

L L E I

Loi 3/2026, du 19 mars, portant modification de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail

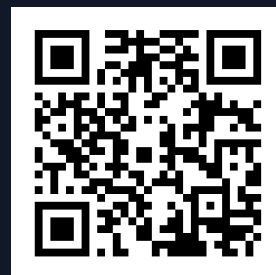
Texte en vigueur au 19/10/2026

Généré le 19/10/2026 à les 07:33

Données jusqu'au BOPA du 14/10/2026

Page en ligne : bopa.mca.ad/fr/llei/3-2026

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

Article 1. Modification de l'article 67 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail	3
Article 2. Modification de l'article 68 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail	3
Article 3. Modification de l'article 84 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail	3
Article 4. Modification de l'article 88 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail	3
Article 5. Modification de l'article 92 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail	4
Article 6. Modification de l'article 99 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail	4
Article 7. Modification de l'article 101 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail	4
Article 8. Modification de l'article 105 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail	4
Article 9. Modification de l'article 107 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail	5
Article 10. Modification de l'article 108 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail	5
Article 11. Modification de l'article 110 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail	5
Article 12. Modification de l'article 111 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail	6
Article 13. Modification de l'article 112 de la Loi 31/2018 , du 6 décembre, des relations de travail	7
Article 14. Modification de l'article 113 de la Loi 31/2018 , du 6 décembre, des relations de travail	8
Article 15. Modification de l'article 115 de la Loi 31/2018 , du 6 décembre, des relations de travail	8
Article 16. Modification de l'article 116 de la Loi 31/2018 , du 6 décembre, des relations de travail	8
Article 17. Modification de l'article 131 de la Loi 31/2018 , du 6 décembre, des relations de travail	9
Article 18. Modification de l'article 133 de la Loi 31/2018 , du 6 décembre, des relations de travail	9
Article 19. Modification de l'article 144 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail	9
Article 20. Suppression de l'article 145 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail	9
Article 21. Suppression de l'article 146 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail	10
Article 22. Modification de l'article 147 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail	10
Article 23. Modification de l'article 159 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail	10
Article 24. Modification de l'article 160 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail	10
Disposition transitoire première. Salariés mandatés	11
Disposition finale première. Actions d'information	11
Disposition finale deuxième. Entrée en vigueur	11

Article 1. Modification de l'article 67 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail

La lettre i du paragraphe 1 de l'article 67 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail, est modifiée et est rédigée comme suit : « Article 67. Congés rémunérés

1. Le salarié a le droit de s'absenter du poste de travail, en percevant la totalité du salaire fixe, pour les motifs et pendant les durées suivants : [...]
- i) Le temps fixé par la présente Loi ou par accord ou convention collective au titre du crédit pour les activités propres des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise. [...] »

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Article 2. Modification de l'article 68 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail

La lettre h du paragraphe 1 de l'article 68 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail, est modifiée et est rédigée comme suit : « Article 68. Congés non rémunérés

1. Le salarié a le droit de s'absenter du poste de travail, sans toutefois percevoir le salaire, et doit le notifier préalablement à l'entreprise, pour les motifs et pendant les durées suivants : [...]
- h) Le temps supplémentaire fixé par la présente Loi ou par accord ou convention collective au titre du crédit pour les activités propres des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise. [...] »

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Article 3. Modification de l'article 84 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail

Le paragraphe 4 de l'article 84 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail, est modifié et est rédigé comme suit : « Article 84. Licenciement sans motif [...]

4. Le licenciement sans motif d'un représentant des salariés ou d'un salarié ayant présenté sa candidature aux élections des représentants des salariés, non accepté par ce représentant des salariés ou ce salarié, est considéré comme nul et non avenu. [...] »

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Article 4. Modification de l'article 88 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail

Le paragraphe 2 de l'article 88 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail, est modifié et est rédigé comme suit : « Article 88. Formalités du licenciement pour motifs disciplinaires [...]

