 14 mars (haute saison) de chaque année n'excèdent pas 48 heures.*

Comme on peut le constater, l'accord collectif de l'adjudicataire du transport sanitaire assisté et non médicalisé part de l'approche d'une journée de travail organisée sur un système de calcul annuel, avec une répartition cadentielle semaine courte (36 heures) / semaine longue (48 heures), avec des horaires journaliers de 12 heures, qui ne prévoient la possibilité de travailler au maximum que 60 heures par semaine et dans deux cas précis, les changements d'équipes proposés par les travailleurs qui, en revanche, l'entreprise doit l'autoriser, et l'activation lors de la garde volontaire localisée. Et ceci, pour autant que la moyenne des heures travaillées pendant chacun des deux semestres de référence n'excède pas 48 heures hebdomadaires. C'est-à-dire que, bien qu'à certains moments la

journée de travail du personnel de ce service puisse atteindre jusqu'à 60 heures par semaine, une période de référence semestrielle est établie pendant laquelle, en moyenne, la journée de travail maximale ne peut excéder 48 heures par semaine.

De son côté, l'accord du Service Andorran de Soins de Santé (SAAS) prévoit :

*"Article 32. Jour de travail*

*En raison de la nature du travail effectué au sein du Service Andorran des Soins de Santé, en fonction de la prestation de services à réaliser par chaque travailleur, le jour de travail légal ordinaire et le jour de travail spécial sont prévus pour le système de calcul annuel.*

*La journée de travail légale ordinaire est fixée pour les postes dans lesquels la journée de travail peut aller jusqu'à un maximum de 8 heures par jour et avec un horaire invariable.*

*La journée de travail spéciale par an est établie pour les postes qui, en raison de la nature du travail à effectuer, la journée de travail ne peut pas être répartie de manière invariable sur la semaine.*

*Le système de calcul annuel est de 1.776 heures.*

*À la fin de l'année, les heures travaillées seront calculées et les heures supplémentaires seront payées chaque fois que le système de calcul annuel soit dépassé et, par conséquent, elles seront payées à la fin de l'année. Il appartiendra au travailleur de décider si ces heures supplémentaires seront rémunérées ou compensées en temps de repos.*

*Conformément à ce qui est établi par la réglementation du travail en vigueur, la durée journalière de travail au SAAS des salariés qui effectuent des gardes en attention continue n'est pas soumise à un régime de durée maximale de travail. Toutefois, le nombre maximum d'heures prévues pendant la semaine ne peut excéder 60 heures.*

*Exceptionnellement, pour les gardes en soins continus, il sera possible de prévoir un maximum de 72 heures hebdomadaires effectives, à condition qu'il y ait un accord mutuel entre l'entreprise et le salarié.*

*Dans les années où, en raison des jours fériés dans du calendrier, il ne soit pas possible de planifier la totalité des 1.776 heures par rapport au système de calcul annuel convenu, ce calcul sera ajusté au nombre d'heures possibles permettant de planifier le calendrier en raison d'une journée de 8 heures.*

Comme on peut l'observer, l'accord collectif signé entre les représentants du SAAS et les représentants de ses travailleurs prévoit deux régimes de journée de travail, les 40 heures hebdomadaires ordinaires, qui affectera essentiellement le personnel dédié aux tâches administratives, et le système de calcul annuel du temps de travail, qui affectera la quasi-totalité du personnel exerçant des activités de santé.

L'accord prévoit que dans le cadre des gardes en soins continus -prolongation de la journée habituelle du service pour pouvoir garantir la continuité de l'assistance dans les services qui le nécessitent-, la journée de travail hebdomadaire peut atteindre jusqu'à 60 heures et, au maximum, jusqu'à 72 heures, bien sûr, dans ce dernier cas de façon exceptionnelle et seulement avec l'accord du travailleur à cet égard.

L'accord fixe la journée de travail annuelle à 1.776 heures et, pour les heures pouvant dépasser cette limite, il prévoit soit une augmentation de rémunération de 40 %, soit une compensation avec un temps de repos supplémentaire majoré d'un 40 %.

Afin d'atténuer les effets du régime particulier d'organisation du travail posté inhérent à l'activité de santé, l'accord prévoit pour ce personnel 34 jours naturels de vacances (article 39 de l'accord) équivalent à 200 heures par an (un 13 % de plus que le minimum légalement requis), un traitement plus favorable du régime général des congés payés et non payés, et aussi des cas qui donnent droit à bénéficier d'un congé autorisé avec maintien du poste.

Les accords collectifs mentionnés ajustent largement les conditions de travail aux critères jurisprudentiels établis par le Comité européen des droits sociaux sur les questions proposées en relation avec l'article 2.1 de la Charte sociale.

Enfin, pour terminer l'analyse de ce point, il est intéressant de noter que la norme en vigueur attribue un caractère facultatif au travail en heures supplémentaires, de sorte qu'en dernière instance, le travailleur a la possibilité de décider s'il les effectue ou pas, et jusqu'à quelle limite. En ce sens, la loi prévoit même la nullité de l'accord qui implique que le salarié renonce à son droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires.

**b) Veuillez fournir des informations sur la durée hebdomadaire de travail des marins.**

Compte tenu notre réalité géographique, le tissu productif du pays ne dispose pas de ce type d'activité et, par conséquent, il n'existe pas de réglementation spécifique à cet égard.

**c) Veuillez fournir des informations sur la manière dont les périodes inactives d'astreinte sont traitées en termes de temps de travail ou de repos.**

En général, le temps à disposition de l'entreprise en dehors du lieu de travail ne compte pas comme temps de travail effectif et ne compte pas non plus comme des heures de travail. Cependant, il doit être rémunéré selon un montant au moins égal à 25 % du salaire de base, appliqué aux heures passées dans cette situation de disponibilité hors du lieu de travail.

Toutefois, même si ce temps ne compte pas comme temps de travail effectif, la journée où la personne employée doit rester en situation de disposition de l'entreprise en dehors du lieu de travail, ne sera jamais considérée comme jour de congé, quand bien même ce temps n'aurait pas été activé pour réaliser une activité. Cela va donc être tenu en compte pour la détermination du repos hebdomadaire minimum obligatoire, qui doit être garanti puisque ce repos minimum ne peut être conditionné par une situation de disponibilité même si celui-ci est en dehors du lieu de travail et que pendant ce temps il n'a pas été activé pour réaliser l'activité.

En revanche, les heures de travail résultant de l'activation du travailleur au sein de cette garde en disponibilité compteront comme temps de travail effectif. Elles s'ajouteront donc aux heures de travail du reste de la semaine et seront rémunérées en heures supplémentaires si le la journée légale ordinaire ou la journée de travail inférieur convenu est dépassée.

L'exception à ce traitement concerne uniquement le personnel du secteur sanitaire et socio-sanitaire, puisque la loi prévoit dans ce cas que les heures travaillées en cas d'activation pendant la garde en disponibilité ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Cependant, et comme expliqué précédemment, la plupart des travailleurs de ce secteur sont couverts par l'accord collectif mentionné précédemment, et sont considérées heures supplémentaires les heures de travail en cas d'activation d'une garde en disponibilité non présente, en cas de dépassement de la journée de travail convenue, lorsqu'elles sont ajoutées au total du reste des heures travaillées.

Enfin, il est intéressant de noter que l'accord de l'entreprise ATS qualifie de volontaires les gardes en disponibilité qui n'ont pas été affectées dans la planification initiale et, dans le cas du SAAS, il y a la possibilité de décider de ne pas être affecté aux gardes en disponibilité pour le personnel à partir de 55 ans.

