

L L E I

Loi 13/2019, du 15 février, pour l'égalité de traitement et la non- discrimination

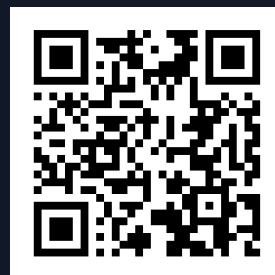
Texte en vigueur au 20/10/2026

Généré le 20/10/2026 à les 02:08

Données jusqu'au BOPA du 14/10/2026

Page en ligne : bopa.mca.ad/fr/llei/13-2019

Traduction réalisée par intelligence artificielle, à titre informatif. Seul le texte catalan publié au Butlletí Oficial del Principat d'Andorra fait foi. Les parties non traduites sont reproduites en catalan. Ce document ne constitue pas un conseil juridique ou fiscal.



Version à jour

Sommaire

TITRE I. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI

Article 1. Objet.....	4
Article 2. Champ d'application subjectif.....	4
Article 3. Champ d'application objectif.....	4

TITRE II. DROIT À L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET À LA NON-DISCRIMINATION

CHAPITRE PREMIER. SIGNIFICATION ET PORTÉE DU DROIT À L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET À LA NON-DISCRIMINATION

Article 4. Signification du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination.....	5
Article 5. Portée du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination.....	5

CHAPITRE DEUXIÈME. DÉFINITIONS DE BASE

Article 6. Discrimination directe et indirecte	6
Article 7. Discrimination par association et discrimination par erreur	6
Article 8. Discrimination multiple.....	6
Article 9. Harcèlement discriminatoire, harcèlement sexuel et harcèlement fondé sur le sexe	6
Article 10. Discrimination fondée sur la grossesse ou la maternité.....	7
Article 11. Violence de genre à l'égard des femmes.....	7
Article 12. Discrimination dans l'accès aux biens et services.....	7
Article 13. Principe d'égalité de rémunération fondé sur le sexe.....	8
Article 14. Injonction de discriminer et représailles discriminatoires	8
Article 15. Handicap et aménagements raisonnables	8
Article 16. Victimisation secondaire	9
Article 17. Actions positives.....	9

TITRE III. DÉFENSE ET PROMOTION DU DROIT À L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET À LA NON-DISCRIMINATION

CHAPITRE PREMIER. GARANTIES FONDAMENTALES DU DROIT À L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET À LA NON-DISCRIMINATION

Article 18. Prévention, détection et cessation de la discrimination	9
Article 19. Conséquences des actes discriminatoires	9
Article 20. Garantie d'indemnité.....	10
Article 21. Mesures d'action positive	10

CHAPITRE DEUXIÈME. PROTECTION JURIDICTIONNELLE

Article 22. Portée de la protection juridictionnelle.....	10
Article 23. Accès à la justice et qualité pour agir	11
Article 24. Ministère public	11
Article 25. Renversement de la charge de la preuve.....	11
Article 26. Indemnisation des dommages et préjudices.....	12

CHAPITRE TROISIÈME. PROTECTION ADMINISTRATIVE ET INSTITUTIONNELLE

Article 27. Tutelle administrative	12
Article 28. Tutelle institutionnelle.....	13

CHAPITRE IV. PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET DE LA NON-DISCRIMINATION

Article 29. Observatoire de l'Égalité.....	13
Article 30. Plan intégral pour l'égalité de traitement et la non-discrimination.....	14
Article 31. Programme de promotion de l'employabilité.....	14
Article 32. Programme d'inclusion sociale des personnes nouvellement arrivées.....	14
Article 33. Programme pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes.....	14
Article 34. Campagnes et programmes de sensibilisation et de formation.....	15
Article 35. Commande publique et clauses sociales	15
Article 36. Plateforme des entités sociales	15

TITRE IV. RÉGIME DE SANCTIONS

Article 37. Objet et champ d'application	15
Article 38. Concours d'actions avec la juridiction pénale.....	16
Article 39. Infractions	16
Article 40. Sanctions	17
Article 41. Critères de graduation des sanctions	17
Article 42. Sanctions accessoires	18
Article 43. Prescription	18
Article 44. Extinction de la responsabilité	18
Article 45. Procédure de sanction	18
Disposition additionnelle première. Actualisation des montants	19
Disposition transitoire première. Normes applicables.....	19
Disposition transitoire deuxième. Observatoire de l'Égalité.....	19
Disposition transitoire troisième. Plateforme des Entités Sociales	20
Disposition finale première. Modification de la Loi sur les relations de travail.....	20
Disposition finale deuxième. Modification de la Loi sur la juridiction administrative et fiscale.....	21
Disposition finale troisième. Modification de la Loi sur les marchés publics	22
Disposition finale quatrième	23
Disposition finale cinquième. Modification de la Loi de la fonction publique.....	23
Disposition finale sixième. Développement réglementaire	23
Disposition finale septième. Textes consolidés	23
Disposition finale huitième. Entrée en vigueur	23

Titre I. Objet et champ d'application de la Loi

Article 1. Objet

La présente Loi a pour objet de garantir le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, en application de l'article 1, paragraphe 2, et de l'article 6 de la Constitution. À cet effet, la Loi établit les principes d'action des pouvoirs publics et les mesures visant à intervenir, rééduquer, prévenir, éliminer et corriger toute forme de discrimination dans les secteurs public et privé.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 2. Champ d'application subjectif

1. Les obligations établies par la présente Loi sont applicables aux administrations publiques ainsi qu'aux organismes et aux entités qui leur sont rattachés ou liés ou qui en dépendent.
2. La présente Loi est également applicable aux personnes physiques ou morales de droit privé qui résident, se trouvent ou agissent sur le territoire d'Andorre, quels que soient leur nationalité, leur domicile ou leur résidence, dans les termes et avec la portée qui y sont prévus.
3. La présente Loi s'adresse spécialement aux femmes, qui subissent historiquement une situation d'inégalité structurelle par rapport aux hommes, découlant d'un système de rapports de pouvoir des hommes sur les femmes, ainsi qu'aux personnes membres de groupes en situation de plus grande vulnérabilité. Sont considérées comme des personnes en situation de plus grande vulnérabilité, entre autres, celles qui font partie des groupes suivants :
 - a) Enfants, adolescents et jeunes.
 - b) Personnes âgées.
 - c) Personnes en situation de handicap.
 - d) Personnes nouvellement arrivées.
 - e) Personnes lesbiennes, gays, transsexuelles, bisexuelles, intersexuées et autres (ci-après, « LGBTBI et autres »).

