



02/11/09

RAP/RCha/AN/III(2009)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE (révisée)

Troisième rapport sur l'application de
la Charte sociale européenne révisée

soumis par

LE GOUVERNEMENT D'ANDORRE

(Articles 2, 4, 5 et 26
pour la période 1/01/2005 – 31/12/2008)

Rapport enregistré au Secrétariat le 30 octobre 2009

CYCLE 2010

**TROISIÈME RAPPORT DE SUIVI
CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE RÉVISÉE DU
CONSEIL DE L'EUROPE
(Articles 2, 4, 5 i 26)**

Principauté d'Andorre

SOMMAIRE

I. Cadre juridique généralpage 3

II. Rapport sur la mise en conformité de la législation nationale avec les articles 2, 4, 5 i 26 de la Carte sociale révisée selon les critères de la jurisprudence du Comitépage 11

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1page 11

Paragraphe 2page 17

Paragraphe 3page 18

Paragraphe 4page 21

Paragraphe 5page 26

Paragraphe 6page 27

Paragraphe 7page 28

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1page 30

Paragraphe 2page 36

Paragraphe 3page 40

Paragraphe 4page 51

Paragraphe 5page 58

Article 5- Droit syndical.....page 60

Article 26 – Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1page 62

Paragraphe 2page 68

Annexes.....page 69

I.- CADRE JURIDIQUE GENERAL

Antécédents historiques

- Le Décret des Délégués permanents du 15 janvier 1974 relatif au contrat de travail (Decret sobre el Contracte de Treball) constitue la première réglementation des conditions dans lesquelles les relations de travail doivent évoluer.

- L'ensemble des articles du Règlement du travail (Reglament Laboral), approuvé en 1978, qui réglementait les conditions de travail générales, a été abrogé par la Loi 8/2003 du 12 juin 2003 sur le contrat de travail (Llei 8/2003 sobre el Contracte de Treball) entrée en vigueur le 16 janvier 2004.

Seul est demeuré en vigueur, pendant la période de référence du présent rapport, le Titre XI Conditions de sécurité et d'hygiène au travail (Títol XI Condicions de seguretat i higiene en el treball), en attendant la réforme législative alors en cours, qui s'est achevée par l'adoption de la Loi 34/2008 du 18 décembre 2008 relative à la sécurité et la santé au travail (Llei 34/2008 de la seguretat i salut en el treball).

Réglementation en vigueur pendant la période de référence du rapport, du 1er janvier 2005 au 31 décembre 2008

La réglementation décrite ci-dessous a été appliquée à tout le territoire de la principauté d'Andorre, à tous les secteurs d'activités et à toutes les personnes incluses dans son champ d'application, sans exception aucune pour raison de nationalité ou de durée du contrat de travail.

- La Loi 8/2003 du 12 juin 2003 sur le contrat de travail (Llei 8/2003 sobre el Contracte de Treball) est la première réglementation de l'ensemble des projets sur lequel le Gouvernement a fondé sa réforme de la réglementation du travail à être approuvée.

Cette loi abroge le Décret des Délégués permanents relatif au contrat de travail (Decret dels Delegats Permanents sobre el Contracte de Treball) et le Règlement du travail (Reglament Laboral), à l'exception du Titre XI de ce dernier qui réglemente les conditions de sécurité et d'hygiène au travail, resté en vigueur pendant toute la période de référence du présent rapport. Il a été abrogé le 21 avril 2009 par la Loi 34/2008 du 18 décembre 2008 relative à la sécurité et à la santé au travail (Llei 34/2008 de la seguretat i la salut en el treball).

La Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) a réglementé les conditions minimales requises pour le développement de relations de travail individuelles.

Elle a marqué une étape importante dans le développement législatif du pays et a apporté des améliorations considérables, car elle a intégré des dispositions préconisées par la pratique et l'expérience afin d'éviter les situations de conflit.

Elle a adapté la réglementation à la réalité socioprofessionnelle et économique de la principauté d'Andorre, ainsi qu'à la Charte sociale européenne.

Elle a doté l'Administration de mécanismes plus efficaces de contrôle du respect de la réglementation. L'esprit de cette loi a été l'amélioration des conditions de travail existantes.

La Loi 8/2003 du 12 juin 2003 sur le contrat de travail (Llei 8/2003 sobre el Contracte de Treball) est restée en vigueur du 16 janvier 2004 au 21 avril 2009, date à laquelle la Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail (Llei 35/2008 del Codi de Relacions Laborals) est entrée en vigueur.

- La Loi du 24 juillet 1984 portant création du Service d'Inspection du Travail (Llei de creació del Servei d'Inspecció de Treball) régit le fonctionnement et les compétences de ce service chargé de contrôler l'application de la réglementation du travail, par des inspections d'office ou sur dénonciation. Elle établit que le Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball) a libre accès aux établissements professionnels, sans préavis. Il a la capacité de consulter tout document de travail et de faire cesser une activité sur le champ lorsqu'il estime qu'il existe un danger grave et imminent, conformément aux articles reproduits ci-après : Les articles 100 et 95§4 de la Loi 8/2003 du 12 juin 2003 sur le contrat de travail (Llei 8/2003 sobre el Contracte de Treball) ont renforcé les fonctions de contrôle du Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball). En effet, l'article 100 établit que les procès-verbaux dressés au cours des inspections bénéficient de la présomption d'exactitude, sauf preuve du contraire, et l'article 95§4 typifie comme infraction lourde l'entrave à l'action de ce service (refus de laisser entrer les inspecteurs sur le lieu de travail, falsification de la documentation et autres actes équivalents).

Article 100 Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball)

Le Gouvernement, par le biais du Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball), contrôle le respect de la réglementation en vigueur conformément à ce que prévoit la loi portant création de ce service.

Le Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball) effectue, d'office ou à l'initiative d'une partie, des visites sur les lieux de travail, examine les documents de travail et dresse un procès-verbal de chaque visite.

Les procès-verbaux du Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball) bénéficient de la présomption d'exactitude, sauf preuve du contraire.

Quand il constate une infraction non qualifiée à la réglementation en vigueur ou une infraction légère n'entraînant aucun dommage ou préjudice direct pour les employés, le Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball) met en demeure l'employeur ou l'employé de rectifier la situation au moyen d'un procès-verbal d'avertissement.

Article 95 Infractions lourdes

Les infractions suivantes sont considérées comme infractions lourdes :

- 1. Le non-paiement et les retards répétés dans le paiement partiel ou total du salaire dû.*
- 2. Les actes contraires au respect de l'intimité et de la dignité des employés.*
- 3. Les décisions unilatérales de l'employeur entraînant une discrimination en matière de rémunération, de durée du travail, de formation, d'avancement et d'autres conditions de travail, pour raison de naissance, de race, de sexe, d'orientation sexuelle, d'origine, de religion, d'opinion, de toute autre considération d'ordre personnel ou social, et d'affiliation ou de non-affiliation à un syndicat.*
- 4. Le fait d'entraver l'action du Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball) par le refus de laisser pénétrer ses agents sur le lieu du travail, par de faux documents ou par d'autres actes de nature équivalente.*
- 5. La récidive spéciale d'une infraction grave.*

- Le calendrier professionnel des jours fériés définit 18 jours fériés. Tous les ans, le Gouvernement fixe 14 jours fériés nationaux obligatoires, rétribués et non récupérables. Les Comuns (administrations locales) fixent jusqu'à 4 jours fériés supplémentaires pour leur ville.

DECRET établissant le calendrier professionnel de l'année 2008 (DECRET d'establiment del calendari laboral per a l'any 2008) :

Article 1.

Les secteurs de la construction, des industries en général, les bureaux, les établissements bancaires, les salons de coiffure, les secteurs du transport et de la distribution de marchandises, et les secteurs des services n'ayant pas un lien direct avec le tourisme bénéficient des jours fériés obligatoires, rétribués et non récupérables suivants :

Janvier

1er : Jour de l'An (mardi)

6 : Epiphanie (dimanche)

Février

4 : Carnaval (lundi)

Mars

14 : Jour de la Constitution (vendredi)

21 : Vendredi Saint (vendredi)

24 : Lundi de Pâques (lundi)

Mai

1er : Fête du travail (jeudi)

12 : Pentecôte (lundi)

Août

15 : Assomption (vendredi)

Septembre

8 : Notre Dame de Meritxell (lundi)

Novembre

1er : Toussaint (samedi)

Décembre

8 : Immaculée Conception (lundi)

25 : Noël (jeudi)

26 : Saint Etienne (vendredi)

Article 2. Les employés d'autres secteurs ayant un lien direct avec le tourisme bénéficient du même nombre de jours fériés, rétribués et non récupérables. Toutefois, en raison des spécificités de ces secteurs, la date des jours chômés peut être modifiée, par consentement mutuel entre les parties, sauf pour les jours fériés suivants :

1er janvier (Jour de l'An)

14 mars (Jour de la Constitution)

8 septembre (Notre Dame de Meritxell)

25 décembre (Noël)

Si, pendant ces quatre jours fériés, le secteur d'activité impose une activité, conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur doit prendre des mesures compensatoires : il doit placer le jour chômé à une autre date et attribuer un jour chômé rétribué supplémentaire à l'employé concerné.

Lorsqu'il n'est pas possible de compenser les jours fériés travaillés par des jours de repos supplémentaires, l'employeur doit les rétribuer en tant que journées de travail effectif selon le taux horaire ordinaire (celui-ci correspond au huitième de la rémunération convenue pour une journée de travail de huit heures et non à un jour civil).

Tout travailleur absent sans motif ou sans autorisation de l'employeur la veille et le lendemain d'un jour férié n'a droit à aucune rémunération pour le jour férié chômé.

Article 3. De plus, les jours fériés fixés par les Comuns, quatre au maximum, sont obligatoires, rétribués et non récupérables.

Pour les villes possédant des quarts (hameaux), ces quatre jours fériés incluent les jours fériés propres à chaque quart et ceux communs à toute la ville.

Chaque Comú doit publier au Bulletin officiel de la principauté d'Andorre (BOPA) les jours fériés obligatoires, rétribués et non récupérables qu'il a fixés.

Les jours fériés fixés par les Comuns sont obligatoires, rétribués et non récupérables, conformément aux prévisions des articles 1 et 2.

Article 4. Lorsqu'un jour férié coïncide avec le jour de repos hebdomadaire habituel des employés, ces derniers n'ont pas droit à une rémunération supplémentaire.

Il est interdit de déplacer le jour de repos hebdomadaire habituel afin qu'il coïncide avec un jour férié du calendrier professionnel.

Article 5. Dans les secteurs d'activité visés à l'article 2, les jours fériés déplaçables ne peuvent pas être placés de sorte à coïncider avec le jour de repos hebdomadaire habituel des employés, à moins qu'ils ne coïncident avec le jour de repos hebdomadaire.

Article 6. Dans les secteurs d'activité où la rémunération est habituellement calculée sur une base horaire, les jours fériés doivent être payés sur la base du nombre d'heures ordinaires qui auraient été travaillées ce jour-là.

Décret rendu public et porté à la connaissance de tous.

Andorre la Vieille, 28 novembre 2007

- Loi qualifiée 9/2005 du 21 février 2005 relative au Code pénal (Llei qualificada del nou Codi penal)

Titre XIII. Délits portant atteinte aux droits des travailleurs

Article 249 Conditions de travail dégradantes ou dangereuses

Quiconque impose, avec abus de vulnérabilité ou nécessité, des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine ou dangereuses pour la santé, doit être condamné à une peine allant jusqu'à deux ans d'emprisonnement et interdit d'exercer son métier ou sa fonction pour une durée allant jusqu'à six ans. Si les victimes de ces conditions dégradantes ou dangereuses sont mineures, les peines doivent être fixées dans la moitié supérieure de ces intervalles.

Article 250 Conditions de travail abusives

Quiconque impose à ses employés, par tromperie ou abus de nécessité, des conditions de travail ou de sécurité qui violent, suppriment ou restreignent les droits reconnus par des dispositions légales spéciales ou par la réglementation générale, ou maintient ses employés dans de telles conditions, doit être condamné à une peine de détention et interdit d'exercer son métier ou sa fonction pour une durée allant jusqu'à trois ans.

Quiconque se rend coupable des comportements décrits ci-dessus avec violence ou intimidation, doit être condamné à une peine de trois mois à trois ans d'emprisonnement et interdit d'exercer son métier ou sa fonction pour une durée allant jusqu'à six ans.

Article 251 Omission des mesures de sécurité au travail

Quiconque ne fournit pas les moyens nécessaires pour que ses employés effectuent leur travail dans des conditions de sécurité et d'hygiène adéquates, mettant ainsi en danger leur vie, leur santé ou leur intégrité physique et enfreignant les normes de sécurité au travail qu'il est légalement tenu de respecter, doit être condamné à une peine allant jusqu'à deux ans d'emprisonnement ou à une amende allant jusqu'à 30 000 euros, et interdit d'exercer son métier ou sa fonction pour une période allant jusqu'à six ans.

Article 252 Traite d'êtres humains à des fins d'exploitation de leur travail

1. Quiconque promeut ou participe, par esprit de lucre, au recrutement ou au transport d'immigrants clandestins, transitant par la principauté d'Andorre ou au départ ou à destination de celle-ci, doit être condamné à une peine de trois mois à trois ans d'emprisonnement et une amende allant jusqu'à 60 000 euros, sans préjudice des responsabilités pénales qu'il peut encourir s'il a commis d'autres délits.

2. Quiconque se rend coupable de tels comportements doit être condamné à une peine de deux à cinq ans d'emprisonnement et une amende allant jusqu'à 180 000 euros si l'une des circonstances suivantes intervient :

L'auteur de l'infraction appartient à une organisation dédiée, de manière occasionnelle ou permanente, à cette activité, entre autres, ou collabore avec une telle organisation.

Il a fait usage de tromperie.

Il a fait appel à la violence ou à l'intimidation.

Il a mis en danger la vie des victimes, ou fait courir un grave danger à leur santé ou leur intégrité physique.

Les victimes ont moins de dix-huit ans ou sont des incapables.

3. Les peines d'emprisonnement prévues aux alinéas 1 et 2 du présent article doivent être fixées dans la moitié supérieure des intervalles prévus lorsque les comportements décrits sont aggravés par l'une des circonstances suivantes :

L'auteur de l'infraction est un fonctionnaire agissant dans l'exercice de ses fonctions.

Dans ce cas, outre les peines prévues ci-avant, il lui est également interdit d'exercer une fonction publique pour une durée allant jusqu'à huit ans.

L'auteur de l'infraction est le dirigeant, l'administrateur ou le responsable de l'organisation délictueuse.

- Loi qualifiée du 29 décembre 2000 sur les associations (Llei qualificada d'associacions)

Le développement du droit syndical reconnu par la Constitution a permis d'adopter la Loi qualifiée du 29 décembre 2000 sur les associations (Llei qualificada d'associacions), qui a réglementé de manière provisoire la constitution des syndicats, dans l'attente d'une législation spécifique en matière d'associations patronales, professionnelles et syndicales.

La disposition complémentaire seconde de cette loi a réglementé la création des organisations syndicales au cours de la période de référence du présent rapport.

Disposition complémentaire seconde

Associations patronales, professionnelles et syndicales

Dans l'attente d'une législation spécifique et conformément aux dispositions de l'article 18 de la Constitution, les statuts des associations patronales, professionnelles et syndicales doivent garantir, conformément aux dispositions dudit article, l'autonomie d'organisation et de fonctionnement de ces associations vis-à-vis d'organisations étrangères et internationales semblables, sans préjudice des relations qu'elles peuvent entretenir avec ces dernières.

- Décret du 27 octobre 2004 portant approbation de la nomenclature andorrane des professions (Decret d'aprovació del Reglament regulador de la Classificació nacional d'ocupacions d'Andorra (CNO))

Ce décret propose une liste uniforme des professions, adaptée à la principauté d'Andorre, ainsi qu'un système unique de classification de toutes les professions existantes. Ce système permet de promouvoir un langage commun de classification des professions, pouvant être utilisé pour le recrutement, l'élaboration de statistiques et, au niveau national et international, dans les offres d'emploi et les comparaisons de statistiques.

Législation n'affectant pas la période de référence du présent rapport (du 01-01-05 au 31-12-08), car entrée en vigueur le 21 avril 2009

- Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au code des relations de travail (Llei 35/2008 del Codi de Relacions Laborals)

Résumé de la Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au code des relations de travail (Llei 35/2008 del Codi de Relacions Laborals) entrée en vigueur le 21 avril 2009 :

a) Cette loi réglemente les conditions minimales requises dans lesquelles une relation de travail doit évoluer. Elle conserve la quasi-totalité des articles de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) ; elle réglemente la marge de manoeuvre des parties de la relation de travail, au sein d'un cadre juridique impératif ou de conditions minimales requises pour l'évolution de la relation de travail, en vue d'assurer la sécurité juridique des parties contractantes. Elle modifie certains aspects de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) et en réglemente de nouveaux, afin d'adapter la réglementation à la réalité socioprofessionnelle et économique de la principauté d'Andorre.

b) Le droit à la représentation collective et le droit de réunion des employés dans l'entreprise, les conventions et accords collectifs de travail, et les conventions et accords collectifs d'entreprise sont réglementés pour la première fois, ce qui

permettra à la principauté d'Andorre de suivre les orientations adoptées dans les pays voisins en matière de réglementation du travail. En effet, devant l'impossibilité de réglementer les spécificités de chaque activité économique, le législateur a préféré une réglementation générale, qui fixe des règles minimales impératives tout en laissant aux partenaires sociaux (patronat et salariés) la marge de manoeuvre et la participation nécessaires à la négociation de l'amélioration des conditions de travail.

Le projet de Code des relations de travail (Codi de relacions laborals) définit les figures, les mécanismes, les compétences, les garanties, les formalités et les procédures qui doivent permettre aux entreprises et aux travailleurs de parvenir à des accords favorisant le progrès social et économique de tous.

c) La loi dote l'Administration de mécanismes de contrôle afin que celle-ci puisse vérifier de manière plus efficace que les entreprises n'enfreignent pas la réglementation sur les conditions de travail minimales requises ou respectent les droits des délégués du personnel dans les termes légalement établis. Elle réglemente les régimes des infractions et des sanctions, sans aucune marge discrétionnaire, puisqu'elle typifie les infractions et les sanctions et établit la graduation de celles-ci de manière exhaustive.

- Loi qualifiée 33/2008 du 18 décembre 2008 relative à la liberté syndicale (Llei 33/2008 qualificada de llibertat sindical)

Le projet de Loi qualifiée relative à la liberté syndicale (Llei qualificada de llibertat sindical) développe l'article 18 de la Constitution qui reconnaît le droit de créer des organisations syndicales démocratiques.

La Loi qualifiée du 29 décembre 2000 sur les associations (Llei qualificada d'associacions), en vertu de sa disposition complémentaire et dans l'attente de l'adoption d'une législation spécifique conforme aux dispositions de l'article 18 de la Constitution, a réglementé la création des associations syndicales. Toutefois, à mesure que des organisations syndicales se sont créées, l'on a pu constater qu'il était nécessaire d'adopter une loi qui, sans limiter le droit à la liberté syndicale, en précise le contenu et dote les organisations syndicales d'un régime juridique.

En résumé, le projet de Loi qualifiée relative à la liberté syndicale (Llei qualificada de llibertat sindical) :

- définit et réglemente le contenu du droit à la liberté syndicale,
- délimite les sujets actifs de ce droit, c'est-à-dire les travailleurs titulaires du droit auquel se réfère cette loi,
- réglemente les droits des organisations syndicales,
- établit les conditions requises pour la création d'un syndicat,
- fixe le contenu minimum des statuts,
- crée un registre des organisations syndicales (Registre d'organitzacions sindicals),
- définit les responsabilités des organisations syndicales,
- réglemente la représentativité syndicale (représentativité générale et spéciale) en fonction du pourcentage de délégués, que l'on fasse référence à l'ensemble des entreprises de la principauté d'Andorre ou à un secteur d'activité en particulier,
- définit les droits des représentants syndicaux et des affiliés aux syndicats sur le lieu de travail. Une participation des affiliés doit être perçue pour le financement de l'organisation syndicale, sans préjudice du droit de l'Etat de garantir aux syndicats les plus représentés l'usage et la jouissance d'un siège pour l'exercice de leurs fonctions,
- réglemente la tutelle juridictionnelle des droits qu'elle définit, ainsi que d'autres

aspects importants, tels que l'interdiction de la discrimination pour affiliation à une organisation syndicale, conformément aux prévisions de la Convention n°98 de l'Organisation Internationale du Travail.

- Loi sur la sécurité et la santé au travail (Llei de seguretat i salut en el treball)

Cette loi suit la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 qui établit la contribution des employeurs et des travailleurs à leur propre protection sur le lieu de travail et les principes généraux de prévention. L'objet de cette loi est de prévenir les risques professionnels et de protéger la sécurité et la santé des travailleurs, par une planification préventive dès le début du projet d'entreprise, une évaluation initiale des risques propres à l'activité, une actualisation régulière de celle-ci en cas d'évolution de l'environnement de travail, puis l'adoption subséquente de mesures de sécurité idoines selon la nature des risques détectés. Pour une prévention plus efficace, la loi exige également la participation et la sensibilisation des travailleurs, grâce à une information et une formation sur les conséquences réelles des risques et les mesures à adopter pour prévenir et éviter ces derniers, en fonction des caractéristiques de chaque lieu de travail et des travailleurs concernés.

La loi regroupe les principes généraux de protection qui existent dans la plupart des Etats européens. La principauté d'Andorre dispose ainsi de normes équivalentes à celles de ses voisins en matière de prévention des risques.

Il s'agit d'un cadre minimum applicable à l'ensemble du territoire andorran et à toutes les personnes comprises dans son champ d'application, sans discrimination aucune basée sur la nationalité ou le type de contrat de travail du travailleur. La loi établit les critères qui structurent l'intégralité de la réglementation, cette dernière ayant une incidence sur les secteurs d'activité pour lesquels une réglementation spécifique est préférable, en raison des risques inhérents à ces secteurs.