### **Article 3§1 Santé et sécurité et environnement de travail**

**Veillez fournir des informations sur le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux ou aux risques nouveaux et émergents, notamment :**

- **Dans l'économie des « petits boulots » et des plateformes collaboratives ;**
- **En ce qui concerne le télétravail ;**
- **Dans les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées ;**
- **Dans des emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail ;**
- **Dans des emplois affectés par les risques liés au changement climatique.**

Le cadre réglementaire qui détermine et régit de manière générique le droit à la sécurité et à la santé au travail est la Loi 34/2008 du 18 décembre sur la sécurité et la santé au travail. En termes généraux, cette loi fait référence aux questions relatives à la sécurité et à la santé au travail et elle est applicable à l'ensemble du territoire andorran, à tous les secteurs d'activité qui s'y déroulent et à tous les travailleurs, sans différencier selon les types de risques liés à l'activité développée. De façon subsidiaire, les recommandations de l'OIT opèrent sur les aspects spécifiques qui peuvent être considérés comme non spécifiquement réglementés, comme prévoit la première disposition complémentaire de la Loi 34/2008 du 18 décembre sur la sécurité et la santé au travail.

Même si aujourd'hui, en Andorre, il n'existe aucune norme qui réglemente spécifiquement les risques psychosociaux et d'autres risques nouveaux et émergents tels que les risques liés au changement climatique, la Loi 34/2008 oblige l'employeur à garantir la sécurité et la santé des travailleurs au moyen d'une évaluation des risques dans tous les aspects liés au travail. C'est pourquoi, à cette fin, il doit prévenir tous les risques professionnels grâce à l'intégration d'activités préventives et à l'adoption de toutes les mesures nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs de toutes les spécialités.

De même, le Règlement du travail réglemente les conditions générales des locaux et des environnements de travail, qui peuvent être affectés par les risques liés au

changement climatique. Aussi, pour faire face aux intempéries pouvant survenir dans certains espaces de travail, comme dans le domaine de la construction où les travaux sont effectués 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 individuel, comme des vêtements de protection contre la chaleur ou le froid.

Par ailleurs, la Loi 6/2022 du 31 mars pour 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, assure, entre autres, 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 réalise un service d'attention personnalisé aux travailleurs et aux employeurs qui nécessitent des consultations concernant les risques qui peuvent survenir sur le lieu de travail et les mécanismes ou moyens pour les réduire.

La Loi 42/2022 du 1<sup>er</sup> décembre sur l'économie numérique, l'entrepreneuriat et l'innovation, clarifie le régime de la modalité de contrat de travail à distance ou télétravail, largement utilisée dans les secteurs de l'économie numérique, de l'entrepreneuriat et de l'innovation, afin d'accorder plus de sécurité juridique aux travailleurs et aux entreprises, et en plus d'introduire le droit à la déconnexion numérique, elle prévoit également que l'accident survenu dans le lieu où le salarié effectue le travail à distance ou le télétravail lors de l'exercice de son activité professionnelle, soit présumé un accident de travail.

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 les réglementations légales ou habituelles applicables à tout moment.

D'autre part, la Loi 42/2022 du 1<sup>er</sup> décembre sur l'économie numérique, l'entrepreneuriat et l'innovation, notamment dans la septième disposition finale, confie au gouvernement de présenter au Parlement, dans un délai de deux ans, un projet de loi modifiant la Loi 34/2008, du 18 décembre, sur la sécurité et la santé au travail afin d'adapter les dispositions de la loi faisant référence aux spécificités de la forme de contrat de travail à distance ou de télétravail, pour assimiler le droit à la protection de la santé de ces travailleurs à celui du reste des travailleurs. En ce sens, bien que le Gouvernement s'efforce de respecter l'ordonnance susmentionnée, ce type de travail n'a pas augmenté depuis la pandémie, raison pour laquelle, même si l'absence de réglementation spécifique ne constitue pas un obstacle à son exercice, l'objectif est d'obtenir le consensus le plus élevé possible sur cette réglementation dans le cadre du dialogue social établi au sein du Conseil économique et social, où les représentants des syndicats et des entreprises sont présents.

## **Article 3§2 de la Charte révisée (article 3§1 de la Charte de 1961) Réglementation en matière de santé et de sécurité**

**a) Veuillez fournir des informations sûres :**

- **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 le droit à la déconnexion)**

L'approbation de la Loi 31/2018 du 6 décembre sur les relations professionnelles, publiée au Journal Officiel (BOPA) du 10 janvier 2019, a représenté une étape très importante pour disposer de garanties juridiques pour limiter le travail en heures supplémentaires.

D'une part, l'article 54 de la loi relative aux relations professionnelles définit la journée de travail légale ordinaire pour les salariés à 40 heures par semaine. En revanche, l'article 57 fixe un nombre maximum d'heures supplémentaires pouvant être effectuées pour les salariés de plus de 18 ans, qui correspondent à un maximum de 12 heures par semaine, 48 heures par mois et 426 heures par an, à condition que les circonstances détaillées ci-dessous se produisent :

- Lorsqu'il y a un manque de personnel dans l'entreprise pour assurer les postes avec la journée de travail légale ordinaire.
- En cas d'augmentation temporaire de l'activité de l'entreprise due à la situation du marché.
- Dans des cas extraordinaires ou de force majeure.

Ce même article interdit le travail en heures supplémentaires pour les mineurs de moins de dix-huit ans et pour les salariées enceintes ou pendant la période de soins et d'attention d'un enfant mineur jusqu'à l'âge de neuf mois. Par ailleurs, la libre acceptation des heures supplémentaires appartient au salarié et tout accord impliquant que le salarié renonce à son droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires à l'initiative de l'entreprise est nul.

De même, l'article 58 de la loi mentionnée précédemment détermine que chaque heure extraordinaire doit être rémunérée par une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 40 % du salaire fixe, rendant le travail en dehors des horaires habituels plus coûteux pour l'entreprise.

En outre, l'entreprise qui ne respecte pas la durée maximale de travail autorisée pouvant être effectuée par un salarié, établie à l'article 57 de la loi susmentionnée, s'expose à une infraction à la norme qui est typifiée dans l'alinéa 6 de l'article 159 comme une infraction grave et les infractions graves peuvent être sanctionnées par l'Inspection du Travail pour des montants allant de 501 €, en son niveau minimum, à 3.000 €, à son niveau maximum.

Parallèlement et à l'initiative du Gouvernement, des informations sont diffusées moyennant différents canaux de communication, destinées aux salariés sur leurs droits en matière d'heures supplémentaires et autres droits du travail. À titre d'exemple, sur le site du Ministère de l'Emploi et du Travail on peut trouver différentes documentations graphiques telles que "Recommandations pour la levée correcte d'une charge" et "Ne pas investir en prévention est une dépense". Parallèlement, des notes techniques d'information sur la sécurité et la santé au travail ont été élaborées. Nous pouvons également trouver, au sein de ce site web, une section de questions fréquemment posées en matière de travail ainsi qu'une vidéo qui indique de manière plus visuelle les droits des travailleurs conformément à la Loi 31/2018 du 6 décembre sur les relations professionnelles, comme la journée

de travail habituelle ou le nombre maximum d'heures supplémentaires pouvant être effectuées. Récemment, une brochure intitulée "*Connaissez-vous vos droits du travail*" a été produite sous format papier dans différentes langues, pour informer les citoyens sur des aspects fondamentaux tels que la durée maximale de la journée de travail hebdomadaire, ou pour informer sur les heures supplémentaires et leur maximum légal, entre autres.

D'autre part, le Service d'Inspection du Travail, dans le cadre de ses attributions, offre une attention personnalisée, tant en présentiel au bureau via rendez-vous comme par téléphone, pour répondre aux demandes formulées par les travailleurs et les entreprises relatives au droit du travail.

Par ailleurs, la Loi 42/2022 du 1<sup>er</sup> décembre sur l'économie numérique, l'entrepreneuriat et l'innovation, notamment dans son article 58, prévoit l'ajout d'un nouvel article 52 bis à la Loi 31/2018 du 6 décembre, des relations professionnelles, qui garantit le droit à la déconnexion numérique au travailleur qui exerce sa relation de travail à travers le travail à distance ou le télétravail. Le texte établit 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*".