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 3. Champ d'application objectif

La présente Loi s'applique à tous les domaines de la vie économique, sociale, culturelle et politique, et notamment dans les sphères suivantes :

- a) L'accès à la fonction publique et l'emploi dans le secteur privé.
- b) La négociation collective.
- c) Le travail pour compte propre.
- d) Les organisations politiques, syndicales, patronales, professionnelles et d'intérêt social ou économique.
- e) La participation civique et sociale.
- f) L'éducation.

- g) Les soins de santé.
- h) Les services sociaux et socio-sanitaires.
- i) L'accès à la justice.
- j) Le logement.
- k) Les établissements et les espaces ouverts au public.
- l) L'offre publique de biens et de services.
- m) Les médias, la publicité et la société de l'information.
- n) La culture.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Titre II. Droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination

Chapitre premier. Signification et portée du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination

Article 4. Signification du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination

1. Le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination est reconnu.
2. Nul ne peut être discriminé en raison de son ascendance ou de sa naissance, de sa nationalité ou de son absence de nationalité, de son origine nationale, raciale ou ethnique, de sa couleur, de son sexe ou de son genre féminin, de sa religion, de ses convictions ou opinions philosophiques, politiques ou syndicales, de sa langue, de son âge, de son handicap, de son orientation sexuelle, de son identité ou de son expression de genre, ou de toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale.
3. Est interdite toute disposition, conduite, tout acte ou toute pratique qui porte atteinte, par action ou par omission, au droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination.
4. N'est pas considérée comme discriminatoire une différence de traitement fondée sur l'un des motifs prévus par la présente Loi lorsqu'elle peut être objectivement justifiée par un but légitime et qu'elle constitue un moyen approprié, nécessaire et proportionné pour atteindre ce but.

Redacció vigent des del 21/04/2022 · nova redacció · [Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a](#) (BOPA 2022-04-20)

NOTA D'ELABORACIÓ PRÒPIA · PENDENT DE REVISIÓ

He suprimit els accents combinats duplicats del BOPA («Ningú», «femení», «religió...»), que són artefactes. Les novetats reals són «ascendència», «origen nacional» i «color». «Sexe o gènere femení» ja hi era.

Article 5. Portée du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination

1. Le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination inspire, de manière transversale, l'action de tous les pouvoirs publics. Les administrations publiques doivent l'intégrer dans l'adoption et l'exécution de toutes les dispositions normatives et de toutes les politiques publiques. En particulier, les pouvoirs publics et les administrations publiques doivent intégrer le

principe d'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes dans toutes leurs actions ainsi que dans l'adoption et l'exécution des dispositions normatives et des politiques publiques.

2. Les personnes physiques ou morales du secteur privé sont tenues d'appliquer et de respecter le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination dans toutes leurs actions liées aux dispositions de la présente Loi.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Chapitre deuxième. Définitions de base

Article 6. Discrimination directe et indirecte

1. On entend par discrimination directe toute différence de traitement moins favorable fondée sur l'un des motifs prévus par la présente Loi et dépourvue de justification objective et raisonnable, c'est-à-dire qui ne poursuit pas un but légitime ou dans laquelle il n'existe pas de proportionnalité entre les moyens employés et le but poursuivi.
2. On entend par discrimination indirecte le fait qu'un facteur apparemment neutre, tel qu'une norme, un critère ou une pratique, ne puisse pas être respecté avec la même facilité par des personnes appartenant à un groupe déterminé par l'un quelconque des motifs prévus par la présente Loi et les désavantage, sauf si ce facteur a une justification objective, raisonnable et proportionnée telle que définie au paragraphe précédent.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 7. Discrimination par association et discrimination par erreur

1. La discrimination par association est la situation dans laquelle une personne fait l'objet d'une discrimination en raison de sa relation avec une personne ou un groupe de personnes pour l'un des motifs prévus par la présente Loi.
2. La discrimination par erreur est la situation dans laquelle une personne fait l'objet d'une discrimination en raison d'une appréciation erronée de ses caractéristiques pour l'un des motifs prévus par la présente Loi.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 8. Discrimination multiple

La discrimination multiple est la situation dans laquelle une personne fait l'objet d'une discrimination en raison de la concomitance ou de l'interaction de plusieurs motifs de discrimination prévus par la présente Loi, et qui engendre une forme spécifique de discrimination.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 9. Harcèlement discriminatoire, harcèlement sexuel et harcèlement fondé sur le sexe

1. Le harcèlement discriminatoire est tout comportement fondé sur l'une des causes de discrimination prévues par la présente Loi, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la di-

gnité et à l'intégrité physique, psychique ou morale d'une personne et de créer à son égard un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

2. Sans préjudice des dispositions du Code pénal, aux fins de la présente Loi, le harcèlement sexuel est défini comme tout comportement, verbal, non verbal ou physique, de nature sexuelle, dirigé contre une femme, qui a pour finalité ou produit pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer à son égard un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
3. Constitue un harcèlement fondé sur le sexe tout comportement adopté en fonction du sexe ou du genre féminin, ayant pour finalité ou pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer à son égard un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
4. Le fait de subordonner un droit ou une expectation de droit à l'acceptation d'une situation constitutive de harcèlement sexuel ou de harcèlement fondé sur le sexe constitue une conduite discriminatoire fondée sur le sexe.
5. Le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe constituent des conduites discriminatoires fondées sur le sexe.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 10. Discrimination fondée sur la grossesse ou la maternité

Constitue une discrimination fondée sur le sexe tout traitement défavorable à l'égard des femmes lié à la grossesse ou à la maternité.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 11. Violence de genre à l'égard des femmes

On entend par violence de genre à l'égard des femmes une violation des droits humains et une forme de discrimination à l'encontre des femmes, et ce terme désigne tous les actes de violence fondés sur le genre qui entraînent ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes des dommages ou des souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace de commettre de tels actes, ainsi que la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, tant dans la vie publique que dans la vie privée.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 12. Discrimination dans l'accès aux biens et services

1. Constitue une discrimination dans l'accès aux biens et services le fait de réserver à une personne ou à un groupe de personnes un traitement différent et défavorable par rapport à d'autres, en fonction d'un ou de plusieurs traits ou caractéristiques ou de leur appartenance à un groupe déterminé, au moment d'accéder à tout bien ou service public ou privé, notamment dans l'accès au logement, à l'éducation, à la santé ou aux lieux de loisirs et de temps libre.
2. Ne constituent pas une discrimination dans l'accès aux biens et services les événements non mixtes que peut organiser un collectif déterminé, pour autant que leur objectif soit de promouvoir la non-discrimination sous toutes les formes prévues.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 13. Principe d'égalité de rémunération fondé sur le sexe

