

— L'Azerbaïdjan et la Charte sociale européenne —

Signatures, ratifications et dispositions acceptées

L'Azerbaïdjan a ratifié la Charte sociale révisée le 02/09/2004 et a accepté 47 des 98 paragraphes.

Elle n'a pas signé le Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives.

La Charte en droit interne

Incorporation automatique dans le droit interne.

Tableau des dispositions acceptées

1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	3.1
3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	5	6.1	6.2	6.3
6.4	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	7.8	7.9	7.10	8.1
8.2	8.3	8.4	8.5	9	10.1	10.2	10.3	10.4	10.5	11.1	11.2
11.3	12.1	12.2	12.3	12.4	13.1	13.2	13.3	13.4	14.1	14.2	15.1
15.2	15.3	16	17.1	17.2	18.1	18.2	18.3	18.4	19.1	19.2	19.3
19.4	19.5	19.6	19.7	19.8	19.9	19.10	19.11	19.12	20	21	22
23	24	25	26.1	26.2	27.1	27.2	27.3	28	29	30	31.1
31.2	31.3										
									Grisée = dispositions acceptées		

Rapports sur les dispositions non-acceptées

Le Comité européen des Droits sociaux (« le Comité ») examine la situation des dispositions non-acceptées de la Charte révisée tous les 5 ans à partir de la date de ratification. Il a adopté des [rapports concernant l'Azerbaïdjan](#) en 2009, 2014 et en 2020. Le Comité considère que l'acceptation des articles 12§1 et §3, 15, 19 semble possible.

Plus d'informations sur les rapports concernant les dispositions non acceptées sont disponibles à la [page web correspondante](#).

Contrôle de l'application de la Charte sociale européenne ¹

I. Le système de rapports ²

Rapports soumis par l'Azerbaïdjan

Entre 2007 et 2022, l'Azerbaïdjan a soumis 14 rapports sur l'application de la Charte révisée.

Le [14^e rapport](#), soumis le 03/12/2018, concerne les dispositions acceptées relatives au groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale » (articles 3, 11, 12, 13, 14, 23 et 30).

Les Conclusions portant sur ces dispositions ont été publiées en mars 2022.

Le 15^e rapport, qui devait être soumis le 31/12/2021, doit concerner les dispositions acceptées de la Charte sociale relatives au groupe thématique 3 « Droits liés au travail », à savoir :

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

Les Conclusions portant sur ces dispositions seront publiées en mars 2023.

¹ Le Comité vérifie le respect de la Charte dans le cadre de deux procédures, le système de rapports et la procédure de réclamations collectives, conformément à l'article 2 du Règlement du Comité : « 1. Le Comité européen des Droits sociaux statue en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale européenne, le Protocole additionnel de 1988 et la Charte sociale européenne révisée. 2. Il adopte des conclusions dans le cadre de la procédure de rapports et des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives ».

Plus d'informations sur les [procédures](#) sont disponibles dans la [base de données HUDOC](#) et dans le [Digest de jurisprudence du Comité](#).

² D'après une [décision de 2006 du Comité des Ministres](#), les dispositions de la Charte ont été divisées en quatre groupes thématiques. Les États soumettent un rapport sur les dispositions relatives à un groupe thématique chaque année. Ainsi chaque disposition de la Charte fait l'objet d'un rapport tous les quatre ans.

D'après une [décision de 2014 du Comité des Ministres](#), les États ayant accepté la procédure de réclamations collectives soumettent un rapport simplifié, en alternance avec le rapport susmentionné, sur les mesures adoptées à la suite des décisions du Comité sur les réclamations collectives concernant leur pays. L'alternance des rapports fait l'objet d'une rotation périodique afin d'assurer la couverture des quatre groupes thématiques.

Des informations détaillées sur le système de rapports sont disponibles à la [page web correspondante](#). Les rapports soumis par les États membres peuvent être consultés à la [section pertinente](#).