- **Comment le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail est garanti.**

La Loi de création du Service d'Inspection du Travail, du 24 juillet 1984, réglemente le fonctionnement et les pouvoirs du Service d'Inspection du Travail et prévoit expressément le pouvoir de l'inspecteur du travail de contrôler les normes du travail et d'assurer ainsi le respect de la réglementation tout en rétablissant ordre en cas de non-respect par l'employeur en matière de travail au moyen de l'imposition de la sanction administrative correspondante.

De même, la première disposition finale de la Loi 13/2019, du 15 février, pour l'égalité de traitement et la non-discrimination, introduit l'alinéa 4 bis à l'article 84 de la loi sur les relations de travail, qui définit "*Le licenciement sans cause d'un salarié est considérée comme nul et non avenue lorsqu'il se produit avec une discrimination pour l'une des causes interdites par la Constitution ou les lois, ou implique une violation des droits fondamentaux et les libertés publiques*". Le droit au travail et à la protection de la santé sont consacrés dans les articles 29 et 30 de la Constitution. Par conséquent, le fait de licencier un salarié sans motif en raison du refus d'effectuer des heures supplémentaires peut être considéré comme nul et sans effet.

**b) Veuillez fournir des informations sûres :**

- **Les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les travailleurs domestiques sont protégés par les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail ;**

Tant que les activités qui affectent les travailleurs indépendants et les travailleurs domestiques ne soient pas réglementées par leur propre réglementation, en matière de santé et de sécurité au travail, la réglementation de l'Organisation internationale du Travail (OIT) est applicable à titre subsidiaire.

Parallèlement, la Loi 11/2023 du 30 janvier sur les mesures en faveur des travailleurs indépendants établit une série de mesures dans l'action de la protection des travailleurs indépendants, comme dans le domaine de la sécurité sociale, les mesures qui tendent à assimiler les droits des travailleurs indépendants aux droits des collectifs de salariés, ainsi que d'autres mesures visant à promouvoir la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

De même, bien que la Loi 34/2008 ne s'applique pas au travail au service du foyer familial, les employeurs domestiques ont l'obligation de garantir, avec la diligence requise, que le travail des personnes salariées est effectué dans de bonnes conditions de santé et de sécurité, y compris en fournissant un environnement de travail sûr et en interdisant les travaux dangereux.

Par ailleurs, la Loi 34/2008 est applicable à tous les travailleurs du secteur domestique salariés d'une entreprise de services de nettoyage engagée pour effectuer des tâches de nettoyage dans la maison familiale ; dans ce cas, l'entreprise doit répondre à toutes les exigences prévues en matière de sécurité et de santé au travail.

- **Si les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficient du même niveau de protection sous la réglementation en matière de santé et de sécurité que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée.**

La Loi 34/2008 du 18 décembre sur la santé et la sécurité au travail s'applique à tous les secteurs d'activité qui se déroulent sur le territoire andorran, quels que soient les différents types de contrat ou les horaires de travail de ses travailleurs.

### **Article 3§3 de la Charte révisée (article 3§2 de la Charte de 1961) Application de la réglementation en matière de santé et de sécurité**

Le contrôle de l'application de la norme en matière de sécurité et de santé au travail incombe au Service d'Inspection du Travail, tel que défini à la fois dans la Loi de création du Service d'Inspection du Travail, du 24 juillet 1984, la Loi 31/2018 et la Loi 34/2008. La Loi de création du Service de l'Inspection du Travail donne à ce service les moyens techniques et matériels nécessaires pour procéder au contrôle du respect de la législation. Ainsi, le nombre de postes d'inspecteur 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'actions d'office.

En outre, la Loi 34/2008 indique que dans les entreprises qui disposent de représentants du personnel (élus démocratiquement comme indiqué dans la Loi 31/2018), ceux-ci représentent également les travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail. Par ailleurs, la Loi 34/2008 oblige les entreprises ou les

établissements de cent travailleurs ou plus à mettre en place un comité de santé et de sécurité destiné à consulter les actions des entreprises en matière de prévention des risques.

Par ailleurs, dans le cadre du Conseil Economique et Social, des travaux sont menés pour promouvoir le dialogue social, pour l'organisation et la défense des droits et pour encourager la création de comités d'entreprise.

**Veillez fournir 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 vulnérables de travailleurs, telles que :**

- ***Les travailleurs domestiques ;***

Bien que la réglementation andorrane de sécurité et de santé au travail ne soit pas applicable au travail au service domestique, l'employeur domestique a l'obligation de veiller, avec la diligence requise, à ce que le travail des personnes employées soit effectué dans les conditions appropriées de sécurité et d'hygiène. Cependant, le Service d'Inspection du Travail n'a pas le pouvoir d'agir, mais les travailleurs concernés par d'éventuelles non-conformités en matière de sécurité et de santé au travail peuvent entreprendre les démarches appropriées auprès de la justice andorrane.

- ***Les travailleurs des plates-formes numériques ;***

La Loi 34/2008, du 18 décembre, sur la santé et la sécurité au travail, reprend les principes généraux de protection existant dans la plupart des pays européens, qui assimilent l'État andorran, en termes de prévention des risques, aux normes des pays voisins. C'est pourquoi l'Inspection du Travail agit en application de ce système juridique, comme par exemple dans le cas, actuellement en cours d'instruction, d'une plainte reçue par un citoyen espagnol qui travaille en régime de télétravail pour une entreprise a priori basée sur le territoire andorran, dont il est présumé qu'elle ne respecte pas la règle actuelle.

- ***Les télétravailleurs ;***

Dans le domaine d'application de la Loi 34/2008 du 18 décembre sur la santé et la sécurité au travail, il est indiqué que *“Cette loi est applicable à toutes les relations de travail qui ont lieu dans la Principauté d'Andorre. Elle est également applicable aux relations de travail qui sont initiées ou formalisées entre des entreprises établies dans la Principauté d'Andorre et des salariés dont l'objet du travail est à l'étranger, à moins que dans le contrat les parties n'aient convenu l'application de la loi du pays étranger”*.

En outre, comme indiqué au point 3.1 de ce rapport, il y a une demande confiée au Gouvernement pour l'élaboration d'un projet de loi modifiant la Loi 34/2008, du 18 décembre, sur la sécurité et la santé au travail afin d'adapter les dispositions de la Loi faisant référence aux spécificités de la modalité du contrat de travail à distance ou télétravail.

Néanmoins, le Service d'Inspection du Travail est l'organisme compétent pour mener des actions visant à contrôler le respect de la Loi 34/2008.

- **Les travailleurs détachés ;**

Le champ d'application de la Loi 34/2008, du 18 décembre, sur la santé et la sécurité au travail, indique que *“Cette loi est applicable à toutes les relations de travail qui ont lieu dans la Principauté d'Andorre (...)”*. C'est pour cette raison que le Service d'Inspection du Travail peut agir pour garantir les droits en matière de santé et de sécurité au travail des travailleurs détachés par des entreprises étrangères qui fournissent leurs services en Andorre. En ce sens, au cours de la période 2022 à 2024, le Service d'Inspection du Travail a reçu 3 plaintes et a réalisé 20 inspections d'office pour vérifier les conditions de travail et la sécurité et la santé au travail des travailleurs déplacés par des entreprises étrangères en Andorre et, à ce jour, 8 dossiers de sanctions ont été ouverts pour non-respect de la Loi 31/2018 et de la Loi 34/2008.

Par ailleurs, cette loi prévoit une responsabilité solidaire entre les entreprises pour garantir le respect de la réglementation en matière de sécurité et de santé des travailleurs déplacés, puisque la responsabilité solidaire implique que si le Service d'Inspection du Travail ne peut pas agir contre l'entreprise étrangère, il agirait conjointement et solidairement contre l'entreprise andorrane qui l'a transférée en Andorre.