1. Le principe d'égalité de rémunération fondé sur le sexe implique l'obligation de verser, pour la prestation d'un travail de valeur égale, la même rémunération, quelle que soit la nature de cette rémunération, sans qu'aucune discrimination fondée sur le sexe féminin ne puisse se produire dans aucun des éléments ou des conditions de ladite prestation.
2. Sont de valeur égale les travaux qui exigent des travailleurs un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités et d'efforts, de responsabilités, et de charge physique, mentale et psychosociale.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 14. Injonction de discriminer et représailles discriminatoires

1. On entend par injonction de discriminer toute instruction donnée par une autorité, un organe ou un supérieur hiérarchique qui implique une discrimination fondée sur l'une des causes prévues par la présente Loi.
2. Constitue une mesure de représailles discriminatoire tout traitement défavorable ou effet négatif subi par une personne à la suite de la présentation d'une plainte, d'une réclamation, d'une dénonciation ou d'un recours, de quelque nature que ce soit, visant à éviter, à réduire ou à dénoncer tout type de préjudice ou de discrimination ou le harcèlement auquel la personne dénonciatrice est soumise ou a été soumise.
3. Constitue également une mesure de représailles discriminatoire tout traitement défavorable ou effet négatif subi par une personne qui collabore ou participe à une procédure engagée à la suite de cette plainte, réclamation, dénonciation, demande ou recours.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 15. Handicap et aménagements raisonnables

1. Aux fins de la présente Loi, sont des personnes en situation de handicap celles qui présentent des déficiences physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec le reste des citoyens.
2. Les aménagements raisonnables sont les mesures d'adaptation physique, sociale et comportementale qui, de manière efficace et pratique, et sans entraîner de charge disproportionnée, facilitent l'accessibilité et la participation d'une personne en situation de handicap sur la base de l'égalité avec le reste des citoyens.
3. Le fait d'empêcher l'adoption d'aménagements raisonnables constitue une discrimination fondée sur le handicap.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 16. Victimisation secondaire

La victimisation secondaire est définie spécifiquement comme les conséquences découlant d'une intervention déficiente ou incomplète des services publics ou de l'omission de ceux-ci, par lesquelles la victime subit un préjudice supplémentaire à l'acte discriminatoire ou violent lui-même, dans lequel son intégrité morale, physique, psychologique, politique, sociale ou professionnelle a été lésée. La victimisation secondaire nécessite un plan intégral comportant des règlements et des protocoles d'intervention qui la régissent.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 17. Actions positives

Sont définies comme actions positives les mesures qui impliquent une différence de traitement visant à corriger et à compenser des situations manifestes d'inégalité de fait et de discrimination fondées sur l'une des causes prévues par la présente Loi. Ces mesures doivent être raisonnables et proportionnées au regard de la finalité qu'elles visent à atteindre et, en tout état de cause, elles ne sont applicables que tant que persiste la situation d'inégalité et de discrimination qu'elles visent à corriger.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Titre III. Défense et promotion du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination

Chapitre premier. Garanties fondamentales du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination

Article 18. Prévention, détection et cessation de la discrimination

1. La protection efficace contre la discrimination oblige les administrations publiques et les autres entités publiques, ainsi que les entreprises et les autres entités du secteur privé, à appliquer des méthodes et des instruments suffisants pour la détecter et à adopter des mesures préventives et réactives appropriées visant à traiter et à faire cesser les situations de discrimination.
2. Le manquement aux obligations prévues au paragraphe précédent donne lieu à une responsabilité administrative, civile pour les dommages et préjudices qui peuvent en découler et, le cas échéant, pénale.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 19. Conséquences des actes discriminatoires

1. Les dispositions, les actes et les clauses des actes juridiques qui constituent ou causent une discrimination pour l'un des motifs prévus par la présente Loi sont considérés comme nuls et de nul effet, et engagent la responsabilité administrative, civile pour les dommages et préjudices qui peuvent en découler et, le cas échéant, pénale.

2. La personne ou l'entité qui cause ou tolère une situation de discrimination pour l'un des motifs prévus par la présente Loi répond du dommage occasionné au moyen d'une indemnisation comprenant la réparation de l'ensemble des dommages et préjudices découlant de l'acte discriminatoire. Sont également responsables du dommage occasionné les administrations publiques et les entreprises lorsque la discrimination se produit dans leur sphère d'organisation et de direction, quel que soit l'auteur de la discrimination, et pour autant qu'elles n'aient pas adopté les mesures préventives et réactives prévues à l'article 17.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 20. Garantie d'indemnité

1. Est considéré comme un acte de discrimination tout traitement défavorable ou effet négatif à l'encontre d'une personne résultant de la présentation par celle-ci d'une plainte, réclamation, dénonciation, demande en justice ou d'un recours, de quelque nature que ce soit, visant à empêcher sa discrimination et à exiger le respect effectif du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination.
2. Est également considéré comme un acte de discrimination tout traitement défavorable ou effet négatif à l'encontre d'une personne résultant de son intervention en qualité de témoin dans une procédure judiciaire ou administrative visant à empêcher la discrimination ou à exiger le respect effectif du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination. Cette protection s'étend aux personnes intervenant en qualité de témoins dans une procédure interne de dénonciation ou de plainte relative à une situation de harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe, ou fondé sur tout autre motif de discrimination prévu par la présente Loi.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 21. Mesures d'action positive

1. Afin de rendre effectif le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, les pouvoirs publics doivent adopter des mesures spécifiques en faveur de certains groupes de personnes ou collectifs afin de corriger et de compenser une situation manifeste d'inégalité de fait et de discrimination dans laquelle ils peuvent se trouver et, en particulier, en faveur des femmes et des personnes appartenant aux collectifs énumérés au paragraphe 3 de l'article 2.
2. Ces mesures doivent être raisonnables et proportionnées au regard de la finalité qu'elles visent à atteindre et, en tout état de cause, ne sont applicables que tant que persiste la situation d'inégalité et de discrimination que l'on entend corriger.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Chapitre deuxième. Protection juridictionnelle

Article 22. Portée de la protection juridictionnelle

1. La protection juridictionnelle contre les atteintes au droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination comprend l'adoption de toutes les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination et, en particulier, l'adoption de mesures conservatoires, la cessation immédiate

de l'agissement contraire au droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination ou, le cas échéant, l'interdiction d'interrompre un comportement ou l'obligation d'accomplir une activité omise, et le rétablissement de la personne lésée dans l'intégrité de son droit, ainsi que la réparation des conséquences découlant de l'action ou de l'omission du sujet responsable, y compris l'indemnisation des dommages et préjudices.