Situations de non-conformité ³

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » - Conclusions 2020

► *Article 1§2 - Droit au travail - Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)*

- Il n'est pas établi que les employeurs soient tenus de procéder à des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées ;
- Il n'est pas établi que la protection contre la discrimination dans l'emploi fondée sur l'orientation sexuelle soit garantie ;
- La législation ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination ;
- Il n'est pas établi que les personnes alléguant d'une discrimination dans l'emploi disposent de voies de recours adéquates et effectives ;
- La suspension de toutes les inspections d'activités entrepreneuriales jusqu'au 1er janvier 2021 fait obstacle à l'exécution du mandat des services de l'inspection du travail pour ce qui est de prévenir le travail forcé et l'exploitation par le travail ;
- Il n'est pas établi que les autorités nationales aient rempli leurs obligations de prévenir le travail forcé et l'exploitation par le travail, de protéger les victimes, d'enquêter efficacement sur les infractions commises et de sanctionner les responsables d'infractions de travail forcé.

► *Article 1§3 - Droit au travail - Services gratuits de placement*

Il n'est pas établi que les services gratuits de placement fonctionnent de manière efficace.

► *Article 1§4 - Droit au travail - Orientation, formation et réadaptation professionnelles*

- Il n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif et sur le marché du travail soit garanti ;
- Il n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle soit garanti aux personnes handicapées.

► *Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle*

Il n'est pas établi que :

- le droit à l'orientation professionnelle dans le système scolaire et sur le marché du travail soit garanti ;
- le droit à l'orientation professionnelle dans le système scolaire et sur le marché du travail soit garanti aux personnes handicapées.

► *Article 20 – Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe*

- L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale n'est pas explicitement garantie en droit ;
- Toutes les professions ne sont pas ouvertes aux femmes ce qui constitue une discrimination fondée sur le sexe ;
- La législation ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination salariale fondée sur le sexe ;
- L'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale » - Conclusions 2021

► *Article 11§1 – Droit à la protection de la santé - Elimination des causes d'une santé déficiente*

- Les mesures prises pour réduire la mortalité infantile et maternelle sont insuffisantes ;
- Les dépenses de santé publique sont trop faibles ;
- Il n'est pas établi que l'administration de soins de santé ne soit pas soumise à de longs délais d'attente.

³ Plus d'informations sur les situations de non-conformité sont disponibles dans la [base de données HUDOC](#).

► *Article 11§3 – Droit à la protection de la santé - Prévention des maladies et accidents*

- Il n'est pas établi que les mesures adéquates ont été prises pour surmonter la pollution de l'environnement ;
- La législation n'interdit ni la vente ni l'utilisation de l'amiante ;
- Il n'est pas établi que les mesures adéquates ont été prises pour prévenir les accidents.

► *Article 14§1 – Droit au bénéfice des services sociaux - Encouragement ou organisation des services sociaux*

- L'accès des ressortissants d'autres États parties aux services sociaux est subordonné à une condition de durée de résidence excessive (cinq ans) ;
- Il n'est pas établi que la qualité des services sociaux soit conforme aux prescriptions de la Charte en ce qui concerne les qualifications du personnel, les effectifs, l'existence d'un mécanisme effectif de contrôle du caractère adéquat des services et la prise de décision au plus près des usagers.

► *Article 14§2 – Droit au bénéfice des services sociaux - Participation du public à la création et au maintien des services sociaux*

- Il n'est pas établi que les services gérés par le secteur privé soient effectifs et
- Il n'est pas établi qu'ils soient accessibles à tous sur un pied d'égalité, sans discrimination aucune, fondée notamment sur la race, l'origine ethnique, la religion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle et les opinions politiques.

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail » - Conclusions 2018

► *Article 4§1 – Droit à une rémunération équitable – Rémunération décente*

Le salaire mensuel minimum ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent.