- **Les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance ;**

Le champ d'application de la Loi 34/2008 du 18 décembre sur la santé et la sécurité au travail indique que *“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”*.

- **Les travailleurs indépendants ;**

Le Service d'Inspection du Travail agit en réponse à d'éventuelles violations de la réglementation qui concernent les travailleurs des entreprises opérant sur le territoire andorran, mais n'inclut pas dans son application tout ce qui concerne les employeurs ou les propriétaires d'une entreprise.

- **Les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.**

Il n'y a pas de règles spécifiques sur les risques liés à l'environnement tels que le changement climatique, autres que la Loi 34/2008 du 18 décembre 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 de travail par le travailleur. Cependant, la réglementation sectorielle pour les activités liées à la manipulation de produits à risque, ainsi que les manuels CE pour l'application de certains produits, établissent les spécificités spécifiques de manipulation qui doivent être respectées, car il ne peut en être autrement, également en termes de santé et de sécurité au travail.

## **Article 4§3 Droit des hommes et des femmes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale**

**a) Veuillez indiquer si la notion de travail égal et de travail de valeur égale est définie dans le droit national ou dans la jurisprudence.**

En ce qui concerne le secteur public, l'article 51.d de la Loi 6/2022, du 31 mars, visant à l'application effective du droit à l'égalité de traitement, des chances et à la non-discrimination entre les femmes et les hommes, définit les travaux de valeur égale comme étant :

*« Les travaux qui exigent des travailleurs un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de compétences et d'efforts, ainsi que des responsabilités et une charge physique, mentale et psychosociale. »*

Dans le cadre du secteur privé, l'article 54.4 du même texte, relatif à la promotion et à l'amélioration de l'employabilité des femmes, dispose que :

*« Les pouvoirs publics doivent encourager une plus grande diversification professionnelle des femmes sur le marché du travail, en adoptant les mesures nécessaires pour faciliter l'intégration des femmes dans les secteurs et professions traditionnellement masculinisés et, en même temps, plus stratégiques. Ils veilleront également à ce que les secteurs féminisés soient socialement et économiquement valorisés et garantissent des conditions de travail comparables à celles des secteurs et professions traditionnellement masculinisés de valeur sociale et économique équivalente. »*

**b) Veuillez fournir des informations sur les systèmes de classification des emplois et de rémunération qui reflètent le principe de l'égalité de rémunération, y compris dans le secteur privé.**

Au sujet du secteur public, le Gouvernement d'Andorre, à travers le Portail de la Transparence (<https://transparencia.ad/web/guest/el-govern>), publie de manière régulière les informations pertinentes concernant la gestion gouvernementale. Sur ce portail, on peut consulter les classifications professionnelles ainsi que les systèmes de rémunération actuels et mis à jour.

Pour ce qui est du secteur privé, la disposition finale douzième de la Loi 6/2022 modifie la Loi 31/2018, du 6 décembre, sur les relations de travail, en introduisant un nouvel article 5 ter, qui prévoit ce qui suit :

*« Article 5 ter. Classification professionnelle et évaluation des postes de travail  
La classification professionnelle et la définition des groupes professionnels doivent reposer sur une évaluation préalable des postes de travail ayant pour objectif de garantir l'absence de discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes, fondées sur le sexe. À cet effet, les critères d'évaluation des postes de travail doivent être objectifs et neutres, et prendre en compte le niveau de connaissances professionnelles requis, les capacités et efforts physiques, mentaux et psychosociaux, ainsi que les responsabilités associées aux postes. Ces critères doivent être appliqués de manière identique à tous les postes de travail. »*

**c) Veuillez fournir des informations sur les mesures existantes visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans un délai raisonnable. Veuillez fournir**

## **des tendances statistiques sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.**

Les entreprises comptant cinquante salariés<sup>1</sup> ou plus sont tenues de tenir un registre annuel de l'écart professionnel entre les sexes comprenant les indicateurs suivants :

- a) La différence entre la moyenne des rémunérations globales annuelles des femmes et la moyenne des rémunérations globales annuelles des hommes.
- b) La différence entre la moyenne des rémunérations des hommes et la moyenne des rémunérations des femmes calculée à temps plein, par tranche d'âge, groupe professionnel selon la classification professionnelle applicable à l'entreprise et catégorie de postes équivalents ou de valeur égale.
- c) L'écart dans le taux d'augmentation salariale individuelle entre les femmes et les hommes, si des augmentations ont eu lieu au cours des douze derniers mois.
- d) L'écart dans la répartition des promotions professionnelles, si des promotions ont eu lieu au cours des douze derniers mois.
- e) Le pourcentage de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation salariale au cours de l'année suivant leur retour de congé de maternité ou de paternité, si des augmentations salariales ont été accordées au cours des douze derniers mois.
- f) Le nombre de travailleurs du sexe sous-représenté parmi les dix travailleurs ayant les rémunérations les plus élevées dans l'entreprise.
- g) La proportion de femmes et d'hommes dans toutes les tranches de rémunération. Ces tranches de rémunération sont celles établies dans les formulaires de demande d'enregistrement des données et des indicateurs relatifs à l'écart professionnel entre les sexes.
- h) La proportion de femmes et d'hommes recevant des rémunérations volontaires ou des primes.
- i) La différence entre la moyenne des primes versées aux hommes et à la moyenne des primes versées aux femmes.

En matière de statistiques, le ministère compétent est chargé de produire les statistiques relatives aux données et indicateurs inscrits dans le registre public.

---

<sup>1</sup> Les entreprises de moins de cinquante travailleurs sont tenues de tenir un registre annuel avec les seuls indicateurs a) et b).

En 2024, c'est la première année où les données relatives à l'exercice 2023 sont collectées, de sorte que les données relatives aux indicateurs susmentionnés ne sont pas encore disponibles.

Actuellement, en examinant l'évolution du salaire moyen selon le sexe (incluant tous les secteurs, types d'horaires et heures supplémentaires), il apparaît qu'en 2023, les hommes percevaient 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.

## Article 5 - Droit syndical

**a) Veuillez indiquer quelles mesures ont été prises pour encourager ou renforcer la liberté positive d'association des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui ont traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans de nouveaux secteurs (par exemple, l'économie de l'abondance).**

Dans notre cas, il ne s'agit pas de la faible participation syndicale de certains secteurs, mais plutôt du manque de tradition syndicale qui affecte l'ensemble des travailleurs du pays, compte tenu, entre autres, de la jeunesse de notre régulation positive relative aussi bien au droit de syndication, qu'à l'organisation d'un système de représentation unitaire des travailleurs au sein des entreprises. Outre ces circonstances réglementaires, d'autres circonstances, comme le niveau élevé de rotation du personnel, compte tenu de la forte saisonnalité de l'activité dans le secteur du tourisme ou de la taille majoritaire des entreprises du pays qui, à 90 %, doivent être qualifiées de micro-entreprises en ayant un maximum 10 travailleurs, n'aident pas non plus, car dans les entreprises de ces dimensions, il est plus facile de faire prévaloir la perception de la meilleure défense personnelle des intérêts sans avoir besoin de l'intermédiation d'aucun représentant.

Quoi qu'il en soit, dans un premier temps, il nous semble intéressant de tracer un petit parcours historique sur la réglementation dans notre pays des droits collectifs des travailleurs et, lié à ces droits, le droit d'organisation et son évolution particulière.

La régulation positive des droits collectifs des travailleurs est relativement récente. Elle apparaît pour la première fois en Andorre dans la Constitution dans son article 18, qui reconnaît le droit à la création et au fonctionnement d'organisations patronales, professionnelles et syndicales. Cet article a été légiféré dans la Loi 35/2008, du 18 décembre, relative au Code des relations du travail.