2. Les mesures conservatoires peuvent comprendre la suspension des effets de l'acte attaqué, ainsi que toute autre mesure nécessaire pour garantir l'effectivité de la protection juridictionnelle susceptible d'être ordonnée par le jugement mettant fin à l'instance.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 23. Accès à la justice et qualité pour agir

1. Toute personne peut saisir les juridictions afin de solliciter la protection du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination pour l'un des motifs prévus par la présente Loi.
2. La qualité pour intervenir dans les procédures judiciaires civiles et administratives ayant pour objet la défense du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination appartient à la personne ou aux personnes concernées.
3. Dans les conditions prévues par les lois de procédure, ont également qualité pour intervenir dans les procédures judiciaires civiles et administratives, au nom et dans l'intérêt des personnes affiliées ou associées, et pour autant qu'elles disposent de leur autorisation, les organisations syndicales, les associations professionnelles de travailleurs indépendants, les organisations de consommateurs et d'usagers, ainsi que les associations et organisations légalement constituées ayant pour finalité principale la défense et la promotion des droits de l'homme et exerçant leur activité sur le territoire andorran. Cette autorisation n'est pas nécessaire lorsque les personnes concernées constituent une pluralité indéterminée ou difficilement déterminable, sans préjudice de la qualité pour agir des personnes susceptibles d'être identifiées comme concernées.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 24. Ministère public

Le Ministère public est toujours partie aux procédures judiciaires en défense du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, et peut requérir l'adoption, le cas échéant, des mesures nécessaires pour poursuivre les comportements délictueux susceptibles d'avoir été commis.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 25. Renversement de la charge de la preuve

1. Dans les procédures où la partie demanderesse allègue une discrimination et apporte des indices fondés de son existence, il incombe à la partie défenderesse d'apporter une justification objective et raisonnable, suffisamment prouvée, des mesures adoptées et de leur proportionnalité. À cet effet, l'organe juridictionnel peut, d'office ou à la demande d'une partie, solliciter un rapport des organismes publics compétents en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

2. Le paragraphe précédent n'est pas applicable aux procédures pénales ni aux procédures administratives de sanction.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 26. Indemnisation des dommages et préjudices

1. Lorsque le jugement déclare l'existence d'une atteinte au droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, l'organe juridictionnel doit se prononcer sur le montant de l'indemnisation revenant à la partie demanderesse, en fonction tant du préjudice moral lié à l'atteinte au droit fondamental que des dommages et préjudices matériels qui en découlent.
2. Dès lors que la situation de discrimination est établie, l'existence d'un préjudice moral est présumée, et son montant doit être fixé en tenant compte des circonstances concrètes de l'espèce et de la gravité du comportement et de ses effets.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Chapitre troisième. Protection administrative et institutionnelle

Article 27. Tutelle administrative

1. Le ministère chargé des affaires sociales est compétent, à titre général, pour instruire et examiner les plaintes relatives à la violation du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination et, le cas échéant, pour engager la procédure administrative de sanction correspondante. Toutefois, lorsque, conformément à une norme sectorielle applicable, un autre ministère est investi de la compétence de sanction dans la matière sur laquelle porte le comportement présumé attentatoire au droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, il appartient à ce ministère d'instruire et d'examiner la plainte et, le cas échéant, d'engager la procédure administrative de sanction correspondante.
2. En tout état de cause, lorsque la plainte se fonde sur un comportement qualifié d'infraction administrative par la présente Loi, mais que ce comportement n'est pas prévu comme infraction administrative par la norme sectorielle applicable, il appartient au ministère chargé des affaires sociales d'instruire et d'examiner la plainte et, le cas échéant, d'engager la procédure administrative de sanction correspondante.
3. Lorsqu'une autorité publique, à l'occasion de l'exercice de ses compétences, a connaissance d'une situation de discrimination parmi celles prévues par la présente Loi, elle doit nécessairement décider que les circonstances de l'espèce soient examinées et, le cas échéant, que les mesures appropriées soient adoptées pour éliminer la discrimination. Cependant, dans l'hypothèse où elle n'est pas compétente pour ce faire, elle doit communiquer immédiatement les faits à l'autorité compétente, conformément aux dispositions des paragraphes 1 et 2 ci-dessus.
4. Peuvent intervenir en qualité de partie intéressée dans les procédures administratives, dans l'intérêt de la personne ou des personnes concernées, et à condition de disposer de leur autorisation, les organisations syndicales, les associations professionnelles de travailleurs indépendants, les organisations de consommateurs et d'usagers, ainsi que les associations et organisations légalement constituées qui ont pour finalité principale la défense et la promo-

tion des droits de l'homme et qui exercent leur activité sur le territoire andorran. Cette autorisation n'est pas nécessaire lorsque les personnes concernées constituent une pluralité indéterminée ou difficile à déterminer, sans préjudice de la qualité pour agir des personnes susceptibles d'être identifiées comme concernées.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 28. Tutelle institutionnelle

1. Le Raonador del Ciutadà (Médiateur Public) est l'organe compétent pour recevoir et instruire les plaintes et les réclamations concernant les relations des citoyens et des citoyennes avec les administrations publiques et les autres entités publiques, ainsi qu'avec les personnes ou les entités privées, en ce qui concerne la défense et la protection du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination.
2. Le Raonador del Ciutadà (Médiateur Public) doit veiller à ce que l'action des personnes ou des entités publiques ou privées, y compris les médias, respecte l'égalité de toutes les personnes et à ce que soient adoptées les mesures nécessaires pour éviter tout type de discrimination, directe ou indirecte, fondée sur l'un ou plusieurs des motifs prévus par la présente Loi.
3. Le Raonador del Ciutadà (Médiateur Public) peut agir d'office ou à la demande d'une partie. Toutefois, il ne peut intervenir à la suite des plaintes et des réclamations qui lui sont soumises dans des affaires ayant donné lieu à une procédure devant un organe judiciaire, ni annuler ou modifier un acte administratif, et il doit se limiter à formuler les recommandations et les suggestions qu'il estime opportunes.
4. La procédure d'intervention du Raonador del Ciutadà (Médiateur Public) est régie par la réglementation spécifique applicable.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Chapitre IV. Promotion de l'égalité de traitement et de la non-discrimination

Article 29. Observatoire de l'Égalité

1. Il est créé l'Observatoire de l'Égalité, qui a pour objet l'information, la collecte et l'interprétation de données, de ressources et d'études, ainsi que l'évaluation en matière d'égalité et de non-discrimination en Andorre. Cet Observatoire est intégré au sein du ministère compétent en matière d'égalité ou, à défaut, au sein du secrétariat d'État en matière d'égalité.
2. L'Observatoire de l'Égalité doit inclure systématiquement la variable du sexe dans les statistiques, les enquêtes et la collecte de données qu'il réalise, et doit exploiter ces données de manière à permettre de connaître les différentes situations, conditions, aspirations et besoins des femmes et des hommes dans les différents domaines d'intervention.
3. Le régime de fonctionnement, les compétences, la composition et les autres particularités de l'Observatoire de l'Égalité sont fixés par voie réglementaire.

