



mars 2018

Charte sociale européenne

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2018

ANDORRE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne l'Andorre, qui a ratifié la Charte le 12 novembre 2004. L'échéance pour remettre le 11ème rapport était fixée au 31 octobre 2017 et l'Andorre l'a présenté le 22 novembre 2017.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196e réunion des Délégués des Ministres les 2-3 avril 2014, le rapport concerne les dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail » :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2),
- droit à une rémunération équitable (article 4),
- droit syndical (article 5),
- droit de négociation collective (article 6),
- droit à l'information et à la consultation (article 21),
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22),
- droit à la dignité au travail (article 26),
- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28),
- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29).

L'Andorre a accepté toutes les dispositions de ce groupe, excepté les articles 6, 21, 22, 28 et 29.

La période de référence est fixée du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2016.

Les Conclusions relatives à l'Andorre concernent 15 situations et sont les suivantes :

- 9 conclusions de conformité : articles 2§1, 2§2, 2§3, 2§5, 2§6, 4§5, 5, 26§1 et 26§2,
- 3 conclusions de non-conformité : articles 2§7, 4§1 et 4§4.

En ce qui concerne les 3 autres situations, relatives aux articles 2§4, 4§2 et 4§3, le Comité a besoin d'informations supplémentaires pour être en mesure d'apprécier la situation. Le Comité considère que le défaut des informations demandées constitue un manquement à l'obligation de faire rapport souscrite par l'Andorre en vertu de la Charte. Le Comité demande aux autorités de réparer cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

Lors de cet examen, le Comité a relevé les évolutions positives suivantes :

Article 26§1

Le Service des politiques d'égalité créé en janvier 2016 au sein du Département des affaires sociales (...) inclut un service spécialisé dans la prise en charge des victimes de violences, qui apporte une assistance transversale (sociale, psychologique et juridique) aux femmes victimes de harcèlement sexuel au travail.

Article 26§2

L'article 149 bis du Code pénal, tel qu'amendé par le Décret-loi du 29 avril 2015 définit désormais le harcèlement sexuel comme « un comportement verbal, non verbal ou physique à caractère sexuel envers autrui sans le consentement de la personne, dans le but ou avec pour effet de porter atteinte à sa dignité, notamment lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (...) ».

* * *

Le rapport suivant traitera des dispositions du groupe thématique « enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;

- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19).
- le droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- le droit au logement (article 31).

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2018.

* * *

Les conclusions et les rapports sont disponibles sous www.coe.int/socialcharter, ainsi que dans la base de données HUDOC.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

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

En réponse aux demandes du Comité, le rapport confirme que, conformément à l'article 58 de la loi n°35/2008, du 18 décembre 2008, relative au Code des relations de travail, les durées maximales de temps de travail et périodes minimales de repos journalières et hebdomadaires doivent être respectées afin que la semaine de travail n'excède pas 60 heures.

Le rapport indique également que, conformément à l'article 55 de la loi précitée, les périodes d'astreintes doivent être expressément convenues par écrit dans le contrat de travail. Les heures d'astreinte sont rémunérées par une prime qui ne peut, en aucun cas, être inférieure à 25 % du salaire fixe convenu pour la durée légale de travail. L'article 55 précité précise que seul le temps de travail effectif est comptabilisé dans la durée de travail, les heures d'inactivité étant, quant à elles, considérées, dans leur intégralité, comme temps de repos. Le Comité prend note de ces informations et demande davantage de précisions sur le sujet dans le prochain rapport, notamment si les périodes d'astreinte sont, eu égard au fait que les heures d'inactivité ne sont pas comptabilisées dans la durée légale de travail, susceptible d'excéder seize heures dans une journée ou, dans certaines conditions, 60 heures par semaine.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 2§1 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

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

Il prend note, en particulier, du décret établissant le calendrier des jours fériés légaux pour l'année 2016.

Il prend également note de l'évolution des infractions pour non-respect de la réglementation sur les jours fériés.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

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

En réponse à la question du Comité, le rapport indique que, conformément à l'article 70 de la loi n°35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail, les salariés ont droit au minimum à 30 jours de congés payés annuel s'ils ont travaillé une année complète ou, à défaut, deux jours et demi de congés payés par mois travaillé, s'il la relation de travail est inférieure à un an.