La loi dote l'Administration de mécanismes de contrôle afin que celle-ci puisse vérifier de manière plus efficace que les entreprises n'enfreignent pas la réglementation. Elle réglemente les régimes des infractions et des sanctions, sans aucune marge discrétionnaire, puisqu'elle typifie les infractions et les sanctions et établit la graduation de celles-ci de manière exhaustive.

II.- RAPPORT SUR LA MISE EN CONFORMITE DE LA REGLEMENTATION NATIONALE EN MATIERE DE DROIT DU TRAVAIL AVEC LES ARTICLES 2, 4, 5 ET 26 DE LA CHARTE SOCIALE REVISEE, POUR LA PERIODE DE REFERENCE COMPRISE ENTRE LE 1ER MAI 2005 ET LE 31 DECEMBRE 2008,

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent :

- 1. à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ;**
- 2. à prévoir des jours fériés payés ;**
- 3. à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum ;**
- 4. à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés à de telles occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires ;**
- 5. à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région ;**
- 6. à veiller à ce que les travailleurs soient informés par écrit aussitôt que possible et en tout état de cause au plus tard deux mois après le début de leur emploi des aspects essentiels du contrat ou de la relation de travail ;**
- 7. à faire en sorte que les travailleurs effectuant un travail de nuit bénéficient de mesures qui tiennent compte de la nature spéciale de ce travail.**

Article 2§1

Les Parties s'engagent à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent.

La Loi 8/2003 du 12 juin 2003 sur le contrat de travail (Llei 8/2003 sobre el Contracte de Treball) garantit une durée raisonnable du travail dans ses articles 38 à 43 : elle réglemente la durée légale ordinaire du travail (hebdomadaire et journalière), les durées de travail spéciales dans les cas où la nature du travail ou de l'activité ne permet pas une répartition uniforme du temps de travail, le nombre maximum d'heures supplémentaires pouvant être travaillées, l'existence obligatoire de motifs nécessitant des heures supplémentaires, l'obligation de rétribuer celles-ci à des taux majorés minimum, l'obligation de planifier la durée du travail et le mécanisme de contrôle des heures effectivement travaillées par le biais du livret de travail. D'autres articles afférents contribuent à définir le contenu strict de la notion de durée de travail et l'article 100 établit que le contrôle administratif de l'application de la loi est effectué par le Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball), comme décrit ci-dessous :

1.- Durée du travail ordinaire journalière et hebdomadaire : La durée raisonnable du travail hebdomadaire est garantie par l'article 38 qui fixe cette durée à 40 heures, réparties en cinq journées de huit heures chacune.

Article 38 Durée du travail

1. Durée légale ordinaire du travail :

Dans toutes les entreprises publiques ou privées, quelle que soit leur nature, la durée légale ordinaire hebdomadaire du travail pour les employés salariés est de 40 heures de travail effectif réparties sur cinq journées de huit heures chacune.

Dans tous les cas, la durée légale du travail s'entend sans préjudice de tout autre régime plus favorable à l'employé, qui peut être établi par disposition légale ou convention entre l'employeur et l'employé.

L'employeur peut ordonner des modifications de l'horaire de travail à condition que celles-ci ne changent pas de manière substantielle l'horaire de travail convenu. Dans le cas contraire, le consentement exprès de l'employé est nécessaire.

2.- Temps de travail effectif : D'autres articles contribuent à spécifier ou à définir le contenu strict de la notion de durée hebdomadaire du travail (40 heures). En effet, le législateur a voulu limiter la durée ordinaire du travail à 40 heures par semaine dans les articles 35, 36 et 37, qui réglementent le temps de travail effectif dans les situations suivantes :

- les pauses destinées au repos ou aux repas, même si le travailleur a l'obligation de demeurer sur le lieu de travail sans possibilité de s'absenter,
- les pauses occasionnelles, liées au processus technique de production,
- les heures de présence pendant lesquelles l'employé a l'obligation de demeurer sur le lieu de travail, même s'il n'effectue aucune tâche en raison des circonstances,
- le temps de travail effectif pendant les périodes où le travailleur demeure à disposition de l'entreprise, rétribué par une prime de disponibilité,
- les déplacements professionnels effectués pendant le temps de travail.

Article 35 Temps de travail effectif

1. On entend par durée du travail le temps de travail effectif. En sont exclus le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, et les pauses consacrées au repos et aux repas, quand l'employé n'a pas l'obligation de demeurer sur le lieu de travail et peut disposer librement du temps prévu à ces fins. Les pauses occasionnelles, liées au processus technique de production, sont considérées comme des heures de travail effectif.

2. Les heures de présence pendant lesquelles l'employé a l'obligation de demeurer sur le lieu de travail, même s'il n'effectue aucune tâche en raison des circonstances, sont décomptées comme heures de travail effectif.

Article 36 Astreintes

Les heures d'astreinte, heures pendant lesquelles l'employé ne se trouve pas sur le lieu de travail mais reste à la disposition de l'employeur, qu'il s'agisse de gardes durant lesquelles l'employé peut être localisé ou autres, ne sont pas considérées comme temps de travail effectif, aux effets de calcul de la durée légale du travail.

Le temps de travail effectif pendant une astreinte est comptabilisé, à tous effets, dans la durée légale du travail. Les heures d'astreinte doivent être convenues expressément dans le contrat de travail et rémunérées par une prime qui, en aucun

cas, ne peut être inférieure à 25 % du salaire convenu pour la durée légale du travail.

Article 37 Déplacements

Les déplacements professionnels effectués pendant le temps de travail sont considérés comme heures de travail effectif.

Tous les déplacements réalisés pendant le temps de travail doivent être effectués avec un véhicule de l'entreprise. Quand l'employé utilise son véhicule personnel, l'employeur doit s'acquitter de compensations convenues par contrat.

Le temps consacré aux déplacements entre le domicile et le lieu de travail n'est pas considéré comme temps de travail effectif, à moins que le contrat de travail ne stipule le contraire ou que cela ne soit habituel dans la profession.

3.- Durée de travail réduite contractuellement : En ce qui concerne les durées de travail inférieures à la durée légale de 40 heures hebdomadaires, convenues contractuellement par écrit, le législateur a prévu des mesures expresses de protection en établissant les éléments suivants :

- a) Tout contrat de travail à temps partiel doit être formalisé par écrit.
- b) Les jours et les horaires de travail de l'employé doivent être spécifiés.
- c) La durée réduite de travail convenue contractuellement sert de base au calcul des heures supplémentaires.
- d) Est considéré nul tout accord par lequel l'employé accepte, au moment de la formalisation du contrat, tout changement unilatéral d'horaire de travail imposé par l'employeur.

Article 40 Réduction du temps de travail par contrat

Le contrat de travail à temps partiel doit être formalisé par écrit et doit fixer les jours ouvrés et les horaires pendant lesquels l'employé doit réaliser sa prestation de travail.

Est considéré nul tout accord par lequel l'employé accepte, au moment de la formalisation du contrat, tout changement unilatéral d'horaire imposé par l'employeur.

Article 42 Calcul des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décomptées sur la base de la durée hebdomadaire légale du travail, soit 40 heures. Pour les contrats à temps partiel, la base utilisée est la durée du travail fixée par contrat. (...)

4.- Heures supplémentaires : La Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) établit que l'exécution d'heures supplémentaires n'est pas laissée à la seule initiative des parties ; elle réglemente les heures supplémentaires de manière stricte en établissant ce qui suit :

- le nombre maximum d'heures supplémentaires autorisées (15 heures par semaine, 60 heures par mois et 350 heures par an),
- l'existence obligatoire de motifs nécessitant des heures supplémentaires,
- l'interdiction d'effectuer des heures supplémentaires pour les mineurs (personnes de moins de 18 ans), les femmes enceintes ou allaitant,
- l'exigence de la libre acceptation du travailleur, excepté dans les cas extraordinaires ou de force majeure,
- la nullité de tout accord par lequel l'employé renonce à son droit d'accepter ou de refuser d'effectuer des heures supplémentaires,

- la base de calcul des heures supplémentaires (soit 40 heures par semaine, soit la durée du travail partiel fixée contractuellement),
- la mise en place de taux majorés minimum pour la rémunération des heures supplémentaires (25 %, 50 % et 75 %).

Les articles de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) qui réglementent les points susmentionnés sont transcrits ci-dessous :

Article 41 Heures supplémentaires

Les employés majeurs (âgés de plus de 18 ans) et les employeurs peuvent convenir d'heures supplémentaires à raison de 15 heures maximum par semaine, de 60 heures maximum par mois et de 350 heures maximum par an quand l'une des circonstances suivantes intervient :

- *manque de personnel dans l'entreprise pour assurer le roulement des équipes pendant la durée légale du travail,*
- *surcroît temporaire d'activité en raison de la situation du marché,*
- *cas extraordinaires ou force majeure.*

Les heures supplémentaires sont interdites aux mineurs (personnes de moins de 18 ans), aux femmes enceintes ou allaitant.

L'initiative des heures supplémentaires revient à l'employeur ; l'employé est libre d'accepter ou de refuser d'effectuer des heures supplémentaires, sauf cas extraordinaires ou force majeure.

Est nul tout accord par lequel l'employé renonce à son droit d'accepter ou de refuser d'effectuer des heures supplémentaires.

Article 42 Calcul des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décomptées sur la base de la durée hebdomadaire légale du travail, soit 40 heures. Pour les contrats à temps partiel, la base utilisée est la durée du travail fixée par contrat.

1. Toute heure supplémentaire donne droit à une majoration du salaire de base de l'employé comme suit :

- a) Les quatre premières heures supplémentaires hebdomadaires donnent lieu à une majoration qui ne peut être inférieure à 25 pour cent du salaire horaire.*
- b) Les quatre heures supplémentaires suivantes donnent lieu à une majoration qui ne peut être inférieure à 50 pour cent du salaire horaire.*
- c) Au-delà de huit heures supplémentaires hebdomadaires, la majoration du salaire de base ne peut être inférieure à 75 pour cent du salaire horaire.*

L'employeur, avec l'accord préalable de l'employé, peut remplacer le paiement en espèces des heures supplémentaires par un repos compensatoire majoré aux mêmes taux.

2. Lorsque le contrat de travail prévoit que le temps de travail est décompté sur une base trimestrielle, semestrielle ou annuelle, les heures supplémentaires effectuées à la fin de ladite période de temps de travail doivent être divisées en trois et donnent lieu à une rémunération majorée d'au moins 25 pour cent pour le premier tiers, 50 pour cent pour le deuxième tiers et 75 pour cent pour le dernier tiers.

Article 43 Planification du temps de travail et livret de travail

Toutes les entreprises doivent afficher, à un emplacement visible par les employés, la planification du temps de travail de chacun d'eux et de chaque roulement (y

compris le nombre d'heures de travail à effectuer, le temps de repos ou consacré aux repas). Un livret de travail doit consigner les jours fériés travaillés, les heures supplémentaires, les absences justifiées et non justifiées, et le manque de ponctualité au travail. Dans le cas d'un décompte annuel, semestriel ou trimestriel du temps de travail, les entreprises doivent exposer, à un emplacement visible par les employés, la planification du temps de travail prévue et indiquer la planification réelle dans le livret de travail.

Les employés doivent signer le livret de travail au moins une fois par mois afin d'attester l'exactitude de ce dernier. Ils doivent être informés de toute modification des horaires de travail de manière claire au moins cinq jours à l'avance, excepté en cas d'absence d'autres employés entraînant la modification des horaires des services ou dans d'autres cas de force majeure, de sorte que leur vie privée et familiale soit respectée.

5.- Mesures de flexibilité du temps de travail. Dans la législation de la principauté d'Andorre, les mesures de flexibilité du temps de travail sont intitulées « durées de travail spéciales à décompte horaire » (jornades especials en còmput horari). Ces dernières sont pleinement conformes aux exigences fixées par la jurisprudence de la Charte sociale.

La Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) établit que le Gouvernement, suite au rapport du Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball), peut autoriser le décompte trimestriel ou semestriel des heures de travail, et, exceptionnellement, leur décompte annuel, dans les entreprises de service public ou d'intérêt public. Ces décomptes sont subordonnés dans tous les cas aux conditions suivantes :

- La nature du travail ou de l'activité ne permet pas une distribution uniforme du temps de travail.
- La durée maximale journalière de travail ne dépasse pas 10 heures.
- Le repos hebdomadaire est d'au moins un jour complet.
- La moyenne hebdomadaire des heures travaillées sur la période de calcul (trimestre, semestre ou, exceptionnellement, année) ne dépasse pas 40 heures.
- Dans le cas où cette moyenne hebdomadaire dépasse 40 heures, les heures supplémentaires sont rétribuées à des taux majorés (25 %, 50 % et 75 %) par rapport au taux horaire ordinaire.
- Les travailleurs sont informés suffisamment à l'avance de toute modification de leur horaire de travail. Celle-ci doit prévoir le temps de travail, ainsi que le temps de repos ou le repos compensatoire au titre des heures supplémentaires effectuées pendant les périodes d'activité maximale.
- Le temps de travail effectif, le repos compensatoire au titre des heures supplémentaires effectuées pendant les périodes d'activité maximale et le temps de repos réels sont contrôlés.

Le Code des relations de travail (Codi de relacions laborals), entré en vigueur le 21 avril 2009, établit que l'application de « durées de travail spéciales à décompte horaire » n'est plus subordonnée à l'autorisation du Gouvernement, mais est soumise à la négociation d'une convention collective.

Article 39 Régimes spéciaux de décompte du temps de travail

1. Décompte hebdomadaire :

L'employeur et l'employé peuvent, par consentement mutuel, convenir d'un horaire hebdomadaire variable, à condition que la durée journalière du travail n'excède pas

10 heures et que le repos hebdomadaire obligatoire corresponde à une journée complète. Ce consentement doit faire l'objet d'une clause expresse et écrite dans le contrat de travail.

Au-delà de 40 heures de travail hebdomadaires, les heures de travail réalisées sont considérées comme des heures supplémentaires.

Est considéré nul tout accord par lequel l'employé accepte, au moment de la formalisation du contrat, tout changement unilatéral d'horaire imposé par l'employeur.

2. Décompte trimestriel ou semestriel :

Le Gouvernement, suite au rapport du Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball), peut accorder un décompte trimestriel ou semestriel du temps de travail dans les cas où la nature du travail ou de l'activité ne permet pas une répartition uniforme du temps de travail, ou lorsque cela a été convenu dans le contrat de travail, à condition que la moyenne hebdomadaire des heures de travail calculée sur ces périodes n'excède pas 40 heures, que la durée journalière du travail n'excède pas 10 heures et que le repos hebdomadaire obligatoire corresponde au moins à une journée complète.

Pour obtenir l'accord du Gouvernement, il est nécessaire de joindre à la requête raisonnée la planification trimestrielle ou semestrielle du temps de travail prévue pour les différentes équipes effectuant des roulements, ainsi que les autres éléments mentionnés dans la réglementation.

3. Décompte annuel :

Le Gouvernement, suite au rapport du Service d'Inspection du travail (Servei d'Inspecció de Treball), peut accorder aux entreprises de service public ou d'intérêt public dont l'activité ne permet pas une répartition uniforme du temps de travail, un décompte annuel du temps de travail, à condition que la moyenne hebdomadaire des heures de travail calculée sur cette période n'excède pas 40 heures, que la durée journalière du travail n'excède pas 10 heures et que le repos hebdomadaire obligatoire corresponde au moins à une journée complète.

La durée journalière maximale de travail ne s'applique pas aux employés du service andorran d'assistance médicale (Servei Andorrà d'Assistència Sanitària) et de la Croix Rouge (Creu Roja).

6.- Obligation de planifier et de contrôler le temps de travail.

La Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) oblige les entreprises à effectuer une planification du temps de travail et du temps de repos/libre prévus, afin de veiller au respect de la vie privée et familiale des travailleurs. Tous les mois, dans le livret de travail, cette planification théorique doit faire l'objet d'annotations relatives à la planification réelle du temps de travail (heures effectivement travaillées et temps de repos réel) et doit être signée par les travailleurs. Toute modification de la planification du temps de travail doit être communiquée au travailleur avec un préavis de 5 jours, excepté dans les cas extraordinaires ou de force majeure.

Toutefois, les modifications prévues par l'employeur ne peuvent changer de manière substantielle la durée de travail convenue dans le contrat de travail. Dans le cas contraire, le consentement exprès de l'employé est nécessaire.

Article 43 Planification du temps de travail et livret de travail

Toutes les entreprises doivent afficher, à un emplacement visible par les employés,

la planification du temps de travail de chacun d'eux et de chaque roulement (y compris le nombre d'heures de travail à effectuer, le temps de repos ou consacré aux repas). Un livret de travail doit consigner les jours fériés travaillés, les heures supplémentaires, les absences justifiées et non justifiées, et le manque de ponctualité au travail. Dans le cas d'un décompte annuel, semestriel ou trimestriel du temps de travail, les entreprises doivent exposer, à un emplacement visible par les employés, la planification du temps de travail prévue et indiquer la planification réelle dans le livret de travail.

Les employés doivent signer le livret de travail au moins une fois par mois afin d'attester l'exactitude de ce dernier. Ils doivent être informés de toute modification des horaires de travail de manière claire au moins cinq jours à l'avance, excepté en cas d'absence d'autres employés entraînant la modification des horaires des services ou dans d'autres cas de force majeure, de sorte que leur vie privée et familiale soit respectée.

Article 38 Durée de travail

(...) L'employeur peut ordonner des modifications de l'horaire de travail à condition que celles-ci ne changent pas de manière substantielle la durée de travail convenue dans le contrat de travail. Dans le cas contraire, le consentement exprès de l'employé est nécessaire.

Article 2§2

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent à prévoir des jours fériés payés.

L'article 46 de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) et le décret établissant le calendrier professionnel, approuvé tous les ans par le Gouvernement (se reporter à la section I.- Cadre juridique général), sont conformes à l'article 2§2 de la Charte sociale. En effet :

- Le calendrier professionnel prévoit 18 jours de congés obligatoires, rétribués et non récupérables, dont 14 sont fixés par le Gouvernement au niveau national et 4 sont fixés par les sept *Comuns* au niveau local.
- Le calendrier professionnel affecte tous les salariés, quel que soit le nombre d'heures travaillées.
- Le calendrier professionnel affecte tous les secteurs sans exception, étant donné que les secteurs directement liés au tourisme bénéficient du même nombre de jours chômés, même si, en raison des spécificités de ce secteur, la date des jours chômés peut être modifiée, par consentement mutuel entre les parties.
- Certains jours fériés tels que Noël (25 décembre), Nouvel An (1er janvier), le jour de la Constitution (14 mars) et Notre Dame de Meritxell (8 septembre) :
 - a) sont obligatoirement chômés dans les secteurs du commerce, même si ceux-ci sont directement liés au secteur du tourisme.
 - b) peuvent être travaillés dans le secteur hôtelier, à condition que le jour chômé soit placé à une autre date et qu'un jour de congé supplémentaire soit attribué.
- Il est expressément interdit de déplacer le jour de repos hebdomadaire habituel afin qu'il coïncide avec un jour férié obligatoire du calendrier professionnel.

Article 2§3

Les Parties s'engagent à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum.

La Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) satisfait aux conditions requises par le Digest de jurisprudence concernant cet alinéa.

Elle fixe, en effet, un congé payé annuel de 30 jours civils et précise qu'en cas de relation de travail inférieure à un an, le congé sera calculé à raison de 2,5 jours civils par mois travaillé. Elle établit le caractère obligatoire des congés payés annuels, auxquels il ne peut être renoncé, sauf résiliation du contrat de travail. Ceux-ci doivent alors être rétribués dans le solde de tout compte.

La réglementation n'exclut aucune catégorie de travailleur, car elle est applicable à tous les salariés, qu'ils soient engagés à temps complet ou à temps partiel, que leur contrat de travail soit à durée indéterminée ou à durée déterminée.

La loi n'exige aucune durée minimale de relation de travail pour qu'un travailleur puisse prétendre aux congés payés, étant donné qu'il en bénéficie dès le premier mois de travail à raison de 2,5 jours par mois travaillé. Le droit aux congés payés annuels ne dépend pas de la durée du travail effectué au cours de l'année précédente. En revanche, l'indemnité de congé payé est proportionnelle aux droits acquis pendant cette période. En effet, l'indemnité de congé payé est calculée à partir de la moyenne du salaire global des douze derniers mois ou de la totalité de la période travaillée si celle-ci est inférieure à un an, afin que les congés acquis se transforment en congés effectifs et rétribués, le calcul étant effectué à partir de la moyenne du salaire de la période qui donne droit à congé.

Afin de protéger le droit aux congés payés, le législateur a prévu diverses mesures pour en garantir l'application :

- La période de suspension du contrat de travail est considérée comme temps de travail effectif aux fins de calcul des congés payés : c'est le cas des congés pour accident, congés de maternité ou d'adoption, et congés maladie (de moins de 4 mois sur une annualité).
- Quand un employé n'a pas encore droit à la totalité du congé pendant lequel l'entreprise ferme pour congé, les jours de congé dont l'employé a indûment bénéficié sont considérés comme un crédit sur le temps de travail à venir.
- Les congés payés peuvent être fractionnés, par consentement mutuel entre l'employeur et l'employé. Toutefois, l'une des fractions ne peut être inférieure à 15 jours afin que l'employé puisse bénéficier d'un repos continu.
- Les congés doivent être pris au plus tard le mois suivant la première date anniversaire de la formalisation du contrat de travail, et ainsi de suite.
- La période de congé prévue doit être inscrite dans la planification du temps de travail et dans le livret de travail au moins 45 jours à l'avance ; elle ne peut être modifiée que par consentement mutuel entre l'entreprise et le travailleur.

Article 47 Du droit aux congés payés

Tout salarié a droit chaque année à des congés payés.

Article 48 Caractère obligatoire des congés

Sauf résiliation du contrat de travail, auquel cas le reçu pour solde de tout compte doit inclure une indemnité compensatrice pour la fraction de congé dont l'employé n'a pas bénéficié, les congés payés sont obligatoires et nul ne peut y renoncer.