► *Article 4§3 – Droit à une rémunération équitable – Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération*

Le respect du droit à l'égalité de rémunération n'est pas garanti, comme le montre l'écart persistant de rémunération entre hommes et femmes.

► *Article 4§4 – Droit à une rémunération équitable – Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi*
Le délai de préavis n'est pas raisonnable dans les cas suivants :

- cessation d'emploi pour appel sous les drapeaux ou maladie ou handicap de longue durée, pour les travailleurs justifiant de plus de dix ans d'ancienneté ;
- cessation d'emploi pour un motif stipulé dans le contrat de travail, pour les travailleurs justifiant plus de trois ans d'ancienneté ;
- licenciement en période d'essai ;

Aucun délai de préavis n'est prévu dans les circonstances suivantes :

- licenciement pour insuffisance professionnelle ou défaut de qualification (sans autre justification) ;
- cessation d'emploi suite au transfert du contrôle de l'entreprise, à la réintégration au poste d'un ancien travailleur sur décision judiciaire ou au retour du service militaire ;

► *Article 4§5 – Droit à une rémunération équitable – Limitation des retenues sur les salaires*

- Après la déduction de toutes les retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne permet pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils ont la charge ;
- Les garanties en place pour empêcher les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire sont insuffisantes.

► *Article 5 – Droit syndical*

- Le droit de constituer et d'adhérer à des syndicats n'est pas garanti en pratique dans les entreprises multinationales ;
- Tous les membres de la police sont privés du droit syndical.

► *Article 6§1 – Droit de négociation collective – Consultation paritaire*

Il n'est pas établi que la promotion d'une consultation paritaire entre les travailleurs et les employeurs sur la plupart des questions d'intérêt mutuel couvertes par l'article 6§1 soit assurée.

► *Article 6§2 – Droit de négociation collective – Procédures de négociation*

Il n'y a pas de promotion suffisante de la négociation volontaire entre les partenaires sociaux.

► *Article 6§4 – Droit de négociation collective – Actions collectives*

- Les restrictions au droit de grève des personnels qui assurent des services essentiels dans certains secteurs sont trop étendues et dépassent les limites permises par l'article G de la Charte ;
- L'interdiction du droit de grève à laquelle sont soumises des fonctionnaires ne respecte pas les conditions prévues par l'article G de la Charte.

► *Article 22 – Droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail*

- Les salariés ne jouissent pas du droit effectif de participer à la prise de décisions au sein de l'entreprise en ce qui concerne les conditions de travail, l'organisation du travail ou le lieu de travail, et
- Les travailleurs ne disposent pas de voies de recours en cas de non-respect de leur droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail.

► *Article 26§1 – Droit à la dignité au travail – Harcèlement sexuel*

- Il n'est pas établi que, au regard de la responsabilité de l'employeur, il y ait des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail ;
- Le code du travail ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de harcèlement sexuel.

► *Article 26§2 – Droit à la dignité au travail – Harcèlement moral*

- Il n'est pas établi qu'au regard de la responsabilité de l'employeur, il y ait de recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail ;
- Le code du travail ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de harcèlement moral (psychologique) ;
- Il n'est pas établi qu'il y ait de réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) en cas de harcèlement moral (psychologique).

► *Article 28 – Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder*

- La protection accordée aux représentants des travailleurs contre le licenciement ne se prolonge pas sur une durée raisonnable après la fin de leur mandat,
- Il n'est pas établi que les représentants des travailleurs soient effectivement protégés contre les actes préjudiciables autres que le licenciement.

► *Article 29 – Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs*

Il n'est pas établi qu'il existe des mesures qui garantiraient que les licenciements collectifs n'ont pas lieu avant que l'employeur ait respecté son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs.