Le rapport indique également que la période annuelle des congés payés peut être fractionnée en plusieurs périodes, que ce soit par convention collective ou consentement mutuel entre l'employeur et le salarié, à condition que ces périodes ne comptabilisent pas plus de la moitié des jours de congés du salarié, de sorte que ce dernier puisse bénéficier de l'autre moitié sous forme d'un congé continu.

Le rapport indique enfin que, même en l'absence de dispositions exprès en la matière dans le Code des relations de travail, les congés payés annuels peuvent, à titre exceptionnel, être pris dans leur intégralité au cours du premier trimestre de l'année civile suivante. Il précise que la situation vise en particulier les salariés originaires de pays tiers. Le Comité prend note de ces informations et considère que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 2§3 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres

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

Élimination ou réduction des risques

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport sur la loi n°34/2008, du 18 décembre 2008, relative à la sécurité et à la santé au travail et renvoie à ses conclusions précédentes sur l'article 3§1 (Conclusions 2013 et 2017) pour une description de ses dispositions.

Il constate que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte (Conclusions 2014), n'a pas changé au cours de la période de référence, de sorte qu'il réitère sa conclusion de conformité sur ce point.

Mesures à prendre en cas de risques résiduels

En réponse aux questions du Comité sur les formes de compensations prises en cas de risques résiduels inhérents aux activités dangereuses ou insalubres, le rapport indique qu'il n'existe pas de réglementation générale en la matière. Il précise toutefois que, dans certains cas, un aménagement des conditions de travail est possible après évaluation des risques par un technicien spécialisé en prévention des risques. Le Comité demande que le prochain rapport indique si ces évaluations sont systématiques pour toutes les activités qui demeurent dangereuses, insalubres ou nocives, malgré les efforts faits pour éliminer les risques. Il demande également quels sont en pratique les aménagements envisageables dans ce cas.

Entretemps, le Comité réserve sa position sur ce point.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

Le rapport ne fournit aucune information à cet égard.

Le Comité comprend que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte (Conclusions 2014) n'a pas changé au cours de la période de référence, de sorte qu'il réitère sa conclusion de conformité sur ce point.

Il demande par ailleurs que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur toute modification du cadre juridique relatif au repos hebdomadaire ainsi que de sa mise en oeuvre pratique.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 2§5 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

Le rapport ne fournit aucune information à cet égard.

Le Comité comprend que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte (Conclusions 2014) n'a pas changé au cours de la période de référence, de sorte qu'il réitère sa conclusion de conformité sur ce point.

Il demande par ailleurs que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur toute modification du cadre juridique ainsi que sur ce que fait l'Inspection du travail pour s'assurer du respect des conditions du contrat de travail.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 2§6 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 7 - Travail de nuit

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

En réponse aux questions du Comité, le rapport indique que, ni l'article 19 de la loi n°34/2008, du 18 décembre 2008, sur la sécurité et la santé au travail, ni l'article 5 du règlement, du 14 novembre 2012, sur les services de santé au travail ne prévoient expressément la surveillance obligatoire de l'état de santé des travailleurs de nuit, que ce soit à l'embauche ou ultérieurement après leur entrée en fonction, par le biais d'un examen médical ; le travail de nuit n'étant pas considéré en tant que tel comme une activité dangereuse, insalubre ou nocive au sens de l'annexe 1 de la loi n°34/2008 précitée.

Le rapport indique toutefois que, même si la surveillance périodique de l'état de santé des travailleurs de nuit est, en principe, volontaire et, par conséquent, susceptible d'être refusée par le travailleur concerné, elle devient obligatoire si, après évaluation des risques, les techniciens supérieurs des services de prévention considèrent que l'activité en question représente un risque pour la santé de ce dernier.

Le Comité prend note de cette information mais considère, toutefois, le mécanisme de protection des travailleurs de nuit en deçà des exigences posées par l'article 2§7 de la Charte.