Article 49 Durée des congés

Les congés payés obligatoires sont de 30 jours civils minimum par an. Ils peuvent être d'une durée inférieure, proportionnelle à la durée de la relation de travail avec l'entreprise, à raison de deux jours et demi par mois travaillé.

Article 50 Période des congés payés

1. La période des congés payés doit être fixée par l'employeur, en fonction des besoins et de l'organisation de l'entreprise.

La période de congé annuel de chaque employé doit figurer dans la planification du temps de travail et dans le livret de travail au moins 45 jours avant le départ en congé. La période fixée pour le congé ne peut être modifiée, sauf accord entre l'employeur et l'employé.

2. Les congés doivent être pris au plus tard le mois suivant la première date anniversaire de la formalisation du contrat de travail, et ainsi de suite chaque année.

Quand un employé n'a pas encore droit à la totalité du congé pendant lequel l'entreprise ferme pour congé, les jours de congé dont l'employé a indûment bénéficié sont considérés comme un crédit sur le temps de travail à venir. Dans le cas où le contrat de travail serait résilié, l'employeur a le droit de décompter les jours de congés indûment perçus.

3. En cas de suspension du contrat de travail pour congé maladie pendant la totalité ou une partie du congé payé annuel, l'employé concerné peut prétendre au bénéfice des jours de congé dont il n'a pu vraiment profiter ; l'employeur doit déplacer le congé payé de l'employé pour que celui-ci puisse en bénéficier une fois son congé maladie terminé.

4. Les congés payés peuvent être fractionnés par consentement mutuel entre l'employeur et l'employé. Dans tous les cas, les fractionnements ne peuvent dépasser la moitié du congé de l'employé, de sorte que ce dernier puisse profiter de l'autre moitié sous la forme d'un congé continu.

Article 51 Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est calculée à partir du salaire moyen global des douze derniers mois ou de la totalité de la période travaillée quand celle-ci est inférieure à douze mois.

Article 19 Suspension du contrat de travail

La suspension du contrat de travail, dans les cas prévus par la présente loi, donne le droit à l'employé de s'absenter de son travail, sans percevoir son salaire global, et d'être réintégré au même poste dans l'entreprise au terme de la suspension.

La durée de la période de suspension est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté et des congés payés, excepté indication contraire dans les articles suivants.

Article 20 Incapacité totale transitoire

Le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie ou d'accident tout au long du congé maladie de l'employé.

Une suspension pour raison de maladie supérieure à quatre mois dans une annualité n'est pas prise en compte dans le calcul des congés payés.

Contrôle administratif, infractions, sanctions et critère fixé par la jurisprudence nationale relatifs aux droits réglementés par l'article 2 de la Charte sociale

a) Contrôle administratif

La Loi portant création du Service d'Inspection du Travail (Llei de creació del Servei d'Inspecció de Treball) et l'article 100 de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) établissent que le contrôle administratif de l'application de la réglementation du travail incombe au Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball).

b) Infractions et sanctions

La typification des infractions et des sanctions est établie aux articles 94 à 98 de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball), transcrits ci-dessous :

Article 94 Infractions graves

Les infractions suivantes sont considérées comme infractions graves :

- 1. L'absence de livret de travail sur le lieu de travail.*
- 2. La non-formalisation d'un contrat de travail par écrit à la demande de l'employé ou quand cette formalité est exigible.*
- 3. Le manque de ponctualité dans le paiement total ou partiel du salaire ou du solde de tout compte.*
- 4. L'inexécution des obligations établies pour les formalités de reçu pour solde de tout compte.*
- 5. La transgression des normes et des limites légales ou convenues en ce qui concerne la durée de travail, le travail de nuit, les heures supplémentaires, le temps de repos, les congés payés, les autorisations d'absence et le temps de travail en général auquel se réfère le chapitre VII du Titre II de la présente loi.*

Article 95 Infractions lourdes

Les infractions suivantes sont considérées comme infractions lourdes :

- 1. Le non-paiement et les retards répétés dans le paiement partiel ou total du salaire dû.*
- 2. Les actes contraires au respect de l'intimité et de la dignité des employés.*
- 3. Les décisions unilatérales de l'employeur entraînant une discrimination en matière de rémunération, de durée du travail, de formation, d'avancement et d'autres conditions de travail, pour raison de naissance, de race, de sexe, d'orientation sexuelle, d'origine, de religion, d'opinion, de toute autre considération d'ordre personnel ou social, et d'affiliation ou de non-affiliation à un syndicat.*
- 4. Le fait d'entraver l'action du Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball) par le refus de laisser pénétrer ses agents sur le lieu du travail, par de faux documents ou par d'autres actes de nature équivalente.*
- 5. La récidive spéciale d'une infraction grave.*

Article 98 Sanctions

- 1. Les infractions typifiées au chapitre précédent sont punissables :*

Infractions légères : amende allant de 100 à 500 euros.

Infractions graves : amende allant de 501 à 2 500 euros.

Infractions lourdes : amende allant de 2 501 à 12 000 euros.

c) Jurisprudence

L'entreprise et le travailleur sont libres de convenir des conditions de travail.

Toutefois, en raison des principes essentiels du droit du travail (l'indisponibilité des normes impératives et le caractère inaliénable des droits du travailleur), cette marge de manoeuvre est subordonnée au respect des conditions minimales requises établies par la réglementation du travail. Cette dernière revêt un caractère impératif et tout accord contraire à la loi est nul de plein droit.

La jurisprudence considère que le caractère impératif de la réglementation du travail devient absolu lorsque les droits qui ont été violés sont des droits reconnus par la Constitution. La marge de manoeuvre susmentionnée est donc limitée par la réglementation du travail et par la Constitution même. La jurisprudence rappelle que l'Administration doit pratiquer sa tutelle avec rigueur.

C'est en ce sens que la Chambre administrative du Tribunal Supérieur de la Justice a rendu son arrêt 97-47 (protocole AD-068-2/96) le 11 décembre 1997, qui déclare les sanctions maximales infligées conformes au droit (se reporter aux considérants de l'arrêt reproduits ci-dessous) :

« ... que le principe de proportionnalité a été respecté malgré des sanctions maximales, étant donné que les droits du travailleur auxquels il a été porté atteinte sont consacrés par l'article 29 de la Constitution, selon lequel tout travailleur a droit à une limitation raisonnable de la durée du travail, à un repos hebdomadaire et à des congés payés.

Le fait que ces droits soient des droits constitutionnels oblige les pouvoirs publics à être rigoureux dans leur tutelle, par le biais des pouvoirs que la législation du travail leur accorde. Ainsi, au vu de ce qui vient d'être exposé, de la législation de la Sécurité Sociale et de la réglementation relative aux décomptes horaires auxquelles font référence les décisions, les sanctions imposées sont considérées correctes, tout comme la sentence de la Batllia qui les a déclarées conformes au droit. Elles doivent donc être appliquées. »

Article 2§4

Les Parties s'engagent à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés à de telles occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires.

I.- Evolution de la réglementation jusqu'à l'intégration des principes généraux de prévention et d'élimination des risques professionnels

Considérant que l'article 2§4 est un complément de l'article 3 de la Charte sociale sur la prévention des accidents du travail, il convient de souligner que la législation nationale est conforme à cet alinéa, étant donné que l'évolution de la réglementation en matière de sécurité s'est achevée par l'approbation, le 18 décembre 2008, de la Loi 34/2008 sur la sécurité et la santé au travail (Llei 34/2008 de la seguretat i la salut en el treball), entrée en vigueur le 21 avril 2009. Cette loi intègre tous les principes de prévention fixés par la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989, qui établit la contribution des employeurs et des travailleurs à leur propre protection et les principes généraux de prévention, afin d'éliminer les risques pour la sécurité et la santé au travail.

L'évolution de la législation en matière de sécurité et de santé au travail et de prévention des risques professionnels est exposée ci-dessous :

1. Antécédents historiques

- L'Ordonnance III du 28 juin 1968 fait référence à la validité, en Andorre, des normes de sécurité au travail publiées par le Bureau International du Travail, notamment dans les secteurs de la construction, de l'artisanat en général, des peintres en bâtiment, des électriciens, etc.
- Le Décret des Délégués permanents du 15 janvier 1974 relatif au contrat de travail (Decret sobre el Contracte de Treball) constitue la première réglementation des conditions dans lesquelles les relations de travail doivent évoluer. Ce décret a réglementé l'obligation des entreprises de respecter les mesures de sécurité et d'hygiène et, dans tous les cas, les mesures établies par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Lors des modifications successives de ce décret, les 14-12-95 et 22-06-2000, le législateur a maintenu en vigueur la réglementation de l'OIT dans la principauté d'Andorre, ce qui est à souligner, car cette dernière a permis d'exiger des mesures de sécurité et d'hygiène adéquates, alors que l'Andorre ne disposait en la matière que de la réglementation établie par le Titre XI du Règlement du travail (Reglament Laboral).
- Le Titre XI du Règlement du travail approuvé en 1978 réglemente les conditions de sécurité et d'hygiène au travail. Il définit les obligations de l'employeur et du travailleur, et réglemente les conditions générales concernant les locaux et les environnements de travail, les moteurs électriques, l'électricité, les travaux dangereux, le bruit, la visibilité et l'éclairage, la prévention et l'extinction des incendies, les soudures, la protection personnelle, les services d'hygiène, ainsi que les sanctions.

2.- Réglementation en vigueur pendant la période de référence du présent rapport (du 1er janvier 2005 au 31 décembre 2008)

La réglementation décrite ci-dessous a été appliquée à tout le territoire de la principauté d'Andorre, à tous les secteurs d'activités et à toutes les personnes incluses dans son champ d'application, sans exception aucune pour raison de nationalité ou de durée du contrat de travail.

- Le Titre XI Conditions de sécurité et d'hygiène au travail du Règlement du travail (Reglament Laboral), approuvé en 1978, a été en vigueur pendant la période de référence du présent rapport. Ce titre ne contient aucune disposition relative aux travaux dangereux ou insalubres. Toutefois, la réglementation de l'OIT étant d'application subsidiaire, il convient de s'en remettre aux dispositions de celle-ci en la matière, par exemple, les conventions (C) et recommandations (R) mentionnées ci-dessous (liste non exhaustive) :

- Exposition à des agents toxiques ou cancérigènes (C162 et R172)
- Exposition nocive à des radiations (C115 et R114)
- Exposition nocive à des agents physiques, chimiques et biologiques (R170 et R177 – C148 et R156).
- Travaux de construction, d'excavation, de terrassements et tunnels (C62 et R53 – C167 et R175).
- Mines (à ciel ouvert ou souterraines) (C176 et R183)
- Activités industrielles (C174 et R181)

- La Loi 8/2003 du 12 juin 2003 sur le contrat de travail (Llei 8/2003 sobre el Contracte de Treball) constitue la première réglementation de l'ensemble des projets sur lequel le Gouvernement a fondé sa réforme de la réglementation du travail, à être approuvée.

Cette loi abroge le Décret des Délégués permanents relatif au contrat de travail (Decret dels Delegats Permanents sobre el Contracte de Treball) et le Règlement du travail (Reglament Laboral), à l'exception du Titre XI de ce dernier qui réglemente les conditions de sécurité et d'hygiène au travail et est resté en vigueur pendant toute la période de référence du présent rapport.

Lors de la rédaction de la Loi 8/2003 du 12 juin 2003 sur le contrat de travail (Llei 8/2003 sobre el contracte de treball), le législateur a prévu qu'en attendant le Projet de loi sur la sécurité et la santé (Projecte de Llei de seguretat i salut), la réglementation de l'OIT sur la sécurité devait être maintenue en vigueur (article 54) ; il a établi expressément l'obligation pour l'employeur d'organiser le travail en tenant compte des risques pour la sécurité et la santé (article 55), étant donné que le Titre XI du Règlement du travail (Reglament Laboral), relatif aux conditions de sécurité et d'hygiène au travail, était insuffisant et, sur bien des aspects, obsolète.

Article 54 Prestation de l'employeur

L'employeur a l'obligation d'être ponctuel dans le paiement du salaire, de donner un travail à l'employé selon les conditions, le lieu et la durée convenus, de s'abstenir, en acte et en parole, de porter atteinte à la dignité de l'employé ou d'entraver le libre développement de sa personnalité, et de respecter la réglementation relative à l'immigration, les mesures de sécurité et d'hygiène pertinentes et, dans tous les cas, les mesures établies par l'OIT reconnues dans la principauté d'Andorre.

Quand il s'acquitte du paiement du salaire, donne des instructions, organise le travail et fournit les moyens nécessaires à l'exécution d'une tâche par l'employé, l'employeur doit respecter les principes d'égalité et de non-discrimination et fournir à chaque employé le matériel adéquat pour la tâche à accomplir.

L'employeur a un devoir particulier de protection, il doit connaître le lieu et les conditions de travail, s'assurer que le travail est effectué en toute sécurité par l'employé et former celui-ci à la réglementation sur la sécurité à respecter.

Article 55 Pouvoir de direction

L'employeur a la possibilité d'organiser le travail de l'entreprise en dictant les règlements internes nécessaires et des ordres ou instructions appropriés aux employés, en respectant toujours les principes d'égalité de traitement, d'interdiction d'actes arbitraires et de non-discrimination.

Lorsqu'il répartit le travail, l'employeur doit s'assurer que chaque employé connaît le risque inhérent au sien, il doit assigner les tâches en tenant compte de l'âge et des qualités de l'employé, ainsi que de sa capacité physique et psychique à effectuer ces tâches sans mettre en danger sa santé ou son intégrité, celles des autres employés ou celles de tiers. Ce principe doit être tout particulièrement appliqué aux employées enceintes ou allaitant qui, de plus, sont soumises aux limitations définies à l'article 82 pour les mineurs (personnes de moins de 18 ans).

Quand la nature du travail ne suppose pas un changement de lieu de travail, de manière alternative ou successive, l'employeur a le droit, s'il le juge nécessaire, de changer le lieu de travail de l'employé pour des raisons d'organisation ou de manque de personnel, à condition que ce changement de lieu de travail ne porte pas atteinte à la dignité de l'employé et n'entraîne pas une diminution importante de ses

responsabilités ou de ses attributions au sein de l'entreprise. Dans tous les cas, un changement de lieu de travail ne peut entraîner une diminution du salaire.

- La Loi 8/2003 sur le contrat de travail (Llei 8/2003 sobre el Contracte de Treball) intègre dans son article 79 tout le contenu de la Directive 94/33/CE du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail, définit les conditions de travail des mineurs et énumère les travaux dangereux qui leur sont interdits. Les mesures préventives établies à l'article 55 de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) s'appliquent également aux femmes enceintes ou allaitant, limitent le temps de travail de celles-ci et leur interdisent tout travail de nuit et certains travaux dangereux pouvant être nocifs.

Cette loi prévoit également la protection du travailleur en cas de non-respect des mesures de sécurité par l'employeur ou d'exposition de l'employé à des risques supérieurs aux risques strictement inhérents à l'exercice de la profession. Elle régleme, pour cela, la démission motivée sans préavis de l'employé et le droit de ce dernier d'exiger une indemnisation correspondant à celle d'un licenciement non motivé.

Article 75 Démission motivée de l'employé

L'employé peut résilier son contrat de travail unilatéralement et sans préavis, quel que soit le type de contrat de travail, dans les cas suivants :

1. l'inobservation par l'employeur des mesures de sécurité et d'hygiène au travail, ou l'exposition de l'employé à des risques supérieurs aux risques strictement inhérents à l'exercice de sa profession.

2. (...)

La démission doit être motivée et notifiée par écrit, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remise en mains propres à l'employeur qui doit signer le courrier en mentionnant la date de réception. La remise doit être effectuée en présence de témoins si l'employeur refuse de signer le courrier.

Dans n'importe lequel des cas susmentionnés, l'employé a le droit d'exiger une indemnisation correspondant à celle d'un licenciement non motivé, ainsi que les autres indemnisations prévues par la présente loi. En l'absence des motifs mentionnés dans le présent article, la démission peut être considérée par l'employeur comme une démission unilatérale de l'employé.

- La Loi 8/2003 du 12 juin 2003 sur le contrat de travail (Llei 8/2003 sobre el Contracte de Treball) régleme différents aspects afin de garantir un contrôle efficace de l'application de la réglementation (article 100) ; elle typifie l'entrave à l'action du Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball) comme infraction lourde (article 95§4) :

Article 100 Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball)

Le Gouvernement, par le biais du Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball), contrôle le respect de la réglementation en vigueur conformément à ce que prévoit la loi de création du service.

Le Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball) effectue, d'office ou à l'initiative d'une partie, des visites sur les lieux de travail, examine les documents de travail et dresse des procès-verbaux des visites.

Les procès-verbaux du Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball) bénéficient de la présomption d'exactitude, sauf preuve du contraire.

Quand il constate une infraction non qualifiée à la réglementation en vigueur ou une infraction légère n'entraînant aucun dommage ou préjudice direct pour les employés, le Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball) met en demeure l'employeur ou l'employé de rectifier la situation au moyen d'un procès-verbal d'avertissement.

Article 95 Infractions lourdes

4. Le fait d'entraver l'action du Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball) par le refus de laisser pénétrer ses agents sur le lieu du travail, par de faux documents ou par d'autres actes de nature équivalente, est une infraction lourde.

- La Loi du 24 juillet 1984 portant création du Service d'Inspection du Travail (Llei de creació del Servei d'Inspecció de Treball) réglemente le fonctionnement et les compétences de ce service. Elle prévoit expressément la capacité des inspecteurs du travail de faire cesser une tâche sur le champ lorsqu'ils estiment qu'il existe un danger grave et imminent, conformément aux articles reproduits ci-dessous :

Article 16.- A titre exceptionnel, le Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball) a la possibilité d'accorder et d'ordonner la suspension immédiate du travail dans un établissement professionnel, s'il estime qu'il existe un danger grave et imminent pour l'intégrité physique des travailleurs.

Article 17.- Dans ce cas, l'ordre de suspension doit être confirmé à l'employeur, dans un délai de vingt-quatre heures, par le conseiller du Ministère du Travail et du Bien-être social. En l'absence de confirmation de l'ordre de suspension du travail et une fois le délai mentionné expiré, l'employeur peut reprendre l'activité professionnelle.

- La Loi du 22 juin 2000 relative à la sécurité et à la qualité industrielle (Llei de seguretat i qualitat industrial) a une incidence sur la sécurité et la santé au travail, étant donné qu'elle réglemente la sécurité et la qualité des activités industrielles, l'action de l'Administration dans le secteur industriel et la responsabilité industrielle. Elle systématise et réglemente les nombreux règlements et dispositions en matière de sécurité et de qualité industrielle en vigueur jusque-là, et adapte la réglementation de l'activité industrielle aux dispositions d'harmonisation de l'Union Européenne (UE).

3.- Législation n'affectant pas la période de référence du présent rapport (du 01-01-05 au 31-12-08), car entrée en vigueur le 21 avril 2009

Même si elle n'était pas en vigueur pendant la période de référence du présent rapport, la Loi sur la sécurité et la santé au travail (Llei de la seguretat i la salut en el treball) est un élément important dans l'évolution de la législation de la principauté d'Andorre.

En effet, cette loi suit la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989, qui établit la contribution des employeurs et des travailleurs à leur propre protection sur le lieu de travail et les principes généraux de prévention. Elle réglemente la prévention des risques professionnels et la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs par une planification préventive dès le début du projet d'entreprise, par une évaluation initiale des risques propres à l'activité, par une actualisation régulière de celle-ci en cas d'évolution des circonstances et par l'adoption subséquente de mesures de sécurité idoines selon la nature des risques détectés.

Afin d'améliorer l'efficacité de la prévention, la loi exige également la participation et la sensibilisation des travailleurs, grâce à une information et une formation sur les conséquences réelles des risques et les mesures à adopter pour prévenir et éviter ces derniers, en fonction des caractéristiques de chaque lieu de travail et des travailleurs concernés. La loi regroupe les principes généraux de protection qui existent dans la plupart des Etats européens. La principauté d'Andorre dispose ainsi de normes équivalentes à celles de ses voisins en matière de prévention des risques.

La Loi sur la sécurité et la santé au travail (Llei de seguretat i salut en el treball) réglemente expressément les travaux considérés dangereux ou insalubres. Elle dresse une liste exhaustive des activités considérées dangereuses, insalubres ou nocives en raison des éléments, processus ou substances utilisés.

II.- Du repos supplémentaire permettant aux travailleurs employés à des travaux dangereux de maintenir leur vigilance et de récupérer de la fatigue

Il convient de signaler qu'il n'existe pas dans les secteurs d'activité et les professions recensés dans la principauté d'Andorre, de travaux manifestement dangereux ou insalubres dont les risques ne pourraient être éliminés, tels que l'exploitation de mines, l'industrie métallurgique, les chantiers navals, les activités exposant les travailleurs à des radiations ionisantes et d'autres activités requérant un repos supplémentaire et fréquent afin que les travailleurs se remettent de la fatigue et maintiennent leur vigilance conformément aux prévisions de la Charte sociale.

Toutefois, les secteurs d'activité comptabilisant le plus d'accidents dans la principauté d'Andorre sont les secteurs de la construction et des industries liées à la construction. Il est habituel, dans ces secteurs d'activité, de faire une pause d'une demi-heure au cours de la matinée pour le petit déjeuner et une pause d'une heure et demie à deux heures pour le déjeuner. Dans lesdits secteurs d'activité, la pause effectuée au cours de la matinée pour le petit déjeuner constitue une mesure de prévention puisqu'elle interrompt l'exposition aux risques, permet aux travailleurs de se reposer et élimine ainsi les effets que la fatigue peut engendrer sur leur vigilance. Cette mesure est conforme à l'article 2§4, étant donné que la jurisprudence de la Charte sociale admet différentes formules à condition que celles-ci permettent aux travailleurs d'abrégier leur exposition aux risques et de se reposer.

Article 2§5

Les Parties s'engagent à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région.

La Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) est conforme à l'article 2§5 de la Charte sociale et aux conditions considérées comme impératives par la jurisprudence.

