



mars 2023

CHARTÉ SOCIALE EUROPEENNE REVISEE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

AZERBAÏDJAN

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer sur la conformité des situations des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Des informations relatives à la Charte, les observations interprétatives et les questions générales formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.

Le présent chapitre concerne l'Azerbaïdjan, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 2 septembre 2004. L'échéance pour remettre le 15^e rapport était fixée au 31 décembre 2021 et l'Azerbaïdjan l'a présenté le 17 mai 2022.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à l'Azerbaïdjan de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement et de conformité dans l'attente d'informations (Conclusions 2018).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2018) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

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

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

L'Azerbaïdjan a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf l'article 2.

La période de référence allait du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2020.

Les Conclusions relatives à l'Azerbaïdjan concernent 16 situations et sont les suivantes :

- 3 conclusions de conformité : articles 4§2, 6§1, 21 ;
- 13 conclusions de non-conformité : articles 4§1, 4§3, 4§4, 4§5, 5, 6§2, 6§3, 6§4, 22, 26§1, 26§2, 28, 29.

Le rapport suivant de l'Azerbaïdjan traitera des dispositions du groupe thématique IV « Enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;
- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19) ;

- droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- droit au logement (article 31).

L'échéance pour soumettre ce rapport était fixée au 31 décembre 2022.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur www.coe.int/socialcharter.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 - Rémunération décente

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

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 4§1 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédents constats de non-conformité, aux décisions d'ajournement ou aux constats de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que le salaire minimum n'assurait pas un niveau de vie décent.

Par conséquent, son appréciation portera sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions posées dans la conclusion précédente et aux questions ciblées concernant l'article 4§1 de la Charte.

Rémunération équitable

Le Comité relève dans le rapport qu'en 2020, le salaire minimum net s'élevait à 234 manats (130 €) dans le secteur privé (à l'exclusion du secteur du pétrole et du gaz) et à 227 manats (136 €) dans les autres secteurs. Le salaire moyen net s'établissait à 626 manats (349 €) et 590 manats (329 €) respectivement. Le Comité observe que le salaire minimum net représentait 38 % du salaire moyen net. Il rappelle que pour assurer un niveau de vie décent au sens de l'article 4§1 de la Charte, les salaires ne peuvent pas être inférieurs au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net. Tel est le cas lorsque le salaire minimum net est supérieur à 60 % du salaire moyen net. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'État partie d'établir que ce salaire est suffisant pour assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1). Toutefois, si le salaire minimum est inférieur à la moitié du salaire moyen, le Comité considère qu'il ne permet pas d'assurer un niveau de vie décent. Partant, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif que le salaire minimum n'assure pas un niveau de vie décent.

Travailleurs occupant des emplois atypiques

Dans ses questions ciblées, le Comité demande des informations sur les mesures prises pour garantir une rémunération équitable, suffisante pour assurer un niveau de vie décent, pour les travailleurs occupant des emplois atypiques, ceux employés dans l'économie de plateforme ou « à la demande » et les travailleurs ayant des contrats « zéro heure ». Il demande également des informations sur les mesures prises (par exemple, par l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents) à des fins de répression de tout procédé de contournement des exigences en matière de salaire minimum (notamment par le biais de la sous-traitance, de contrats de prestation de services, y compris transfrontaliers, de modèles d'organisation du travail via une plateforme ou par le recours au faux travail indépendant, en mettant plus particulièrement l'accent sur les domaines où les travailleurs risquent d'être exploités ou sont vulnérables à l'exploitation – travailleurs saisonniers agricoles, industrie hôtelière, travail domestique et de soins, travail temporaire, etc.).

Le Comité considère que l'obligation de verser aux travailleurs une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent s'applique également aux emplois atypiques, comme le travail à temps partiel, le travail temporaire, le travail intérimaire, les contrats à durée déterminée, les emplois saisonniers et occasionnels. Dans certains cas, les salaires en vigueur ou les dispositions contractuelles conduisent à un nombre important

de « travailleurs pauvres », notamment des personnes ayant deux emplois ou plus ou des travailleurs à temps plein vivant dans des conditions indignes.

Le Comité se réfère en particulier aux travailleurs concernés par les formes émergentes d'économie, comme le travail à la demande ou l'économie de plateforme, qui sont classés à tort comme indépendants et n'ont par conséquent pas accès aux droits applicables en matière de travail et de protection sociale. Du fait de cette classification erronée, ces personnes sont privées des droits et de la protection auxquels elles ont droit en tant que travailleurs. Ces droits englobent le droit à un salaire minimum.

Le Comité demande quelles mesures sont prises pour garantir une rémunération équitable des travailleurs occupant des emplois atypiques et des travailleurs des plateformes, classés à tort comme « indépendants ».

Covid-19

Dans ses questions ciblées, le Comité a aussi demandé des informations spécifiques sur les régimes de congé durant la pandémie.

Le Comité rappelle que dans le contexte de la pandémie de covid-19, les États parties doivent déployer les efforts nécessaires pour atteindre et respecter les exigences minimales en matière de rémunération et ajuster régulièrement les taux de salaire minimum. Le droit à une rémunération équitable inclut le droit à une rémunération majorée pour les travailleurs les plus exposés aux risques liés à la covid-19. Plus généralement, les pertes de revenus pendant les confinements ou les coûts supplémentaires engendrés par les pratiques de télétravail et de travail à domicile dues à la covid-19 devraient être compensés de manière adéquate.

Le Comité prend note des mesures prises pour protéger les travailleurs durant la pandémie de covid-19. Il relève en particulier qu'une somme forfaitaire assurant un minimum de subsistance a été versée aux personnes qui étaient dans l'incapacité de se procurer un revenu pendant cette période. En avril-mai 2020, 600 000 personnes ont touché cette somme forfaitaire. Les personnes résidant dans les régions soumises à un régime de quarantaine strict ont reçu le paiement de subsistance à six reprises. En 2020, 450 millions de manats au total ont été dépensés au titre de l'aide de subsistance (versée en une seule fois). En outre, en vertu de l'article 146 du Code du travail, en cas de catastrophe naturelle ou de tout autre événement échappant au contrôle de l'employeur, l'employeur peut imposer collectivement des congés, rémunérés ou non, conformément aux modalités et procédures prévues par les conventions collectives ou les contrats de travail.