Le droit d'organisation est réglementé la même année, par la Loi 33/2008 du 18 décembre, qualifiée de liberté d'association qui, pour la première fois a développé l'article 18 de la Constitution d'Andorre en reconnaissant, entre autres, le droit de création des organisations syndicales, définissant et réglementant le droit à la liberté d'association, la condition impérative du fonctionnement démocratique qui s'impose à ces organisations, le niveau de représentativité syndical et la protection juridictionnelle des droits reconnus, ainsi que l'interdiction de la discrimination en

raison de l'appartenance à une organisation syndicale conformément aux préceptes contenus dans la Convention n° 98 relative à l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective de l'Organisation internationale du Travail.

Le 18 décembre 2008, le Conseil général a approuvé la Loi 35/2008 du 18 décembre relative au Code des relations de travail. Ce règlement a introduit pour la première fois dans le système juridique du travail les droits collectifs des travailleurs, réglementant, entre autres, leur droit de participer dans le seul organe de représentation unitaire que prévoyait ce règlement, les délégués du personnel. Type de représentation qui oscillait entre un et quatre délégués selon le nombre de salariés dans l'entreprise. Les fonctions attribuées à cette figure comprenaient, d'une manière générale, la matérialisation des droits d'information et de consultation, le pouvoir de pousser à des actions administratives et judiciaires dans toutes les matières relevant de sa compétence et, surtout, la participation à la négociation des accords collectifs dans le domaine de l'entreprise. La négociation collective était également prévue dans cette règle aux niveaux sectoriel et intersectoriel. Cependant, ces niveaux de négociation étaient réservés respectivement aux organisations syndicales représentatives et plus représentatives.

Le 6 décembre 2018, la Loi 31/2018 du 6 décembre relative aux relations professionnelles a été approuvée. Cette loi reprend la régulation des droits collectifs de la loi précédente en étendant les organes de représentation unitaire aux comités d'entreprise dans les entreprises de plus de 30 salariés. Également, elle régule plus précisément certains aspects de la promotion électorale des représentants des salariés dans les entreprises et élargit leurs fonctions par rapport à celles prévues par la loi précédente, en déterminant plus en détail les sujets soumis à consultation et information, déterminant plus en détail les sujets soumis à consultation et information, en ajoutant le pouvoir de demander des mesures collectives de conflit, réglementé, également pour la première fois, par la Loi 33/2018, du 6 décembre, qualifiée, sur les mesures de conflit collectif dans le domaine de l'entreprise et proclamant leur droit de participer aux processus de négociation des accords collectifs également dans le domaine de l'entreprise. Comme dans la loi précédente abrogée, la loi sur les relations de travail réserve la capacité de négocier aux niveaux sectoriel et intersectoriel respectivement aux organisations syndicales représentatives et plus représentatives. Concernant le niveau de représentativité des syndicats, la Loi 32/2018 du 6 décembre, qualifiée d'action syndicale et patronale, attribue le statut de représentants aux organisations syndicales intégrées par au moins 20 % des délégués du personnel ou des membres des comités d'entreprise élus lors des élections des représentants des salariés de l'entreprise dans un domaine d'activité sectoriel déterminé et d'autres organisations syndicales représentant, à ceux intégrés par au moins 15 % des délégués du personnel ou des membres des comités d'entreprise élus lors des élections des représentants du personnel de l'entreprise sur tout le territoire de la Principauté d'Andorre, à condition que des élections aient eu lieu dans un certain nombre d'entreprises qui comptent ensemble un nombre d'employés supérieur à 20 % du nombre total d'employés du pays, ou 25 % du nombre total d'employés dans un domaine d'activité sectoriel déterminé respectivement.

Compte tenu de la faible importance du nombre de procédures électorales réalisées pendant la période de validité de la Loi 35/2008 du Code des relations de travail, la

Loi 31/2018 du 6 décembre sur les relations professionnelles a introduit plusieurs dispositions supplémentaires, parmi lesquelles la deuxième, qui établit que *“dans le cas des entreprises, des élections doivent être convoquées pour désigner les délégués des salariés et les membres des comités d’entreprises dans un délai maximum d’un an à compter de l’entrée en vigueur de la présente loi”*. La loi est entrée en vigueur le 31 janvier 2019 et après cinq ans, la situation n’a pas beaucoup changé à cet égard. Le nombre de processus électoraux organisés n’a pas été très important et, par conséquent, très peu d’entreprises disposent de l’un de ces organes de représentation unitaire. Cette circonstance renvoie également à la faible importance quantitative du nombre d’accords collectifs ou d’accords d’entreprise négociés. Seulement dans un seul des processus électoraux organisés, des candidats représentant un syndicat ont participé. Toutes ces circonstances rendent difficile en pratique l’attribution du statut de syndicats représentatifs et plus représentatifs à l’une des organisations syndicales existantes, et entravent les prérogatives importantes qui découlent de ce statut dans le cadre du dialogue social interne, notamment dans le domaine de la négociation collective et la capacité de promouvoir des mesures collectives de conflit dans les domaines sectoriels et intersectoriels, puisque, comme nous l’avons mentionné précédemment, l’article 11 de la Loi 32/2018, qualifiée, sur l’action syndicale et patronale, établit des quorums minimaux relatifs au nombre de processus électoraux qui doivent avoir été réalisés ainsi qu’au pourcentage minimum de délégués des salariés ou de membres des comités d’entreprise élus pour représenter les organisations syndicales lors des élections qui ont lieu.

La réalité observée en termes de participation et/ou de niveau d’affiliation des travailleurs aux organisations syndicales laisse encore un sentiment plus inquiétant. Comme nous l’avons mentionné précédemment, dans un seul processus électoral d’organes représentatifs des travailleurs sont présents des candidats représentant un syndicat, qui, dans cette entreprise (publique), sont devenus majoritaires. Ainsi, à l’heure actuelle, un seul syndicat (USDA) compte des travailleurs affiliés qui font partie du comité d’une entreprise (SAAS), c’est-à-dire que c’est l’entreprise qui rassemble un pourcentage très majoritaire de travailleurs du secteur de la santé, qui pourrait lui donner accès à l’attribution du statut de syndicat représentatif du secteur de la santé et, en même temps, lui permettre de participer aux processus de négociation collective dans le secteur de la santé.

D’autre part, si l’on consulte le Registre des organisations syndicales, un total de 14 syndicats sont actuellement enregistrés, dont 12 représentent les travailleurs du secteur public, un qui offre la couverture syndicale aux travailleurs du secteur privé et le dernier qui appartient à un établissement d’enseignement congréganiste.

Par conséquent, les efforts actuels, compte tenu du scénario présenté, visent à stimuler la participation des travailleurs à l’action syndicale, non pas dans un secteur spécifique, mais en général. Ces efforts doivent également se concentrer sur la recherche de formules d’incitatives pour la promotion des processus électoraux représentatifs au sein des entreprises.

Ainsi, les mesures spécifiques visant cet objectif et qui ont déjà été adoptées, outre les changements législatifs mentionnés ci-dessus, sont :

- Approbation du Règlement régulateur du Conseil Économique et Social du 13-11-2019 sous le couvert du contenu du troisième chapitre de la Loi

32/2018, du 6 décembre, qualifiée d'action syndicale et patronale. Tant que la présence de l'action syndicale n'est pas plus consolidée au sein des entreprises du pays, ce règlement garantit un espace de dialogue et d'accord tripartite entre le gouvernement, les organisations syndicales et les organisations patronales les plus significatives. Compte tenu pour l'instant du nombre d'affiliés, et en attendant une plus grande représentativité des organisations syndicales, celle-ci ne peut être déterminée en fonction des conditions établies dans la Loi 32/2018, qualifiée d'action syndicale et patronale ;

- Approbation du Règlement du Registre des organisations patronales, par décret du 17-11-2021, qui crée pour la première fois un registre de ces organisations et fixe les conditions d'enregistrement ;
- Modification du Règlement des procédures administratives d'enregistrement, de dépôt et de publication des résultats et d'évolution du processus d'élection des représentants des salariés et des comités d'entreprise, par décret du 7-12-2022 qui tente de simplifier, dans les limites fixées par la loi, les processus d'élection des représentants des travailleurs dans les entreprises, et de clarifier la possibilité de continuité du fonctionnement des comités d'entreprise avec un nombre inférieur de composants élus en première instance si tel est le souhait des travailleurs ;

Celles qui sont en cours :

- Dans le cadre du Conseil Economique et Social, les représentants des syndicats et des organisations patronales ont été chargés d'élaborer des propositions devant permettre de promouvoir la négociation collective et la représentativité des entreprises.