L'article 45 de cette loi est pleinement conforme à l'article 2§5 de la Charte sociale étant donné que le repos hebdomadaire est fixe. De plus, le travailleur a droit, dans tous les cas, à un jour complet de repos hebdomadaire obligatoire auquel il ne peut renoncer.

Par ailleurs, la législation andorrane est conforme à cet alinéa puisque, dans le pays, une grande partie des salariés bénéficient traditionnellement de leur jour de repos le dimanche.

Les exceptions sont les secteurs du commerce et de l'hôtellerie, car l'économie nationale est basée sur les services touristiques, ainsi que le secteur hospitalier (SAAS, Service andorran d'assistance médicale), en raison de la nature du travail. Par conséquent, les exceptions à la règle sont conformes à la jurisprudence, étant donné qu'elle sont déterminées par la dynamique du travail ou les caractéristiques de l'économie.

Article 45 Repos hebdomadaire

Dans tous les cas, l'employé a droit à un repos hebdomadaire d'une journée complète minimum, auquel il ne peut renoncer.

La période de repos hebdomadaire est fixe et ne peut être modifiée que par voie d'accord entre les parties, pour raison extraordinaire ou en cas de force majeure.

Article 2§6

Les Parties s'engagent à veiller à ce que les travailleurs soient informés par écrit aussitôt que possible et en tout état de cause au plus tard deux mois après le début de leur emploi des aspects essentiels du contrat ou de la relation de travail.

La Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) est conforme à l'article 2§6 de la Charte sociale, étant donné qu'elle prévoit diverses mesures permettant de s'assurer que le travailleur est informé des aspects essentiels de son contrat de travail.

Premièrement, en ce qui concerne les contrats verbaux, l'article 11§1 établit que ceux-ci sont à considérer comme des contrats à durée indéterminée. Chacune des parties peut obliger l'autre à formaliser un contrat verbal par écrit à tout moment de la relation de travail.

Par ailleurs, cette loi établit expressément l'obligation de formaliser par écrit certains contrats de travail particuliers ou lorsque certaines circonstances interviennent.

Les contrats de travail suivants doivent donc être formalisés par écrit :

- a) contrat d'essai,
- b) contrat à durée déterminée,
- c) contrat saisonnier,
- d) contrat pour une tâche ou un service déterminés,
- e) contrat à temps partiel,
- f) contrat d'un mineur,
- g) contrat d'apprentissage,
- h) contrat d'insertion socioprofessionnelle,
- i) contrat de stage,

j) tous les contrats qui se distinguent du contrat de travail général en raison des caractéristiques de la durée du travail ou de la spécificité de la prestation.

Le Code des relations de travail (Codi de relacions laborals) a ajouté deux types de contrat supplémentaires devant être formalisés par écrit : les contrats discontinus et les contrats d'intérim.

La liste des contrats devant être formalisés par écrit est donc étendue. Dans les faits, d'autres types de contrat peuvent y être ajoutés, étant donné que tous les contrats qui, en raison des caractéristiques de la durée du travail ou de la spécificité de la prestation, diffèrent du contrat de travail général doivent être formalisés par écrit.

L'article 11§2 de cette même loi prévoit l'obligation d'informer le travailleur des règlements internes de l'entreprise. Ces derniers peuvent être allégués au préjudice de l'employé uniquement quand ils ne sont pas contraires à la réglementation en vigueur, quand un exemplaire a été fourni au préalable à l'employé et quand celui-ci, en guise de preuve, a retourné un exemplaire à l'employeur portant la mention expresse « *llegit el dia...* » (lu le...).

Il convient de signaler que la loi prévoit expressément que la non-formalisation par écrit d'un contrat de travail ne peut avoir aucun effet préjudiciable pour le travailleur conformément aux principes du droit du travail.

Article 11 Formation du contrat de travail

1. Le contrat de travail peut être formalisé verbalement ou par écrit.

Les contrats de travail verbaux sont à durée indéterminée, sauf preuve du contraire. Si le contrat de travail a été conclu verbalement, chacune des parties peut demander à l'autre de le formaliser par écrit.

*2. Les règlements intérieurs de l'entreprise peuvent être allégués au préjudice de l'employé uniquement quand ils ne sont pas contraires à la réglementation en vigueur, quand un exemplaire de ces règlements a été fourni au préalable à l'employé et quand celui-ci, en guise de preuve, a retourné un exemplaire à l'employeur portant la mention expresse « *llegit el dia...* » (lu le...).*

3. Doivent être formalisés par écrit les contrats spécifiquement mentionnés dans la présente loi et les contrats qui, en raison des caractéristiques de la durée du travail ou de la spécificité de la prestation, diffèrent du contrat de travail général.

Article 12 Effets

La non-formalisation du contrat de travail par écrit n'entraîne aucun effet préjudiciable pour l'employé.

Article 2§7

Les Parties s'engagent à faire en sorte que les travailleurs effectuant un travail de nuit bénéficient de mesures qui tiennent compte de la nature spéciale de ce travail.

L'article 63 de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) réglemente le travail de nuit en général. Les heures de nuit sont comprises entre 22 heures et 6 heures. Elles doivent être rétribuées selon un taux majoré de 20 %, à moins que le salaire ne prenne déjà en compte la nature spéciale du travail.

L'article 82 interdit le travail de nuit aux mineurs, excepté les travaux qui s'effectuent habituellement de nuit. Ceux-ci sont alors réglementés par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage. Pour les mineurs, les heures de nuit sont comprises entre 22 heures et 8 heures.

L'article 55 prévoit que les limitations de la durée de travail prévues à l'article 82 sont applicables aux femmes enceintes ou allaitant. Le travail de nuit leur est ainsi interdit.

Article 63 Rémunération du travail de nuit à un taux majoré

Les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures sont considérées comme travail de nuit et, excepté les cas où le salaire a été convenu par écrit en tenant compte de la nature spéciale du travail, doivent faire l'objet d'une rémunération majorée d'au moins 20 pour cent par rapport au salaire ordinaire.

Article 54 Prestation de l'employeur

L'employeur a l'obligation d'être ponctuel dans le paiement du salaire, de donner un travail à l'employé selon les conditions, le lieu et la durée convenus, de s'abstenir, en acte et en parole, de porter atteinte à la dignité de l'employé ou d'entraver le libre développement de sa personnalité, et de respecter la réglementation relative à l'immigration, les mesures de sécurité et d'hygiène pertinentes et, dans tous les cas, les mesures établies par l'OIT reconnues dans la principauté d'Andorre. (...)

Article 55 Pouvoir de direction

L'employeur a la possibilité d'organiser le travail de l'entreprise en dictant les règlements internes nécessaires et des ordres ou instructions appropriés aux employés, en respectant toujours les principes d'égalité de traitement, d'interdiction d'actes arbitraires et de non-discrimination.

Lorsqu'il répartit le travail, l'employeur doit s'assurer que chaque employé connaît le risque inhérent au sien, il doit assigner les tâches en tenant compte de l'âge et des qualités de l'employé, ainsi que de sa capacité physique et psychique à effectuer ces tâches sans mettre en danger sa santé ou son intégrité, celles des autres employés ou celles de tiers. Ce principe doit être tout particulièrement appliqué aux employées enceintes ou allaitant qui, de plus, sont soumises aux limitations définies à l'article 82 pour les mineurs (personnes de moins de 18 ans).

Quand la nature du travail ne suppose pas un changement de lieu de travail, de manière alternative ou successive, l'employeur a le droit, s'il le juge nécessaire, de changer le lieu de travail de l'employé pour des raisons d'organisation ou de manque de personnel, à condition que ce changement de lieu de travail ne porte pas atteinte à la dignité de l'employé et n'entraîne pas une diminution importante de ses responsabilités ou de ses attributions au sein de l'entreprise. Dans tous les cas, un changement de lieu de travail ne peut entraîner une diminution du salaire.

Article 82 Limitation de la durée du travail

1. Il est interdit aux mineurs (personnes de moins de 18 ans) de travailler de nuit, excepté les travaux habituellement réalisés de nuit. Ceux-ci sont alors régis par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage.

Aux effets du présent article, est considéré travail de nuit toute activité effectuée entre 22 heures et 8 heures.

Article 4. Droit à une rémunération équitable

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent :

- 1. à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent ;**
- 2. à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers ;**
- 3. à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale ;**
- 4. à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi ;**
- 5. à n'autoriser des retenues sur les salaires que dans les conditions et limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales.**

L'exercice de ces droits doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.

Article 4§1

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent.

I.- Evolution de la réglementation du travail

a) Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball)

La Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball), en vigueur depuis le 16 janvier 2004 et durant la période de référence du présent rapport, constitue la première étape du processus de réforme de la réglementation du travail.

En effet, le législateur a souhaité réglementer la marge de manoeuvre des parties de la relation de travail par un cadre juridique impératif ou des conditions minimales requises pour l'évolution de la relation de travail, en vue d'assurer la sécurité juridique des parties contractantes. Sa volonté a été d'asseoir les bases juridiques de la relation de travail individuelle afin d'achever le processus de réforme de la réglementation du travail par la réglementation des droits de représentation et de négociation collective.

b) Code des relations de travail (Codi de relacions laborals)

Ce texte est entré en vigueur le 21 avril 2009. Il modifie certains aspects de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) et en réglemente de nouveaux, afin d'adapter la réglementation à la réalité socioprofessionnelle et économique de la principauté d'Andorre.

Le droit à la représentation collective et le droit de réunion des employés dans l'entreprise, les conventions et accords collectifs de travail, et les conventions et accords collectifs d'entreprise sont réglementés pour la première fois, ce qui permettra à la principauté d'Andorre de suivre les orientations adoptées dans les pays voisins en matière de réglementation du travail.

Le Code des relations de travail (Codi de relacions laborals) constitue une réglementation du travail générale, qui fixe des règles minimales impératives tout en laissant aux partenaires sociaux (patronat et salariés) la marge de manoeuvre et la participation nécessaires à la négociation de l'amélioration des conditions de travail.

II.- Salaires fixés par le Gouvernement

Pour les raisons exposées à la section précédente, il n'y a pas eu de convention collective sectorielle ou d'entreprise qui fixe des salaires de base pendant la période de référence du présent rapport. Toutefois, le Gouvernement, qui fixe le salaire minimum interprofessionnel en vertu des prévisions de l'article 61 de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball), fixe également les salaires de base de chaque catégorie professionnelle lorsqu'il adopte, par voie réglementaire, des quotas généraux d'autorisations de résidence et de travail.

Afin de mener à terme des politiques cohérentes en matière d'emploi, de travail et d'immigration, le Gouvernement a créé, en 2002, le Service pour l'emploi (Servei d'Ocupació) rattaché au Département du Travail du Ministère de l'Intérieur et a adopté, le 27 octobre 2004, par voie réglementaire, la nomenclature andorrane des professions (Reglament regulador de la Classificació nacional d'ocupacions d'Andorra (CNO)).

Rattaché au Service pour l'emploi (Servei d'Ocupació), l'Observatoire du marché de l'emploi (Observatori del Mercat Laboral) a pour mission, entre autres, de rechercher, d'élaborer et de proposer des statistiques fiables et des synthèses conjoncturelles dans le domaine de l'emploi. A partir de ces statistiques, le Gouvernement fixe, par voie réglementaire, les salaires de base pour les quotas généraux d'autorisations de résidence et de travail, afin de réguler le marché du travail et de veiller à ce que l'emploi des salariés ne se précarise pas.

Les deux systèmes de fixation des salaires sont exposés ci-dessous :

a) Salaire minimum interprofessionnel

Une fois par an, le Gouvernement fixe le salaire minimum interprofessionnel en vertu des dispositions de l'article 61 de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball). Ce salaire minimum est fixé en unité horaire. Il doit, par conséquent, être garanti pour chaque heure travaillée, que le contrat de travail soit à temps complet ou à temps partiel.

La loi prévoit également les pourcentages de réduction du salaire minimum horaire pour les mineurs de 14 à 17 ans. Ces derniers ont accès au monde du travail sous certaines conditions restrictives, fixées par la réglementation, en raison de leur âge.

Article 61 Salaire minimum

Le salaire minimum constitue la rémunération ou le gain par unité de temps dont l'employeur doit obligatoirement s'acquitter envers l'employé, dans tous les cas, y compris dans le cas d'un contrat à la tâche.

Le salaire minimum interprofessionnel est fixé périodiquement, au moins une fois par an, par le Gouvernement. Il ne peut être saisi, excepté en cas de non-paiement d'une pension alimentaire.

Article 62 Salaire minimum des mineurs

Le salaire minimum horaire des mineurs (personnes de moins de 18 ans) peut être inférieur au salaire minimum auquel il est fait référence à l'article précédent.

La diminution de salaire s'effectue selon les pourcentages suivants :

20 pour cent pour les employés de 14 et 15 ans

15 pour cent pour les employés de 16 ans

10 pour cent pour les employés de 17 ans

Cette diminution de salaire ne peut toutefois pas être appliquée lorsque le mineur justifie d'une expérience professionnelle de huit mois dans la branche d'activité dans laquelle il est embauché.

Les salaires minimum interprofessionnels applicables pendant la période de référence du présent rapport ont été les suivants :

Salaires minimum applicables pendant le deuxième semestre de l'année 2005 :

	14 et 15 ans	16 ans	17 ans	18 ans et plus
Salaire horaire	3,75 €	3,99 €	4,22 €	4,69 €
Salaire journalier	22,50 €	31,92 €	33,76 €	37,52 €
Salaire mensuel	487,50 €	691,60 €	731,47 €	812,93 €
Nombre d'heures par jour	6	8	8	8
Nombre d'heures par semaine	30	40	40	40

Salaires minimum interprofessionnels applicables en 2006 :

	14 et 15 ans	16 ans	17 ans	18 ans et plus
Salaire horaire	3,87 €	4,11 €	4,36 €	4,84 €
Salaire journalier	23,22 €	32,88 €	34,88 €	38,72 €
Salaire mensuel	503,10 €	712,40 €	755,73 €	838,93 €
Nombre d'heures par jour	6	8	8	8
Nombre d'heures par semaine	30	40	40	40

Salaires minimum interprofessionnels applicables en 2007 :

	14 et 15 ans	16 ans	17 ans	18 ans et plus
Salaire horaire	3,99 €	4,24 €	4,49 €	4,99 €
Salaire journalier	23,94 €	33,92 €	35,92 €	39,92 €
Salaire mensuel	518,70 €	734,93 €	778,27 €	864,93 €
Nombre d'heures par jour	6	8	8	8
Nombre d'heures par semaine	30	40	40	40

b) Décrets portant approbation des quotas généraux d'autorisations de résidence et de travail (Decrets d'aprovació dels Reqlaments de Quota general d'autoritacions de residència i treball), qui fixent les salaires de base exigibles pendant la durée d'application des quotas

Conformément à la Loi qualifiée du 14 mai 2002 sur l'immigration (Llei qualificada d'immigració), le Gouvernement a le pouvoir de définir sa politique générale en matière d'immigration en fonction des besoins quantitatifs et qualitatifs du marché andorran. Comme exposé ci-avant, afin de veiller à ce que le marché du travail andorran ne se précarise pas, le Gouvernement fixe le salaire de base de chaque catégorie professionnelle, en vue de garantir l'équité des salaires pour des travaux identiques ou équivalents.

Pour cela, le Gouvernement se fonde sur les données obtenues par l'Observatoire du marché de l'emploi (Observatori del Mercat Laboral) grâce aux informations sur les salaires figurant dans les dossiers présentés par les employeurs au Service de l'immigration.

Le tableau ci-dessous répertorie les salaires de base fixés, par voie réglementaire, pour certains des quotas publiés périodiquement :

Décret du 07-05-2008 portant approbation des quotas généraux d'autorisations de résidence et de travail et d'autorisations de travail frontalier pour les professions des groupes 1, 2, 3, 51 et 52 de la nomenclature andorranne des professions (Classificació nacional d'ocupacions (CNO)) (Bulletin Officiel de la principauté d'Andorre (BOPA) n°41 du 07-05-08)

Article 3 Conditions de salaire

Tout travailleur qui effectue une demande d'autorisation d'immigration doit percevoir, au minimum, le salaire établi dans la Grille des salaires pour l'immigration (Classificació salarial d'immigració (CSI)), jointe en annexe. Ce salaire équivaut au salaire de base perçu pour une durée de travail hebdomadaire ordinaire de 40 heures. De même, le montant de la fourniture de nourriture et de logement ne peut être supérieur au plafond fixé dans le tableau de référence.

Groupe(s)) CNO	Profession	Salaires
10 à 17	Directeurs, gérants et dirigeants	1 974,00
20	Architectes, urbanistes et professions des domaines de la physique, de la chimie, des mathématiques, de l'ingénierie et de l'informatique ouvertes aux diplômés des 2 ^e et 3 ^e cycles universitaires	2 181,00
21	Professions des domaines des sciences naturelles et de la santé ouvertes aux diplômés des 2 ^e et 3 ^e cycles universitaires	3 594,00
22	Professions de l'enseignement ouvertes aux diplômés des 2 ^e et 3 ^e cycles universitaires	1 683,00
23	Professions du domaine du droit	2 077,00
24	Professions des domaines de l'organisation d'entreprise, des sciences humaines et sociales ouvertes aux diplômés des 2 ^e et 3 ^e cycles universitaires	1 532,00
25	Ecrivains, artistes, autres professions des administrations publiques ouvertes aux diplômés des 2 ^e et 3 ^e cycles universitaires, et professions apparentées	1 246,00
26	Architectes techniques et professions apparentées, et professions des domaines de la physique, de la chimie, des mathématiques, de l'ingénierie et de l'informatique ouvertes aux diplômés du 1 ^{er} cycle universitaire	1 309,00
27	Professions des domaines de la santé et des sciences naturelles ouvertes aux diplômés du 1 ^{er} cycle universitaire, excepté les opticiens, les kinésithérapeutes et autres professions apparentées	1 849,00
28	Professions de l'enseignement ouvertes aux diplômés du 1 ^{er} cycle universitaire	1 506,00
29	Autres professions ouvertes aux diplômés du 1 ^{er} cycle universitaire	1 636,00
30	Dessinateurs industriels, concepteurs techniques, techniciens dans les domaines de la physique, la chimie, l'ingénierie et l'informatique, techniciens en équipement optique et électronique, professions de la navigation maritime et aéronautique, techniciens dans les domaines de la construction, de la sécurité au travail et du contrôle qualité	1 402,00
31 et 32	Techniciens dans les domaines des sciences naturelles, de la santé et de l'éducation des enfants	1 309,00
33	Professions du domaine du soutien aux opérations financières et commerciales	1 246,00
35	Autres techniciens et professions dans le domaine du soutien	1 143,00
51	Professions du domaine des services à la personne	1 059,00
52	Professions domaine des services de protection et de sécurité	1 195,00

L'**ANNEXE 1** présente les salaires de base fixés pour les quotas en vigueur pendant la période de référence du présent rapport.

c) Fixation du montant des cotisations pour un salaire en nature (fourniture de nourriture et de logement)

Les avantages matériels consistant en la fourniture de nourriture et d'un logement par l'employeur sont considérés comme un salaire en nature et font partie du salaire, conformément à l'article 58 de la Loi du 12 juin 2003 sur le contrat de travail (Llei del Contracte de Treball). Par conséquent, conformément à l'article 68 de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) et à l'article 2 du Règlement d'application n°6 de la CASS (Caixa Andorrana de Seguretat Social, Caisse andorrane de sécurité sociale), ils doivent être déclarés et sont soumis à cotisation. Le montant de ces avantages matériels est fixé tous les ans par le Consell General (Parlement).

Quand il a été convenu d'avantages matériels au moment du recrutement et que l'employé ne souhaite plus en bénéficier, ce dernier doit en informer l'employeur avec un préavis de quinze jours et a le droit de percevoir le montant correspondant en espèces.

Décrets de fixation du montant des cotisations pour les salaires en nature ou les avantages matériels, à verser à la CASS (Caixa Andorrana de Seguretat Social, Caisse andorrane de sécurité sociale)

Année 2007 (BOPA n°13 du 01-02-07)

Période	Nourriture	Logement	Total pour la période
Jour	2,27 euros (par repas)	1,88 euros	6,44 euros
Semaine		10,43 euros	37,92 euros
Mois		43,80 euros	161,67 euros

Année 2008 (BOPA n°9 du 31-01-08)

Période	Nourriture	Logement	Total pour la période
Jour	2,36 euros (par repas)	1,95 euros	6,67 euros
Semaine		10,83 euros	39,39 euros
Mois		45,50 euros	167,93 euros

Article 58 Salaires en espèces et en nature

La nourriture et le logement fournis par l'employeur font partie du salaire. Leur montant, qui ne doit pas excéder vingt-cinq pour cent du salaire minimum, est déterminé par le Gouvernement au moment de la fixation du salaire minimum.

Sauf résiliation du contrat de travail, la fourniture de logement ou de nourriture ne peut être remplacée par un salaire en espèces sans l'accord des différentes parties. Quand il a été convenu d'avantages matériels au moment du recrutement et que l'employé ne souhaite plus en bénéficier, ce dernier doit en informer l'employeur avec un préavis de quinze jours et a le droit de percevoir le montant correspondant sous forme de salaire en espèces.

Le salaire en nature fait partie du salaire, aux effets de calcul d'autres aspects de la rémunération.

III.- Prélèvements sur salaire brut

Le salaire minimum interprofessionnel ou le salaire de base par catégorie professionnelle, figurant dans les quotas d'immigration, sont toujours exprimés en salaire brut. En effet, étant donné qu'il n'existe aucun impôt à prélever, le seul prélèvement possible est la cotisation salariale à la CASS (Caixa Andorrana de Seguretat Social, Caisse andorrane de sécurité sociale).

La cotisation salariale minimum obligatoire à la CASS est de 5 % (groupe A). Les pourcentages définis pour les groupes B et C sont facultatifs pour le salarié.