Redacció vigent des del 30/10/2025 · nova redacció · [Llei 17/2025, del 9 d'octubre, de modificació de la Llei 1/2015, del 15 de gener, per l'eradicació de la violència](#) (BOPA 2025-10-29)

NOTA D'ELABORACIÓ PRÒPIA · PENDENT DE REVISIÓ

Clàusula interpretativa de referències, sense redacció literal. S'ha integrat a l'apartat 1 substituint «ministèri responsable dels afers socials». S'ha afegit «dins» davant «la secretaria d'Estat» per concordança.

Article 30. Plan intégral pour l'égalité de traitement et la non-discrimination

Le Gouvernement, sur proposition du ministère chargé des affaires sociales, doit approuver tous les quatre ans un plan intégral pour l'égalité de traitement et la non-discrimination qui regroupe différentes mesures destinées aux femmes et aux groupes en situation de plus grande vulnérabilité visés au paragraphe 3 de l'article 2, qui donne la priorité à l'intégration des ressources et services existants et qui comprenne un guide pratique pour les professionnels. Ce plan doit intégrer, entre autres, le Programme d'insertion professionnelle, le Programme d'inclusion sociale des personnes nouvellement arrivées et le Programme pour l'égalité effective des femmes et des hommes, visés respectivement aux articles 30, 31 et 32.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 31. Programme de promotion de l'employabilité

Le Gouvernement, sur proposition des ministères chargés de l'emploi et des affaires sociales, doit approuver tous les quatre ans un programme de promotion de l'employabilité destiné aux femmes, aux personnes appartenant aux groupes en situation de plus grande vulnérabilité visés au paragraphe 3 de l'article 2, et aux personnes en situation ou en risque d'exclusion sociale, afin de planifier, de coordonner et de contrôler les différents parcours d'insertion socioprofessionnelle, ainsi que les différentes actions en matière d'emploi et autres projets connexes. Ce programme doit intégrer la Stratégie d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et doit être élaboré en cohérence avec la Stratégie andorrane pour l'emploi.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 32. Programme d'inclusion sociale des personnes nouvellement arrivées

Le Gouvernement, sur proposition des ministères chargés de l'immigration et des affaires sociales, doit approuver tous les quatre ans un programme d'inclusion sociale des personnes nouvellement arrivées ayant pour objectif de favoriser leur intégration dans tous les domaines de la vie sociale par la promotion de l'interaction avec leur environnement et la reconnaissance de leur valeur culturelle et sociale.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 33. Programme pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes

Le Gouvernement et les comuns, sur proposition du ministère compétent en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination, doivent approuver tous les quatre ans un programme visant à promouvoir l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans leurs domaines respectifs. Ces programmes doivent comprendre des mesures spécifiques visant à favoriser la conciliation de la vie familiale et professionnelle.

Redacció vigent des del 21/04/2022 · nova redacció · [Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a](#) (BOPA 2022-04-20)

Article 34. Campagnes et programmes de sensibilisation et de formation

Le Gouvernement, sur proposition du ministère chargé des affaires sociales, doit promouvoir des campagnes de sensibilisation, d'information, de formation et de promotion de l'égalité de traitement et de la non-discrimination dans tous les domaines de la vie sociale. Ces actions, qui peuvent être menées en collaboration avec les médias, doivent avoir pour finalité spécifique l'éducation au respect de l'égalité de traitement et de la non-discrimination entre les femmes et les hommes, et doivent faire un usage intensif des nouveaux espaces publics de communication au moyen des technologies de l'information et de la communication.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 35. Commande publique et clauses sociales

Les administrations publiques doivent promouvoir l'inclusion de clauses à caractère social visant à éradiquer les inégalités sociales dans la passation des marchés publics de travaux et de services, dans le but d'impliquer le secteur des entreprises dans la lutte contre les inégalités et de l'en rendre coresponsable, et de promouvoir, dans le même temps, une commande publique socialement responsable. Ces clauses sociales doivent être incluses, dans la mesure du possible, en tant que critère d'attribution des contrats du secteur public et en tant que condition particulière d'exécution des travaux ou du service.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 36. Plateforme des entités sociales

Le Gouvernement, sur proposition du ministère chargé des affaires sociales, doit apporter son soutien à la Plateforme des entités sociales ou à tout autre type d'organisation qui regroupe et représente le secteur social andorran, en tant qu'instrument de participation et de relation avec les citoyens, les entités sociales et les administrations publiques, dans le but de disposer d'un réseau stable de collaboration et de communication mutuelles.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Titre IV. Régime de sanctions**Article 37. Objet et champ d'application**

1. Le présent titre a pour objet d'établir le régime des infractions et des sanctions en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination, à défaut d'une norme sectorielle spécifique d'application prioritaire.
2. En particulier et de manière non exhaustive, les domaines régis par leur propre régime d'infractions et de sanctions, sans préjudice des dispositions du paragraphe 1 de l'article 45, sont les suivants :
 - a) Les comportements portant atteinte au droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination dans le domaine des relations de travail.
 - b) Les comportements portant atteinte au droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination dans le domaine de l'emploi.