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants » - Conclusions 2019

► *Article 7§1 - Droit des enfants et des adolescents à la protection - Interdiction du travail avant 15 ans*

- Le travail effectué à domicile par des mineurs de moins de 15 ans n'est pas contrôlé en pratique ;
- Il n'est pas établi que l'interdiction de l'emploi de mineurs de moins de 15 ans soit appliquée en pratique, notamment dans le secteur de l'économie informelle et de l'agriculture.

► *Article 7§3 - Droit des enfants et des adolescents à la protection - Interdiction du travail des enfants soumis à l'instruction obligatoire*

Il n'est pas établi que l'interdiction d'employer des enfants encore soumis à l'instruction obligatoire soit garantie en pratique.

► *Article 7§5 – Droit des enfants et des adolescents à la protection - Rémunération équitable*

Les salaires versés aux jeunes travailleurs ne sont pas équitables.

► *Article 7§7 – Droit des enfants et des adolescents à la protection - Congés payés annuels*

Les jeunes travailleurs ont la possibilité de renoncer à leurs congés annuels moyennant compensation financière.

► *Article 7§10 – Droit des enfants et des adolescents à la protection - Protection spéciale contre les dangers physiques et moraux*

Toutes les formes de châtements corporels ne sont pas interdites dans tous les milieux.

► *Article 8§1 – Droit des travailleuses à la protection de la maternité - Congé de maternité*

Il n'est pas établi que le droit au congé de maternité obligatoire soit garanti.

► *Article 8§5 – Droit des travailleuses à la protection de la maternité - Interdiction des travaux dangereux, insalubres ou pénibles*

- Il n'est pas établi que les femmes enceintes, ayant récemment accouché et allaitant leur enfant ont droit à un congé rémunéré lorsqu'il s'avère impossible de les réaffecter à des tâches plus légères ;
- En cas de réaffectation un autre poste, la loi ne garantit pas le droit des salariées de réintégrer leur poste initial à l'issue de la période de maternité/d'allaitement.

► *Article 16 – Droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique*

- Il n'est pas établi que les femmes bénéficient d'une protection suffisante, en droit et en fait, contre les violences domestiques ;
- Il n'est pas établi qu'il existe suffisamment de structures de garde pour enfants ;
- L'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats Parties n'est pas assurée en ce qui concerne le versement des prestations familiales en raison d'une condition de durée de résidence de deux ans, qu'il juge excessive ;
- Les prestations familiales ne permettent pas d'offrir une protection économique adéquate à un nombre important de familles ;
- Il n'est pas établi que le droit à un logement d'un niveau suffisant pour les familles soit effectivement garanti ;
- Il n'est pas établi que les associations représentant les familles soient consultées lors de l'élaboration des politiques familiales.

► *Article 27§2 – Droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement - Congé parental*

Le niveau d'allocation de congé parental est insuffisant.

Le Comité n'a pas été en mesure d'apprécier si les droits suivants sont respectés et a invité le gouvernement azerbaïdjanais à donner plus d'informations dans son prochain rapport sur les dispositions suivantes :

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »

▶ Article 1§1 - Conclusions 2020

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »

▶ Article 11§2 - Conclusions 2021

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

-

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »

▶ Article 7§2 - Conclusions 2019

▶ Article 7§4 - Conclusions 2019

▶ Article 7§6 - Conclusions 2019

▶ Article 27§1 - Conclusions 2019

II. Exemples de progrès réalisés dans la mise en œuvre des droits en vertu de la Charte *(liste non exhaustive)*

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »

-

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »

► Un accord a été signé en février 2010 par le Gouvernement, la Confédération des Syndicats d'Azerbaïdjan et la Confédération des Entrepreneurs d'Azerbaïdjan pour la période 2010-2011. Cet accord prévoit que le revenu de la population soit progressivement ramené à un niveau conforme aux obligations de la Charte révisée et qu'une approche progressive soit aussi adoptée pour le calcul du revenu minimum et des pensions, ainsi que pour les critères de « besoin » utilisés pour décider de l'attribution de l'assistance sociale.

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

-

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »

-