Et enfin celles qui sont prévues dans le futur :

- Analyse de la possibilité d'étudier les paramètres sur la base desquels les syndicats du pays pourraient se voir attribuer une dotation économique au-delà de celle prévue par la loi, ce qui leur permettrait, à long terme, une plus grande professionnalisation de leurs structures et l'offre à leurs dirigeants d'un accès à des services d'information et de conseil qui leur permettent une meilleure et plus grande approche des différentes problématiques qu'ils sont amenés à aborder en leur qualité de militants syndicaux.

**b) Veuillez décrire les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective.**

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 32/2018 du 6 décembre, qualifiée d'action syndicale et patronale. Parmi les critères pris en compte : la conformité juridique (l'organisation doit être constituée et enregistrée conformément aux lois andorranes) ; 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) ; reconnaissance par les autorités compétentes, via un registre officiel.

De plus, l'article 28 de la Loi 32/2018 du 6 décembre, qualifiée d'action syndicale et patronale, établit que le champ d'action des organisations patronales est déterminé par leur niveau de représentativité, qui est défini en fonction de l'atteinte des objectifs. Conditions minimales suivantes :

a) Les organisations patronales les plus représentatives sont celles intégrées par des affiliés qui emploient au moins 20 % des salariés sur tout le territoire de la Principauté d'Andorre.

b) Sont considérées comme organisations patronales représentatives celles intégrées par des affiliés qui emploient au moins 25 % des salariés dans un secteur d'activité sectoriel donné.

**c) Veuillez décrire les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective.**

Selon la Loi 32/2018 du 6 décembre, qualifiée d'action syndicale et patronale, les critères juridiques pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats dans le cadre du dialogue social et de la négociation collective en Andorre incluent : la constitution légale (le syndicat doit être légalement constitué et enregistré dans le registre syndical pertinent, conformément aux dispositions légales applicables) ; les finalités statutaires (les objectifs du syndicat, tels que définis dans ses statuts, sont directement liés à la défense des droits des travailleurs, à la promotion de meilleures conditions de travail et à la participation au dialogue social) ; la reconnaissance par les autorités compétentes, via un registre officiel.

En outre, l'article 11 de la Loi 32/2018 du 6 décembre, qualifiée d'action syndicale et patronale, établit que : *"(...) le champ d'action des organisations syndicales est déterminé par leur niveau de représentativité, qui est défini en fonction de la réalisation des conditions minimales suivantes :*

*a) Ont la condition d'organisations syndicales les plus représentatives celles intégrées par au moins 15 % des délégués du personnel ou des membres des comités d'entreprise choisis lors des élections des représentants du personnel de l'entreprise sur tout le territoire de la Principauté d'Andorre.*

*b) Ont la condition d'organisations syndicales représentatives celles composées d'au moins 20 % des délégués du personnel ou des membres des comités d'entreprise choisis lors des élections des représentants du personnel dans l'entreprise d'un secteur d'activité sectorielle donné.*

*c) Hormis les pourcentages établis ci-dessus, pour être considérée comme organisation syndicale représentative ou la plus représentative, les élections doivent avoir eu lieu dans un certain nombre d'entreprises qui comptent ensemble un nombre de salariés supérieur à 20 % de l'ensemble des salariés de la Principauté d'Andorre, soit 25 % du nombre total de salariés dans un secteur d'activité spécifique, respectivement."*

Cependant, et comme nous l'avons expliqué précédemment, dans la mesure où les quorums minimaux du nombre de représentants au niveau national et sectoriel et du nombre minimum de processus électoraux organisés pour leur incorporation au Conseil économique et social ne sont pas atteints, il a été choisi, transitoirement, un critère d'un plus grand nombre d'affiliés, sur la base duquel deux organisations syndicales participent à l'assistance et aux délibérations de cet organisme.

**Veillez fournir des informations :**

- **Sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires**

Le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires sont tous ceux que la Loi 32/2018, qualifiée d'action syndicale et patronale, accorde en général à tous les syndicats, à l'exception de ceux exclusivement réservés aux syndicats qui ont le statut de représentatifs et plus représentatifs dans les conditions énoncées ci-dessus.

Aussi, l'article 5 de la Loi 32/2018 établit :

*« Article 5. Droits des organisations syndicales*

*1. L'organisation et le fonctionnement des organisations syndicales sont régis par le principe de la démocratie interne.*

*2. Les organisations syndicales ont le droit de :*

*a) Établir leurs statuts et les normes de fonctionnement internes. Le contenu minimum, l'approbation, le dépôt et la publicité des statuts fondateurs sont réglés conformément à la présente loi et aux règles réglementaires en la matière.*

*b) Organiser leur gestion et leur administration interne, ainsi que leurs activités et leur programme d'action.*

*c) Exercer une activité syndicale, y compris le droit à la négociation collective, dans les termes prévus par la loi sur les relations de travail.*

*d) Se constituer et s'intégrer dans des fédérations et confédérations, et dans les organisations syndicales supranationales, et également les dissoudre et s'en séparer, selon la procédure réglée dans la présente loi et dans les statuts.*

*e) Contrat d'assurance qui offre une prestation ou une aide financière, en cas de chômage, à ses affiliés.*

*3. Les organisations syndicales ne peuvent pas être suspendues ou dissoutes contre la volonté de leurs organes, sauf décision ferme de l'autorité judiciaire à cet égard. »*

D'autre part, la section 4 de l'article 12 de la Loi 32/2018 établit le droit des syndicats à "obtenir des subventions publiques pour mener à bien leurs activités d'un montant proportionnel au nombre de délégués du personnel ou de membres du comité d'entreprise qui en font partie. Ces subventions ne peuvent excéder la limite de 50 % de ce qu'elles ont perçu au titre des cotisations des membres au cours de l'exercice précédent".

Enfin, les articles 13, 14, 15, 16 et 17 de la Loi 32/2018, qualifiée d'action syndicale et patronale, développent les droits syndicaux dans le domaine de l'entreprise, les droits des représentants syndicaux, les éléments de lutte contre la discrimination pour l'exercice du droit d'appartenance ou de la décision de ne pas appartenir à une organisation syndicale, les garanties du travail des représentants syndicaux et la protection juridictionnelle en faveur des salariés et des organisations syndicales lorsqu'ils estiment que leurs droits syndicaux sont respectivement violés.

- **Sur l'existence de structures de représentation alternatives au niveau de l'entreprise, telles que les représentants élus des travailleurs**

Le chapitre deux du titre IV de la Loi 31/2018 du 18 décembre sur les relations professionnelles développe le droit de représentation collective dans les entreprises et se concentre essentiellement sur les deux figures de représentation unitaire à caractère permanent – le délégué des salariés et le comité d'entreprise –, et sur une troisième, qui se voit attribuer une capacité représentative à caractère occasionnel dans le domaine temporel et matériel : la figure du travailleur titulaire d'un mandat.

Toutes ces figures doivent émerger exclusivement de la volonté des travailleurs de l'entreprise, avec une représentation qui leur garantit les droits de réunion, d'information et de dialogue avec les représentants de l'entreprise à travers leurs représentants, lesquels doivent être élus démocratiquement à travers les processus électoraux réglementés au chapitre trois du même titre.