2. La notification du licenciement d'un représentant des salariés ou d'un salarié ayant présenté sa candidature aux élections des représentants des salariés doit respecter les garanties de l'article 111. [...] »

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Article 5. Modification de l'article 92 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail

Le paragraphe 3 de l'article 92 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail, est modifié et est rédigé comme suit : « 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 du licenciement d'un délégué du personnel ou d'un membre du comité d'entreprise, 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 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Article 6. Modification de l'article 99 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail

La lettre j du paragraphe 1 de l'article 99 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail, est modifiée et est rédigée comme suit : « Article 99. Fautes très graves

1. Constituent des fautes très graves : [...]

- j) Le manquement au devoir de confidentialité ou à l'obligation d'agir avec diligence pour garantir le secret professionnel en ce qui concerne les données et les informations dont ont connaissance, dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du comité d'entreprise ou les délégués du personnel. [...] »

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Article 7. Modification de l'article 101 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail

Le paragraphe 4 de l'article 101 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail, est modifié et est rédigé comme suit : « Article 101. Formalités [...] »

4. Les sanctions infligées à un représentant des salariés ou à un salarié ayant présenté sa candidature aux élections des représentants des salariés requièrent le respect des garanties prévues à l'article III. »

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Article 8. Modification de l'article 105 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail

Le paragraphe 1 de l'article 105 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail, est modifié et est rédigé comme suit : « Article 105. Droit de réunion en assemblée

1. Les salariés d'une même entreprise ont le droit de se réunir en assemblée, laquelle peut être convoquée par le comité d'entreprise, par les délégués du personnel ou par un tiers des salariés disposant du droit de vote. [...] »

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Article 9. Modification de l'article 107 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail

L'article 107 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail, est modifié et est rédigé comme suit : « Article 107. Délégués du personnel Les salariés appartenant à des entreprises comptant jusqu'à trente salariés élisent parmi eux, au suffrage libre, personnel, secret et direct, un délégué du personnel. »

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Article 10. Modification de l'article 108 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail

Il est ajouté un nouveau paragraphe 2 à l'article 108 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail, et les paragraphes suivants sont renumérotés en conséquence. L'article 108 est rédigé comme suit : « Article 108. Comité d'entreprise

1. Les salariés appartenant à des entreprises de plus de trente salariés élisent parmi eux, au suffrage libre, personnel, secret et direct, un nombre de membres du comité d'entreprise conformément au barème suivant :
 - a) Dans les entreprises de 31 à 49 salariés : trois membres.
 - b) Dans les entreprises de 50 à 99 salariés : cinq membres.
 - c) Dans les entreprises de 100 à 199 salariés : sept membres.
 - d) Dans les entreprises de 200 à 499 salariés : neuf membres.
 - e) Dans les entreprises de plus de 500 salariés : onze membres.
2. Lorsque le nombre de salariés indiqué au point précédent n'est pas atteint, la présentation de listes est permise aux fins de constituer le comité d'entreprise avec un nombre inférieur de membres.
3. Les sièges du comité d'entreprise sont répartis proportionnellement selon le nombre de salariés composant les deux collèges électoraux, l'un regroupant les cadres, les techniciens et les employés administratifs et l'autre regroupant les autres salariés.
4. Le comité d'entreprise est un organe collégial qui prend ses décisions à la majorité de ses membres et agit de manière conjointe dans ses relations avec l'entreprise.
5. Les membres du comité d'entreprise désignent parmi eux, au minimum, un président, qui en assure la représentation, et un secrétaire.
6. En cas de partage des voix, le président a voix prépondérante. »

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Article 11. Modification de l'article 110 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail

Les paragraphes 1 et 2 de l'article 110 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail, sont modifiés, et cet article est rédigé comme suit : « Article 110. Devoir de confidentialité

1. Les délégués du personnel et les membres des comités d'entreprise sont soumis au devoir de confidentialité et doivent veiller avec diligence à garantir le secret professionnel en ce qui concerne les données et les informations auxquelles ils ont accès dans l'exercice de leurs fonctions. Le respect de la confidentialité de ces données est également exigible lorsque les représentants des salariés cessent leurs fonctions de représentation.
2. À cet effet, au début de l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel et les membres des comités d'entreprise s'engagent à respecter ce devoir par la signature d'une clause de confidentialité avec l'entreprise. »

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Article 12. Modification de l'article 111 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail

Il est ajouté un nouveau paragraphe b à l'article 111 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail, et les paragraphes suivants sont renumérotés en conséquence. L'article 111 est rédigé comme suit : « Article 111. Garanties Les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise bénéficient des garanties de protection et de disponibilité de temps suivantes pour le bon exercice de leurs fonctions :