IV.- Comparaisons entre le salaire minimum interprofessionnel et le salaire moyen global

Prenant en compte les critères fixés par le Comité, l'Annexe 2 présente des tableaux comparatifs de l'évolution du salaire minimum interprofessionnel brut et du salaire moyen global brut. Ces données ont été recueillies auprès de la CASS (Caixa Andorrana de Seguretat Social, Caisse andorrane de sécurité sociale) et de l'Observatoire du marché de l'emploi (Observatori del Mercat Laboral) qui ont réalisé une enquête sur la conjoncture professionnelle (intitulée ECL). Les tableaux comparatifs ont été réalisés à l'aide de ces données ; les salaires indiqués sont bruts, puisque le seul prélèvement possible est celui de la cotisation salariale à la CASS (5 %).

L'**ANNEXE-2** présente des tableaux comparatifs des salaires minimum interprofessionnels et des salaires moyens, selon les déclarations de cotisation à la CASS fournies par l'Observatoire du marché de l'emploi (Observatori del Mercat Laboral).

Article 4§2

Les Parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers.

L'ensemble de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) est pleinement conforme aux exigences de la jurisprudence concernant l'article 4§2 de la Charte sociale, comme indiqué ci-dessous :

a) Les heures supplémentaires doivent être rémunérées à un taux majoré par rapport au taux ordinaire.

Conformément à l'article 42 de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball), les heures supplémentaires doivent être rémunérées, sur une base hebdomadaire, à un taux majoré de 25 % pour les 4 premières, de 50 % pour les 4 suivantes et de 75 % pour les suivantes (se reporter aux réponses apportées aux questions relatives à l'article 2§1).

Etant donné que le Comité a accepté des taux majorés de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires et de 50 % pour les suivantes, les majorations prévues par la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball), soit 25 %, 50 % et 75 %, sont conformes aux dispositions de l'article 4§2 de la Charte sociale.

b) Il est possible de remplacer la rémunération à taux majoré des heures supplémentaires par un repos compensatoire, également majoré.

L'article 42 de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) prévoit que l'entreprise et le travailleur peuvent convenir de remplacer le paiement à un taux majoré des heures supplémentaires par un repos compensatoire, également majoré de 25 %, 50 % ou 75 %. Par conséquent, cet article est conforme aux critères fixés par la jurisprudence de la Charte sociale, qui accepte que la législation nationale prévoit le remplacement de la rémunération des heures supplémentaires par un repos compensatoire majoré.

Article 42 Décompte des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décomptées sur la base de la durée hebdomadaire légale du travail, soit 40 heures. Pour les contrats à temps partiel, la base utilisée est la durée du travail fixée par contrat.

1. Toute heure supplémentaire donne droit à une majoration du salaire de base de l'employé comme suit :

a) Les quatre premières heures supplémentaires hebdomadaires donnent lieu à une majoration qui ne peut être inférieure à 25 pour cent du salaire horaire.

b) Les quatre heures supplémentaires suivantes donnent lieu à une majoration qui ne peut être inférieure à 50 pour cent du salaire horaire.

c) Au-delà de huit heures supplémentaires hebdomadaires, la majoration du salaire de base ne peut être inférieure à 75 pour cent du salaire horaire.

L'employeur, avec l'accord préalable de l'employé, peut remplacer le paiement en espèces des heures supplémentaires par un repos compensatoire équivalent, majoré aux mêmes taux.

2. Lorsque le contrat prévoit que le temps de travail est décompté sur une base trimestrielle, semestrielle ou annuelle, les heures supplémentaires effectuées à la fin de ladite période de temps de travail doivent être divisées en trois et donnent lieu à une majoration minimum de 25 pour cent pour le premier tiers, 50 pour cent pour le deuxième tiers et 75 pour cent pour le dernier tiers.

c) La flexibilité du temps de travail est autorisée, à condition que le temps de travail moyen sur la période concernée ne dépasse pas la durée légale et que les durées totales journalière et hebdomadaire ne dépassent pas les durées légales maximales.

Dans la législation de la principauté d'Andorre, les mesures de flexibilité du temps de travail sont intitulées « durées de travail spéciales à décompte horaire » (*jornades especials en còmput horari*). Ces dernières sont conformes aux exigences fixées par la jurisprudence de la Charte sociale.

Les articles 39 et 42§2 de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) sont conformes à cette jurisprudence, car ils prévoient que le Gouvernement, suite au rapport du Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball), peut autoriser le décompte trimestriel ou semestriel des heures de travail, ou, exceptionnellement, annuel, dans les entreprises de service public ou d'intérêt public. Ces décomptes sont subordonnés dans tous les cas aux conditions suivantes :

- La nature du travail ou de l'activité ne permet pas une distribution uniforme du temps de travail.
- La durée maximale journalière de travail ne dépasse pas 10 heures.
- Le repos hebdomadaire est d'au moins un jour complet.

- La durée moyenne hebdomadaire du travail sur la période prise en compte (trimestre, semestre ou, exceptionnellement, année) ne dépasse pas 40 heures.
- Dans le cas où cette moyenne hebdomadaire dépasse 40 heures, les heures supplémentaires sont rémunérées à des taux majorés (25 %, 50 % et 75 %) par rapport au taux horaire ordinaire.
- Les travailleurs sont informés suffisamment à l'avance de toute modification de leur planification de travail, qui doit prévoir le temps de travail, ainsi que le temps de repos ou le repos compensatoire au titre des heures supplémentaires effectuées pendant les périodes d'activité maximale.
- Le temps de travail effectif, le repos compensatoire au titre des heures supplémentaires effectuées pendant les périodes d'activité maximale et le temps de repos réels sont contrôlés.

Le Code des relations de travail (Codi de relacions laborals), entré en vigueur le 21 avril 2009, établit que l'application des durées de travail spéciales à décompte horaire n'est plus subordonnée à l'autorisation du Gouvernement, mais est soumise à la négociation d'une convention collective.

d) Des exceptions au contrôle horaire sont prévues dans certains cas.

La Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el contracte de treball) réglemente deux exceptions à la durée légale du travail et aux obligations de contrôle de celle-ci, à condition que le repos hebdomadaire soit d'au moins un jour complet :

- Les directeurs, les gérants et, de manière générale, les employés occupant des postes de confiance, qui, en raison de la nature de leur travail, ne peuvent être soumis à une limitation stricte de la durée du travail.

L'application de cette exception dépend des fonctions de l'employé, de ses attributions, de ses conditions de rémunération et de travail, de son titre (directeur, gérant, poste de confiance), convenus par les parties contractantes ou attribués unilatéralement par l'entreprise.

Par conséquent, elle se fonde sur le contenu de la fonction de directeur ou du poste de confiance, c'est-à-dire l'exercice de pouvoirs inhérents à l'activité de l'entreprise, l'autonomie et la pleine responsabilité limitée uniquement par les critères et les instructions directes provenant des personnes ou organes supérieurs d'administration. La relation de travail se base ainsi sur une confiance réciproque entre les parties.

La jurisprudence a délimité, au sens restrictif, les cas d'application de cette exception et a défini le contenu d'un « poste de confiance ». Se reporter aux attendus de l'arrêt transcrits ci-dessous :

Arrêt 00-01 (protocole AD-014-2/98) du 14 janvier 2000 du Tribunal Supérieur de la Justice :

« Cinquièmement. - (...) la norme, en définissant ce type de relation de travail, définit un lieu de travail précis où la liberté d'agissement, la responsabilité, et, par conséquent, la rémunération sont définitives. Il est évident, au vu des autres preuves, que la plaignante, ainsi que les 41 autres employés, ne bénéficiaient d'aucun des droits caractéristiques qui dérivent de la norme. »

▪ La deuxième exception au contrôle de la durée de travail concerne les personnes employées au service de nettoyage, les surveillants de nuit et les gardiens, employés à temps complet à ces tâches, dont le domicile se trouve sur le lieu de travail même. Toutefois, un repos hebdomadaire d'au moins une journée complète est obligatoire. Dans d'autres législations, le travail du personnel domestique et des employés de maison revêt un caractère spécial et, par conséquent, est réglementé séparément, la réglementation générale du travail ayant alors un caractère subsidiaire. En Andorre, le législateur a préféré une législation générale qui intègre des conditions minimales requises et prévoit des exceptions spécifiques à la durée de travail et au contrôle de cette dernière.

Les exceptions sont justifiées par les spécificités des emplois concernés : le temps de présence du travailleur est partiellement dû au fait que ce dernier loge sur son lieu de travail et non au fait qu'il puisse effectuer ponctuellement certaines tâches en dehors des heures de travail convenues.

Article 39 Régimes spéciaux de décompte du temps de travail

1. Décompte hebdomadaire :

L'employeur et l'employé peuvent, par consentement mutuel, convenir d'un horaire hebdomadaire variable, à condition que la durée journalière du travail n'excède pas 10 heures et que le repos hebdomadaire obligatoire soit de une journée complète. Ce consentement doit faire l'objet d'une clause expresse et écrite dans le contrat de travail.

Au-delà de 40 heures hebdomadaires, les heures de travail réalisées sont considérées comme des heures supplémentaires.

Est considéré nul tout accord par lequel l'employé accepte, au moment de la formalisation du contrat, tout changement unilatéral d'horaire imposé par l'employeur.

2. Décompte trimestriel ou semestriel :

Le Gouvernement, suite au rapport du Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball), peut accorder un décompte trimestriel ou semestriel du temps de travail dans les cas où la nature du travail ou de l'activité ne permet pas une répartition uniforme du temps de travail, ou lorsque cela a été convenu dans le contrat de travail, à condition que la moyenne hebdomadaire des heures de travail calculée sur ces périodes n'excède pas 40 heures, que la durée journalière du travail n'excède pas 10 heures et que le repos hebdomadaire obligatoire soit d'au moins une journée complète.

Pour obtenir l'accord du Gouvernement, il est nécessaire de joindre à la requête raisonnée la planification trimestrielle ou semestrielle du temps de travail prévue pour les différentes équipes effectuant des roulements, ainsi que les autres éléments mentionnés dans la réglementation.

3. Décompte annuel :

Le Gouvernement, suite au rapport du Service d'Inspection du travail (Servei d'Inspecció de Treball), peut accorder aux entreprises de service public ou d'intérêt public dont l'activité ne permet pas une répartition uniforme du temps de travail, un décompte annuel du temps de travail, à condition que la moyenne hebdomadaire des heures de travail calculée sur cette période n'excède pas 40 heures, que la durée journalière du travail n'excède pas 10 heures et que le repos hebdomadaire obligatoire soit d'au moins une journée complète.

La durée journalière maximale de travail ne s'applique pas aux employés du service andorran d'assistance médicale (Servei Andorrà d'Assistència Sanitària) et de la Croix Rouge (Creu Roja).

Article 38 Durée du travail

1. Durée légale ordinaire du travail :

Dans toutes les entreprises publiques ou privées, quelle que soit leur nature, la durée légale ordinaire hebdomadaire du travail pour les employés salariés est de 40 heures de travail effectif réparties sur cinq journées de huit heures chacune.

Dans tous les cas, la durée légale du travail s'entend sans préjudice de tout autre régime plus favorable à l'employé, qui peut être établi par disposition légale ou convention entre l'employeur et l'employé.

L'employeur peut ordonner des modifications de l'horaire de travail à condition que celles-ci ne changent pas de manière substantielle l'horaire de travail convenu. Dans le cas contraire, le consentement exprès de l'employé est nécessaire.

2. Exclusions :

La durée légale du travail, les obligations de contrôle définies à l'article 43 et le repos quotidien défini à l'article 44 ne s'appliquent pas aux personnes suivantes :

a) Les directeurs, les gérants et, de manière générale, les employés occupant des postes de confiance, qui, en raison de la nature de leur travail, ne peuvent être soumis à une limitation stricte de la durée du travail. Toutefois, un repos hebdomadaire d'au moins une journée complète est obligatoire.

b) Les personnes employées au service de nettoyage, les surveillants de nuit et les gardiens, dont le domicile se trouve sur le lieu de travail même. Toutefois, un repos hebdomadaire d'au moins une journée complète est obligatoire.

L'**ANNEXE 3** présente des tableaux élaborés par l'Observatoire du marché de l'emploi (Observatori del Mercat Laboral) sur la rémunération des heures supplémentaires.

Article 4§3

Les Parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

La Loi 8/2003 du 12 juin 2003 sur le contrat de travail (Llei 8/2003 sobre el Contracte de Treball) développe les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination, établit des mesures expresses permettant de veiller à ce que le principe d'égalité soit effectif tout au long de la vie professionnelle et d'éviter une discrimination directe ou indirecte. Cette loi a été en vigueur pendant la période de référence du présent rapport (du 01-01-2005 au 31-12-08). Elle rassemble les mesures légales et de fait qu'exige la jurisprudence et est conforme à l'article 4§3, c'est-à-dire aux conditions de garantie efficace du droit.

I.- Réglementation expresse du principe d'égalité des salaires

L'article 3 de Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) interdit la discrimination. Elle régit le principe général de non-discrimination pour raison de naissance, de race, de sexe, d'orientation sexuelle, d'origine, de religion, d'opinion, de toute autre considération d'ordre personnel ou social, et d'affiliation ou de non-affiliation à un syndicat.

En outre, elle établit les mesures suivantes, visant à garantir efficacement le respect du principe de non-discrimination :

- a)** interdiction de tout acte discriminatoire (article 3),
- b)** nullité de tout accord supposant un acte discriminatoire ; chacune des parties peut, de manière individuelle ou collective, demander la déclaration de nullité au tribunal (article 3),
- c)** réglementation expresse de l'obligation de l'employeur de respecter les principes d'égalité et de non-discrimination dans tous les domaines de la relation de travail, y compris l'égalité salariale. L'employeur doit ainsi :
 - s'abstenir, en acte et en parole, de porter atteinte à la dignité de l'employé (article 54),
 - respecter les principes d'égalité et de non-discrimination et fournir à chaque employé le matériel adéquat pour la tâche à accomplir, lorsqu'il s'acquitte du paiement du salaire, donne des instructions, organise le travail et fournit les moyens nécessaires à l'accomplissement du travail (article 54).
- d)** réglementation expresse du droit du travailleur à effectuer son travail en bénéficiant de conditions de travail égales à celles des autres employés sans subir aucun type de discrimination :

Article 26 Droits du travailleur

Dans l'exécution de son contrat, le travailleur a le droit d'accomplir son travail en bénéficiant de conditions de travail égales à celles des autres employés sans subir aucun type de discrimination, de travailler dans les conditions de sécurité et d'hygiène nécessaires à son intégrité physique et morale, d'adhérer ou non à un syndicat ou à une association professionnelle, et de défendre ses intérêts économiques et sociaux conformément à la loi. Il a droit à l'avancement dans son travail, à la formation, à la dignité, à l'intimité, à un salaire et aux autres avantages régis par la présente loi.

- e)** démission motivée du travailleur suite à acte discriminatoire, sans préavis et quel que soit le type de contrat de travail (article 75),
- f)** en cas de démission du travailleur motivée par un acte discriminatoire, celui-ci a le droit de recourir à la juridiction compétente et :
 - de demander une indemnisation équivalant à celle d'un licenciement non motivé,
 - ou d'exiger sa réintégration dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnisation pour le préjudice occasionné, fixée par la juridiction compétente (article 75),
- g)** interdiction de licencier un employé pour un motif constituant un acte discriminatoire. Dans le cas où le licenciement est basé sur un acte discriminatoire, la loi prévoit que le travailleur peut :
 - demander une indemnisation, qui ne peut être inférieure à trois mois de salaire par année au service de l'entreprise,
 - ou exiger sa réintégration dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnisation pour le préjudice occasionné, fixée par la *Batllia* (juridiction de première instance et d'instruction dans tous les domaines judiciaires),
- h)** le montant de l'indemnisation pour démission motivée par un acte discriminatoire ou licenciement discriminatoire ne peut être inférieur à trois mois de salaire par année au service de l'entreprise (article 76 §4, §5),

i) réglementation des contrôles, effectués par le Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball). La loi typifie les actions ou omissions de l'employeur contraires au principe de non-discrimination comme infractions lourdes :

Article 95 Infractions lourdes

3. Les décisions unilatérales de l'employeur constituant une discrimination en matière de rémunération, de durée du travail, de formation, d'avancement et d'autres conditions de travail, pour raison de naissance, de race, de sexe, d'orientation sexuelle, d'origine, de religion, d'opinion, de toute autre considération d'ordre personnel ou social, et d'affiliation ou de non-affiliation à un syndicat sont considérées comme des infractions lourdes.

j) Le montant des sanctions pour infraction lourde est compris entre 2 501 € et 12 000 € (article 98).

k) Le délai de prescription d'une infraction lourde est de trois ans, à compter du jour où cessent l'action ou l'omission punissables (article 97§3). En cas de récidive, sont prises en compte les sanctions lourdes imposées au cours des 3 années précédentes (article 96).

II.- Principe d'égalité des salaires expressément prévu par la loi pour tous les aspects de la rémunération

1.- Réglementation expresse de l'égalité des salaires et nullité des accords supposant un acte discriminatoire

Comme indiqué précédemment, l'article 3 de la Loi 8/2003 sur le contrat de travail (Llei 8/2003 sobre el Contracte de Treball) réglemente le principe général de non-discrimination fondée sur le sexe et la nullité de tout accord supposant un acte discriminatoire. L'article 54 réglemente expressément l'obligation de l'employeur de respecter les principes d'égalité et de non-discrimination, lorsqu'il convient du salaire avec l'employé et lorsqu'il s'acquitte du paiement de ce salaire.

Article 54

Quand il s'acquitte du paiement du salaire, donne des instructions, organise le travail et fournit les moyens nécessaires à l'accomplissement de la tâche de l'employé, l'employeur doit respecter les principes d'égalité et de non-discrimination et fournir à chaque employé le matériel adéquat pour la tâche à accomplir.

La réglementation du travail établit les conditions minimales de rémunération qui s'appliquent autant aux hommes qu'aux femmes : garantie d'un salaire minimum, rémunération des heures supplémentaires, rémunération du travail de nuit à un taux majoré, etc. Par conséquent, la loi garantit à tout salarié, homme ou femme, certains droits minimum, considérés impératifs et auxquels les travailleurs ne peuvent renoncer, dont le Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball) contrôle l'application.

L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et l'égalité de traitement dans l'évaluation de la qualité du travail sont garantis par le principe de non-discrimination consacré par la loi, par le fait que tout accord supposant un acte

discriminatoire est nul et par toutes les mesures précédemment exposées qui garantissent l'application effective du droit.

2.- Egalité dans tous les aspects de la rémunération

Le principe d'égalité de rémunération couvre l'ensemble des aspects de la rémunération perçue par tout travailleur, homme ou femme (salaire minimum ou de base convenu pour un travail à temps complet de 40 heures hebdomadaires ou à temps partiel) :

a) Le salaire minimum interprofessionnel fixé par le Gouvernement est un salaire minimum horaire obligatoirement garanti pour toute heure travaillée.

b) Quant au salaire de base convenu, les formules de calcul établies à l'article 59 de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) garantissent l'égalité de rémunération, que le contrat de travail soit à temps complet ou à temps partiel, car elles permettent de calculer le taux horaire ordinaire en fonction du salaire de base, même si le salaire est mensualisé.

Voici un exemple avec un salaire de base de 1 500 € par mois. Une fois la formule de calcul appliquée, l'on obtient le taux horaire ordinaire qui doit être garanti en fonction du nombre d'heures de travail convenu, pour un travail à temps complet (40 heures hebdomadaires) ou un travail à temps partiel. La formule est la suivante :

(salaire de base mensuel 1 500 € x 12 mois / 52 semaines) / 40 heures = 8,65 € (taux horaire ordinaire)

c) Le calcul du taux horaire ordinaire sert également de base à la rémunération, par exemple, des jours fériés obligatoires du calendrier professionnel, des autorisations d'absence rémunérées, des heures supplémentaires (aux taux majorés légaux de 25 %, 50 % et 75 %).

Article 59 Calcul du salaire

Le salaire mensuel correspond au montant résultant de la multiplication du salaire horaire par 40 (heures), puis par 52 (semaines), puis de la division du résultat obtenu par 12 (mois).

Le salaire horaire (pour toute heure de travail effectif) correspond au montant résultant de la multiplication du salaire mensuel par 12 (mois), puis de la division du résultat obtenu par 52 (semaines), puis par 40 (heures). Cette procédure s'applique chaque fois que cela est possible et de manière analogue aux contrats à temps partiels ou spéciaux.

Le montant du salaire d'un jour de travail effectif correspond au salaire horaire multiplié par le nombre d'heures travaillées en une journée.

Aux effets de calcul des indemnités de congé, le salaire correspondant à un jour civil équivaut au salaire mensuel divisé par 30 (jours).

Article 58 Salaires en espèces et en nature

La nourriture et le logement fournis par l'employeur font partie du salaire. Leur montant, qui ne doit pas excéder vingt-cinq pour cent du salaire minimum, est déterminé par le Gouvernement au moment de la fixation du salaire minimum.

Quand il a été convenu d'avantages matériels au moment du recrutement et que l'employé ne souhaite plus en bénéficier, ce dernier doit le notifier à l'employeur avec un préavis de quinze jours et a le droit de percevoir le montant correspondant sous forme de salaire en espèces. Le salaire en nature fait partie du salaire, aux effets de calcul d'autres aspects de la rémunération.

d) L'égalité de rémunération concerne également les salaires en nature (avantages matériels tels que la fourniture de nourriture ou de logement) que toute personne salariée, homme ou femme, peut percevoir.

e) Il n'existe pas, pour la période de référence du présent rapport, de grilles de salaires fixées par négociation collective. Toutefois, outre le salaire minimum interprofessionnel défini annuellement par le Gouvernement, il convient de signaler que le Gouvernement fixe, par voie réglementaire, des quotas généraux d'autorisations de résidence et de travail et des grilles de salaires de base pour l'immigration à appliquer à tous les travailleurs qui effectuent une demande d'autorisation, sans distinction de sexe. (Se reporter aux réponses apportées aux questions relatives à l'article 4§1.)

L'**ANNEXE 4** contient des tableaux comparatifs élaborés par l'Observatoire du marché de l'emploi (Observatori del Mercat Laboral) à partir des données recueillies lors de l'enquête sur la conjoncture professionnelle.

