



25/08/2025

RAP/RCha/AND/17(2024)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Réponses aux questions additionnelles relatives au

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

CYCLE 2024



**Réponses aux questions supplémentaires du Conseil de l'Europe,
concernant les informations fournies en réponse au questionnaire relatif à
la mise en œuvre de la Charte sociale européenne révisée en Andorre**

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 définit et régit de manière générale le droit à la sécurité et à la santé au travail est la Loi 34/2008 du 18 décembre relative à la sécurité et à la santé au travail. De façon générale, cette loi fait référence aux questions liées à la sécurité et à la santé au travail et s'applique à l'ensemble du territoire andorran, à tous les secteurs d'activité qui y sont développés et à tous les travailleurs, sans distinction selon les types de risques liés à l'activité exercée. À titre subsidiaire, les recommandations de l'OIT s'appliquent aux aspects spécifiques qui peuvent être considérés comme non réglementés de manière spécifique, comme le prévoit la première disposition complémentaire de la Loi 34/2008 du 18 décembre relative à la sécurité et à la santé au travail.

Bien qu'il n'existe actuellement en Andorre aucune réglementation spécifique régissant les risques psychosociaux et autres risques nouveaux et émergents, tels que ceux liés au changement climatique, la Loi 34/2008 oblige l'employeur à garantir la sécurité et la santé des travailleurs en évaluant les risques liés à tous les aspects du travail. À cette fin, l'employeur doit prévenir tous les risques professionnels en mettant en place des activités préventives et en adoptant toutes les mesures nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs de toutes les spécialités.

De même, le Règlement sur le travail régit les conditions générales des locaux et des environnements de travail, qui peuvent être affectés par les risques liés au changement climatique. En outre, afin de faire face aux intempéries qui peuvent survenir dans certains espaces de travail, comme dans le secteur de la construction, où les travaux sont effectués en plein air, l'annexe I du Règlement qui régit les dispositions minimales en matière de santé et de sécurité dans l'utilisation des équipements de travail, définit ce qui est considéré comme un équipement de protection individuelle, tel que les vêtements de protection contre la chaleur ou le froid.

D'autre part, la Loi 6/2022 du 31 mars relative à l'application effective du droit à l'égalité de traitement et des chances et à la non-discrimination entre les femmes et les hommes, ainsi que la réglementation qui développe cette Loi, garantissent, entre autres, l'éradication des risques psychosociaux pouvant apparaître au travail, tels que la violence, le harcèlement au travail et le harcèlement sexuel.

De même, l'Inspection du travail offre un service d'assistance personnalisée aux travailleurs et aux employeurs qui ont besoin de conseils sur les risques pouvant survenir sur le lieu de travail et sur les mécanismes ou moyens permettant de les réduire.

La Loi 42/2022 du 1er décembre sur l'économie numérique, l'entrepreneuriat et l'innovation clarifie le régime du contrat de travail à distance ou télétravail. Elle est largement utilisée dans les secteurs de l'économie numérique, de l'entrepreneuriat et de l'innovation, afin d'offrir une plus grande sécurité juridique aux travailleurs et aux entreprises et, outre l'introduction du droit à la déconnexion numérique, elle établit également que tout accident survenu sur le lieu où l'employé effectue son travail à distance ou son télétravail dans l'exercice de son activité professionnelle est présumé être un accident du travail.

Les employés ont le droit de se déconnecter numériquement en dehors de leurs heures de travail, ainsi que le droit au respect de la durée maximale de la journée de travail établie et de tout autre type de limites et de précautions relatives aux heures de travail établies par les réglementations légales ou habituelles applicables à tout moment.

D'autre part, la Loi 42/2022 du 1er décembre sur l'économie numérique, l'entrepreneuriat et l'innovation, plus précisément dans sa septième disposition finale, charge le gouvernement de présenter au Parlement, dans un délai de deux ans, un projet de loi modifiant la Loi 34/2008 du 18 décembre relative à la sécurité et à la santé au travail, afin d'adapter les dispositions de celle-ci qui font référence aux particularités du contrat de travail à distance ou du télétravail, et d'assimiler le droit à la protection de la santé de ces travailleurs à celui des autres travailleurs. À cet égard, bien que le Gouvernement s'efforce de se conformer à l'ordonnance susmentionnée, ce type de travail n'a pas augmenté depuis la pandémie. Par conséquent, même si l'absence de réglementation spécifique ne constitue pas un obstacle à son exercice, l'objectif est de parvenir au plus large consensus possible sur cette réglementation dans le cadre du dialogue social établi au sein du Conseil économique et social, où sont représentés les syndicats et les entreprises.

1. Questions supplémentaires

Article 3.1

Veillez fournir des informations sur le contenu et la mise en oeuvre des politiques nationales (y compris les plans d'action/stratégies existants) relatives aux risques psychosociaux ou aux risques nouveaux et émergents, notamment:

- dans l'économie des «petits boulots» ou des plateformes collaboratives;
- dans des emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées.