Le Comité demande si le soutien financier fourni aux travailleurs par le biais des régimes de congé a été assuré tout au long de la période de suspension totale ou partielle des activités en raison de la pandémie. Il demande aussi quel a été le niveau minimum de soutien fourni, ainsi que la proportion de travailleurs concernés couverts par ces dispositifs.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum n'assure pas un niveau de vie décent.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

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

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§2 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Azerbaïdjan était conforme à l'article 4§2 de la Charte (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question ciblée.

Covid-19

Dans le contexte de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties d'expliquer l'impact de la crise sur le droit à une rémunération équitable en ce qui concernait les heures supplémentaires, et de fournir des informations sur les mesures prises pour protéger et réaliser ce droit. Il a demandé des informations spécifiques sur l'exercice du droit à une rémunération/compensation équitable des heures supplémentaires par le personnel médical pendant la pandémie. Il a aussi demandé comment la question des heures supplémentaires et de la durée du travail avait été traitée en ce qui concernait le télétravail (réglementation, contrôle, compensation accrue).

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Le rapport indique qu'afin de renforcer la protection sociale des professionnels de santé engagés dans la lutte contre la pandémie de covid-19, ils ont bénéficié de compléments de salaire au 1^{er} mars 2020.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan est conforme à l'article 4§2 de la Charte.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§3 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

En ce qui concerne l'article 4§3, les Etats ont été invités à fournir des informations sur l'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, avec une référence particulière et des données relatives à l'étendue et aux modalités d'application des régimes de chômage partiel aux travailleuses.

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Azerbaïdjan n'était pas conforme à l'article 4§3 de la Charte, au motif que le respect du droit à l'égalité de rémunération n'était pas garanti, comme le montrait l'écart persistant de rémunération entre hommes et femmes (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité.

Obligations de garantir le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale

Cadre juridique

Le rapport indique que l'article 9 de la loi relative à l'égalité des sexes de 2006 garantit l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ayant les mêmes qualifications et qui occupent un emploi similaire de même valeur dans les mêmes conditions de travail, au sein de la même entreprise.

Le Comité a déjà considéré que cette formulation était plus étroite que le principe de la Charte. Par conséquent, le Comité se réfère à sa conclusion au titre de l'article 20 (Conclusions 2020), où il a considéré que l'obligation de reconnaître le droit à l'égalité de rémunération n'était pas respectée et, en conséquence, a constaté que la situation n'était conforme à la Charte au motif que l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale n'était pas explicitement garantie en droit. La situation n'ayant pas changé pendant la période de référence, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à la Charte sur ce point.

Recours effectifs

Dans sa conclusion précédente, le Comité a noté que toute personne qui s'estime victime d'une discrimination salariale fondée sur le genre peut demander à son employeur de démontrer que l'écart salarial ne repose pas sur des motifs liés à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe. Le Comité a demandé si cela voulait dire qu'il incombait à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y avait pas eu discrimination (Conclusions 2018).

Le rapport ne contient pas d'information relative à la charge de la preuve dans les affaires de la discrimination salariale fondée sur le genre.

A cet égard, le Comité se réfère à sa conclusion précédente au titre de l'article 20 (Conclusions 2020) dans laquelle il a noté que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte aux motifs que la législation ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination salariale fondée sur le sexe.

La situation n'ayant pas changé pendant la période de référence, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à la Charte sur ce point.

Transparence salariale et comparaison des emplois

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé quelles méthodes avaient été utilisées pour évaluer le travail, si ces méthodes étaient neutres sur le plan du genre et excluaient toute sous-évaluation discriminatoire des emplois traditionnellement féminins. Entretemps, il a réservé sa position sur ce point (Conclusions 2018).

Le rapport ne contient pas les informations demandées. A cet égard, le Comité se réfère aux commentaires formulés par la Commission d'Experts de l'OIT pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR), publiés en 2017 (106ème session de la Conférence internationale du Travail) concernant la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951), où il est mentionné que la rémunération des travailleurs est déterminée par les résultats de leur emploi, leur efficacité personnelle et leur niveau de qualification.

Dans ses conclusions au titre des articles 20 et 4§3 (Conclusions 2012, 2016, 2018 et 2020), le Comité a demandé si, dans les litiges en matière d'égalité salariale, il était possible de procéder à des comparaisons de rémunération entre entreprises et si le droit interne interdisait la discrimination salariale dans les conventions collectives. Le rapport ne contient pas d'informations demandées.

Au vu de ce qui précède, le Comité constate qu'il n'est pas établi que, dans les litiges en matière d'égalité salariale, le droit autorise à procéder à des comparaisons de rémunérations inter-entreprises.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures particulières prévues par la législation nationale concernant la transparence salariale sur le marché du travail et notamment la possibilité donnée aux travailleurs d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération d'autres travailleurs ainsi que les informations disponibles au sujet des salaires.

Données statistiques et mesures visant à promouvoir le droit à l'égalité salariale

Le rapport indique que le salaire moyen des hommes était de 670,2 manats (soit 343 € au taux du 31 décembre 2018) en 2018, de 764,8 manats (soit 402 € au taux du 31 décembre 2019) en 2019 et de 830,2 manats (soit 398 € au taux du 31 décembre 2020) en 2020, tandis que le salaire moyen des femmes était de 360,8 manats (185 €) en 2018, de 443,4 manats (233 €) en 2019 et de 525,6 manats (252 €) en 2020. Le Comité observe que le salaire mensuel moyen des femmes représente 53,8 % de celui des hommes en 2018 %, 58 % en 2019 et 63 % en 2020. Il constate que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, calculé selon la différence entre les gains mensuels, a diminué pendant la période de référence (de 46,2 % en 2018 à 37 % en 2020), mais demeure extrêmement élevé.