III.- Autres mesures de garantie de l'application effective du droit à l'égalité de rémunération

Malgré le caractère impératif de la réglementation du travail, l'inaliénabilité des droits des travailleurs et la nullité des accords supposant un acte discriminatoire, la réalité sociale est ce qu'elle est et le législateur entend la corriger par une série de mesures qui rendent effectif le droit à l'égalité de rémunération.

En effet, les différences de rémunération globale entre hommes et femmes dans la réalité sont dues à une plus grande disponibilité des hommes, qui leur permet de se consacrer entièrement à leur vie professionnelle, et à une disponibilité moindre des femmes en raison des responsabilités familiales que la société leur a attribuées et qui leur incombent presque exclusivement.

Même si, théoriquement, les responsabilités familiales sont les mêmes pour les hommes et les femmes, tout comme les difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle, dans la réalité, ce sont essentiellement les femmes qui doivent en supporter les conséquences, étant donné que le modèle social de partage du travail suppose une double journée pour les femmes : une consacrée au travail et une autre consacrée à la famille. Cette charge de travail réelle entraîne une concurrence déloyale entre hommes et femmes sur le marché du travail, même si la loi reconnaît leur égalité sans exception.

Le législateur, conscient du problème, a prévu des mesures législatives spécifiques pour encourager un changement social en vue d'une répartition plus équitable de la charge de travail générée par les responsabilités familiales, qui incombent, de manière disproportionnée, injustifiée et presque exclusive, aux femmes, et peuvent constituer une forme de discrimination indirecte si elles ont des répercussions sur leur évolution professionnelle.

Ces mesures légales prévoient, outre les six semaines de congé maternité post-partum dont une mère a besoin pour se reposer, l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le partage des responsabilités familiales, ce qui suppose une plus grande égalité des chances. Ces mesures sont les suivantes :

- possibilité pour le père de bénéficier du congé de maternité de la mère à partir de la sixième semaine suivant l'accouchement et possibilité pour le père ou la mère, sans distinction, de bénéficier d'un congé d'adoption complet ou partiel (article 21),

- possibilité pour le père ou la mère, sans distinction, de demander une mise en disponibilité pour raison de naissance, d'adoption ou d'accueil d'un enfant auprès de la famille (article 23),
- possibilité pour le père ou la mère, sans distinction, de demander une autorisation d'absence rémunérée de deux heures pour nourrir le nouveau-né pendant les 9 mois suivant l'accouchement (article 52§1).

Le Code des relations de travail (Codi de Relacions Laborals), approuvé le 18 décembre 2008 et entré en vigueur le 21 avril 2009, qui n'était donc pas en vigueur pendant la période de référence du présent rapport, prévoit davantage de mesures visant à favoriser un changement social et une répartition plus équitable des responsabilités familiales, afin de rendre plus effectif le droit à l'égalité. Il prévoit pour cela :

- a) un congé de paternité de deux semaines pour le père en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant,
- b) une distinction accordée aux entreprises qui appliquent des politiques d'égalité des chances et de traitement réelles et effectives, ainsi que des politiques visant à faciliter la conciliation de la vie familiale et professionnelle de leurs employés.

Article 38 Congé de paternité

1. *La relation de travail est suspendue pendant deux semaines pour raison de congé de paternité. Seul le père peut bénéficier de cette période de repos, accordée pour la naissance ou l'adoption d'un enfant.*
2. *Avant d'entamer un congé de paternité, le père doit informer par écrit l'entreprise dans laquelle il travaille des dates auxquelles il souhaite faire usage de ce droit. L'entreprise doit informer la CASS (Caixa Andorrana de Seguretat Social, Caisse andorrane de sécurité sociale) que l'assuré souhaite bénéficier d'un congé de paternité.*
3. *Le père a la possibilité de choisir les dates du congé de paternité : celui-ci peut commencer au lendemain des trois jours accordés à l'article 72, dès que la période d'adoption débute ou au lendemain du dernier jour de congé de maternité de la mère.*
4. *Le congé de paternité est considéré comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés et de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.*

Article 87 Egalité et conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle

1. *Afin de promouvoir des mesures permettant de concilier la vie familiale et la vie professionnelle des travailleurs, les ministères chargés du travail et du bien-être social doivent créer une distinction accordée aux entreprises qui appliquent des politiques d'égalité des chances et de traitement réelles et effectives, ainsi que des politiques visant à faciliter la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle de leurs employés.*
2. *Pour obtenir cette distinction, toute entreprise, publique ou privée, peut présenter au Département du Travail un rapport sur les mesures mises en place et les résultats obtenus en matière d'égalité et de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.*
3. *La dénomination, la procédure et les conditions d'attribution de cette distinction, les droits qui en découlent et les conditions de diffusion institutionnelle des entreprises ayant été récompensées doivent être développés par voie réglementaire.*

4. L'attribution de cette distinction doit prendre en compte, entre autres, la présence équilibrée d'hommes et de femmes aux postes de direction et/ou techniques et catégories professionnelles de l'entreprise, les mesures spécifiques permettant d'améliorer la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, l'égalité de rémunération et de conditions de travail, la publicité non sexiste sur les produits ou services de l'entreprise.

IV.- Garanties judiciaires du principe d'égalité de rémunération

Toute réclamation découlant de l'interprétation et de l'exécution des contrats de travail relève de la compétence de la juridiction civile ordinaire, conformément à la législation en matière de procédure du travail (article 6 de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball)).

Conformément à l'article 3 de cette même loi, sont nulles les clauses qui constituent un acte discriminatoire ; chacune des parties peut, de manière individuelle ou collective, demander leur déclaration de nullité au tribunal.

1. Le droit à l'égalité de rémunération : un droit impératif absolu

Les droits à l'égalité et à la non-discrimination sont des droits constitutionnels. Par conséquent, le caractère impératif de la réglementation du travail devient absolu étant donné que ces droits sont consacrés par la Constitution même.

Tel est le critère retenu par l'arrêt 97-47 (protocole AD-068-2/96) du 11 décembre 1997 de la Chambre administrative du Tribunal Supérieur de la Justice dans ses considérants, retranscrits dans le présent rapport à la section relative à l'article 2§3 de la Charte sociale.

Cet arrêt mérite d'être mentionné étant donné que les droits à l'égalité et à la non-discrimination sont des droits constitutionnels ; par conséquent, le critère fixé par la jurisprudence concernant le droit à l'égalité de rémunération est le même que celui appliqué pour le temps de travail et le temps de repos.

2. Réparation satisfaisante pour les victimes et mesures dissuasives pour les entreprises

La Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) établit des mesures spécifiques et dissuasives pour l'employeur et suffisamment réparatrices pour l'employée afin d'éviter toute discrimination, quelle qu'en soit la raison, y compris l'inégalité de rémunération fondée sur le sexe.

L'inégalité de rémunération fondée sur le sexe donne le droit à l'employée de démissionner (démission motivée) et de réclamer une indemnisation équivalant à celle d'un licenciement non motivé fondé sur un acte discriminatoire (article 75 de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball)).

Tout licenciement fondé sur un acte discriminatoire donne lieu à des mesures réparatrices en faveur de l'employée et dissuasives pour l'entreprise. En effet, la victime peut :

a) demander une indemnisation, fixée par la juridiction compétente, qui ne peut être inférieure à trois mois de salaire global par année de service dans l'entreprise,

b) ou exiger sa réintégration dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnisation pour le préjudice occasionné, fixée par la juridiction compétente.

Article 76

5. Le cas défini à l'alinéa précédent ou le licenciement résultant d'un acte discriminatoire pour raison de naissance, de race, de sexe, d'orientation sexuelle, d'origine, de religion, d'opinion, de toute autre considération d'ordre personnel ou social, ou d'affiliation ou de non-affiliation à un syndicat, donnent droit à une indemnisation, conformément aux alinéas précédents, ou à la réintégration de l'employé dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et à une indemnisation pour le préjudice occasionné, fixée par la juridiction compétente.

6. Aux effets du présent article, on entend par salaire mensuel le salaire moyen global perçu pendant les douze derniers mois ou pendant la période travaillée, si cette dernière est inférieure à douze mois.

3.- Jurisprudence

Aucune décision de justice n'a été rendue pour inégalité de rémunération fondée sur le sexe. Toutefois, étant donné que les articles qui réglementent les principes d'égalité et de non-discrimination et les conséquences de la violation de ces droits, sont les mêmes que ceux qui s'appliquent en cas d'allégation d'inégalité de rémunération fondée sur le sexe, sont retranscrits ci-dessous certains arrêts/décisions judiciaires qui permettent de connaître les critères appliqués et les indemnisations perçues pour licenciement discriminatoire et pour le préjudice moral causé :

Arrêt TSJC-359/07 du 27 mars 2008 de la Chambre civile du Tribunal Supérieur de la Justice

V.-« (...) mais l'employeur ne doit jamais abuser de son droit ni faire usage de ce dernier pour humilier un employé ou lui porter préjudice pour des raisons personnelles. Dans le cas présent, l'interdiction imposée à Mme... de faire une pause pour prendre le café et de parler aux autres employés constitue un abus de pouvoir patent et une mesure arbitraire et discriminatoire, qui ne peuvent être tolérés. Le fait de modifier soudainement le régime des congés payés constitue également un abus de pouvoir de la direction et une mesure arbitraire et discriminatoire (...). La somme de tous ces actes violant les principes d'égalité de traitement, d'interdiction d'actes arbitraires et de non-discrimination réglementés à l'article 55 de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) a créé pour Mme... un environnement de harcèlement, gravement vexatoire et portant atteinte à sa dignité humaine, ce qui justifie sa démission. »

A titre d'exemple de recours civil et de recours administratif, sont retranscrites ci-dessous une décision judiciaire et une résolution, mentionnées dans le rapport du Gouvernement sur la conformité de la réglementation nationale avec l'article 20 de la Charte sociale. L'employée a demandé, par un recours civil à la *Batllia* (juridiction de première instance et d'instruction dans tous les domaines judiciaires), des indemnisations pour licenciement discriminatoire et pour le préjudice moral causé, et a dénoncé les infractions au Service d'Inspection du Travail (Servei d'Inspecció de Treball), qui a lancé une procédure de sanction :

Décision judiciaire B-0562-1/2004 du 29-05-06 de la Chambre civile de la Batllia : conformément aux critères retenus par la jurisprudence, sont fixées une indemnisation pour le préjudice moral causé par le harcèlement et une indemnisation pour la démission motivée (articles 54, 76§1 et 75).

Résolution du 09-08-04 du Ministère de la Justice et de l'Intérieur (procédure de sanction n° SIT-J49/04) pour infractions aux articles 26, 54 et 55 : est fixée une sanction d'un montant de 3 000 €. Cette résolution est sans appel.

L'**ANNEXE 5** contient le texte intégral des arrêts, décisions et résolutions susmentionnés (documents 1, 2 et 3).

4.- De l'inversion de la charge de la preuve en faveur du plaignant dans les litiges en matière de discrimination

L'application effective du droit à la non-discrimination, conformément aux exigences de la Charte sociale, est garantie par la jurisprudence, même si le système juridique andorran ne prévoit aucune disposition dont le contenu serait équivalent à celui de l'article 10 (charge de la preuve) de la Directive 2000/48/CE du 27 novembre 2000 du Conseil de l'UE relative à un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, pour les motifs suivants :

a).- La Justice cherche à appliquer efficacement les droits consacrés par la Constitution, source principale du droit andorran.

Les tribunaux de la principauté d'Andorre, tout au long de la procédure et lorsqu'ils rendent leurs décisions, veillent à l'application efficace des droits fondamentaux consacrés par la Constitution, première source de droit, par le biais de tous les moyens dont ils disposent.

Le droit constitutionnel à la non-discrimination est soigneusement protégé. Afin de faire appliquer efficacement les droits constitutionnels, les tribunaux ne se contentent pas de vérifier si la différence de traitement est, en apparence, objectivement et raisonnablement justifiée, mais vérifient, concrètement, si cette différence raisonnable ne masque pas en réalité une discrimination.

Telle est la ligne suivie par la jurisprudence lorsque la violation de certains droits du travail porte atteinte à des droits constitutionnels. Dans ce cas, le Tribunal Supérieur de la Justice considère que le caractère impératif du droit du travail devient absolu, puisque celui-ci est également consacré par la Constitution.

b).- Effets processuels de l'existence d'indices d'actes discriminatoires

En général, une victime de discrimination ne dispose pas de preuve irréfutable du traitement discriminatoire, car l'auteur de l'inégalité de traitement, au travail et dans tout autre contexte, n'indique jamais par écrit que son motif est la discrimination. Par conséquent, lorsqu'elle entame une procédure pour traitement discriminatoire, la victime ne peut apporter que des faits mettant en évidence, de manière raisonnable, le traitement discriminatoire présumé, mais elle ne peut apporter de preuve irréfutable, car celle-ci n'existe pas.

Les faits constituant des indices raisonnables d'un traitement discriminatoire entraînent des effets processuels : le défendeur doit justifier ses actes par un tout autre motif que celui allégué par la victime présumée. La conséquence inéluctable est que le défendeur est obligé d'être plus actif et responsable dans l'apport des preuves pendant la procédure, ce qui suppose nécessairement, dans la pratique, l'inversion de la charge de la preuve.

Les tribunaux normalisent, jour après jour, dans leurs décisions, l'éventuelle inversion de la charge de la preuve, étant donné la difficulté évidente que comporte l'évaluation de celle-ci dans la mesure où il n'existe en général aucun élément objectif qui permette une appréciation *de facto*.

c).- Le droit comparé, comme droit supplétif, est une source du droit andorran.

M. André PIGOT, éminent juriste, magistrat en France et en Andorre, ancien membre du Conseil supérieur de la Justice (Consell Superior de Justícia) et conseiller de ce dernier sur les sujets relatifs au Conseil de l'Europe, remarque dans son livre *Les fonts del dret andorrà (Les sources du droit andorran)* que, parmi les sources de droit, se trouvent les droits supplétifs. Parmi ceux-ci, le droit comparé présente une importance considérable, car il apporte des solutions aux juges en cas de vides juridiques ou en l'absence de normes.

Les droits supplétifs relèvent traditionnellement du droit romain, du droit canonique et du droit catalan. Est venu s'y ajouter le droit comparé qui, si l'on cite le juriste André PIGOT, « joue un rôle important dans l'interprétation de la science du droit, éclaire les juristes sur le rôle et la signification du droit et utilise, pour cela, l'expérience de toutes les nations ».

Le fait que le droit comparé soit une source de droit permet d'affirmer avec conviction que les tribunaux de la principauté d'Andorre, étant donné l'inexistence de normes et les difficultés à prouver les actes discriminatoires et afin de se prononcer avec une certitude maximale, prennent en compte le contenu des articles 10 et 8 des Directives 2000/78/CE du 27-11-2000 et 2000/43/CE du 29-06-2000, respectivement, ainsi que l'expérience d'autres nations, telles que l'Espagne, qui ont récemment transposé la réglementation européenne dans leur système juridique.

d).- Importance de la doctrine

Même si la doctrine n'est pas une source de droit, elle présente une importance capitale dans l'application et l'interprétation des normes, comme le confirme l'expérience de M. A. PIGOT, juriste, dans son livre *Les fonts del dret andorrà (Les sources du droit andorran)*.

La doctrine, en tant que résumé d'une étude approfondie, éclaircissement et expression de la connaissance du droit, joue un rôle très important dans la représentation du contenu du droit et, par conséquent, influence tous les juristes, y compris les juges.

La doctrine remarque de manière unanime le besoin de rétablir l'équilibre entre les parties d'une relation discriminatoire.

Elle étudie, entre autres, la difficulté de reconnaître les préjudices moraux, la situation de vulnérabilité de la victime face au discriminateur, les probables représailles suite à la dénonciation et le manque de preuves irréfutables de la discrimination.

L'expression doctrinale des obstacles que présente la preuve de la discrimination influence bien entendu les juges lorsqu'ils cherchent à protéger efficacement le droit constitutionnel.

En conclusion, le Gouvernement peut affirmer, en vertu de la Constitution, de la pratique procédurale, du droit supplétif comme source de droit, de l'importance de la doctrine et de la jurisprudence existante jusque-là, que les tribunaux de la principauté d'Andorre veillent à l'application effective des droits constitutionnels d'égalité et de non-discrimination, conformément aux exigences de la Charte sociale.

5.- Des méthodes de classification et de comparaison et autres mesures adoptées afin de garantir l'égalité de rémunération

a) En vue d'élaborer un système unique et adéquat de classification des professions, le Gouvernement a adopté le 27 octobre 2004, par voie réglementaire, la Nomenclature andorrane des professions (Reglament regulador de la Classificació nacional d'ocupacions d'Andorra (CNO)).

Il s'agit d'une nomenclature de toutes les professions existantes, applicable à tous les salariés sans distinction, qui permet de promouvoir un langage commun pouvant être utilisé pour le recrutement, l'élaboration de statistiques et, au niveau national et international, dans les offres d'emploi et les comparaisons de statistiques relatives à l'emploi et aux salaires.

b) En 2002, le Gouvernement a créé le Service pour l'emploi (Servei d'Ocupació), rattaché au Département du Travail du Ministère de l'Intérieur, afin de se doter d'un instrument de collecte de données et d'informations l'aidant à définir sa politique générale en matière d'emploi et d'immigration.

Le Décret du 31 décembre 2008 approuvant la modification du Décret du 31 juillet 2002 portant création du Service pour l'emploi (Servei d'Ocupació) de la principauté d'Andorre garantit un service public gratuit et ouvert à tous.

Article 2

2. Peuvent être demandeurs d'emploi toutes les personnes physiques aptes à travailler, conformément à la législation en vigueur, âgées de plus de seize ans, de nationalité andorrane, de nationalité étrangère résidant légalement en Andorre ou disposant d'une autorisation de travail frontalier, qui recherchent une activité professionnelle ou à améliorer leur situation professionnelle.

L'article 5 de ce même décret établit les principes de fonctionnement du Service pour l'emploi (Servei d'Ocupació) :

Le Service pour l'emploi (Servei d'Ocupació) applique les principes suivants dans l'exercice de ses fonctions :

- a) gratuité,*
- b) rationalité et efficacité des procédures,*
- c) transparence administrative,*
- d) application des principes d'objectivité, de neutralité, d'impartialité et d'égalité des chances dans l'accès à l'emploi,*
- e) collaboration avec les autres organismes publics et privés dont l'activité est liée à l'emploi.*

Les personnes inscrites au Service pour l'emploi (Servei d'Ocupació) sont traitées selon le principe d'égalité et sans aucune discrimination. De plus, le système de sélection des candidats est entièrement automatisé, ce qui permet de se fonder sur des critères objectifs tels que la formation, l'expérience, les conditions de travail

souhaitées, etc., et non sur des critères pouvant être considérés comme discriminatoires.

Par exemple, en 2008, des 180 personnes ayant trouvé un emploi par le biais du Service pour l'emploi (Servei d'Ocupació), 100 étaient des femmes et 80 des hommes.

c) Outre le Service pour l'emploi (Servei d'Ocupació), le Gouvernement a créé l'Observatoire du marché de l'emploi (Observatori del Mercat Laboral) afin de se doter d'un instrument de collecte de données et d'informations l'aidant à définir sa politique générale en matière d'emploi et d'immigration. L'évolution actuelle et future du marché de l'emploi en Andorre est un élément clé stratégique de l'économie du pays.

Les compétences et les fonctions de cet observatoire sont les suivantes :

- rechercher, élaborer et fournir au Gouvernement des statistiques fiables et des synthèses conjoncturelles sur l'emploi, afin qu'il puisse exercer ses compétences et atteindre ses objectifs en matière d'emploi, d'intégration professionnelle et d'immigration,
- proposer l'adoption de mesures nécessaires pour promouvoir ou orienter les politiques en matière d'emploi et d'immigration,
- planifier et organiser ses deux principales enquêtes (l'enquête sur la conjoncture professionnelle et l'enquête sur les forces de travail), et fournir des informations sur la structure du marché du travail du point de vue des employeurs et des salariés, afin de produire, d'analyser et de diffuser des statistiques sur l'emploi,
- coordonner les initiatives des entités publiques et privées dont les objectifs sont semblables ou complémentaires à ceux de l'observatoire,
- participer à des enquêtes et élaborer des enquêtes sur demande ou en collaboration avec d'autres entités, dans les domaines de l'emploi et du monde du travail.

Article 4§4

Les Parties s'engagent à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi.

Outre le licenciement pour motif disciplinaire, la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) régleme nte diverses mesures en cas de cessation de l'emploi. De manière générale, elle prévoit un délai de préavis avant la résiliation définitive du contrat de travail, afin que le travailleur puisse percevoir l'intégralité de son salaire et disposer également d'au moins deux heures rémunérées tous les jours pour chercher un nouvel emploi. La durée du préavis est établie en fonction de l'ancienneté. Dans certains cas, la loi prévoit également une compensation financière qui doit être effective lorsque le contrat de travail est définitivement résilié. Les différents cas de cessation de l'emploi sont exposés ci-dessous :

I.- Contrats à durée indéterminée

L'article 70 de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) établit que l'employeur peut licencier un travailleur dont le contrat de travail est à durée indéterminée, excepté dans les cas expressément prévus par celle-ci, moyennant un délai de préavis et/ou une compensation financière, comme indiqué ci-après :

1.- Licenciement non motivé

a) Pendant les six premiers mois du contrat, le licenciement peut s'effectuer sans préavis, moyennant le paiement d'une compensation financière équivalant à quinze jours de salaire.

b) Si le licenciement a lieu pendant la période d'essai, la compensation s'établit à raison d'un jour et demi par mois travaillé.

c) Après les six premiers mois, le licenciement s'effectue moyennant :

- un préavis de un jour par mois travaillé jusqu'à 90 jours maximum.
- le paiement d'une compensation financière à raison d'un jour et demi de salaire par mois travaillé, jusqu'à 270 jours maximum.