Le Comité note, d'après le rapport, qu'un travailleur de nuit peut, dans certains cas, être réaffecté à un travail de jour, de manière occasionnelle ou permanente, si cela est expressément prévu dans le contrat de travail ou après que le travailleur en question y ait volontairement consenti.

Il note également que, s'agissant de la consultation des représentants du personnel sur le travail de nuit, le rapport renvoie à l'article 26, paragraphe 2, de la loi n°34/2008, qui prévoit l'obligation générale pour l'employeur de consulter et faire participer les travailleurs et leurs représentants sur toute question et décision relative à la sécurité et à la santé au travail. L'article reconnaît également le droit aux travailleurs et/ou leurs représentants de recourir au Service de l'Inspection du Travail, s'ils considèrent que les mesures adoptées et les moyens utilisés par l'employeur ne sont pas suffisants pour garantir la sécurité et la santé au travail.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif que la législation ne prévoit pas d'examen médical obligatoire préalable à l'affectation à un poste de nuit, ni d'examens médicaux périodiques pour les travailleurs affectés à un tel poste.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 - Rémunération décente

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

Il note, d'après le rapport, que les salaires ne sont pas assujettis à l'impôt sur le revenu mais aux cotisations obligatoires dues à la Caisse andorrane de sécurité sociale (CASS) qui, pour sa part salariale, s'élève à 6,5 % depuis avril 2016, date d'entrée en vigueur de la loi n°18/2014, du 24 juillet 2014, portant modification de la Loi n°17/2008 du 3 octobre 2008 relative à la sécurité sociale.

D'après le rapport, le salaire minimum interprofessionnel (SMI) des travailleurs majeurs s'élevait, en 2016, à 951,60 € brut par mois, soit environ 889,75€ net par mois ; le salaire moyen était, quand à lui, de 2 037,34€ brut par mois, soit 1 904,91€ net par mois.

Le Comité relève, dans le rapport, que le salaire mensuel des travailleurs immigrés affectés à un poste de commis de cuisine ou femme de chambre, l'un des salaires les plus bas fixés par la Classification salariale pour l'immigration (CSI), s'élevait, en 2016, à 1 122€ brut, soit environ 1 049,07€ net.

Il rappelle que, pour assurer un niveau de vie décent au regard de l'article 4§1 de la Charte, le salaire minimum ou le salaire net le plus bas effectivement pratiqué sur le marché du travail doit représenter au moins 60 % du salaire net moyen. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'État partie de démontrer que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent. Il constate que, en l'espèce, le salaire minimum des travailleurs immigrés fixé par la CSI est supérieur à 60 % du salaire moyen net et constitue, dès lors, une rémunération conforme à l'article 4§1 de la Charte. Il constate cependant que le SMI net de cotisations sociales des travailleurs majeurs ne représentait que 47,92 % du salaire moyen net en 2016, une valeur inférieure au seuil minimal fixé à 50 % du salaire moyen net considéré par le Comité comme constituant une rémunération décente.

Le rapport souligne à cet égard que l'Andorre s'est engagé à augmenter progressivement le montant du SMI, net de cotisation à la CASS, d'au moins 1,5 % par an entre 2016 et 2019, jusqu'à ce qu'il atteigne 50 % du salaire moyen en 2019. Le Comité prend note des efforts réalisés par l'Andorre, en particulier, l'augmentation du SMI entre 2015 et 2016, ainsi que l'augmentation de 1,5 % approuvée en novembre 2016 pour 2017, mais constate, néanmoins, qu'à terme le SMI n'atteindra pas le seuil de 60 % du salaire moyen net, seuil à partir duquel le Comité considère une rémunération comme étant équitable.

Le Comité a noté dans ses précédentes conclusions sur l'article 13§1 (Conclusions 2013 et 2017) que le Seuil économique de cohésion sociale (LECS) fixe le minimum vital correspond au montant du salaire minimum. Les personnes dont les revenus sont inférieurs au LECS perçoivent, au titre de l'assistance sociale, une somme correspondant à la différence entre leurs ressources et ledit seuil.

