

— 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 2024, l'Azerbaïdjan a soumis 17 rapports sur l'application de la Charte révisée.

Le [16^e rapport](#), soumis le 19/04/2023, concerne les dispositions acceptées relatives au groupe thématique 4 « Enfants, familles et migrants » (articles 7, 8, 16, 17, 16, 19, 27 et 31).

Les Conclusions portant sur ces dispositions ont été publiées en mars 2024.

Le 28 décembre 2023, un [rapport ad hoc sur la crise du coût de la vie a été soumis par l'Azerbaïdjan](#)³.

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 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](#).

³ En marge de la [décision des Délégués des Ministres](#) adoptée le 27 septembre 2022, concernant le [nouveau système](#) de présentation des rapports en vertu de la Charte sociale européenne, le Comité européen des droits sociaux et le Comité gouvernemental ont décidé de demander un rapport *ad hoc* sur la crise du coût de la vie à tous les États parties.

Situations de non-conformité ⁴

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 - Élimination 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.

⁴ 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 2022

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

Le salaire minimum n'assure pas un niveau de vie décent.

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

- 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 ;
- Le droit ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination salariale fondée sur le genre ;
- Il n'est pas établi que, dans les litiges en matière d'égalité salariale, le droit autorise à procéder à des comparaisons de rémunérations entre entreprises.

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

- cessation d'emploi pour maladie ou handicap de longue durée, pour les travailleurs justifiant de plus de dix ans d'ancienneté ;
- cessation d'emploi pour l'un des motifs énoncés dans le contrat de travail, pour les travailleurs justifiant de plus de trois ans d'ancienneté ;
- rupture de la période d'essai.

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

Les garanties mises 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 des syndicats et d'y adhérer n'est pas garanti dans la pratique dans les entreprises multinationales.

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

La promotion de la négociation collective est insuffisante.

► *Article 6§3 – Droit de négociation collective – Conciliation et arbitrage*

Le recours obligatoire à l'arbitrage est autorisé dans des circonstances allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

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

- Les restrictions au droit de grève des personnels assurant des services essentiels vont au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte ;
- L'interdiction du droit de grève faite aux fonctionnaires va au-delà des limites fixées 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 et le milieu du 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 qu'il existe une prévention adéquate du harcèlement sexuel dans le cadre du travail ;
- Le cadre existant en matière de responsabilité de l'employeur ne prévoit pas des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail lorsque des tiers sont concernés ;
- Il n'est pas établi qu'en ce qui concerne la protection des salariés, il existe 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 ;
- Il n'est pas établi qu'une réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) soit garantie en cas de harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

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

- Il n'est pas établi qu'il existe une prévention adéquate du harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail ;
- Le cadre existant en matière de responsabilité de l'employeur ne prévoit pas des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail lorsque des tiers sont concernés ;
- Il n'est pas établi qu'en ce qui concerne la protection des salariés, il existe des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) 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) ;
- Une réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) n'est pas garantie en cas de harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail.

► *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 ;
- La protection accordée aux représentants des travailleurs contre les actes préjudiciables autres que le licenciement n'est pas assurée en dehors de la période de négociation collective.

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

Il n'existe pas des mesures et des sanctions pour veiller à ce qu'aucun licenciement n'ait lieu tant que l'employeur n'a pas respecté son obligation d'informer les représentants des travailleurs.

► *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 ne fait l'objet ni de contrôles, ni d'une prévention effectifs;
- L'interdiction de l'emploi de mineurs de moins de 15 ans n'est pas effectivement appliquée en pratique, notamment dans les secteurs 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*

L'interdiction du travail des enfants encore soumis à l'instruction obligatoire n'est pas garantie en pratique.

► *Article 7§4 - Droit des enfants et des adolescents à la protection – Durée du travail*

La supervision et le suivi du temps de travail des jeunes travailleurs ne sont pas efficaces.

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

Les salaires des jeunes travailleurs ne sont pas équitables.

► *Article 7§6 - Droit des enfants et des adolescents à la protection - Inclusion des heures de formation professionnelle dans les heures normales de travail*

L'inclusion du temps passé par les jeunes travailleurs en formation professionnelle dans le temps de travail normal n'est pas effectivement surveillée dans la pratique.

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

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ont la possibilité de renoncer à leurs congés annuels moyennant compensation financière.

► *Article 7§9 - Droit des enfants et des adolescents à la protection - Contrôle médical régulier*

L'application effective de la loi n'est pas garantie dans la pratique.

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

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

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

Pendant la période de référence, les femmes affectées à des tâches allégées pour cause de grossesse ou d'allaitement n'avaient pas le droit de réintégrer leur poste précédent à la fin de la période protégée

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

- L'égalité de traitement des ressortissants d'autres Etats parties en matière de prestations familiales n'est pas garantie en raison d'une condition de durée de résidence excessive ;
- Les prestations familiales ne constituent pas un complément de revenu suffisant pour un nombre significatif de familles.

► *Article 27§1 – Droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement - Participation à la vie professionnelle*

La législation actuellement en vigueur concernant les conditions d'emploi ne facilite pas la conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes, sur un pied d'égalité.

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

- Le droit au congé parental n'est pas établi comme un droit individuel de chaque parent, dont une partie n'est pas transférable, et

- La rémunération durant le congé parental n'est pas adéquate car elle ne remplace pas le revenu perdu lorsque le travailleur s'absente du travail pour s'occuper d'un enfant.

Le Comité a également considéré que l'absence d'informations demandées sur les articles 7§1, 7§5, 7§10, 8§1, 8§2, 8§4, 8§5, 16 et 27§3 constitue une violation par l'Azerbaïdjan de l'obligation qui lui incombe de présenter des rapports en vertu de l'article C de la Charte.

Le Comité n'a pas été en mesure d'apprécier si les droits suivants sont respectés :

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 »

-

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 »

-