L'Azerbaïdjan ayant accepté l'article 20.c, le Comité examine les politiques et autres mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de l'article 20 de la Charte.

L'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale

En réponse à la question relative à l'impact de la covid-19, le rapport indique les droits des hommes et des femmes à un salaire égal pour un travail égal étaient protégés par la loi et la discrimination dans l'emploi n'était pas tolérée.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte aux motifs que :

- 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 - Droit à une rémunération équitable

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

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

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 4§4 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Azerbaïdjan n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

Le Comité renvoie à son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), dans laquelle il a rappelé qu'un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi est considéré comme un des éléments constitutifs d'une rémunération équitable. Pour rappel, est raisonnable un délai de préavis qui tient compte de l'ancienneté du travailleur, de la nécessité de ne pas priver ce dernier brutalement de moyens d'existence et de la nécessaire information du travailleur en temps utile pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi. Au cours de cette période, le travailleur a droit à une rémunération normale. Le Comité souligne qu'il revient aux gouvernements de prouver que ces éléments ont été pris en compte dans la conception et l'application des règles de base en matière de durée de préavis.

Dans le prolongement de son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), le Comité rappelle que la question du caractère raisonnable des délais de préavis ne sera plus abordée, hormis lorsque ces délais sont manifestement déraisonnables. Le Comité évaluera cette question au regard des aspects suivants :

1. les critères de fixation du délai de préavis (ou du montant de l'indemnité compensatrice) :
 - selon la source : la loi, la convention collective, le contrat de travail ou une décision judiciaire
 - en cas de période d'essai, y compris dans la fonction publique
 - pour les travailleurs précaires
 - en cas de cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties
 - y compris les cas de licenciement sans préavis ni indemnité ;
2. la prise en compte de l'ancienneté par la loi, la convention collective ou le contrat de travail, dans le cadre d'une seule relation d'emploi ou d'une succession d'emplois précaires de relations de travail.

Délai de préavis raisonnable : cadre juridique et ancienneté

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé des informations sur le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (cadre juridique et pratique) et si des dispositions spécifiques avaient été prises en réponse à la pandémie de covid-19 et à la crise sanitaire.

En réponse, le rapport indique qu'avant la rupture du contrat de travail par l'employeur en vertu de l'article 70 b) du Code du travail (réduction d'effectifs), le licenciement doit être officiellement notifié dans les délais suivants : au moins deux semaines civiles si le salarié a moins d'un an d'ancienneté ; au moins quatre semaines civiles s'il a de un an à cinq ans d'ancienneté ; au moins six semaines civiles s'il a de cinq à dix ans d'ancienneté ; au moins neuf semaines civiles s'il a plus de dix ans d'ancienneté. Le rapport ajoute que pendant le préavis, le salarié bénéficie d'au moins une journée entière par semaine pendant laquelle il

est en droit s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération, pour lui permettre de trouver un emploi approprié.

Le rapport précise en outre que s'il est procédé à un licenciement en vertu de l'article 70, paragraphes a) (liquidation de l'entreprise) et b) (réduction d'effectifs), l'employeur verse au salarié une indemnité de licenciement égale à son salaire mensuel moyen s'il a moins d'un an d'ancienneté et à au moins 1,4 fois son salaire mensuel moyen s'il a de un an à cinq ans d'ancienneté, 1,7 fois son salaire mensuel moyen s'il a de cinq à dix ans d'ancienneté et deux fois son salaire mensuel moyen s'il a plus de dix ans d'ancienneté. Le Comité demande confirmation que cette indemnité de licenciement vient s'ajouter au préavis.

Il ressort également du rapport que, dans certains cas, l'employeur qui met fin à un contrat de travail peut, avec l'accord de l'intéressé, verser une indemnité compensatrice de préavis : 0,5 fois le salaire mensuel moyen au lieu d'un préavis de deux semaines civiles ; 0,9 fois le salaire mensuel moyen au lieu d'un préavis de quatre semaines civiles ; 1,4 fois le salaire mensuel moyen au lieu d'un préavis de six semaines civiles ; deux fois le salaire mensuel au lieu d'un préavis de neuf semaines civiles ; au moins un mois de salaire au lieu de la durée de préavis fixée par la seconde partie de l'article 56 du Code du travail.

S'agissant des dispositions spécifiques prises en réponse à la pandémie de covid-19 et à la crise sanitaire, le Comité prend note de la mise en place de mesures visant à assurer le respect de la loi par les entreprises, garantir le maintien des salaires des agents de la fonction publique, et prévenir toute réduction injustifiée des effectifs.

Le Comité a précédemment conclu que la situation de l'Azerbaïdjan n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que le délai de préavis n'était pas raisonnable dans les cas suivants : i) maladie ou handicap de longue durée, pour les travailleurs justifiant de plus de dix ans d'ancienneté (indemnités de licenciement équivalant à deux mois de salaire) ; ii) cessation d'emploi pour l'un des motifs énoncés dans le contrat de travail (un mois de préavis), pour les travailleurs justifiant de plus de trois ans d'ancienneté (Conclusions 2018).

Le rapport ne contenant aucune autre information à ce sujet, le Comité reconduit sa conclusion de non-conformité.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a renouvelé sa demande d'information concernant le délai de préavis et/ou l'indemnité applicable à la rupture anticipée de contrats à durée déterminée (Conclusions 2018). Le rapport ne contenant pas les informations requises, le Comité réitère sa demande. Il considère que dans l'hypothèse où ces renseignements ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de l'Azerbaïdjan est conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point.

Période d'essai

Le Comité a précédemment conclu que la situation de l'Azerbaïdjan n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que le délai de préavis en cas de rupture de la période d'essai n'était pas raisonnable (trois jours) (Conclusions 2018).

En réponse à la question du Comité, le rapport indique que conformément aux dispositions de l'article 53 du Code du travail, chacune des parties peut, avant l'expiration de la période d'essai, mettre fin aux relations contractuelles en notifiant sa décision par écrit à l'autre partie, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de trois jours. Le Comité note qu'aucun changement n'est intervenu en ce qui concerne le préavis de rupture de la période d'essai. Il reconduit par conséquent sa conclusion de non-conformité.