Le Comité comprend que les salariés rémunérés à hauteur du SMI ne sont pas éligibles aux prestations d'assistances sociales, y compris aux services, prestations et programmes d'aide sociale prévus par la loi n° 6/2014, du 24 avril 2014, en matière de services sociaux et socio-sanitaires (voir en ce sens, conclusions 2017, article 13§1) qui permettent précisément de rehausser le revenu à hauteur du LECS. Il demande toutefois si les salariés percevant le SMI ont droit à des prestations complémentaires, type allocation logement et/ou de chauffage (voir Conclusions 2013, article 13§1), aides à la petite enfance, allocations familiales, aides aux familles monoparentales, etc. Dans l'affirmative, il demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur ces prestations complémentaires, en particulier leurs conditions d'éligibilité, leurs montants et si celles-ci s'ajoutent aux avantages en nature servis en vertu de l'article 80 du Code.

En réponse à la question du Comité sur les niveaux de rémunération dans la fonction publique, le rapport indique que les fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique sont classés en fonction de leurs responsabilités dans différents groupes eux-mêmes divisés en plusieurs niveaux. Le salaire perçu par le niveau de classement le plus bas du corps général (niveau I) équivaut au SMI. Le rapport précise que les fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique bénéficient d'un treizième mois de salaire versé pendant les fêtes de Noël. Le Comité comprend que le salaire net mensuel d'un fonctionnaire ou agent contractuel de niveau I était de 989,04€ en 2016, ce qui représente environ 52 % du salaire net moyen. Le rapport précise également que les fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique bénéficient d'un complément de salaire significatif. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse davantage d'informations sur ce complément de salaire, en particulier ses conditions d'attribution et son montant.

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

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

En réponse à la question du Comité, le rapport indique que, conformément à l'article 57, paragraphe 2, de la loi n° 35/2008, du 18 décembre 2008, relative au Code des relations de travail, les directeurs, les gérants et, de manière générale, les employés occupant des postes de confiance ne peuvent, en raison de la nature de leur travail, être soumis à une limitation stricte de la durée de travail, à l'exception d'une journée de repos hebdomadaire obligatoire.

Le rapport précise que, conformément à la jurisprudence de la Chambre civile du Tribunal Supérieur de Justice, notamment sa décision n° 17/14, du 27 mai 2014, le fait d'occuper un poste de confiance ne peut avoir pour conséquence de priver le travailleur concerné de son droit à des congés payés annuels. Les congés payés doivent être pris au cours de l'année civile ou, à titre exceptionnel, au premier trimestre de l'année suivante. La loi n'introduit aucune exception à cet égard.

Le rapport précise également que les juges procèdent à une interprétation stricte de la catégorie d'employés occupant un poste de confiance. Le Comité demande à cet égard que le prochain rapport précise quels sont les critères constitutifs d'un poste de confiance retenus par la jurisprudence.

Le Comité rappelle que, même si l'article 4§2 de la Charte, oblige les États parties à rétribuer les heures de travail supplémentaires effectuées par un taux de rémunération majoré, un congé compensatoire, voire les deux, ledit article admet, toutefois, des exceptions dans certains cas particuliers. Le Comité a précisé que ces exceptions qui, par essence, doivent être peu nombreuses, peuvent concerner, par exemple, certaines catégories de fonctionnaires ou de cadres (Conclusions IX-2 et Décisions sur le bien-fondé du 23 juin 2010, Confédération Générale du Travail (CGT) c. France, réclamation n° 55/2009, §72, et du 2 décembre 2013, Union syndicale des magistrats administratifs (USMA) c. France, réclamation n° 84/2012, §§59 – 69).

Dans ce contexte, il demande que le prochain rapport contienne des informations quant au nombre de personnes occupant un poste de confiance en Andorre au sens de l'article 57, paragraphe 2, de la loi n° 35/2008. Il demande également si la Chambre civile du Tribunal Supérieur de la Justice a eu à traiter d'autres affaires de cette nature et, si tel est le cas, quelle a été sa décision.