**d) Veuillez indiquer si et dans quelle mesure le droit syndical est garanti aux membres de la police et des forces armées.**

En premier lieu, il est intéressant de rappeler que l'Andorre ne dispose pas de forces armées. Ainsi, les commentaires qui suivent se concentrent sur l'impact de la réglementation actuelle dans le domaine de la surveillance de la sécurité et de la santé au travail au sein du Service de Police.

La Loi 32/2018 du 6 décembre, qualifiée d'action syndicale et patronale, établit que *"l'exercice du droit de constituer des syndicats et s'y affilier par les membres de la police (...), est régi par un règlement spécifique et, subsidiairement, par la présente loi"*.

La réglementation spécifique qui affecte le droit syndical des fonctionnaires de la police est contenue dans la Loi 8/2004 du 27 mai, qualifiée du corps de Police et dans la Loi 2/2017, du 9 février, qualifiée de modification la Loi 8/2004, du 27 mai, qualifiée du corps de Police, qui constitue la règle spécifique qui régit le fonctionnement du corps et la réglementation spécifique d'application prioritaire en matière de droits syndicaux de ses membres. Cette norme établit que les membres de la police ont le droit de constituer des organisations syndicales pour défendre leurs droits et intérêts professionnels, de s'y affilier et d'y participer activement, à condition que ces organisations soient constituées exclusivement par des membres du même corps.

Elle reconnaît également l'exercice du droit de syndication et d'action syndicale par les membres du corps de Police avec la limitation du *"(...) respect des droits fondamentaux et des libertés publiques reconnus dans la Constitution et, en particulier, du droit à l'honneur, la vie privée et l'image de soi, ainsi que la confiance*

*et le prestige de la police, la sécurité publique et des fonctionnaires eux-mêmes et la garantie du secret professionnel. Ils constitueront également une limite, dans la mesure où, par l'exercice de ce droit, pourraient être violés les principes fondamentaux de fonctionnement de l'article 5 de la présente loi".*

## **Article 20 - Droit à l'égalité des chances entre les femmes et les homes**

**a) Veuillez fournir 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). Veuillez fournir des informations/données statistiques montant 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.**

Pour promouvoir une plus grande participation des femmes sur le marché du travail et réduire la ségrégation de genre, diverses mesures ont été adoptées à partir de la Loi 6/2022, du 31 mars, visant à l'application effective du droit à l'égalité de traitement, des opportunités et à la non-discrimination entre les femmes et les hommes. La loi repose sur cinq objectifs fondamentaux, l'un d'eux étant la promotion de la participation équilibrée des femmes et des hommes sur le marché du travail et de l'égalité de traitement dans le domaine des relations de travail.

Nous présentons ci-dessous les articles de la loi qui prévoient des actions et des mesures visant à renforcer la présence et la représentation des femmes dans divers secteurs du monde professionnel.

L'article 39, relatif à la création artistique et culturelle, stipule : « *Les administrations publiques ayant des compétences en matière de gestion culturelle doivent soutenir et promouvoir la visibilité de la création artistique et culturelle féminine afin de garantir l'égalité effective des opportunités entre les femmes et les hommes.* »

L'article 41, relatif à l'enseignement supérieur et universitaire, précise qu'il est nécessaire de : « *Mettre en œuvre des actions pour équilibrer la présence des deux sexes dans toutes les filières, en particulier dans celles où l'un des sexes est significativement sous-représenté.* »

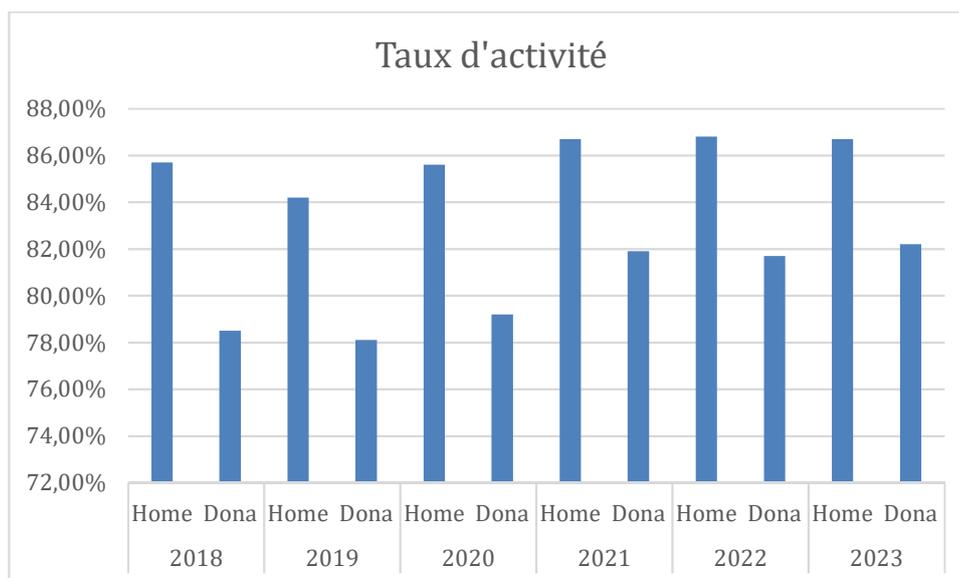
L'article 49, relatif aux technologies de l'information et de la communication, stipule : « *Promouvoir des actions et des programmes visant à accroître la présence des femmes dans les études techniques, technologiques et dans le secteur des technologies de l'information et de la communication.* »

L'article 59, relatif aux médias et à la publicité, indique que : « *Les médias doivent promouvoir une participation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes de prise de décisions des médias, ainsi que dans la programmation informative et de divertissement.* »

Enfin, les titres IV et V de la Loi 6/2022 prévoient des mesures pour promouvoir et améliorer l'employabilité des femmes dans l'administration publique et dans le

secteur privé, à travers l'élaboration de Plans d'Égalité et l'enregistrement de l'Écart Salarial.

Les données que nous pouvons fournir concernent le taux d'activité des femmes et des hommes entre 15 et 65 ans au cours des six dernières années, montrant une augmentation de la participation féminine sur le marché du travail, bien qu'il existe encore une différence entre la présence des femmes et des hommes dans le taux d'activité.



Source : Observatori de la Igualtat

L'autre donnée que nous pouvons fournir concerne les salariés par secteur d'activité en 2023. Les professions masculinisées et féminisées demeurent inchangées au fil des années, en particulier celles liées à la force physique pour les hommes, et celles liées aux soins pour les femmes.

	2023	
	Home	Dona
A-Agriculture, élevage, chasse et sylviculture.	106	53
B-Pêche.	0	0
C-Industries extractives.	0	0
D-Industries manufacturières.	1.036	612
E-Production et distribution d'énergie électrique, gaz et eau.	132	56
F-Construction.	3.633	443
G-Commerce et réparation de véhicules à moteur.	4.798	4.595

H-Hôtellerie.	2.760	2.658
I-Transport et communications.	984	456
J-Système financier.	809	887
K-Activités immobilières et services d'affaires.	3.243	3.672
L-Administration publique et sécurité sociale.	2.105	2.548
M-Éducation.	195	483
N-Activités sanitaires et vétérinaires, services sociaux.	551	1.978
O-Autres activités sociales et services personnels.	2.020	1.484
P-Foyers qui occupent des travailleurs domestiques.	97	927
Q-Organismes extraterritoriaux.	4	9
<b>T-Travail domestique pour la communauté.</b>	<b>43</b>	<b>133</b>
<b>Z-Déclarant volontaire inactif.</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Source : Observatori de la Igualtat

#### b) Veuillez fournir des informations sur

- **Des 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 ;**

Pour promouvoir des mesures en faveur de la parité effective dans la représentation des femmes et des hommes dans les postes de prise de décisions, nous évoquerons, une fois de plus, la Loi 6/2022. L'un des objectifs de cette Loi est de promouvoir la présence équilibrée des femmes et des hommes dans les domaines de la représentation politique et de la participation publique, comme en témoignent les articles que nous mentionnons ci-dessous :

L'article 31, relatif à la présence équilibrée des femmes et des hommes, stipule : « *Les pouvoirs publics, les organismes rattachés ou dépendants, ainsi que les entités recevant des aides ou des subventions publiques, doivent respecter le principe de composition équilibrée des femmes et des hommes dans les nominations aux postes de direction et dans les organes collégiaux et consultatifs des administrations [...] Ce principe doit également être observé dans les nominations que doivent faire les administrations publiques dans les organes de direction des entreprises ayant un capital social public.* »

Les articles 39, 40, 41 et 48, concernant la création artistique et culturelle, l'éducation et les loisirs, l'enseignement supérieur et universitaire, ainsi que la

santé, portent sur la promotion de la présence équilibrée des femmes et des hommes dans les sphères de prise de décisions.