Travailleurs précaires

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2018).

Cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2018).

Licenciement sans préavis ni indemnité

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2018).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que 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 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

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

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 4§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte aux motifs que :

- 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.

Le Comité rappelle que les retenues sur les salaires envisagées à l'article 4§5 ne peuvent être autorisées que dans certaines circonstances qui doivent être bien définies dans un instrument juridique (par exemple, une loi, un règlement, une convention collective ou une sentence arbitrale (Conclusions V (1977), Déclaration d'interprétation sur l'article 4§5). Le Comité rappelle en outre que les retenues sur salaire doivent être soumises à des limites raisonnables et ne doivent pas en soi aboutir à priver les travailleurs et les personnes à leur charge de leurs moyens de subsistance (Conclusions 2014, Estonie). Afin de procéder à une évaluation approfondie des situations nationales, le Comité a estimé nécessaire de modifier son approche. Par conséquent, le Comité demande aux États parties de fournir les informations suivantes dans leurs prochains rapports :

- une description du cadre juridique concernant les retenues sur les salaires, y compris les informations sur le montant du salaire protégé (insaisissable) ;
- des informations sur le niveau national de subsistance, comment il est calculé et comment le calcul de ce niveau minimum de subsistance garantit que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge ;
- des informations établissant que le revenu disponible d'un travailleur percevant le salaire minimum après toutes les déductions (y compris pour l'entretien des enfants) est suffisant pour garantir les moyens de subsistance (c'est-à-dire pour garantir que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge) ;
- une description des mesures de protection qui empêchent les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire.

Retenues sur salaire et salaire protégé

Le rapport rappelle que, conformément à l'article 176 du code du travail, le montant total de toutes les déductions ne peut dépasser 20 % du salaire et 50 % dans les cas prévus par la législation pertinente.

Le Comité demande que le prochain rapport démontre que le salaire protégé – c'est-à-dire la portion de salaire restante après déduction de toutes les retenues autorisées, y compris de la pension alimentaire – d'un travailleur percevant le salaire minimum ne sera jamais inférieur au minimum vital défini par le gouvernement.

Renonciation au droit à la limitation des retenues sur salaire

Le Comité a précédemment noté (Conclusions 2018 et 1014) que l'article 175, paragraphe 1 du Code permet aux travailleurs de consentir à des déductions spécifiques par accord écrit, et que l'article 175, paragraphe 6 du Code permet aux travailleurs de céder des parties de leur salaire à des tiers, sans que des dispositions contre la privation des moyens de subsistance soient prévues par des dispositions légales, la jurisprudence, des règlements ou des conventions collectives. Le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte pour ce motif. En l'absence de nouvelles informations dans le rapport, le Comité réitère sa précédente conclusion de non-conformité au motif que les garanties mises en place pour empêcher les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire sont insuffisantes.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que 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 Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Azerbaïdjan.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation de l'Azerbaïdjan n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs que : (i) le droit de constituer et d'adhérer à des syndicats n'était pas garanti en pratique dans les entreprises multinationales ; (ii) tous les membres de la police étaient privés du droit syndical.

Le Comité rappelle aussi que, dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 5 et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit syndical des membres des forces armées.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, aux questions ciblées, et à la question générale.

Taux de syndicalisation

Le Comité a demandé, dans une question ciblée, à recevoir des données sur l'ampleur de la syndicalisation dans le pays et dans les secteurs d'activité.

En réponse à la question ciblée, le rapport précise que pendant la période comprise entre 2018 et 2020, 428 nouveaux syndicats, rassemblant 34 978 membres, ont été constitués.

Champ d'application personnel

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que les membres de la police n'avaient pas le droit de constituer et d'adhérer à des syndicats ou à des associations professionnelles pour assurer la défense de leurs intérêts économiques (Conclusions 2018).

En réponse à cette conclusion de non-conformité, le rapport précise que la loi relative à la police ne contient pas de dispositions restreignant le droit des policiers d'adhérer à des syndicats pour protéger leurs intérêts économiques et sociaux. Le rapport ajoute que le personnel civil qui travaille pour la police et les services répressifs ont le droit de créer des syndicats et de s'affilier à des syndicats.

Le Comité prend note des informations fournies et demande si, dans la pratique, les membres de la police ont créé des syndicats et s'y sont affiliés.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé à tous les États de fournir des informations concernant le droit syndical des membres des forces armées (Conclusions 2018 – Question générale).

En réponse à la question ciblée, le rapport précise que la loi relative aux syndicats ne permet pas aux personnes qui effectuent leur service militaire d'adhérer à des syndicats. Le rapport ajoute qu'en revanche, chaque unité militaire et chaque entreprise travaillant avec une unité militaire dispose d'un syndicat en activité qui est représenté au Comité des syndicats unis du ministère de la Défense de la République d'Azerbaïdjan. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations détaillées sur les prérogatives de ces syndicats et réserve sa position sur ce point.

Le Comité rappelle que l'article 5 de la Charte permet aux États parties d'imposer des restrictions au droit syndical des membres des forces armées et leur accorde une large marge d'appréciation à cet égard, sous réserve des conditions énoncées à l'article G de la Charte. Toutefois, ces restrictions ne doivent pas tendre à supprimer entièrement le droit syndical, ainsi qu'il résulte de l'interdiction absolue des groupements professionnels à caractère syndical et de l'adhésion de tels groupements à des fédérations/confédérations nationales (*Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. France*, réclamation n° 101/2013, décision sur le bien-fondé du 27 janvier 2016, paragraphes 80 et 84).

Le Comité rappelle avoir précédemment considéré que la suppression complète du droit syndical (qui comprend la liberté de constituer des organisations/syndicats, ainsi que la liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à des syndicats) n'était pas une mesure nécessaire dans une société démocratique pour la protection, notamment, de la sécurité nationale (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie*, réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, paragraphe 92).