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

Base juridique de l'égalité salariale

2. Le rapport du Gouvernement ne contient aucune information concernant la législation en vigueur. Dans ses conclusions précédentes relatives à l'article 4§3 (Conclusions XX-2 (2014)), le Comité a fait référence au code des relations de travail, qui a consacré le principe d'égalité et de non-discrimination en matière de rémunérations. À cet égard, il rappelle que le Comité CEDAW (2018) a recommandé à l'Andorre d'adopter un cadre législatif et des mesures spécifiques reconnaissant le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale, permettant de parvenir à une égalité réelle et de réduire la ségrégation professionnelle et les écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Le Comité demande des informations sur la façon dont le droit à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est régi par la loi et si la discrimination, directe et indirecte, est interdite. Il demande aussi si les notions de « travail égal » et de « travail de valeur égale » sont définies par la loi.

Garanties de mise en oeuvre et garanties judiciaires

Dans ses conclusions au titre de l'article 20 (Conclusions (XIX-3) 2010), le Comité a aussi demandé au Gouvernement si le montant des indemnités qui pouvaient être accordées en cas de licenciement par représailles d'un salarié ayant fait valoir son droit à l'égalité salariale était plafonné. Il a noté qu'en cas de discrimination constatée par un tribunal, ce dernier pouvait exiger pour la victime une indemnisation (plafonnée à 30 mois de salaire) ou demander sa réintégration et lui accorder une indemnité d'un montant non limité pour le préjudice moral subi.

Le Comité a par ailleurs noté dans le rapport que conformément aux dispositions de l'article 98.1 du code des relations de travail, le licenciement pour un motif discriminatoire donne lieu à une réparation, le salarié pouvant choisir entre une indemnité (au moins trois mois de salaire et 30 au plus) ou sa réintégration assortie d'une indemnisation pour le préjudice subi, dont le montant (non plafonné) est fixé par la juridiction compétente. Il découle de la législation que l'indemnité est plafonnée à 30 mois de salaire si le salarié choisit l'indemnisation, mais pas s'il choisit la réintégration.

Le Comité rappelle que toute victime de discrimination salariale fondée sur le sexe doit pouvoir bénéficier d'une réparation adéquate. Dans ce sens, le Comité fait une distinction entre la réparation obtenue dans les affaires d'inégalité salariale menées avec succès et la réparation/indemnités qui sont accordées dans les cas de licenciement par représailles, même lorsque celles-ci découlent de plaintes pour inégalité salariale. Dans le premier cas, il ne devrait pas y avoir de plafonnement prévu par la loi. Dans le deuxième cas, le plafonnement prévu par la loi peut être compatible avec la Charte seulement si le niveau de réparation est suffisant pour compenser le préjudice subis par la victime et dissuasif pour l'auteur de la violation.

S'agissant des règles relatives à la charge de la preuve en cas de réclamation en matière d'égalité de rémunération, le Comité s'est référé dans sa conclusion précédente à l'arrêt rendu le 21 juillet 2011 par la Cour européenne de justice en l'affaire *Kelly* (par. 30), aux termes duquel c'est à la personne qui s'estime lésée par le non-respect du principe d'égalité de traitement qu'il incombe, dans un premier temps, d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. C'est uniquement dans le cas où cette personne a établi de tels faits qu'il revient à la partie défenderesse, dans un deuxième temps, de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de non-discrimination.

Le Comité note que le droit andorran ne contient aucune règle transférant la charge de la preuve à la partie défenderesse dès lors que la victime a établi une présomption de discrimination directe ou indirecte. Le rapport ajoute cependant qu'un renversement de la charge de la preuve a été appliqué par la récente jurisprudence du Tribunal supérieur de justice de l'Andorre, en 2013 et en 2014, dans des affaires relevant du droit du travail, quoique non spécifiquement liées à des allégations de discrimination. Il ressort de la jurisprudence présentée que la charge de la preuve n'incombe pas exclusivement au plaignant et que le principe *in dubio pro operario* est appliqué dans les affaires relevant du droit du travail, ce qui implique un certain aménagement de la charge de la preuve dans la pratique. Néanmoins, le rapport ne répond pas à la question posée dans les dernières conclusions (au titre de l'article 20, Conclusions 2016), à savoir si les tribunaux inférieurs ont respecté la décision du Tribunal supérieur de justice en ce qui concerne l'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires impliquant une discrimination fondée sur le sexe. Le Comité réitère sa question et demande des informations détaillées sur la jurisprudence relative à la charge de la preuve dans les affaires de discrimination.