Réponse :

Comme indiqué dans le dernier rapport sur les questions soulevées par le Comité européen des droits sociaux (Groupe 1), il n'existe en Andorre aucune norme réglementant spécifiquement les risques psychosociaux et autres risques nouveaux et émergents. Il convient toutefois de souligner que la Loi 34/2008 du 18 décembre sur la sécurité et la santé au travail constitue un cadre qui peut être complété aussi bien par l'action réglementaire du Gouvernement que par des conventions collectives et des accords entre employeurs et travailleurs sur la sécurité et la santé au travail et par des règlements internes aux entreprises, qui doivent respecter les exigences minimales établies par ladite loi.

En ce sens, il est établi que la prévention et la protection en matière de santé et de sécurité au travail constituent un droit du travailleur, suivi du devoir corrélatif de l'entreprise de garantir ce droit dans tous les aspects liés au travail. L'action ne se limite pas au respect formel d'une série d'obligations, mais comprend la planification d'activités préventives dès le début du projet entrepreneurial, avec une évaluation initiale des risques inhérents au travail et une mise à jour périodique de cette évaluation lorsque l'évolution des circonstances le justifie. Elle comprend donc l'évaluation et la planification, mais aussi la formation et l'information des travailleurs sur la portée réelle des risques et les mesures à prendre pour les prévenir et les éviter, en fonction des caractéristiques de chaque lieu de travail et des travailleurs concernés.

Par ailleurs, l'attribution de responsabilités aux travailleurs eux-mêmes dans ce domaine et le recours à des personnes ou des entités spécialisées externes à l'entreprise (sociétés de services de prévention externes) ont pour objectif de compléter l'action de l'entreprise. L'implication des travailleurs dans leur propre sécurité est mise en évidence par la figure des délégués qui, avec l'employeur, la direction ou les responsables, doivent établir et appliquer les mesures de prévention des risques nécessaires dans le cadre de l'activité qu'ils exercent. Dans les entreprises ou les lieux de travail comptant cent salariés ou plus, le comité de sécurité et de santé, organe réunissant les représentants de l'entreprise et des travailleurs, est compétent pour participer à des actions importantes, telles que l'élaboration et la discussion de plans de prévention ou l'introduction de nouvelles technologies, et peut proposer des méthodes et des procédures visant à améliorer les conditions de travail ou à corriger les lacunes.

Conformément à leur devoir de prévention et de protection, les employeurs doivent adopter l'un des modèles d'organisation prévus par la Loi 34/2008. Dans tous les cas, les personnes chargées de la sécurité et de la santé doivent disposer des compétences nécessaires pour exercer des fonctions préventives conformément aux dispositions de l'annexe 2, et prendre en charge chacune des spécialités préventives de la médecine du travail, de la sécurité au travail, de l'hygiène industrielle, de l'ergonomie et de la psychosociologie appliquée, disciplines associées aux risques psychosociaux.

Par ailleurs, la Loi 31/2018 du 6 décembre sur les relations de travail encadre les contrats, le temps de travail et les représentants des travailleurs, entre autres aspects, en complément du volet prévention.

En ce qui concerne l'économie des « petits boulots » ou les plateformes collaboratives, il convient de noter que les plateformes opérant en Andorre sont soumises au droit commun (contrat, temps de travail, sécurité et santé, inspection), avec l'obligation de s'affilier à la Caisse andorrane de sécurité sociale. À cet égard, les entrepreneurs/plateformes qui ont une relation de travail doivent évaluer les risques psychosociaux, fournir une formation et des équipements de protection individuelle, organiser la prévention et consulter les travailleurs. L'Inspection du travail peut intervenir en cas d'indices d'irrégularités ou de non-respect des règles en matière de santé et de sécurité au travail.

En ce qui concerne les postes de travail qui exigent une attention soutenue ou un rendement élevé, la Loi 34/2008 permet une prévention basée sur une évaluation spécifique des risques, une formation spécifique et une surveillance de la santé. Elle définit les secteurs à risque en Andorre : la construction, avec l'obligation de réaliser un projet/une étude de sécurité et de santé avec des mesures collectives et d'hygiène et de coordination entre les entreprises, ou l'électricité/l'énergie, avec un règlement de 2023 qui impose la formation/l'information et la participation des travailleurs, à articuler avec la gestion de la fatigue et la vigilance.

D'autre part, en ce qui concerne le secteur des transports, le règlement spécifique relatif aux dispositions sociales dans le secteur du transport routier établit des règles concernant les temps de conduite, les pauses et les périodes de repos des conducteurs qui transportent des marchandises et des voyageurs par route, afin d'harmoniser les conditions de concurrence entre les modes de transport terrestre, en particulier dans le secteur du transport routier, et d'améliorer les conditions de travail et la sécurité routière.

Enfin, il convient de souligner que le processus de convergence de l'Andorre avec l'Union européenne, à travers l'accord d'association négocié et actuellement en cours d'approbation, implique l'engagement à réglementer la couverture de tous les risques spécifiques par la transposition de toutes les directives dans les délais fixés.