Restrictions au droit syndical

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les activités du secteur public ou privé dans lesquelles les travailleurs étaient exclus du droit de constituer des organisations pour protéger leurs intérêts économiques et sociaux, ou du droit d'adhérer à de telles organisations.

En réponse à la question ciblée, le rapport précise qu'en vertu de l'article 58 de la Constitution de la République d'Azerbaïdjan, toute personne jouit, en principe, du droit syndical. Le rapport ajoute que l'article 19 du Code du travail reconnaît la liberté de création de syndicats sans discrimination entre les salariés et sans l'autorisation préalable des employeurs. Les salariés peuvent adhérer au syndicat approprié et participer à des activités syndicales afin de défendre leurs droits professionnels et socio-économiques ainsi que leurs intérêts légitimes. L'article 19 de la loi relative à la fonction publique considère le droit d'adhérer à un syndicat comme étant l'un des droits fondamentaux des fonctionnaires.

Le rapport indique également que les droits, devoirs et prérogatives des syndicats sont définis par la loi de la République d'Azerbaïdjan relative aux syndicats et à leurs statuts. L'article 1 de cette loi requiert un minimum de sept personnes pour former un syndicat. Aux termes de son article 3, les travailleurs, les retraités et les étudiants ont le droit de créer librement des syndicats, sans discrimination et autorisation préalable, d'adhérer au syndicat approprié et de participer aux activités syndicales pour défendre leurs droits professionnels et socio-économiques ainsi que leurs intérêts légitimes. L'article 5 de la loi interdit aux organes et aux représentants de l'État de restreindre les droits des syndicats et d'entraver leurs activités.

Constitution de syndicats et d'organisations d'employeurs

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que, dans la pratique, le libre exercice du droit de constituer des syndicats était garanti dans les entreprises multinationales (Conclusions 2018). Le rapport ne contient pas d'informations à ce sujet. Le Comité réitère par conséquent sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer n'est pas garanti dans la pratique dans les entreprises multinationales.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§1 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Azerbaïdjan n'était pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que la promotion d'une consultation paritaire entre les travailleurs et les employeurs sur la plupart des questions d'intérêt mutuel soit assurée (Conclusions 2018).

Le rapport note qu'une commission tripartite sur les affaires sociales et économiques a été créée en 2016. Elle est composée de cinq membres issus respectivement du gouvernement, de la Confédération des syndicats et de la Confédération nationale des organisations d'employeurs. Les principaux objectifs de cette commission tripartite comprennent la consultation sur les projets de loi dans le domaine des relations sociales et du travail ainsi que de l'emploi et de la sécurité sociale, la coordination des travaux de rédaction d'une convention collective générale et l'aide à la réglementation des relations sociales et du travail au niveau national. Le rapport présente également une liste indicative d'éléments en rapport avec l'emploi et la protection sociale qui ont été soumis à la consultation de la commission tripartite. Le Comité demande si le mandat des commissions tripartites porte sur des questions relatives à la fonction publique ou, sinon, si des structures de consultation paritaire existent dans la fonction publique. Le Comité demande également si la consultation paritaire a aussi lieu au niveau régional ou sectoriel et au niveau des entreprises.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

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

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§2 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§2 de la Charte et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Azerbaïdjan n'était pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'y avait pas de promotion suffisante de la négociation volontaire entre les partenaires sociaux (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité et à la question générale.

Le Comité souligne qu'il a adopté plusieurs conclusions de non-conformité à l'article 6§2 de la Charte fondées sur l'absence d'informations de base concernant le mécanisme de négociation collective en Azerbaïdjan (Conclusions 2014 et 2018). Dans sa dernière conclusion, le Comité a demandé des informations sur la négociation collective dans la fonction publique et sur le taux de couverture des conventions collectives. Le rapport indique certes qu'une convention collective générale applicable de 2020 à 2022 a été adoptée à la suite de négociations tripartites menées à l'échelle nationale, mais il ne répond pas aux questions soulevées par le Comité, pas plus qu'il ne traite plus globalement des négociations collectives en Azerbaïdjan.

Le Comité renvoie par ailleurs à la récente appréciation de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant l'Azerbaïdjan au titre de la Convention n° 98 (CEACR (Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations), Observation, adoptée 2019, publiée 109^e session Conférence internationale du travail (2021)), qui a réitéré une objection formulée de longue date par cette organisation au sujet de la participation des organes de l'État au processus de négociation collective sur les conditions de travail (voir également Conclusions 2010 et 2014 du présent Comité). L'OIT a demandé à nouveau que des mesures appropriées, y compris de nature législative, soient adoptées afin d'encourager et de promouvoir la négociation collective entre les syndicats et les employeurs et leurs organisations, sans intervention des autorités publiques.

Le Comité renouvelle donc ses demandes d'informations détaillées sur les conventions collectives conclues dans le secteur privé et le secteur public au niveau des entreprises, à l'échelon sectoriel et sur le plan national, ainsi que sur le nombre et le pourcentage de salariés couverts par ces conventions. Pour l'heure, le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte, au motif que la promotion de la négociation collective est insuffisante.

Étant donné que le rapport ne fournit aucune information pertinente en réponse à la question générale susmentionnée, le Comité réitère sa demande d'informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

Covid-19

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que la promotion de la négociation collective est insuffisante.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

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

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 6§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Azerbaïdjan était conforme à l'article 6§3 de la Charte dans l'attente des informations demandées. Il avait demandé que le prochain rapport contienne des éclaircissements sur l'arbitrage « forcé » et, notamment, s'il était possible dans certaines circonstances de recourir à l'arbitrage obligatoire à la demande d'une seule des parties et, dans l'affirmative, dans quelles circonstances (Conclusions 2018).