Le Comité a demandé dans sa précédente conclusion au titre de l'article 4§3 des informations sur toute affaire touchant à l'égalité de rémunération qui aurait été portée devant les tribunaux. Le rapport antérieur ne citait aucune jurisprudence en la matière. Le rapport soumis par le Gouvernement pour ce cycle de contrôle ne contient aucune information à ce sujet.

Méthodes de comparaison et autres mesures

Le rapport ne contient pas d'informations sur les méthodes de comparaison. Le Comité demande par conséquent si le droit interne interdit la discrimination salariale dans les accords d'entreprise ou les conventions collectives, et s'il est possible de procéder à des comparaisons de rémunération inter-entreprises, notamment lorsque les rémunérations sont arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'un holding.

Données statistiques

Selon les statistiques officielles de l'Andorre, l'écart de rémunération global s'élève à 22 %, contre une moyenne de 39,6 % pour l'UE. Il n'existe pas de données chiffrées concernant l'écart de salaire horaire entre les femmes et les hommes en Andorre, ni aucune information sur d'autres mesures qui auraient été adoptées pour lutter contre les écarts de salaires entre les sexes.

Le Comité rappelle que les États parties doivent fournir des informations concernant l'écart salarial entre les femmes et les hommes et ont l'obligation de prendre des mesures pour améliorer la qualité et la couverture des statistiques sur les salaires. Ils devraient collecter des statistiques fiables et normalisées sur la rémunération des femmes et des hommes. Constatant que le rapport ne fournit pas ces informations, le Comité demande que le suivant contienne des informations détaillées sur l'écart de salaire horaire entre les femmes et les hommes, pour toutes les professions.

Politiques et autres mesures

Le rapport ne contenant aucune information sur les mesures mises en œuvre en vue de réduire l'écart salarial entre les sexes, le Comité demande que le suivant fournisse des informations utiles à cet égard.

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

Le Comité rappelle avoir jugé, dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), la situation de l'Andorre contraire à la Charte aux motifs, premièrement, que le montant de l'indemnité était insuffisant en-deçà de trois ans d'ancienneté dans les cas d'extinction du contrat de travail, et, deuxièmement, que la législation ne prévoyait aucun préavis en cas de cessation d'emploi en période d'essai. Etant donné que la situation n'a pas changé durant la période de référence, le Comité réitère son constat de non-conformité.

Conclusion

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

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

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

Il a conclu précédemment (Conclusions 2014) que la situation était conforme à l'article 4§5 de la Charte dans l'attente d'informations concernant :

- comment les moyens de subsistance sont assurés aux travailleurs rémunérés aux salaires les plus faibles et aux personnes dont ils ont la charge dans les situations quand les autorités judiciaires privilégient le recouvrement de créances au profit du créancier sur la protection des moyens de subsistance du débiteur, et
- sur la réglementation des mesures d'exécution forcée.

Le rapport indique que, dans le cas d'un recouvrement de créances alimentaires, conformément à l'article 8 de la nouvelle loi n° 44/2014 du 18 décembre 2014 relative à la saisie, la saisie sur salaire s'applique même sur la fraction de la rémunération correspondant au salaire minimum interprofessionnel (SMI). Dans ce cas, le juge évalue et pondère, au cas par cas, les besoins du débiteur et ceux du créancier. Un travailleur qui perçoit un salaire insuffisant au recouvrement de sa dette alimentaire peut demander, après évaluation de sa situation socio-économique, une aide financière ponctuelle et/ou prestation familiale pour enfant à charge auprès du Département des affaires sociales du Ministère des Affaires sociales, de la Justice et de l'Intérieur. Le Comité considère que cette garanties assure la protection offerte par l'article 4§5 de la Charte pour les salariés au salaire minimum.