Concernant la participation politique et sociale des femmes (article 46), les pouvoirs publics doivent respecter le principe de présence équilibrée des femmes et des hommes dans le partage du pouvoir politique.

L'article 61, relatif à la participation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des sociétés commerciales, précise : « *Les sociétés commerciales soumises à un audit de leurs comptes annuels doivent veiller à ce que la nomination des administrateurs indépendants et des postes de direction ait une composition équilibrée de femmes et d'hommes.* »

Finalement, la disposition finale septième de la Loi 6/2022 de modification de la Loi qualifiée sur le régime électoral et le référendum. Un nouvel article 15 bis est ajouté, avec le contenu suivant :

*« Article 15 bis. Participation équilibrée des femmes et des hommes*

*Les candidatures aux élections générales et aux élections communales doivent présenter une composition équilibrée entre femmes et hommes, de sorte qu'au sein de la liste, les candidats de chaque sexe représentent au moins 40 %. Lorsque le nombre de postes à pourvoir est inférieur à cinq, la proportion de femmes et d'hommes doit viser le meilleur équilibre numérique possible. Pour les listes de candidats suppléants, les mêmes règles doivent s'appliquer. »*

- **La mise en œuvre de ces mesures ;**

L'application des mesures visant à promouvoir la parité effective dans la représentation des femmes et des hommes dans les postes de prise de décision se fait de manière transversale et coordonnée.

Cela implique d'intégrer la perspective de genre dans toutes les politiques et tous les domaines d'action, en garantissant que les hommes et les femmes aient des chances égales d'accéder à des postes de responsabilité.

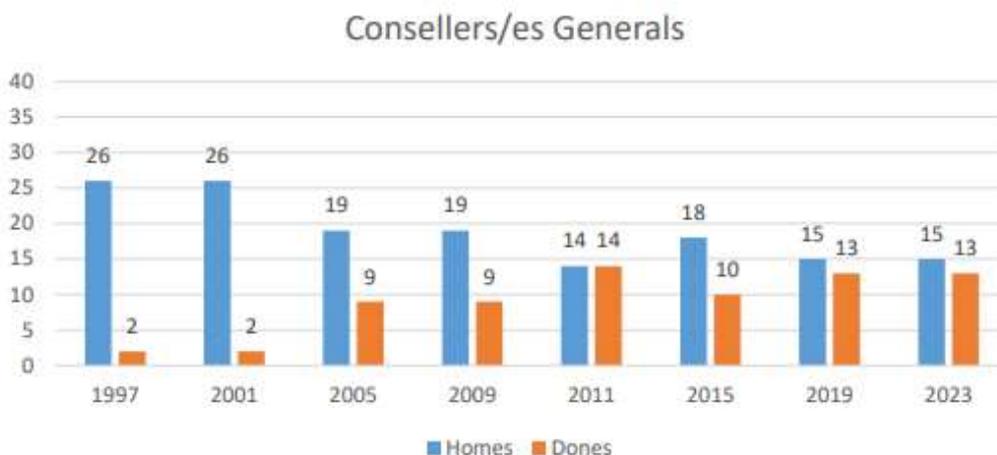
La collaboration entre les différents départements et secteurs est essentielle pour garantir que ces mesures soient efficaces et durables, créant ainsi une structure qui favorise une participation équitable et renforce l'engagement en faveur de l'égalité des genres à tous les niveaux de l'organisation.

Sur cette base, différentes formations ont été organisées abordant ces points et d'autres liés à l'égalité, à destination des cadres de l'administration publique, ainsi que de la population par l'intermédiaire d'entreprises intéressées par ce sujet, etc.

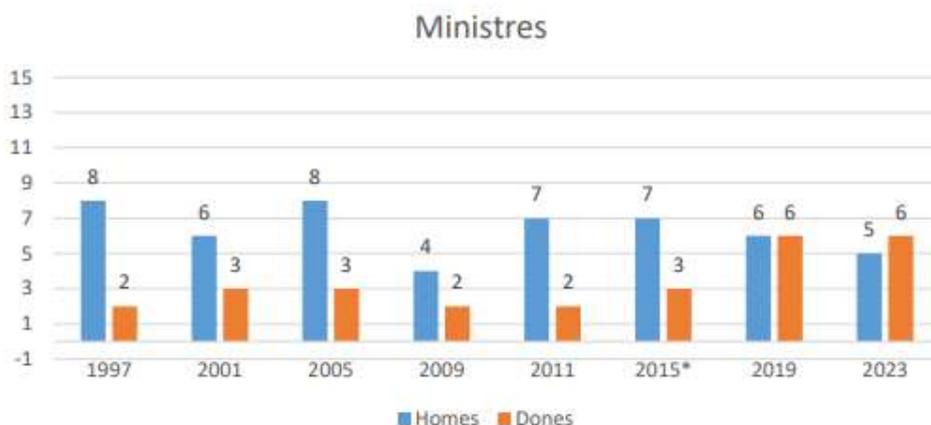
- **Les progrès réalisés en termes de parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.**

En ce qui concerne le secteur privé, en 2023, il y avait 2.410 femmes travailleuses indépendantes, représentant 29 % du total.

Dans le secteur public, il existe une composition équilibrée entre les femmes et les hommes, comme le montrent les tableaux suivants :



Source : Observatori de la Igualtat



Source : Observatori de la Igualtat

En 2023, un rapport sur l'impact de genre dans le domaine judiciaire a été présenté, où les données suivantes concernant la composition du corps judiciaire ont été relevées :

- Une majorité de femmes juges par rapport aux hommes (11-6)
- Chez les magistrats, il y a parité entre les magistrates et les magistrats (7-8)
- En ce qui concerne le Parquet, une majorité de femmes parmi les procureurs adjoints (5-3)
- Dans le domaine des secrétaires judiciaires, une tendance dominante des femmes comme secrétaires judiciaires (21-8)

**c) Veuillez fournir 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.**

Tout d'abord, il convient de préciser qu'actuellement, il n'existe aucune entreprise andorrane cotée sur des bourses de valeurs internationales. En Andorre, il n'y a pas de bourse de valeurs propre, et les entreprises du pays sont généralement de petite ou moyenne taille, avec un principal focus sur le marché local.

Au sujet des postes de direction et en ce qui concerne la relation entre sexe et emploi, l'Enquête sur les Forces de Travail révèle que 11,2 % des salariés sont des hommes occupant des postes de direction, tandis que 4 % sont des femmes.

En ce qui concerne le personnel de l'Administration (Corps Général et du Corps Diplomatique), il est constaté une forte féminisation, avec 73,1 % de femmes.

Cependant, dans la hiérarchie supérieure, la tendance s'inverse, avec 59,5 % de femmes dans les postes de commandement et 64 % d'hommes occupant des postes de direction.