Dans son rapport, le Gouvernement indique que le règlement sur l'arbitrage obligatoire (approuvé par la décision n° 10-1 du Conseil du Ministère du travail et de la protection sociale de la population le 25 mars 1999) dispose que l'arbitrage est obligatoire dans les secteurs où les grèves sont interdites par la législation, lorsque les parties à un conflit collectif du travail ne parviennent pas à résoudre ce dernier par la conciliation. Les secteurs concernés sont les suivants : hôpitaux, services de distribution d'eau et d'électricité, communications téléphoniques, contrôle du trafic aérien et ferroviaire, services d'incendie. Le conflit collectif du travail est soumis à l'arbitrage obligatoire sur demande de l'une des parties au conflit adressée à la direction du ministère susmentionné.

Le Comité rappelle que toute forme de recours obligatoire à l'arbitrage est contraire à l'article 6§3 de la Charte, que le droit interne permette à une seule des parties à un conflit de soumettre le conflit à l'arbitrage sans l'accord de l'autre ou qu'il permette au Gouvernement ou une autre autorité de porter le conflit à l'arbitrage sans l'accord des parties ou de l'une d'entre elles. Une telle restriction est toutefois possible si elle entre dans les limites fixées par l'article G, c'est-à-dire si elle i) est prescrite par la loi, ii) poursuit un ou des but(s) légitime(s) et iii) est nécessaire dans une société démocratique pour parvenir à ce ou ces buts (en d'autres termes, la restriction est proportionnée au but légitime poursuivi).

Le Comité rappelle aussi qu'il examine les restrictions au droit de grève des personnels des secteurs précités dans sa conclusion relative à l'article 6§4 de la Charte. Tout comme il considère que ces restrictions sont trop étendues et dépassent les limites fixées par l'article G de la Charte, le Comité estime que le recours obligatoire à l'arbitrage n'entre pas dans les limites fixées par l'article G et constitue une restriction au droit de négociation collective non conforme à l'article 6§3 de la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 6§3 de la Charte au motif que 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 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

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

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§4 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§4 et demandé aux Etats de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit de grève des membres de la police et sur les restrictions dont il serait éventuellement assorti.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Azerbaïdjan n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs i) que les restrictions au droit de grève des personnels assurant des services essentiels étaient trop étendues et dépassaient les limites permises par l'article G de la Charte et ii) que l'interdiction du droit de grève à laquelle étaient soumis les fonctionnaires ne respectait pas les conditions prévues par l'article G de la Charte (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité et à la question générale.

Droit à des actions collectives

Habilitation à déclencher une action collective

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé confirmation que la décision d'appeler à la grève n'est pas l'apanage des syndicats. Il a aussi demandé à qui appartient le droit de déclencher une grève.

Le rapport ne contenant pas les informations demandées, le Comité réitère ses questions. Il souligne que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 6§4 de la Charte.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que les restrictions au droit de grève des personnels assurant des services essentiels dépassaient les limites permises par l'article G de la Charte et que l'interdiction du droit de grève à laquelle étaient soumis les fonctionnaires ne respectait pas les conditions prévues par l'article G de la Charte.

Le Gouvernement indique que selon l'article 281 du Code du travail, les grèves sont interdites dans certains secteurs de service qui sont indispensables à la santé et à la sécurité des personnes, tels que les hôpitaux, la production d'électricité, la distribution d'eau, les communications téléphoniques, le contrôle du trafic aérien et la lutte contre les incendies, et que cette interdiction est conforme aux normes internationales.

Le Comité note que le Comité gouvernemental a déjà émis un avertissement pour ces deux motifs de non-conformité. Il relève que la situation n'a pas évolué concernant les restrictions au droit de grève des personnels assurant des services essentiels et réitère avec force sa conclusion de non-conformité sur ce point. Le Comité note en outre que le rapport ne contient aucune information au sujet du droit de grève des fonctionnaires. Il ressort toutefois d'autres sources qu'en vertu de l'article 20.1.17 de la loi sur le service public, les fonctionnaires n'ont

pas le droit de participer à des grèves ni à d'autres actions portant atteinte aux activités de l'autorité publique. Dans ces circonstances, le Comité réitère avec force sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Droit de grève des membres de la police

Le Comité relève que le Gouvernement n'a pas répondu à la question générale posée dans l'Introduction générale aux Conclusions 2018. Il réitère par conséquent sa question et demande que le prochain rapport contienne des informations sur le droit de grève des membres de la police et sur les restrictions dont ce droit serait éventuellement assorti.

Covid-19

Dans le cadre de la crise liée à la pandémie de covid-19, le Comité a demandé à tous les Etats de fournir des informations :

- sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le droit de grève ;
- en ce qui concerne les services minimaux ou essentiels, sur toute mesure introduite en lien avec la crise de la covid-19 ou durant la pandémie pour restreindre le droit des travailleurs et des employeurs de mener des actions revendicatives.

Le Comité rappelle que dans sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux adoptée le 24 mars 2021, il a précisé que l'article 6§4 de la Charte implique un droit des travailleurs à mener une action collective (par exemple, un arrêt de travail) pour des raisons de santé et de sécurité au travail. Cela signifie, par exemple, que des grèves en réaction à un manque d'équipement de protection individuelle adéquat ou à l'absence de protocole de distanciation, de désinfection et de nettoyage sur le lieu de travail entreraient dans le champ d'application de la protection offerte par la Charte.

Le Gouvernement indique que pendant la pandémie de covid-19, aucun cas d'organisation de grève n'a été observé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- 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 21 - Droit des travailleurs à l'information et à la consultation

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

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 21 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation était conforme à l'article 21 de la Charte (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question ciblée.

Le Comité rappelle que l'article 21 garantit le droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, afin que les travailleurs soient en mesure d'influer sur les décisions de l'entreprise qui les affectent fortement et que leurs points de vue soient pris en considération lorsque de telles décisions sont prises, comme des changements dans l'organisation du travail et dans les conditions de travail.

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie de covid-19 pour garantir le respect du droit à l'information et à la consultation. Il a notamment demandé que les autorités fassent spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Le rapport indique que des réunions de la Commission tripartite se sont tenues pendant la pandémie de covid-19 et que des projets et des sujets importants sur le plan social ont été discutés avec les partenaires sociaux. Les décisions adoptées lors de ces réunions ont été soumises au gouvernement.