Concernant la réglementation des mesures d'exécution forcée, une réforme a eu lieu pendant la période de référence, accordant à l'Administration générale, aux *Comuns* et entités publiques, si la loi les y autorise, une prérogative de l'exécution forcée de certains actes administratifs exécutoires sans l'intervention, jusque-là obligatoire, des organes juridictionnels. Elle institue, d'autre part, une position du fonctionnaire indépendant placé sous le contrôle de l'autorité administrative ou judiciaire émettrice de la décision qu'ils sont en charge de faire exécuter.

Au vue de ces informations, le Comité considère que les retenues sur salaires sont assorties de limites raisonnables.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 4§5 de la Charte.

Article 5 - Droit syndical

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

Il a déjà examiné la situation en matière de droit syndical dans ses conclusions précédentes (constitutions de syndicats et d'organisation patronales, libertés d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat, activités syndicales et représentativité, champ d'application personnel). Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

Activités syndicales

En réponse à la question du Comité, le rapport indique que, en ce qui concerne le droit des syndicats de choisir leurs propres membres et représentants, les statuts de l'organisation syndicale doivent, conformément à l'article 6 de la Loi qualifiée n° 33/2008 du 18 décembre 2008 relative à la liberté syndicale, définir les conditions requises et les procédures pour l'acquisition et la perte du statut d'adhérent. Les organisations syndicales qui relèvent également de la Loi qualifiée du 29 décembre 2000 relative aux associations doivent s'organiser de façon démocratique.

Quant aux mesures disciplinaires à l'encontre des membres d'un syndicat, le rapport indique que les statuts de l'organisation syndicale doivent, conformément à l'article 26 de la Loi qualifiée du 29 décembre 2000, prévoir le régime disciplinaire applicable aux adhérents, y compris les infractions, les sanctions et la procédure disciplinaire en tant que telle. Une procédure disciplinaire à l'encontre d'un adhérent peut, le cas échéant, faire l'objet d'un recours devant les organes du syndicat, sous contrôle juridictionnel. Le Comité comprend qu'une décision prise par un syndicat dans le cadre d'une procédure disciplinaire peut être contestée devant un tribunal.

Représentativité

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a noté que, d'après la loi qualifiée n°33/2008, le fait d'être reconnu comme « syndicat le plus représentatif » confère le droit d'exercer la représentation institutionnelle auprès des administrations publiques, le droit de participer à la négociation de conventions collectives à caractère sectoriel et intersectoriel et d'obtenir des subventions publiques pour le développement des activités syndicales. En réponse à la question du Comité, le rapport indique que la législation andorrane ne reconnaît aucun droit spécifique aux organisations non-représentatives ; celles-ci disposent du droit à l'activité syndicale au sens large, que ce soit dans l'entreprise ou en dehors de celle-ci. Dans l'hypothèse où un syndicat estimerait avoir été indûment écarté, il peut, conformément à l'article 17 de la Loi qualifiée n°33/2008, intenter une action en justice.

Le Comité constate que les critères de représentativité des organisations de salariés sont préétablis, objectif et soumis au contrôle d'une instance indépendante.

Champ d'application personnel

Le Comité prend note des lois régissant l'affiliation des corps spéciaux à des organisations syndicales, ainsi que des projets de lois approuvés en dehors de la période de référence. Il demande à être informé des dispositions précises régissant l'organisation syndicale de ces différents corps de métiers.

Le Comité note également, d'après le rapport que, même si les juges, magistrats et procureurs ne peuvent adhérer à un syndicat, ils ont cependant droit, au titre de l'article 68 bis de la Loi qualifiée de la Justice, du 3 septembre 1993, tel qu'amendée par la Loi 28/2014 du 24 juillet 2014, de s'associer librement au sein d'entités qui ne sont pas liées à des partis politiques ou à des organisations économiques ou socio-professionnelles afin de défendre leurs intérêts professionnels.

Le Comité considère que les restrictions entourant l'adhésion des juges, magistrats et procureurs à un syndicat apparaissent justifiées.

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit syndical des membres des forces armées.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 5 de la Charte.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

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

Il renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions 2014, 2010) pour une description générale du cadre législatif pertinent.