2.- Licenciement pour cause objective

L'article 70 régleme également la possibilité de licencier un employé moyennant le délai de préavis et la moitié de la compensation financière prévus au paragraphe précédent, ainsi que la notification préalable à l'employé, quand l'une des causes suivantes intervient :

a) incapacité de l'employé, survenue à la fin de la période d'essai, se traduisant par un manque d'aptitude professionnelle à réaliser les tâches essentielles du travail, cette incapacité ayant pour origine l'employé même,

b) manque d'adaptation de l'employé aux modifications techniques effectuées sur son lieu de travail, quand ces modifications sont raisonnables et qu'un délai de trois mois minimum s'est écoulé depuis l'introduction des modifications,

c) quand il existe une nécessité objectivement justifiée d'amortir les lieux de travail pour des causes économiques, techniques, d'organisation ou de production.

Dans ce cas, le licenciement ne peut affecter plus de 10 % des employés sur chaque lieu de travail pendant une période de six mois.

Aux effets de cet alinéa, on entend par cause économique les causes dont la finalité est de contribuer à combler le déficit financier de l'entreprise, qui ne pourrait être raisonnablement comblé par d'autres mesures. On entend par cause technique, d'organisation ou de production les causes dont la finalité est de résoudre les difficultés entravant le bon fonctionnement de l'entreprise, qu'il s'agisse de la position concurrentielle de celle-ci sur le marché ou des exigences de la demande, grâce à une meilleure organisation des ressources, y compris quand la situation financière de l'entreprise n'est pas déficitaire.

A cette fin, l'employeur devra justifier le licenciement au moyen d'un rapport financier mettant en évidence les causes mentionnées ci-avant et réalisé par un auditeur agréé.

En l'absence de preuve de la cause alléguée, quand celle-ci n'est pas considérée suffisante ou en l'absence de rapport financier, le licenciement est alors infondé et donne lieu à l'indemnisation prévue à l'article 76, soit un mois et demi de salaire par année travaillée dans l'entreprise.

3.- Délai de préavis : conditions et formalités

L'article 71 de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) prévoit les conditions et formalités suivantes pour le délai de préavis :

a) La notification doit s'effectuer par courrier recommandé avec accusé de réception ou par remise en mains propres à l'employé qui doit signer le courrier en mentionnant la date de réception. La remise doit être effectuée en présence de

témoins si l'employé refuse de signer le courrier.

b) Le préavis commence à courir à compter de la date de réception du courrier.

c) Le préavis reste en suspens quand l'employé est en congé maladie ou en congé payé. Le reste du délai court à compter de la date de fin du congé maladie ou de réintégration au poste de travail.

d) Pendant le délai de préavis, l'employé peut, en principe, s'absenter de son travail deux heures consécutives par jour, en début ou en fin de journée, sauf accord différent, pour rechercher un nouvel emploi.

e) L'employeur peut autoriser l'employé à s'absenter pendant une durée supérieure, voire s'acquitter de la totalité du salaire correspondant au préavis et à la compensation financière prévue. Le contrat de travail est alors immédiatement résilié.

f) La compensation financière, équivalant à un jour et demi de salaire par mois travaillé, est calculée à l'aide de la formule prévue à l'article 59 de la loi, qui permet d'obtenir le tarif horaire ordinaire, que l'on multiplie alors par le nombre d'heures travaillées en une journée et demi de travail :

- Sur la base de la durée légale du travail, le salaire horaire effectif correspond au montant résultant de la multiplication du salaire mensuel par 12 (mois) et de la division du résultat obtenu par 52 (semaines), puis par 40 (heures) : (Salaire de base x 12 mois / 52 semaines) / 40 heures.

- Cette même formule est appliquée aux contrats à temps partiel : le résultat obtenu est divisé par le nombre d'heures convenu (inférieur à 40 heures hebdomadaires).

g) Le non-respect des formalités prévues pour le délai de préavis donne lieu à l'indemnisation prévue à l'article 76 pour licenciement irrégulier, soit un mois et demi de salaire par année travaillée dans l'entreprise.

4.- Exceptions et nullité du licenciement non motivé

La loi établit qu'il est impossible de licencier une femme enceinte avec préavis. Dans le cas où cette dernière reçoit un courrier annonçant un licenciement avec préavis, elle a un délai de 15 jours pour présenter un certificat médical attestant son état. Le licenciement devient alors nul et sans effet. Le non-respect de la loi peut donner lieu à une indemnisation suffisamment dissuasive pour l'entreprise et réparatrice pour l'employée, comme exposé ci-après.

La protection de la femme contre le licenciement non motivé prend en compte la période de la grossesse. Lorsque l'employée réintègre son poste après son congé de maternité, ses conditions de travail sont légalement égales à celles de l'homme.

Il est peu probable que la protection de la femme enceinte contre le licenciement non motivé ne soit pas respectée ou que le licenciement soit motivé par de fausses fautes disciplinaires ou objectives alors que le motif réel serait une discrimination en raison de l'état de grossesse. En effet, l'article 76 établit que le licenciement irrégulier, infondé ou non motivé d'une femme enceinte permet à cette dernière de demander :

a) une indemnisation suffisamment dissuasive pour l'employeur et réparatrice pour elle-même, étant donné que :

- l'indemnisation ne peut être inférieure à trois mois de salaire par année au service de l'entreprise,

- pour fixer le montant de l'indemnisation, il faut tenir compte du préjudice financier pouvant être causé par la non-perception du salaire et des prestations de la sécurité sociale correspondant au congé de maternité, ainsi que des dépenses pharmaceutiques et médicales qui, en raison de la perte des droits à la sécurité

sociale, seront à la charge de l'employée.

b) ou sa réintégration dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnisation pour le préjudice occasionné, fixée par la juridiction compétente.

II.- Contrats à durée déterminée ou à la tâche

La Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) établit que :

1.- de tels contrats expirent à la date de fin du contrat ou à l'achèvement de la tâche pour laquelle le contrat a été conclu. Toutefois, si le travail se poursuit une fois le contrat ou la tâche arrivés à terme, le contrat est prorogé pour une durée indéterminée, sauf mention écrite contraire (article 69§1).

2.- quand un contrat saisonnier ou à la tâche ne fixe pas l'échéance du terme de la relation de travail, celle-ci doit être notifiée à l'employé avec un préavis minimum de quinze jours civils (articles 15 et 16).

Conséquences du non-respect de la loi :

La non-communication de l'échéance du terme de la relation équivaut à la résiliation du contrat de travail par volonté unilatérale de l'employeur, qui doit s'acquitter d'une indemnisation, conformément à l'article 76§2.

L'indemnisation prévue à l'article 76§2 est fixée par la juridiction compétente ; elle ne peut être inférieure ni à l'indemnisation pour licenciement non motivé qui aurait été versée dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, ni à un montant équivalant à trois mois de salaire par année de travail restant jusqu'au terme du contrat.

III.- Cessation de l'emploi en cas de faillite

Quel que soit le type de contrat de travail, en cas de faillite ou de cessation de paiement, le travailleur a droit à une compensation financière équivalant à la moitié de celle fixée à l'article 70§1 (un jour et demi de salaire par mois travaillé, jusqu'à 270 jours maximum) (article 76§3).

IV.- Cessation de l'emploi pendant la période d'essai

Si le licenciement a lieu pendant la période d'essai, la compensation doit être calculée à raison d'un jour et demi par mois travaillé (article 70§1).

V.- Cessation de l'emploi en raison du décès ou de l'incapacité de l'employeur (personne physique)

Il y a extinction du contrat de travail en cas de fermeture de l'entreprise. Toutefois, si la fermeture de l'entreprise résulte d'un acte de mauvaise foi, la résiliation du contrat donne lieu à une indemnisation équivalant à celle fixée pour licenciement non motivé, qui ne peut être inférieure à un mois et demi de salaire par année travaillée (articles 69§4 et 76§1).

VI.- Cessation de l'emploi pour cas fortuit ou force majeure

Il y a extinction du contrat de travail lorsque la fermeture de l'entreprise est due à un cas fortuit ou une force majeure avec impossibilité absolue de reprendre l'activité. Toutefois, si l'activité de l'entreprise reprend son activité après un laps de temps inférieur à un an, l'employeur doit établir un nouveau contrat de travail avec l'employé, si celui-ci en fait la demande, dans les mêmes conditions que celles convenues dans le contrat précédent et en tenant compte de l'ancienneté de l'employé (article 69§7).

Article 69 Extinction

Il y a extinction du contrat de travail dans les cas suivants :

1) Expiration de la durée du contrat ou achèvement de la tâche pour laquelle le contrat a été conclu. Si les prestations se poursuivent une fois le contrat ou la tâche arrivés à terme, le contrat est prorogé pour une durée indéterminée, sauf mention écrite contraire.

2) Consentement mutuel des parties. L'expiration du contrat par voie d'accord entre les parties doit être obligatoirement mentionnée dans le reçu pour solde de tout compte.

3) Décès de l'employé ou incapacité permanente totale de celui-ci à accomplir le travail pour lequel il a été embauché. En cas de résiliation du contrat de travail pour raison de décès de l'employé, le solde de tout compte doit être réglé à la personne ayant la garde des enfants mineurs, sans préjudice du droit des héritiers testamentaires ou légaux d'intenter des actions contre cette personne.

A défaut, le solde de tout compte doit être versé par voie judiciaire dans un délai maximum de 8 jours à compter de la date à laquelle le décès a été porté à connaissance.

4) Décès ou incapacité de l'employeur (personne physique), à condition que ceux-ci entraînent la fermeture de l'entreprise. Dans le cas où la fermeture de l'entreprise résulte d'un acte de mauvaise foi, la résiliation du contrat donne lieu à une indemnisation équivalant à celle d'un licenciement non motivé.

5) Dépassement du délai maximum de suspension du contrat pour privation de liberté.

6) Déclaration de faillite de l'employeur.

7) Cas fortuit ou force majeure provoquant la fermeture de l'entreprise et l'impossibilité absolue de reprendre l'activité, ou dépassement du délai de trois mois de suspension du contrat de travail pour cas fortuit ou force majeure rendant l'activité temporairement impossible. Dans ce dernier cas, si l'activité reprend après un laps de temps inférieur à un an à compter du début de la suspension du contrat, l'employeur doit établir un nouveau contrat de travail avec l'employé, si celui-ci en fait la demande, dans des conditions identiques à celles du contrat précédent et en tenant compte de l'ancienneté de l'employé.

8) Cas auxquels fait référence la section II suivante.

Section II. Rescision du contrat de travail

Article 70 Licenciement de l'employé

1. A l'exception des cas exclus par la présente loi, l'employeur peut mettre fin à un contrat de travail à durée indéterminée, moyennant un préavis et/ou une compensation financière, conformément aux prévisions des alinéas suivants :

a) pendant les six premiers mois du contrat, sans préavis, moyennant le paiement d'une compensation financière équivalant à quinze jours de salaire. Si le licenciement a lieu pendant la période d'essai, la compensation doit être calculée à raison d'un jour et demi par mois travaillé.

b) après les six premiers mois, moyennant un préavis de un jour par mois travaillé, jusqu'à 90 jours maximum, et le paiement d'une compensation financière à raison d'un jour et demi de salaire par mois travaillé, jusqu'à 270 jours maximum.

2. A l'exception des cas exclus par la présente loi, l'employeur peut licencier un employé moyennant un préavis et la moitié de la compensation financière fixée à l'alinéa 1, quand l'une des causes suivantes intervient :

a) incapacité de l'employé, survenue à la fin de la période d'essai, se traduisant par un manque d'aptitude professionnelle à réaliser les tâches essentielles du travail, incapacité dont l'origine est l'employé même,

b) manque d'adaptation de l'employé aux modifications techniques effectuées sur son lieu de travail, quand ces modifications sont raisonnables et qu'un délai de trois mois minimum s'est écoulé depuis l'introduction des modifications,

c) quand il existe une nécessité objectivement justifiée d'amortir les lieux de travail pour des causes économiques, techniques, d'organisation ou de production.

Dans ce cas, le licenciement ne peut affecter plus de 10 % des employés sur chaque lieu de travail pendant une période de six mois.

Aux effets de cet alinéa, on entend par cause économique les causes dont la finalité est de contribuer à combler le déficit financier de l'entreprise, qui ne pourrait être raisonnablement comblé par d'autres mesures. On entend par cause technique, d'organisation ou de production les causes dont la finalité est de résoudre les difficultés entravant le bon fonctionnement de l'entreprise, qu'il s'agisse de la position concurrentielle de celle-ci sur le marché ou des exigences de la demande, grâce à une meilleure organisation des ressources, y compris quand la situation financière de l'entreprise n'est pas déficitaire.

A cette fin, l'employeur devra motiver le licenciement au moyen d'un rapport financier mettant en évidence les causes mentionnées ci-dessus et réalisé par un auditeur agréé.

En l'absence de preuve de la cause alléguée, quand celle-ci n'est pas considérée suffisante ou en l'absence de rapport financier, le licenciement est alors infondé et donne lieu à l'indemnisation prévue à l'article 76.

Article 71 Préavis

Le licenciement prévu à l'article précédent doit être notifié par courrier recommandé avec accusé de réception ou par remise en mains propres à l'employé qui doit signer le courrier en mentionnant la date de réception. La remise doit être effectuée en présence de témoins si l'employé refuse de signer le courrier. Pour le cas défini à l'alinéa 2 de l'article précédent, le motif du licenciement devra être expressément mentionné et le rapport financier prévu par ce même article devra être montré à l'employé.

Le préavis commence à courir à compter de la date de réception du courrier et reste en suspens quand l'employé est en congé maladie ou en congé payé. Le reste du délai court à compter de la date de fin du congé maladie ou de réintégration au poste de travail.

Pendant le délai de préavis, l'employé peut, en principe, s'absenter de son travail deux heures consécutives par jour, en début ou en fin de journée, sauf accord contraire, pour rechercher un nouvel emploi. De même, l'employeur peut autoriser l'employé à s'absenter pendant une durée supérieure, voire s'acquitter de la totalité du salaire correspondant au préavis et à la compensation financière prévue. Le contrat de travail est alors immédiatement résilié.

Le calcul du montant du salaire pour un jour de travail effectif est réalisé conformément aux dispositions de l'article 59.

Toute infraction aux dispositions du présent article donne lieu uniquement à l'indemnisation établie à l'article 76 pour licenciement irrégulier.

Toute employée enceinte qui reçoit un courrier de licenciement avec préavis doit informer l'employeur de son état dans un délai maximum de 15 jours, par tout moyen faisant foi prévu à l'article 74 et un certificat médical attestant son état. Une fois l'état de grossesse notifié, le licenciement est considéré nul et sans effet.

Article 76 Indemnisations

1. Le licenciement irrégulier, le licenciement infondé et le licenciement non motivé de l'employé donnent lieu, pour les contrats à durée indéterminée, à une indemnisation fixée par la juridiction compétente, qui ne peut être inférieure à un mois et demi de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans le cas d'un licenciement infondé (voir l'article 70§2), l'employeur peut, dans un délai de cinq jours suivant la décision judiciaire définitive déclarant le licenciement infondé, proposer à l'employé de réintégrer l'entreprise et dans le cas où ce dernier accepte, ne doit pas s'acquitter de l'indemnisation fixée à l'alinéa précédent.

2. La résiliation d'un contrat à durée déterminée ou à la tâche par l'employeur à une date antérieure à celle fixée, excepté dans le cas d'un licenciement fondé, motivé, négocié ou de l'extinction du contrat pour cas fortuit ou force majeure, oblige l'employeur de s'acquitter d'une indemnisation pour les dommages et préjudices occasionnés, fixée par la juridiction compétente. Dans tout les cas, l'indemnisation pour dommages et préjudices ne peut être inférieure ni à l'indemnisation pour licenciement non motivé qui aurait été versée dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, ni à un montant équivalant à trois mois de salaire par année de travail restant jusqu'au terme du contrat.

3. Exceptionnellement, en cas de faillite ou de cessation de paiement et quel que soit le type de contrat de travail, l'employé a droit à la compensation financière prévue à l'article 70§2.

4. Dans tous les cas, le licenciement non motivé, le licenciement infondé ou le licenciement irrégulier d'une employée enceinte entraînent le versement d'une indemnisation qui ne peut être inférieure à trois mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise. Pour fixer le montant de cette indemnisation, il faut tenir compte du préjudice financier pouvant être causé par la non-perception du salaire et des prestations de la sécurité sociale correspondant au congé de maternité, ainsi que des dépenses pharmaceutiques et médicales qui, en raison de la perte des droits à la sécurité sociale, seront à la charge de l'employée.

5. Le cas défini à l'alinéa précédent ou le licenciement résultant d'un acte discriminatoire pour raison de naissance, de race, de sexe, d'orientation sexuelle, d'origine, de religion, d'opinion, de toute autre considération d'ordre personnel ou social, ou d'affiliation ou de non-affiliation à un syndicat, donnent droit à une indemnisation, conformément aux alinéas précédents, ou à la réintégration de l'employé dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnisation pour le préjudice occasionné, fixée par la juridiction compétente.

6. Aux effets du présent article, on entend par salaire mensuel le salaire moyen global perçu pendant les douze derniers mois ou pendant la période travaillée, si cette dernière est inférieure à douze mois.

Article 4§5

Les Parties s'engagent à n'autoriser des retenues sur les salaires que dans les conditions et limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales.

L'exercice de ces droits doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.

a) Retenues sur salaire prévues par la réglementation

La Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) réglemente de manière expresse et restrictive les retenues sur salaire possibles. A l'heure actuelle, il n'existe qu'une seule retenue sur salaire prévue : la cotisation salariale à la CASS (Caixa Andorrana de Seguretat Social, Caisse andorrane de sécurité sociale), soit 5 % du salaire (la cotisation totale s'élève à 18 % : 13 % à la charge de l'entreprise et 5 % à la charge du salarié).

En outre, le législateur a prévu des mesures restrictives pour que les retenues sur salaire prévues bénéficient d'une sécurité juridique. En effet :

- L'article 61 établit que le salaire minimum ne peut être saisi, excepté en cas de non-paiement d'une pension alimentaire si les conjoints sont séparés ou divorcés, afin que le salarié puisse faire face aux besoins de base.
- La loi a intégré ce qui, avant son entrée en vigueur, était déjà une pratique établie par la jurisprudence : la saisie judiciaire sur salaire pour dettes est limitée à la part du salaire excédant celle nécessaire aux besoins de base.
- L'article 60§2 établit que l'entreprise peut effectuer des avances sur salaire et doit en conserver les justificatifs.
- L'article 25 établit que l'employeur et l'employé doivent s'acquitter des indemnités réciproques pour les dommages et préjudices occasionnés volontairement ou par imprudence, les montants ne pouvant être fixés que par la juridiction compétente.

Par ailleurs, le Règlement financier et le Règlement d'application n°10 de la CASS réglementent les pourcentages de cotisations salariales à cet organisme et établissent que la cotisation salariale obligatoire s'élève à 5 %.

Par conséquent, les retenues sur salaires pouvant être effectuées conformément à la réglementation sont très limitées, offrent des garanties juridiques suffisantes et sont pleinement conformes aux critères fixés par la jurisprudence de la Charte sociale.

Article 61 Salaire minimum

Le salaire minimum (...) ne peut être saisi, excepté en cas de non-paiement d'une pension alimentaire.

Article 60 Lieu, date et formalités de paiement

(...) L'employeur peut effectuer des avances sur salaire et doit conserver les justificatifs correspondants.

b) Réclamations découlant de la relation de travail

La Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) est claire à ce sujet : elle établit que tous les conflits découlant de l'interprétation et de l'exécution des contrats de travail relèvent de la juridiction civile ordinaire et que les actions découlant d'un contrat de travail sont prescrites au bout de trois ans.

Quant aux indemnisations pour les dommages et préjudices occasionnés par l'employeur ou le travailleur, volontairement ou par imprudence, la loi établit expressément que leur provenance et leur montant doivent être obligatoirement fixés par la juridiction compétente.

Par conséquent, il est totalement exclu que l'employeur puisse fixer unilatéralement le montant d'une telle indemnisation et prélève celle-ci sur le salaire du travailleur. En effet, d'une part, l'employeur est obligé de s'acquitter ponctuellement de la totalité du salaire en vertu du caractère réciproque des obligations du contrat de travail, et, d'autre part, la loi établit qu'en cas de dommages et préjudices, seule la juridiction compétente peut en déterminer le responsable et, le cas échéant, fixer le montant de l'indemnisation.

Article 6 Juridiction et procédure

La juridiction civile ordinaire est compétente pour se prononcer sur les conflits nés de l'interprétation et de l'exécution des contrats de travail, conformément à la législation en vigueur en matière de procédure du travail, sans préjudice du droit des parties à l'arbitrage.

Article 25 Dispositions générales

(...) L'employeur et l'employé doivent observer les dispositions (...) et s'acquitter des indemnisations réciproques pour les dommages et préjudices occasionnés volontairement ou par imprudence, dont les montants sont fixés par la juridiction compétente.

c) Contrôle administratif : infractions et sanctions prévues

Etant donné que le paiement ponctuel de la totalité du salaire dû constitue la contrepartie à l'obligation du salarié de travailler diligemment, la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) typifie le non-respect de cette obligation comme infraction grave ou lourde, selon qu'il existe ou non récidive.

Lorsqu'il prélève une partie du salaire de manière unilatérale et arbitraire, l'employeur ne respecte pas son obligation de payer ponctuellement la totalité du salaire dû et, par conséquent, peut faire l'objet d'une dénonciation et d'une procédure de sanction.

Article 94 Infractions graves

Les infractions suivantes sont considérées comme infractions graves : (...)

3. Le manque de ponctualité dans le paiement total ou partiel du salaire ou du solde de tout compte.

Article 95 Infractions lourdes

Les infractions suivantes sont considérées comme infractions lourdes :

1. Le non-paiement et les retards répétés dans le paiement partiel ou total du salaire dû.

Article 98 Sanctions

1. Les infractions typifiées au chapitre précédent sont punissables :

Infractions légères : amende allant de 100 à 500 euros.

Infractions graves : amende allant de 501 à 2 500 euros.

Infractions lourdes : amende allant de 2 501 à 12 000 euros.