Le Comité renvoie à sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021, dans laquelle il a rappelé que le dialogue social a pris une nouvelle dimension et une nouvelle importance durant la crise liée à la covid-19. Les syndicats et les organisations patronales devraient être consultés à tous les niveaux, tant sur les mesures liées à l'emploi pour combattre et contenir la covid-19 à court terme que sur les efforts déployés pour se remettre des effets économiquement perturbateurs de la pandémie à plus long terme. Cela est nécessaire à tous les niveaux, notamment au niveau industriel et sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise où les nouvelles exigences en matière de santé et de sécurité, les nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, partage du travail, etc.) et la réaffectation de la main-d'œuvre imposent des obligations en matière de consultation et d'information des représentants des travailleurs au sens de l'article 21 de la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan est conforme à l'article 21 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

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

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 22 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Il rappelle que l'article 22 garantit le droit des travailleurs de participer, personnellement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, à la détermination et à l'amélioration de leur milieu de travail.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2018), le Comité a conclu que la situation de l'Azerbaïdjan n'était pas conforme à la Charte. Son appréciation portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse à la conclusion de non-conformité et aux questions posées dans sa précédente conclusion ainsi qu'aux questions ciblées.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 22 au motif que les salariés ne jouissaient 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.

En réponse, le rapport indique que le droit des salariés de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail est régi par le droit du travail. Les principaux textes législatifs garantissant la participation effective à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail sont le Code du travail de la République d'Azerbaïdjan et la loi relative aux syndicats. Conformément à l'article 43, paragraphe 2, point a), du Code du travail, les conditions de travail – temps de travail et de repos, salaire et suppléments, durée des congés, sécurité au travail, assurance sociale d'État obligatoire et autres assurances obligatoires – sont les principales clauses figurant dans le contrat de travail.

Le Comité considère que les informations fournies ne sont pas suffisantes pour lui permettre d'apprécier si la situation est conforme à la Charte sur ce point. Il renouvelle sa demande d'informations sur les modalités de participation des travailleurs aux processus décisionnels au sein de l'entreprise concernant les conditions de travail, l'organisation du travail et le milieu de travail, et sur les mesures adoptées ou encouragées par les autorités compétentes pour permettre aux travailleurs ou à leurs représentants d'exercer ce droit de manière effective. Le Comité reconduit sa conclusion de non-conformité.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 22 au motif que les travailleurs ne disposaient 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. Le rapport ne fournissant pas d'informations à cet égard, le Comité reconduit sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Aux fins du présent cycle de contrôle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Il a demandé de faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Le Comité constate que le rapport ne donne aucune information à ce sujet. Il renvoie à sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021 dans laquelle il a rappelé que le dialogue social a pris de nouvelles dimensions et une nouvelle importance dans la crise de covid-19. Les syndicats et les organisations d'employeurs devraient être consultés à tous les niveaux sur les mesures liées à l'emploi pour combattre et contenir la covid-19 à court terme et pour se remettre des effets économiquement perturbateurs de la pandémie à plus long terme. Cela est nécessaire à tous les niveaux, y compris au niveau de l'industrie/du secteur et au niveau de l'entreprise où les nouvelles exigences en matière de santé et de sécurité, les nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, partage du travail, etc.) et la réaffectation de la main-d'œuvre imposent des obligations en matière de consultation et d'information des représentants des travailleurs au sens de l'article 22 de la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 22 de la Charte aux motifs que :

- 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 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

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

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux États de répondre à des questions ciblées pour l'article 26§1 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a jugé la situation de l'Azerbaïdjan non conforme à l'article 26§1 de la Charte pour les motifs suivants :

- 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 (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

Prévention

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a souhaité recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées, ainsi que sur les mesures prises pour que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

Le Comité a précédemment pris note de l'obligation légale incombant aux employeurs de prévenir la discrimination fondée sur le sexe et le harcèlement sexuel en vertu de l'article 7.2.5 de la loi relative à l'égalité des sexes et des articles 12 et 31 du Code du travail (Conclusions 2014). Il a demandé quelles mesures concrètes avaient été prises pour mettre en œuvre ces dispositions, quelles activités de sensibilisation en matière de harcèlement sexuel avaient été mises en œuvre et dans quelle mesure les partenaires sociaux étaient associés aux activités de prévention menées pour informer les travailleurs de la nature du harcèlement sexuel et des voies de recours possibles (voir Conclusions 2014 et Conclusions 2018). Dans sa précédente conclusion, le Comité a réitéré toutes les questions précédemment posées et a souligné que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir la conformité de la situation à la Charte à cet égard (Conclusions 2018).

Le rapport ne fournit aucune information en réponse aux questions susmentionnées. Dans ces conditions, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'il existe une prévention adéquate du harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Dans sa précédente conclusion, le Comité a renvoyé à ses conclusions précédentes (Conclusions 2010, 2014) pour ce qui concernait la définition du harcèlement sexuel selon la loi de 2006 relative à l'égalité des sexes. Il a noté que cette loi interdisait uniquement le harcèlement sexuel dirigé contre des personnes du sexe opposé et a demandé que le prochain rapport précise si le cadre juridique interdisait également le harcèlement sexuel dirigé contre une personne du même sexe (Conclusions 2018). Le rapport ne répond pas à la question susmentionnée.

Le rapport indique que pendant la période de référence, le Service national de l'Inspection du travail, rattaché au ministère du Travail et de la Protection sociale de la population, n'a été

saisi d'aucune plainte pour harcèlement sexuel impliquant un tiers et relatif à une personne de même sexe.

S'agissant de la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement sexuel impliquant des tiers, le Comité a plusieurs fois demandé des informations détaillées à ce sujet (Conclusions 2010 et 2014). Dans sa précédente conclusion, le Comité a une nouvelle fois demandé aux autorités de préciser s'il y avait responsabilité de l'employeur aussi bien lorsque le salarié était victime de harcèlement sexuel de la part d'un tiers (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.) que lorsqu'un tiers était victime de harcèlement sexuel de la part d'un salarié (Conclusions 2018). Il a considéré que pour ce qui était de la responsabilité de l'employeur, il n'était pas établi qu'il existait des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail et que la situation n'était donc pas conforme à l'article 26§1 sur ce point (Conclusions 2018).