Prévention

En réponse à la question du Comité (Conclusions 2010, 2014) sur les mesures préventives adoptées pour lutter contre le harcèlement sexuel, le rapport indique que les projets et actions de prévention et d'intervention en matière d'égalité des sexes au travail, y compris en matière de harcèlement sexuel, sont du ressort du Service des politiques d'égalité créé en janvier 2016 au sein du Département des affaires sociales. Le Service des politiques d'égalité inclut un service spécialisé dans la prise en charge des victimes de violences, qui apporte une assistance transversale (sociale, psychologique et juridique) aux femmes victimes de harcèlement sexuel au travail.

Le Comité prend note des actions d'information et d'assistance, détaillées dans le rapport, qui ont été menées auprès des employeurs, des salariés et du grand public en général. Il demande si, et dans quelle mesure, les partenaires sociaux sont consultés sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Pour une description détaillée du régime de responsabilité en vigueur d'après le Code des relations de travail, le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014).

Le Comité a précédemment noté qu'une réforme du code pénal était envisagée, visant à introduire une disposition spécifique sur le harcèlement sexuel. A ce propos, le rapport confirme que l'article 149 bis du Code pénal, tel qu'amendé par le Décret-loi du 29 avril 2015 définit désormais le harcèlement sexuel comme « un comportement verbal, non verbal ou physique à caractère sexuel envers autrui sans le consentement de la personne, dans le but ou avec pour effet de porter atteinte à sa dignité, notamment lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (...) ». Ce délit est passible d'une peine d'emprisonnement.

Charge de la preuve / Dommages et intérêts

S'agissant des dispositions en matière de charge de la preuve, de réintégration et d'indemnisation, le Comité note que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte (Conclusions 2014) n'a pas changé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 26§1 de la Charte.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 2 - Harcèlement moral

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

Il se réfère à ses conclusions précédentes (Conclusions 2014, 2010) pour une description détaillée du cadre législatif pertinent.

Prévention

Le Comité a précédemment noté (Conclusions 2010) que la réglementation applicable au harcèlement moral (psychologique) était la même que celle qui régit le harcèlement sexuel et a demandé des informations (Conclusions 2014) sur les mesures préventives destinées à sensibiliser le public au problème du harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail.

En réponse à cette question, le rapport indique qu'il "incombe au Département des affaires sociales de promouvoir les politiques de prévention visant à éviter les situations à risque, la vulnérabilité, l'exclusion ou la dépendance, notamment des personnes, familles et groupes de population les plus vulnérables, et de favoriser et d'améliorer la protection, la cohésion et l'intégration sociales". Le Comité note que les informations présentées dans le rapport concernent des projets et actions de prévention et intervention en matière d'égalité des sexes au travail, y compris en matière de harcèlement, sous l'égide du Service des politiques d'égalité créé en janvier 2016 au sein du Département des affaires sociales. Ces initiatives ne concernent cependant pas directement le harcèlement moral (psychologique).

Le Comité rappelle que l'article 26§2 de la Charte reconnaît le droit à la protection de la dignité humaine contre le harcèlement générateur d'un environnement de travail hostile lié à une caractéristique spécifique d'une personne. L'article 26§2 impose aux Etats Parties des obligations positives de prendre des mesures préventives appropriées (campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention sur le lieu ou dans le cadre du travail) pour lutter contre le harcèlement moral. En particulier, dans les situations où le harcèlement est probable, un manquement à prendre toute action de formation ou de sensibilisation préventif dans tels situations peut constituer une violation de l'Article 26§2. En particulier, en consultation avec les partenaires sociaux, ils doivent informer les travailleurs sur la nature des agissements en question et sur les recours possibles. Le Comité réitère sa demande d'informations sur les mesures préventives prises en matière de harcèlement moral (psychologique) et demande si, et dans quelle mesure, les partenaires sociaux sont consultés sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement moral sur le lieu de travail.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours / Charge de la preuve / Dommages et intérêts

Le Comité note que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte (Conclusions 2014) n'a pas changé.

Conclusion

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