- c) Les comportements portant atteinte au droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination dans le domaine des services sociaux et sociosanitaires.
- d) Les comportements portant atteinte au droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination dans le domaine des entités et des services publics et privés qui fournissent leurs services à des personnes en situation de handicap.
- e) Les comportements portant atteinte au droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination dans le domaine éducatif.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 38. Concours d'actions avec la juridiction pénale

1. Dans les cas où le comportement faisant l'objet de l'une des infractions régies par la présente Loi est susceptible de constituer une infraction pénale, l'Administration doit engager les actions pénales appropriées et, dans le même temps, doit suspendre l'instruction de la procédure de sanction, ce qui interrompt le décompte des délais de prescription et de péremption, jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue au pénal.
2. En tout état de cause, la déclaration des faits prouvés que peut faire le tribunal pénal lie l'organe de sanction.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 39. Infractions

1. Les infractions en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination sont qualifiées de légères, graves ou très graves.
2. Sont considérés comme des infractions légères les comportements constituant des irrégularités formelles du fait du non-respect des dispositions de la présente Loi et de la réglementation prise pour son application, pour autant qu'ils ne produisent pas d'effet discriminatoire.
3. Sont considérés comme des infractions graves :
 - a) L'obstruction à l'action des services de contrôle fiscal des administrations publiques ou le refus de collaborer avec eux.
 - b) Les actes ou les omissions constituant une discrimination, directe ou indirecte, pour les motifs prévus par la présente Loi.
 - c) Tout comportement de représailles ou tout traitement défavorable à l'encontre d'une personne du fait qu'elle a présenté une plainte, une réclamation, une dénonciation, une demande ou un recours de quelque nature que ce soit visant à empêcher sa discrimination ou à exiger le respect effectif du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination.
 - d) Tout traitement défavorable ou tout effet négatif à l'encontre d'une personne du fait qu'elle est intervenue comme témoin dans une procédure judiciaire ou administrative visant à empêcher la discrimination ou à exiger le respect effectif du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, y compris les personnes qui sont intervenues comme témoins dans un système interne de plainte ou de signalement d'une situation de harcèlement discriminatoire dans le cadre d'un protocole visant à prévenir et à traiter les comportements de harcèlement.

- e) Le non-respect d'une demande (mise en demeure) administrative spécifique, ne constituant pas une exigence formelle, formulée par l'organe administratif auquel il incombe d'exercer les compétences nécessaires pour assurer le respect des dispositions de la présente Loi.
- f) La commission d'une troisième infraction légère ou plus, pour autant que, dans le délai des deux années précédentes, l'auteur présumé de l'infraction ait déjà été sanctionné pour deux infractions légères par une décision administrative définitive.

4. Sont considérés comme des infractions très graves :

- a) Les actes ou les omissions constituant une discrimination multiple.
- b) Les comportements de harcèlement discriminatoire, y compris le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe.
- c) La pression grave exercée sur l'autorité, un ou une agent de cette autorité, les fonctionnaires ou un employé ou une employée publics, dans l'exercice des prérogatives administratives pour exécuter les mesures prévues par la présente Loi.
- d) La commission d'une troisième infraction grave ou plus, pour autant que, dans le délai des deux années précédentes, l'auteur présumé de l'infraction ait déjà été sanctionné pour deux infractions graves par une décision administrative définitive.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 40. Sanctions

Les infractions établies par la présente Loi sont sanctionnées par des amendes selon la graduation suivante :

- a) Les infractions légères sont sanctionnées par une amende comprise entre 100 et 500 euros.
- b) Les infractions graves sont sanctionnées par une amende comprise entre 501 et 3.000 euros.
- c) Les infractions très graves sont sanctionnées par une amende comprise entre 3.001 et 24.000 euros.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 41. Critères de graduation des sanctions

1. Pour déterminer le montant des sanctions, les critères suivants doivent être pris en compte :

- a) L'intentionnalité de la personne auteur de l'infraction.
- b) La nature des dommages causés.
- c) La permanence ou le caractère transitoire des répercussions de l'infraction.
- d) Le nombre de personnes concernées.
- e) Le degré de participation à la commission de l'infraction.
- f) La répercussion sociale des infractions et le degré de diffusion des moyens employés.
- g) La récidive, du fait de la commission de plus d'une infraction de même nature, lorsqu'elle a été déclarée par une décision administrative définitive.
- h) Le bénéfice économique généré pour la personne auteur de l'infraction.

- i) La qualité d'autorité, d'agent de cette autorité, de fonctionnaire ou d'employé ou employée public de la personne auteur de l'infraction.
 - j) La qualité de mineur ou de personne en situation de handicap de la victime.
2. Lorsque la commission d'une infraction entraîne nécessairement la commission d'une ou de plusieurs autres infractions, la sanction correspondant à l'infraction la plus grave doit être imposée.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 42. Sanctions accessoires

Lorsque les infractions sont très graves, l'organe qui statue sur le dossier de sanction peut, par une décision motivée, imposer à titre de sanction accessoire, outre l'amende applicable, l'interdiction de recevoir des aides ou des subventions pour une période de trois ans au maximum, ou l'interdiction de contracter avec l'Administration et les organismes publics qui en dépendent pour une période de deux ans au maximum.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 43. Prescription

1. Les infractions prévues par la présente Loi se prescrivent par un an si elles sont légères, par trois ans si elles sont graves et par cinq ans si elles sont très graves. Le délai de prescription commence à courir à compter du dernier jour où l'infraction a été commise.
2. Les sanctions imposées pour des infractions légères se prescrivent par un an, celles imposées pour des infractions graves par deux ans et celles imposées pour des infractions très graves par trois ans. Le délai de prescription commence à courir à compter du lendemain du jour où la décision imposant la sanction est devenue définitive.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 44. Extinction de la responsabilité

La responsabilité découlant des infractions établies par la présente Loi s'éteint par le paiement ou l'exécution de la sanction, par la prescription de l'infraction ou de la sanction et par le décès de la personne intéressée.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Article 45. Procédure de sanction

1. À défaut d'un régime de sanction spécifique établi par une norme sectorielle, l'ouverture et l'instruction des dossiers de sanction, ainsi que l'imposition des sanctions correspondantes, relèvent du ministère chargé des affaires sociales. Par ailleurs, si le comportement portant atteinte au droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination n'est pas prévu comme une infraction administrative dans la norme sectorielle correspondante, mais que ce comportement est qualifié d'infraction administrative par la présente Loi, la compétence de sanction à l'égard de ce comportement revient également au ministère chargé des affaires sociales, conformément aux dispositions de l'article 26.