- a) Ils ne peuvent être ni licenciés ni sanctionnés pendant l'exercice de leurs fonctions ni, ultérieurement, pendant une période équivalant, au minimum, à la moitié de la durée de l'exercice du mandat, avec un maximum de deux ans à compter de la fin du mandat, sauf si celui-ci a pris fin par révocation ou démission, si le licenciement ou la sanction est fondé sur l'action du salarié dans l'exercice de la fonction de représentation, sans préjudice des causes de licenciement disciplinaire prévues à l'article 87. Ils ne peuvent pas non plus faire l'objet de discrimination en ce qui concerne leur promotion économique ou professionnelle en raison de leur activité de représentation.
- b) Ne peuvent pas non plus être licenciés ni sanctionnés, pendant une période maximale de six mois, les salariés qui ont présenté leur candidature et n'ont pas été élus.
- c) Ils ont une priorité de maintien dans l'entreprise par rapport aux autres salariés en cas de licenciement répondant à une nécessité de suppression de postes de travail pour des raisons économiques, techniques, organisationnelles ou de production.
- d) L'ouverture d'un dossier contradictoire est obligatoire en cas de sanctions pour fautes graves ou très graves, à condition que la sanction ne soit pas fondée sur l'action du salarié dans l'exercice de la fonction de représentation. L'ouverture du dossier donne la possibilité de présenter des observations tant à la personne intéressée qu'aux autres délégués du personnel ou membres du comité d'entreprise, le cas échéant.
- e) Ils ont le droit d'exprimer leurs opinions sur les matières relatives à la représentation, ainsi que de publier et de distribuer, sans perturber le déroulement normal du travail, des publications d'intérêt professionnel ou social.
- f) Ils disposent individuellement d'un crédit d'heures mensuelles rémunérées pour l'exercice de leurs fonctions de représentation, dont l'utilisation doit être communiquée à l'employeur

avec un préavis minimal de sept jours calendaires. Ce crédit d'heures dépend du nombre de salariés de l'entreprise et est le suivant :

- Dans les entreprises comptant jusqu'à 10 salariés : le temps nécessaire pour exercer leur mandat, avec un maximum de 2 heures mensuelles.
- Dans les entreprises comptant de 11 à 99 salariés : 4 heures mensuelles.
- Dans les entreprises comptant de 100 à 199 salariés : 6 heures mensuelles.
- Dans les entreprises comptant de 200 à 499 salariés : 8 heures mensuelles.
- Dans les entreprises comptant 500 salariés ou plus : 10 heures mensuelles.

g) Ils disposent individuellement d'un crédit suffisant d'heures rémunérées pendant toute la durée du processus de négociation collective. »

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Article 13. Modification de l'article 112 de la Loi 31/2018 , du 6 décembre, des relations de travail

Le paragraphe 1 de l'article 112 de la Loi 31/2018 , du 6 décembre, des relations de travail, est modifié, un nouveau paragraphe 3 y est ajouté et le paragraphe suivant de l'article 112 est renuméroté en conséquence, lequel est rédigé comme suit : « Article 112. Durée du mandat, révocation et remplacement

1. La durée du mandat des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel est de quatre ans, avec une limite de deux mandats consécutifs. Ladite limite n'est pas applicable dans le cas où ne se présentent pas aux élections d'autres candidats n'ayant pas atteint cette limite et en nombre suffisant pour pourvoir les sièges vacants du comité. À la fin de chaque mandat, de nouvelles élections doivent être organisées. Les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel restent en fonctions, dans l'exercice de leurs compétences et avec les garanties correspondantes, jusqu'à ce que de nouvelles élections soient organisées et tenues, dans un délai maximal de six mois. [...]
3. La vacance d'un délégué du personnel ou d'un membre du comité d'entreprise n'est effective que lorsque sa démission ou sa cessation de fonctions est communiquée par écrit à l'autorité compétente en matière de travail.
4. Lorsque survient la vacance d'un délégué du personnel, elle doit être pourvue par le salarié ayant obtenu lors du vote un nombre de voix immédiatement inférieur à celui du délégué à remplacer, pour la durée restant à courir du mandat. Lorsque survient la vacance d'un membre du comité d'entreprise, elle doit être pourvue par le salarié ayant obtenu le plus de voix lors du vote après le dernier élu sur la liste du collège auquel appartient le membre à remplacer. S'il ne reste plus de suppléants disponibles, le processus électoral correspondant doit être engagé pour le siège vacant à pourvoir. Les délégués du personnel ou le comité d'entreprise doivent communiquer au Département du travail et à l'employeur leur remplacement ou celui de leurs membres, en indiquant les personnes remplacée et remplaçante ainsi que les motifs du remplacement, et en fournissant, le cas échéant, les documents attestant la procédure suivie pour la nomination du remplaçant. »