Article 5 – Droit syndical

En vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales, pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les Parties s'engagent à ce que la législation nationale ne porte pas atteinte, ni ne soit appliquée de manière à porter atteinte à cette liberté. La mesure dans laquelle les garanties prévues au présent article s'appliqueront à la police sera déterminée par la législation ou la réglementation nationale. Le principe de l'application de ces garanties aux membres des forces armées et la mesure dans laquelle elles s'appliqueraient à cette catégorie de personnes sont également déterminés par la législation ou la réglementation nationale.

I) Législation en vigueur pendant la période de référence du présent rapport (du 01-05-08 au 31-12-08)

L'article 18 de la Constitution andorrane établit et reconnaît le droit de créer des organisations syndicales démocratiques, nationales et autonomes, indépendantes d'organisations étrangères. Cet article figure au Chapitre 3 du Titre II Des droits et libertés (Dels drets i llibertats) de la norme suprême. Ce droit est donc, du point de vue légal, d'applicabilité directe, conformément à l'article 39§1 de la Constitution ; il est contraignant pour les pouvoirs publics ; son contenu est protégé par les tribunaux et il ne peut être limité par la loi.

Constitution

Article 18

Est reconnu le droit de créer des organisations patronales, professionnelles et syndicales. Sans préjudice de leur lien avec des organisations internationales, ces organisations doivent avoir une portée nationale, être autonomes et indépendantes des organisations étrangères, et fonctionner démocratiquement.

Loi qualifiée sur les associations (Llei qualificada d'associacions) et Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball)

Le développement du droit syndical reconnu par la Constitution a permis d'adopter la Loi qualifiée du 29 décembre 2000 sur les associations (Llei qualificada d'associacions), qui a réglementé de manière provisoire la constitution des syndicats dans l'attente d'une législation spécifique en matière d'associations patronales, professionnelles et syndicales.

La disposition complémentaire seconde de cette loi a réglementé la création des organisations syndicales au cours de la période de référence du présent rapport.

Loi qualifiée du 29 décembre 2000 sur les associations (Llei qualificada d'associacions)

Disposition complémentaire seconde

Associations patronales, professionnelles et syndicales

Dans l'attente d'une législation spécifique et conformément aux dispositions de l'article 18 de la Constitution, les statuts des associations patronales, professionnelles et syndicales doivent garantir, conformément aux dispositions dudit article, l'autonomie d'organisation et de fonctionnement de ces associations vis-à-vis

d'organisations étrangères et internationales semblables, sans préjudice des relations qu'elles peuvent entretenir avec ces dernières.

Loi qualifiée sur les associations (Llei qualificada d'associacions)

Bien que transitoire et insuffisante pour réglementer la liberté syndicale, cette loi regroupe certaines conditions spécifiques exigées par l'article 5 de la Charte sociale sur le droit syndical :

- simplicité des formalités de création et d'enregistrement
- reconnaissance du droit de recours en justice en cas de refus de registre
- gratuité des formalités d'enregistrement
- exigence d'un nombre minimum de trois fondateurs

Ainsi qu'elle le reconnaît elle-même, cette loi constitue une réglementation transitoire dans l'attente d'une réglementation spécifique, la Loi qualifiée sur la liberté syndicale (Llei qualificada de llibertat sindical). Toutefois, pendant la période de référence du présent rapport, elle a permis la création de syndicats qui ont pu intervenir dans des procédures concernant les relations de travail et exprimer leurs inquiétudes et revendications.

Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball)

La liberté d'user du droit d'adhérer ou non à un syndicat est garantie par l'article 3 de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball), qui interdit toute discrimination, quel qu'en soit le motif, notamment fondée sur l'adhésion ou non à un syndicat. Il établit que les dispositions de la loi, auxquelles il ne peut être renoncé, sont impératives et que tout accord contraire est nul.

Les mesures prévues par le législateur pour garantir l'effectivité de ce droit ne sont pas reproduites ici, attendu qu'il s'agit des mêmes que celles exposées pour le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale (article 4§3 de la Charte sociale).

II) Réglementation spécifique de la liberté syndicale

La Loi qualifiée 33/2008 du 18 décembre 2008 relative à la liberté syndicale (Llei 33/2008 qualificada de llibertat sindical) est entrée en vigueur le 21 avril 2009. Elle développe spécifiquement la prévision constitutionnelle relative à la liberté syndicale et représente une nouveauté dans la législation de la principauté d'Andorre.

La culture syndicale du pays n'en est qu'à ses prémices. Toutefois, à mesure que des organisations syndicales se sont créées, l'on a pu constater qu'il était nécessaire d'adopter une loi qui, sans limiter la liberté syndicale, en précise le contenu et dote les organisations syndicales d'un régime juridique.

Le chapitre premier regroupe la définition et le contenu de la liberté syndicale, la délimitation des sujets actifs de ce droit, c'est-à-dire les travailleurs titulaires du droit auquel se réfère cette loi, et l'énoncé des droits des organisations syndicales.

Le chapitre deux définit les conditions requises pour la création d'un syndicat, le contenu minimum des statuts et contient la réglementation du Registre des organisations syndicales (Registre d'Organitzacions Sindicals) nouvellement créé.

Le chapitre trois délimite les responsabilités des organisations syndicales.

Le chapitre quatre réglemente la représentativité syndicale (représentativité générale et spéciale) en fonction du pourcentage de délégués, qu'il soit fait référence à l'ensemble des entreprises de la principauté d'Andorre ou à un secteur d'activité en particulier.

Il indique également les avantages dont bénéficient les syndicats les plus représentés.

Enfin, le chapitre cinq porte sur l'action syndicale et définit expressément les droits des représentants syndicaux et des affiliés aux syndicats sur le lieu de travail. Une participation des affiliés doit être perçue pour le financement de l'organisation syndicale, sans préjudice du droit de l'Etat de garantir aux syndicats les plus représentés l'usage et la jouissance d'un siège pour l'exercice de leurs fonctions. Il réglemente la tutelle juridictionnelle des droits définis et d'autres aspects d'une importance primordiale, tels que l'interdiction de la discrimination pour affiliation à une organisation syndicale, conformément aux prévisions de la Convention n°98 de l'Organisation Internationale du Travail.

Article 26 – Droit à la dignité au travail

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs :

1. à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements ;

2. à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements.

Article 26§1

Les Parties s'engagent à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements.

I.- La réglementation générale protège efficacement du harcèlement

L'article 26 de la Charte sociale fait référence au harcèlement au travail sous toutes ses formes, sexuel ou moral, qu'il soit le fait de supérieurs hiérarchiques, de collègues de travail ou de personnes étrangères à l'entreprise mais ayant un lien avec elle en raison de leur activité.

Le harcèlement au travail constitue une violation des droits fondamentaux. Il s'agit d'un comportement négatif entre deux personnes ou plus, caractérisé par des agissements agressifs et répétés qui portent atteinte à la dignité de la personne et mettent en danger ou dégradent les conditions de travail.

En effet, le harcèlement suppose toujours une atteinte au droit à l'intégrité morale, c'est-à-dire au respect auquel tout être humain a droit, conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme. Ce droit est consacré par l'article 5 de la Constitution dans la principauté d'Andorre.

1.- Principe de non-discrimination et droits du travailleur au respect de sa dignité, de son intégrité physique et morale, de son développement en tant que personne et de son intimité

La législation nationale qui régit le principe de non-discrimination et les droits à la dignité et au développement en tant que personne est suffisamment vaste ; elle prévoit des mesures de protection du travailleur contre le harcèlement sexuel ou moral au travail.

En effet, la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) régit expressément les droits fondamentaux du travailleur : la dignité, l'intégrité physique et morale, l'égalité des conditions de travail pour tous les travailleurs sans discrimination aucune.

Article 26 Droits du travailleur

Dans l'exécution de son contrat, le travailleur a le droit d'accomplir son travail en bénéficiant de conditions de travail égales à celles des autres employés sans subir aucun type de discrimination, de travailler dans les conditions de sécurité et d'hygiène nécessaires à son intégrité physique et morale, d'adhérer ou non à un syndicat ou à une association professionnelle, et de défendre ses intérêts économiques et sociaux conformément à la loi. Il a droit à l'avancement dans son travail, à la formation, à la dignité, à l'intimité, à un salaire et aux autres avantages régis par la présente loi.

Différents articles de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) réglementent les droits et les obligations des parties et spécifient les principes généraux du droit du travail et, par conséquent, le cadre dans lequel les relations de travail doivent évoluer.

L'un des principes généraux et impératifs consacrés par l'article 3 de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) est l'obligation de l'employeur et de l'employé « d'exécuter le contrat de travail de bonne foi et d'éviter tout abus de droit, conduite antisociale ou discrimination ».

Le principe de bonne foi qui doit toujours régir l'exécution du contrat de travail, selon la jurisprudence, exige une action diligente, transparente et raisonnable de l'entreprise et du travailleur, tout au long de la relation de travail, du début de celle-ci jusqu'à sa fin, afin d'éviter tout abus de droit, conduite antisociale ou discrimination.

Article 3 Principes généraux

L'employeur et l'employé doivent exécuter le contrat de travail de bonne foi et éviter tout abus de droit, conduite antisociale ou discrimination pour raison de naissance, de race, de sexe, d'orientation sexuelle, d'origine, de religion, d'opinion, de toute autre considération d'ordre personnel ou social, et d'affiliation ou de non-affiliation à un syndicat. Sont nulles les clauses qui constituent un acte discriminatoire ; chacune des parties peut, de manière individuelle ou collective, demander leur déclaration de nullité au tribunal.

Les dispositions de la présente loi sont impératives et, excepté indication contraire, constituent des règles minimales d'application obligatoire auxquelles l'employeur et les employés ne peuvent renoncer. En cas de doute, l'interprétation et l'application de la présente loi s'effectueront conformément au principe pro operari.

De plus, l'employeur a l'obligation de s'abstenir, en acte et en parole, de porter atteinte à la dignité de l'employé ou d'entraver le libre développement de sa personnalité, conformément à l'article 54 de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball). Cette obligation est également valable pour les personnes qui agissent au nom de l'employeur.

2.- De l'étendue des obligations de l'entreprise

Conformément à l'article 55 qui régit le pouvoir de direction, l'employeur a la possibilité d'organiser le travail de l'entreprise en dictant aux employés des ordres ou des instructions appropriés, en respectant toujours les principes d'égalité de traitement, d'interdiction d'actes arbitraires et de non-discrimination.

Par son obligation d'action diligente, l'employeur doit également éviter que d'autres personnes agissent ou prennent des décisions pour le compte de l'entreprise de sorte à empêcher l'évolution normale des relations de travail dans le respect et la considération de la personne, conformément aux articles 3 et 54 de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball).

La responsabilité de l'entreprise ne couvre pas uniquement ses actes ou ceux des dirigeants qui agissent en son nom ou la représentent, mais l'ensemble du lieu de travail. En effet, l'employeur a un devoir particulier de protection, il doit connaître le lieu et les conditions de travail, il doit veiller à ce que les relations avec les collègues de travail et les personnes étrangères à l'entreprise qui maintiennent une relation avec elle en raison de leur activité, évoluent sans risque.

Le devoir de l'employeur de protéger le salarié est la conséquence du droit de ce dernier à travailler dans des conditions de sécurité et d'hygiène appropriées, qui ne mettent ni sa vie ni son intégrité physique et morale en danger.

Cette responsabilité découle également de l'article 54 qui régit le devoir de protection de l'employeur, y compris l'obligation de celui-ci de connaître le lieu et les conditions de travail et de s'assurer que les employés peuvent effectuer leur travail en toute sécurité.

Par conséquent, cette obligation suppose que l'employeur protège les employés contre le harcèlement, que celui-ci soit le fait de collègues de travail ou de personnes étrangères à l'entreprise mais maintenant une relation avec elle en raison de leur activité. L'employeur ne peut omettre de protéger les travailleurs, doit adopter les mesures de sécurité idoines pour éviter ou stopper tout harcèlement, et exercer son pouvoir disciplinaire si le harceleur est un salarié de l'entreprise.

Article 54 Prestation de l'employeur

L'employeur a l'obligation (...) de s'abstenir, en acte et en parole, de porter atteinte à la dignité de l'employé ou d'entraver le libre développement de sa personnalité (...).

(...) L'employeur a un devoir particulier de protection, il doit connaître le lieu et les conditions de travail, s'assurer que le travail est effectué en toute sécurité par l'employé et former celui-ci à la réglementation relative à la sécurité à respecter.

Article 55 Pouvoir de direction

L'employeur a la possibilité d'organiser le travail de l'entreprise en dictant les règlements internes nécessaires et les ordres ou instructions adéquats aux employés, en respectant toujours les principes d'égalité de traitement, d'interdiction d'actes arbitraires et de non-discrimination. (...)

La loi reconnaît à la direction de l'entreprise divers pouvoirs, dont le pouvoir disciplinaire, ainsi que la responsabilité ou l'obligation de l'employeur d'exercer ce pouvoir contre tout harceleur, afin de protéger les travailleurs contre le harcèlement lorsque celui-ci est commis par les représentants de l'entreprise ou des collègues de travail. En effet, l'article 72 de la loi prévoit les motifs de licenciement du travailleur en cas de faute lourde. Ceux-ci incluent le harcèlement d'un collègue de travail, car un tel comportement porte préjudice non seulement à la victime mais également à l'entreprise, ce qui constitue un manquement grave aux obligations relatives au bon ordre, à la discipline de l'entreprise, à la sécurité et à la santé au travail, ou à l'exécution du contrat de travail.

Article 72 Licenciement motivé de l'employé

L'employeur peut licencier un employé quel que soit le type de contrat de travail, sans préavis ni obligation de s'acquitter d'une compensation financière, quand l'un des motifs suivants intervient :

(...) 11. En général, manquements graves aux obligations relatives au bon ordre, à la discipline de l'entreprise, à la sécurité et à l'hygiène au travail, ou à l'exécution du contrat.

3.- Mesures réparatrices pour la victime et suffisamment dissuasives pour le harceleur

La Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) prévoit des mesures réparatrices pour la victime et suffisamment dissuasives pour l'employeur en cas d'atteinte au respect et à la dignité du travailleur. L'article 75 établit expressément que tout acte de vexation de la part de l'employeur ou de ses représentants constitue un motif de démission pour le travailleur, quel que soit le type de contrat de travail, et sans obligation de préavis. Le travailleur a alors le droit de recourir à la juridiction compétente et :

- de demander une indemnisation équivalant à celle d'un licenciement non motivé, qui ne peut être inférieure à trois mois de salaire par année au service de l'entreprise.
- ou d'exiger sa réintégration dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnisation pour le préjudice occasionné, fixée par la juridiction compétente.

Article 75 Démission motivée de l'employé

L'employé peut résilier son contrat de travail unilatéralement et sans préavis, quel que soit le type de contrat de travail, lorsque l'un des motifs suivants intervient :

(...)

7. De manière générale, tout acte de l'employeur ou de ses représentants qui, en quelque manière que ce soit, est gravement vexatoire pour l'employé ou porte atteinte à sa dignité en tant qu'être humain.

(...)

De manière exceptionnelle, tout acte discriminatoire pour raison de naissance, de race, de sexe, d'orientation sexuelle, d'origine, de religion, d'opinion, de toute autre considération d'ordre personnel ou social, ou d'affiliation ou de non-affiliation à un syndicat, donne droit à l'indemnisation mentionnée à l'alinéa précédent ou à la réintégration de l'employé dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnisation pour le préjudice occasionné, fixée par la juridiction compétente.

La loi réglemeute expressément l'interdiction de licencier un employé pour un motif constituant un acte discriminatoire. Dans le cas où le licenciement est basé sur un acte discriminatoire, elle établit que l'employé peut :

- demander une indemnisation, qui ne peut être inférieure à trois mois de salaire par année au service de l'entreprise.
- ou exiger sa réintégration dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnisation pour le préjudice occasionné, fixée par la *Batllia* (juridiction de première instance et d'instruction dans tous les domaines judiciaires).

Article 76 Indemnisations

(...)

4. Dans tous les cas, le licenciement non motivé, le licenciement infondé ou le licenciement irrégulier d'une employée enceinte entraînent le versement d'une indemnisation qui ne peut être inférieure à trois mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise. (...)

5. Le cas défini à l'alinéa précédent ou le licenciement résultant d'un acte discriminatoire pour raison de naissance, de race, de sexe, d'orientation sexuelle, d'origine, de religion, d'opinion, de toute autre considération d'ordre personnel ou social, ou d'affiliation ou de non-affiliation à un syndicat, donnent droit à une indemnisation, conformément aux alinéas précédents, ou à la réintégration de l'employé dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnisation pour le préjudice occasionné, fixée par la juridiction compétente. (...)

L'article 95§2 typifie comme infraction lourde le non-respect de l'intimité et de la dignité du travailleur, qui doit être sanctionné par une amende comprise entre 2 501 € et 12 000 €, conformément à l'article 98. Le délai de prescription d'une infraction lourde est de trois ans, à compter du jour où cessent l'action ou l'omission punissables (article 97§3). En cas de récidive, sont prises en compte les sanctions lourdes imposées au cours des 3 années précédentes (article 96).

4.- Infractions et sanctions administratives

L'article 92 de la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) définit comme infractions les actions et les omissions de l'employeur, commises volontairement ou par imprudence, qui sont contraires à la réglementation.

Par conséquent, les actions de l'employeur contraires au respect de l'intimité et de la dignité du travailleur, ainsi que l'omission de l'obligation de protéger l'employé contre le harcèlement commis par des personnes liées à l'entreprise, sont typifiées par la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) comme infractions lourdes.

Article 95 Infractions lourdes

Les infractions suivantes sont considérées comme infractions lourdes :

(...) 2. Les actes contraires au respect de l'intimité et de la dignité des employés. (...)

Article 96 Récidive

Il y a récidive générale quand, au moment des faits, le coupable a déjà été condamné, par décision définitive, pour une infraction d'une gravité identique ou pour deux infractions de moindre gravité.

Il y a récidive spéciale quand, au moment des faits, le coupable a déjà été condamné, par décision définitive, pour une action ou une omission constitutive de la même infraction.

L'appréciation de la récidive générale ou spéciale ne prend en compte que les sanctions légères imposées pendant l'année précédant l'infraction, les sanctions graves imposées pendant les deux années précédant l'infraction et les sanctions lourdes imposées pendant les trois années précédant l'infraction.

Article 97 Prescription

(...)

3. Le délai de prescription d'une infraction lourde est de trois ans, à compter du jour où cessent l'action ou l'omission punissables.

Article 98 Sanctions

1. Les infractions typifiées au chapitre précédent sont punissables :

(...)

Infractions lourdes : amende allant de 2 501 à 12 000 euros.

II.- La réglementation définit la violation des droits du travail et le harcèlement.

Pendant la période de référence du présent rapport, c'est le cadre légal décrit à la section précédente qui a réglementé toute violation ponctuelle des droits du travail et toute atteinte permanente et systématique des droits du travailleur, constituant un harcèlement sexuel ou moral sur le lieu de travail.

Il convient de souligner que la législation qui est entrée en vigueur le 21 avril 2009 réglemente certains aspects qui supposent une meilleure protection des travailleurs contre le harcèlement.

En effet, le Code des relations de travail (Codi de relacions laborals) réglemente expressément l'obligation de l'employeur d'attribuer un « travail effectif » au salarié. D'une part, le législateur, conscient que la violation du droit à « un travail effectif » est étroitement liée au harcèlement, a réglementé ce droit de manière expresse, même si la Loi sur le contrat de travail (Llei sobre el Contracte de Treball) considérait déjà que ce droit entrait dans le cadre du respect de la dignité du travailleur et de l'obligation de l'employeur de s'abstenir de tout acte vexatoire portant atteinte à la dignité du travailleur.

D'autre part, les obligations de l'employeur de veiller à la sécurité et à la santé du travailleur et la réglementation de l'OIT (à caractère subsidiaire), en vigueur pendant la période de référence du présent rapport, ont été renforcées par deux autres lois qui sont également entrées en vigueur le 21 avril 2009 et qui contribuent à lutter contre le harcèlement sexuel et moral au travail :

- la Loi sur la sécurité et la santé au travail (Llei de seguretat i salut en el treball), qui réglemente les principes généraux de l'action préventive et établit l'obligation de l'entreprise d'évaluer et de prévenir les risques pour la santé,
- la Loi qualifiée sur la liberté syndicale (Llei qualificada de llibertat sindical), qui, avec le Titre V du Code des relations de travail (Codi de relacions laboral) sur la négociation collective, doit contribuer à lutter contre le harcèlement sexuel et moral au travail.

Article 26§2 – Droit à la dignité au travail

Les Parties s'engagent à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements.

En ce qui concerne l'article 26§2 de la Charte sociale, le présent rapport a exposé la récente évolution de la réglementation andorrane du travail (celle en vigueur pendant la période de référence du présent rapport et celle entrée en vigueur le 21 avril 2009). Cette réglementation continuera très certainement d'évoluer de sorte à établir toutes les mesures pouvant contribuer à garantir l'exercice effectif des droits de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail.

Ceci suppose non seulement l'amélioration de la réparation diligente du dommage subi, mais également la prévention des comportements de harcèlement qui peuvent entraîner des dommages irréversibles.

ANNEXES

Annexe 1 - salaires de base fixés pour les quotas en vigueur pendant la période de référence du présent rapport.

Annexe 2 - tableaux comparatifs des salaires minimum interprofessionnels et des salaires moyens, selon les déclarations de cotisation à la CASS fournies par l'Observatoire du marché de l'emploi (Observatori del Mercat Laboral).

Annexe 3 - tableaux élaborés par l'Observatoire du marché de l'emploi (Observatori del Mercat Laboral) sur la rémunération des heures supplémentaires.

Annexe 4 - tableaux comparatifs élaborés par l'Observatoire du marché de l'emploi (Observatori del Mercat Laboral) à partir des données recueillies lors de l'enquête sur la conjoncture professionnelle.

Annexe 5 - contient le texte intégral des arrêts, décisions et résolutions susmentionnés (documents 1, 2 et 3).