2. Lorsque le ministère chargé des affaires sociales estime que le pouvoir de sanction relève d'un autre organe de l'Administration, il doit en informer cet organe et lui transmettre le dossier correspondant.
3. À défaut de régime de sanction spécifique établi par une norme sectorielle, la procédure de sanction est régie par le Code de l'Administration et par le Règlement régissant la procédure de sanction, avec les particularités prévues au paragraphe suivant.
4. Dans les cas où est apporté un commencement de preuve dont il ressort que l'une des infractions prévues par la présente Loi a pu être commise par une autorité ou par le personnel au service des administrations publiques, l'organe administratif compétent, lorsqu'il en a connaissance, doit adopter les mesures provisoires opportunes pour faire cesser la situation de discrimination. De même, il doit engager la procédure disciplinaire correspondante à l'égard de la personne présumée responsable, conformément aux dispositions de la réglementation applicable, ou la procédure de sanction prévue par la présente Loi lorsque la personne présumée responsable est une autorité ou un titulaire d'une charge publique qui n'a pas la qualité de personnel au service des administrations publiques.
5. Si, à l'issue de l'instruction de la procédure de sanction correspondante, l'autorité ou le personnel au service des administrations publiques est déclaré responsable, les faits déclarés prouvés dans la décision qui met fin à la procédure lient l'administration concernée dans la procédure de responsabilité patrimoniale qu'elle doit instruire afin de déterminer l'indemnisation qui, le cas échéant, est due au titre des dommages et préjudices qui ont pu être causés, en faveur de la personne victime de la discrimination.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Disposition additionnelle première. Actualisation des montants

Le Gouvernement peut, par les lois de budget, modifier les montants des amendes coercitives établies par la présente Loi.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Disposition transitoire première. Normes applicables

La présente Loi n'est pas applicable aux procédures administratives et judiciaires engagées avant la date de son entrée en vigueur, lesquelles sont régies par les normes antérieurement en vigueur.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Disposition transitoire deuxième. Observatoire de l'Égalité

Le Gouvernement doit développer par voie réglementaire l'Observatoire de l'Égalité prévu à l'article 28 de la présente Loi dans un délai maximal de six mois à compter du jour de son entrée en vigueur.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Disposition transitoire troisième. Plateforme des Entités Sociales

Tant que la Plateforme des Entités Sociales visée à l'article 36 de la présente Loi n'est pas constituée, la Commission de Participation des Entités Civiques dans le domaine des services sociaux et socio-sanitaires (COPEC) assure le rôle d'interlocuteur auprès du Gouvernement et des autres administrations publiques.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Disposition finale première. Modification de la Loi sur les relations de travail

1. Il est ajouté un nouvel article 71 bis à la Loi 31/2018 , du 6 décembre, sur les relations de travail, lequel est rédigé dans les termes suivants : « Article 71 bis. Égalité de rémunération
1. L'employeur est tenu de verser, pour la prestation d'un travail de valeur égale, la même rémunération, quelle que soit la nature de cette rémunération, sans qu'aucune forme de discrimination fondée sur le sexe féminin ne puisse se produire dans aucun des éléments ou des conditions de ladite rémunération.
2. Sont de valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités et d'efforts, de responsabilités, et de charge physique, mentale et psychosociale.
3. Lorsque l'organe judiciaire déclare l'existence d'une situation de discrimination salariale fondée sur le sexe, il doit reconnaître au travailleur concerné, en tant que partie intégrante de l'indemnisation des dommages et préjudices, les différences de rémunération découlant de l'inégalité de traitement pendant toute la durée au cours de laquelle la situation de discrimination a été constatée. »
2. Il est ajouté un nouveau paragraphe 4 bis à l'article 84 de la Loi 31/2018 , du 6 décembre, sur les relations de travail, lequel est rédigé dans les termes suivants : « Article 84. Licenciement sans motif [...] 4 bis. Le licenciement sans motif d'un travailleur est considéré comme nul et sans effet lorsqu'il intervient avec une discrimination fondée sur l'une des causes interdites par la Constitution ou par les lois, ou qu'il constitue une violation des droits fondamentaux et des libertés publiques. [...] »
3. Il est ajouté un nouveau paragraphe 3 bis à l'article 85 de la Loi 31/2018 , du 6 décembre, sur les relations de travail, lequel est rédigé dans les termes suivants : « Article 85. Licenciement pour causes objectives [...] 3 bis. Est considéré comme nul et sans effet le licenciement d'un salarié lorsqu'il intervient avec une discrimination fondée sur l'une des causes interdites par la Constitution ou par les lois, ou qu'il constitue une violation des droits fondamentaux et libertés publiques. [...] »
4. Il est ajouté un nouveau paragraphe 3 à l'article 87 de la Loi 31/2018 , du 6 décembre, sur les relations de travail, lequel est rédigé dans les termes suivants : « Article 87. Licenciement pour causes disciplinaires [...] »
3. Est considéré comme nul et sans effet le licenciement d'un salarié lorsqu'il intervient avec une discrimination fondée sur l'une des causes interdites par la Constitution ou par les lois, ou qu'il constitue une violation des droits fondamentaux et des libertés publiques. »
5. Le paragraphe 4 de l'article 91 de la Loi 31/2018 , du 6 décembre, sur les relations de travail, est modifié et est rédigé dans les termes suivants : « Article 91. Démission justifiée du salarié [...] »

4. Lorsque la démission a pour cause un acte portant atteinte aux droits fondamentaux ou aux libertés publiques, ou un acte de discrimination fondé sur l'un des motifs interdits par la Constitution ou par les lois, ainsi qu'en raison de l'affiliation, ou non, à une organisation syndicale, le salarié peut opter pour l'indemnité mentionnée au paragraphe précédent et l'indemnisation des dommages et préjudices supplémentaires découlant de l'acte attentatoire ou discriminatoire, ou bien exiger sa réintégration dans l'entreprise et le versement des salaires de procédure, ainsi que l'indemnisation des dommages et préjudices supplémentaires découlant de l'acte discriminatoire que fixe la juridiction compétente. »
6. Le paragraphe 3 de l'article 92 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, sur les relations de travail, est modifié et est rédigé dans les termes suivants : « Article 92. Indemnités [...] »
3. Dans l'hypothèse visée au paragraphe précédent ou lorsque le congédiement du salarié constitue un acte portant atteinte aux droits fondamentaux ou aux libertés publiques, ou un acte de discrimination fondé sur l'un des motifs interdits par la Constitution ou par les lois, ainsi qu'en raison de l'affiliation, ou non, à une organisation syndicale, ou en cas de licenciement d'un délégué du personnel, d'un membre du comité d'entreprise ou, le cas échéant, d'un salarié titulaire d'un mandat, le salarié peut opter pour l'indemnité mentionnée au paragraphe précédent et l'indemnisation des dommages et préjudices supplémentaires découlant de l'acte attentatoire ou discriminatoire, ou bien exiger sa réintégration dans l'entreprise et le versement des salaires de procédure, ainsi que l'indemnisation des dommages et préjudices supplémentaires découlant de l'acte attentatoire ou discriminatoire que fixe la juridiction compétente. »