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Article 14. Modification de l'article 113 de la Loi 31/2018 , du 6 décembre, des relations de travail

La lettre c du paragraphe 1 de l'article 113 de la Loi 31/2018 , du 6 décembre, des relations de travail, est modifiée et les lettres d et e y sont ajoutées, et le paragraphe 2 du même article est modifié, lequel est rédigé comme suit : « Article 113. Organisation des élections

1. Peuvent organiser des élections des représentants des salariés dans les entreprises : [...]
 - c) 10% des salariés ayant le droit de vote, lorsqu'ils en font la demande par écrit, revêtue des signatures correspondantes.
 - d) L'employeur, en suivant les mêmes formalités que celles prévues aux articles 116 et suivants.
 - e) Le Département du travail, qui peut convoquer les élections à la demande d'un nombre de salariés équivalant à 10% des salariés ayant le droit de vote. Cette demande peut être présentée par les salariés de manière confidentielle, et le Département du travail doit vérifier que les salariés qui la formulent remplissent les conditions requises légales à cet effet, à savoir qu'il s'agit de salariés de l'entreprise en question, qu'ils atteignent le nombre de salariés requis pour organiser les élections, que l'entreprise ne dispose pas déjà d'un comité d'entreprise ou d'un délégué du personnel dont le mandat est en cours et qu'aucun processus électoral n'est déjà engagé.
2. Ceux qui organisent des élections doivent en informer le Département du travail et, selon le cas, l'entreprise ou les salariés, au moins trente jours calendaires avant la date prévue pour le début du processus électoral. [...] »

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Article 15. Modification de l'article 115 de la Loi 31/2018 , du 6 décembre, des relations de travail

Le paragraphe 1 de l'article 115 de la Loi 31/2018 , du 6 décembre, des relations de travail, est modifié et est rédigé comme suit : « Article 115. Représentation des salariés sous contrat non permanent

1. Les salariés liés par des contrats à durée déterminée sont également représentés par les membres du comité d'entreprise ou les délégués du personnel. [...] »

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Article 16. Modification de l'article 116 de la Loi 31/2018 , du 6 décembre, des relations de travail

Le paragraphe 1 de l'article 116 de la Loi 31/2018 , du 6 décembre, des relations de travail, est modifié et est rédigé comme suit : « Article 116. Bureau de vote

1. Dans les entreprises comptant jusqu'à trente salariés, il est constitué un bureau de vote avec un collège électoral unique. Dans les entreprises de plus de trente salariés dans lesquelles les membres du comité d'entreprise doivent être élus, il est constitué un bureau de vote pour chaque tranche de 150 salariés ayant le droit de vote ou fraction de ce nombre, pour chaque collège électoral, l'un regroupant les cadres, les techniciens et les employés administratifs, et l'autre regroupant les autres salariés. [...] »

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Article 17. Modification de l'article 131 de la Loi 31/2018 , du 6 décembre, des relations de travail

Le paragraphe 3 de l'article 131 de la Loi 31/2018 , du 6 décembre, des relations de travail, est modifié et est rédigé comme suit : « Article 131. Critère de représentativité [...]

3. Les délégués du personnel ou les membres du comité d'entreprise et les employeurs représentent respectivement les salariés et les employeurs dans la négociation des accords et conventions collectives d'entreprise. »

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Article 18. Modification de l'article 133 de la Loi 31/2018 , du 6 décembre, des relations de travail

Le paragraphe 2 de l'article 133 de la Loi 31/2018 , du 6 décembre, des relations de travail, est modifié et est rédigé comme suit : « Article 133. Capacité juridique et qualité pour négocier et s'engager [...]

2. Sont reconnus comme parties et ont la capacité juridique pour négocier et s'engager au moyen d'une convention collective sectorielle ou intersectorielle ou d'un accord collectif sectoriel les représentants des organisations syndicales et patronales, conformément aux dispositions de la Loi qualifiée d'action syndicale et patronale. Sont reconnus comme parties et ont la capacité juridique pour négocier et s'engager au moyen d'un accord ou d'une convention collective d'entreprise les délégués du personnel ou le comité d'entreprise, d'une part, et l'employeur, d'autre part. »

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Article 19. Modification de l'article 144 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail

L'article 144, paragraphe 1, de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail, est modifié et rédigé comme suit : « Article 144. Composition de la commission de négociation

1. La commission de négociation des accords et des conventions collectives d'entreprise est composée :
 - a) Dans les entreprises comptant jusqu'à 30 salariés, du délégué du personnel et d'un représentant de l'employeur.
 - b) Dans les entreprises comptant entre 31 et 49 salariés, des trois membres du comité d'entreprise et de trois représentants de l'employeur.
 - c) Dans les entreprises de plus de 50 salariés, des cinq membres qui forment le comité d'entreprise et de cinq représentants de l'employeur. [...] »

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Article 20. Suppression de l'article 145 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail

L'article 145 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail, est supprimé.