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Disposition finale deuxième. Modification de la Loi sur la juridiction administrative et fiscale

1. L'article 23 de la Loi sur la juridiction administrative et fiscale, du 15 novembre 1989, est modifié et est rédigé dans les termes suivants : « Article 23. Qualité pour agir
1. Peut légitimement agir en justice devant la juridiction administrative et fiscale :
 - a) Toute personne physique ou morale, publique ou privée, en relation avec les actes soumis au contrôle de la juridiction administrative et fiscale conformément à l'article 1, lettre a, de la présente Loi.
 - b) Toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui a un intérêt, un droit ou une expectative de droit liés aux actes soumis à la juridiction administrative et fiscale conformément à l'article 1, lettre b, de la présente Loi.
 - c) L'Administration publique pour obtenir la déclaration de nullité de plein droit d'un acte administratif, conformément au Code de l'Administration.
2. Pour la défense du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, ont également qualité pour intervenir, au nom et dans l'intérêt des personnes affiliées ou associées, et à condition de disposer de leur autorisation, les organisations syndicales ainsi que les associations et organisations légalement constituées qui ont pour finalité principale la défense et la promotion de l'égalité de traitement et de la non-discrimination et exercent leur activité sur le territoire andorran. Cette autorisation n'est pas nécessaire lorsque les personnes concernées constituent une pluralité indéterminée ou difficile à déterminer, sans préjudice de la

qualité pour agir en justice des personnes qui pourraient venir à s'identifier comme concernées. »

2. Il est ajouté un nouvel article 44 bis à la Loi sur la juridiction administrative et fiscale, du 15 novembre 1989, lequel est rédigé comme suit : « Article 44 bis. Charge de la preuve Dans les procédures où est établie l'existence d'indices qu'un comportement portant atteinte aux droits fondamentaux ou aux libertés publiques, ou un comportement discriminatoire fondé sur l'un des motifs interdits par la Constitution et les lois, s'est produit, il incombe à la partie défenderesse d'apporter une justification objective et raisonnable, suffisamment prouvée, des mesures adoptées et de leur proportionnalité. »

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Disposition finale troisième. Modification de la Loi sur les marchés publics

1. Il est ajouté un nouvel article 12 bis à la Loi sur les marchés publics, du 9 novembre 2000, qui est rédigé dans les termes suivants : « Article 12 bis. Conditions requises et catégories de critères d'attribution des marchés
1. L'attribution des marchés doit être effectuée au moyen d'une pluralité de critères d'attribution selon le meilleur rapport qualité-prix. Le meilleur rapport qualité-prix est évalué conformément à des critères économiques et qualitatifs.
2. Les critères qualitatifs établis par le pouvoir adjudicateur pour évaluer le meilleur rapport qualité-prix peuvent inclure des aspects sociaux, liés à l'objet des marchés. Les aspects sociaux des marchés se rapportent, entre autres, aux finalités suivantes :
 - a) La promotion de l'intégration sociale et de l'embauche des femmes, des personnes handicapées, des personnes appartenant aux groupes en situation de plus grande vulnérabilité établis au paragraphe 3 de l'article 2 de la Loi pour l'égalité de traitement et la non-discrimination, et des personnes en situation ou en risque d'exclusion sociale.
 - b) La passation de marchés ou la sous-traitance avec des entreprises d'insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées ou avec des travailleurs indépendants handicapés.
 - c) Les mesures et les plans d'égalité entre les femmes et les hommes, y compris des mesures visant à favoriser la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle des travailleurs. »
2. Il est ajouté un nouvel article 12 ter à la Loi sur les marchés publics, du 9 novembre 2000, qui est rédigé dans les termes suivants : « Article 12 ter. Conditions particulières d'exécution des marchés à caractère social
1. Les pouvoirs adjudicateurs peuvent établir des conditions particulières relatives à l'exécution des marchés, pour autant qu'elles soient liées à l'objet des marchés et qu'elles soient indiquées dans l'avis de marché et dans les cahiers des charges.
2. En particulier, des conditions de nature sociale peuvent être établies dans le but, entre autres, de rendre effectif le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination des femmes et des personnes appartenant aux groupes en situation de plus grande vulnérabilité établis au paragraphe 3 de l'article 2 de la Loi pour l'égalité de traitement et la non-discrimination ».

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Disposition finale quatrième

Derogat des del 16/07/2026.

Disposition finale cinquième. Modification de la Loi de la fonction publique

L'article 71 de la Loi 1/2019, du 17 janvier, de la fonction publique, est modifié et rédigé dans les termes suivants : « Article 71. Droits Les fonctionnaires et les agents publics ont les droits suivants :

- a) À un traitement juste et respectueux de la part de leurs supérieurs et de leurs collègues de travail.
- b) À la stabilité de l'emploi et, par conséquent, à ne pas être révoqués du service pour une cause autre que l'une de celles prévues par la Loi et conformément aux procédures qui y sont établies.
- c) À percevoir une rémunération conforme au niveau de classification du poste de travail de l'emploi auquel ils sont affectés et à la politique de rémunération définie par l'Administration générale, sans qu'aucune forme de discrimination fondée sur le sexe féminin ne puisse se produire dans aucun des éléments ou des conditions de rémunération. [...] ».

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Disposition finale sixième. Développement réglementaire

Le Gouvernement est chargé d'adopter, dans un délai maximal de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente Loi, les dispositions réglementaires nécessaires au développement de son contenu.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Disposition finale septième. Textes consolidés

Le Gouvernement est chargé de publier au Bulletin officiel de la Principauté d'Andorre, dans un délai maximal de six mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente Loi, le texte consolidé de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail ; de la Loi de la juridiction administrative et fiscale, du 15 novembre 1989 ; de la Loi sur les marchés publics, du 9 novembre 2000 ; de la Loi 1/2015, du 15 janvier, pour l'éradication de la violence de genre et de la violence domestique, et de la Loi 1/2019, du 17 janvier, de la fonction publique, en y incluant les modifications apportées jusqu'à présent à ces cinq lois.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)

Disposition finale huitième. Entrée en vigueur

La présente Loi entre en vigueur le lendemain de sa publication au Bulletin officiel de la Principauté d'Andorre.

Redacció vigent des del 21/03/2019 · text original · [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#) (BOPA 2019-03-20)