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Article 21. Suppression de l'article 146 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail

L'article 146 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail, est supprimé.

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Article 22. Modification de l'article 147 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail

L'article 147 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail, est modifié et rédigé comme suit : « Article 147. Objet et périodicité des négociations Les parties conviennent de l'objet et de la périodicité des négociations, ainsi que des données qui doivent être remises au préalable aux délégués du personnel ou aux membres du comité d'entreprise. »

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Article 23. Modification de l'article 159 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail

Les paragraphes 13, 14 et 15 de l'article 159 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail, sont modifiés, et ledit article est rédigé comme suit : « Article 159. Infractions graves Constituent des infractions graves : [...]

13. Ne pas respecter les droits d'information, d'audition et de consultation des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et des délégués syndicaux élus ayant une représentation au sein du comité d'entreprise ou qui sont délégués du personnel, dans les conditions établies par la présente Loi.
14. Ne pas respecter les droits des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et des délégués syndicaux ayant une représentation au sein du comité d'entreprise ou qui sont délégués du personnel, et qui participent aux processus de négociation collective, en matière de crédit d'heures rémunérées pour l'exercice de leur activité, dans les conditions prévues par la présente Loi.
15. Empêcher l'accès à l'entreprise des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et des délégués syndicaux ayant une représentation au sein du comité d'entreprise ou qui sont délégués du personnel, dans les conditions établies par la présente Loi. [...]. »

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Article 24. Modification de l'article 160 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail

Les paragraphes 4 et 8 de l'article 160 de la Loi 31/2018, du 6 décembre, des relations de travail, sont modifiés, et ledit article est rédigé comme suit : « Article 160. Infractions très graves Constituent des infractions très graves : [...]

4. Les licenciements et les ruptures à l'initiative de l'employeur discriminatoires et les autres décisions unilatérales de l'employeuse ou de l'employeur qui impliquent des discriminations en matière de rémunérations, de formation, de promotion et d'autres conditions de travail, en

raison de la naissance, de la race, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'origine, de la religion, du handicap, de l'opinion ou de toute autre condition personnelle, sociale ou culturelle, ou de l'affiliation, ou non, à une organisation syndicale ou politique, ou de la qualité de délégué du personnel, de membre du comité d'entreprise ou de délégué syndical ayant une représentation au sein du comité d'entreprise ou qui est délégué des personnes salariées, ainsi que les décisions de l'employeuse ou de l'employeur qui entraînent un traitement défavorable ou un effet négatif à l'encontre d'un travailleur en conséquence de la présentation par celui-ci d'une plainte, d'une réclamation, d'une dénonciation, d'une action 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, ou en conséquence de son intervention en tant que témoin dans une procédure judiciaire, administrative ou interne visant à empêcher la discrimination ou à exiger le respect effectif du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination. [...]

8. Ne pas respecter les devoirs matériels de collaboration imposés à l'entreprise par les règles régissant les processus électoraux des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise. [...] »

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Disposition transitoire première. Salariés mandatés

Les salariés mandatés qui sont dans l'exercice de leurs fonctions au moment de l'entrée en vigueur de la présente Loi continuent de les exercer jusqu'à l'expiration de la période pour laquelle ils ont été désignés. Pendant cette période, leur représentativité et les garanties associées à l'exercice de leur charge ne sont pas affectées par la suppression de cette figure, afin d'éviter tout vide juridique dans la représentation des travailleurs.

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Disposition finale première. Actions d'information

Les organisations syndicales et les organisations patronales mènent des actions d'information à l'intention des salariés de chaque secteur productif afin d'exposer les mécanismes de représentation des salariés et de négociation collective. À l'issue d'un délai d'un an à compter de l'approbation de la présente Loi, le Conseil économique et social évalue périodiquement l'état de la représentation collective des salariés du secteur privé et propose, le cas échéant, l'adoption de mesures supplémentaires.

Redacció vigent des del 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)

Disposition finale deuxième. 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 16/04/2026 · text original · [Llei 3/2026, del 19 de març, de modificació de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#) (BOPA 2026-04-15)