Le rapport ne fournit aucune information concernant la responsabilité des employeurs en matière de harcèlement sexuel impliquant des tiers. Le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif que 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.

Le Comité a précédemment noté que les articles 292 et 294 du Code du travail prévoyaient des procédures en dommages et intérêts qui permettaient à un salarié d'obtenir le rétablissement des droits violés en s'adressant à un tribunal ou à un organe d'arbitrage précontentieux des conflits du travail. Il a également noté que selon l'article 205 du Code des infractions administratives, un employé victime de harcèlement sexuel était en droit de saisir les tribunaux pour demander réparation du préjudice subi et réclamer l'imposition de sanctions au fonctionnaire responsable (Conclusions 2018). Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé que le prochain rapport fournisse des informations plus complètes à cet égard et qu'il précise en particulier si l'article 205 du Code des infractions administratives s'appliquait aux fonctionnaires et aux employés de l'État lorsque l'auteur du harcèlement sexuel était un fonctionnaire. Il a également renouvelé sa demande d'informations plus détaillées sur toutes les voies de recours disponibles, à la lumière de données pertinentes et d'exemples de décisions prises dans des affaires de harcèlement sexuel. Il a souligné que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir la conformité de la situation à la Charte à cet égard (Conclusions 2018).

Le rapport ne répond pas aux questions du Comité. En l'absence d'informations, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que pour ce qui est de la protection des salariés, il existe des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

S'agissant de la charge de la preuve, le Comité a précédemment conclu (Conclusions 2014 et Conclusions 2018) que la situation n'était pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif que le Code du travail ne prévoyait pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de harcèlement sexuel. Le rapport ne faisant état d'aucun changement en la matière pendant la période de référence, le Comité réitère sa précédente conclusion de non-conformité.

Domages et intérêts

Dans sa précédente conclusion, le Comité a noté que pendant la précédente période de référence, le médiateur des droits de l'homme n'avait pas été saisi de plaintes pour harcèlement sexuel au travail. Il a demandé que le prochain rapport revienne sur ce point et qu'il présente toute jurisprudence pertinente ou autre preuve de l'efficacité des recours, qu'ils soient de nature judiciaire, administrative ou autre, notamment en ce qui concerne l'éventail des dommages-intérêts accordés dans les affaires de harcèlement sexuel (Conclusions 2018).

Le rapport précise que l'employeur qui a porté atteinte aux droits d'un salarié doit verser à ce dernier une indemnisation couvrant l'intégralité du préjudice matériel subi et dont le montant est fixé par le juge. L'employeur est également tenu d'indemniser le salarié pour le préjudice moral qui lui a été causé dans le cadre de la relation d'emploi. Le montant du préjudice moral est fixé par le juge sur la base de la requête du salarié et compte tenu de l'étendue de la menace que représente le préjudice pour l'ordre public, de l'identité de l'employeur et du salarié, des arguments concrets des parties et des facteurs objectifs nécessaires à l'adoption d'une décision impartiale.

Le Comité a précédemment noté qu'un salarié qui s'estimait victime de harcèlement sexuel pouvait dénoncer son contrat de travail (article 69 du Code du travail et article 12 de la loi relative à l'égalité des sexes) et que le droit de réintégration s'appliquait si le salarié avait été licencié en violation des dispositions pertinentes du Code du travail (articles 68, 69, 70, 73, 74 et 75), ou en cas de non-respect des exigences de ces dispositions (articles 71, 76 et 79) (Conclusions 2014). Il a demandé si le droit à la réintégration s'appliquait uniquement en cas de licenciement abusif lié au harcèlement sexuel ou s'il s'appliquait aussi lorsque le salarié avait été poussé à démissionner en raison d'un harcèlement sexuel (Conclusions 2014). Le Comité a réitéré sa question dans sa précédente conclusion et a souligné que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir la conformité de la situation à la Charte à cet égard (Conclusions 2018).

En l'absence d'informations dans le rapport sur la jurisprudence/l'éventail des dommages et intérêts accordés en cas de harcèlement sexuel, ainsi que sur le droit à la réintégration lorsque le salarié a été poussé à démissionner en raison d'un harcèlement sexuel, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'une réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) soit garantie en cas de harcèlement sexuel.

Covid-19

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel. Il a souhaité recevoir des informations spécifiques sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, telles que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne.

Le rapport ne contenant aucune information en réponse à la question ciblée susmentionnée, le Comité réitère sa demande.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte aux motifs que :

- 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 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 2 - Harcèlement moral

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

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux États de répondre à des questions ciblées pour l'article 26§2 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a jugé la situation de l'Azerbaïdjan non conforme à l'article 26§2 de la Charte pour les motifs suivants :

- il n'est pas établi que, s'agissant de la responsabilité de l'employeur, il existe des 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'une réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) soit garantie en cas de harcèlement moral (psychologique) (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'à aux questions ciblées.

Prévention

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a souhaité recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées, ainsi que sur les mesures prises pour que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a réitéré ses questions sur les mesures concrètes qui avaient été prises pour sensibiliser au harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail et sur la manière dont les partenaires sociaux étaient associés à l'adoption et à la mise en œuvre de ces mesures (voir Conclusions 2014 et Conclusions 2018). Il a souligné que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir la conformité de la situation à la Charte à cet égard (Conclusions 2018).

Le rapport ne fournit aucune information en réponse aux questions susmentionnées. Dans ces conditions, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'il existe une prévention adéquate du harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité a plusieurs fois demandé si l'employeur pouvait voir sa responsabilité engagée si des salariés étaient victimes de harcèlement sur leur lieu de travail ou en relation avec le travail de la part de tiers – entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc. – ou si ces tiers étaient victimes de harcèlement de la part d'un salarié (Conclusions 2010, 2014). Il a réitéré cette question dans sa précédente conclusion. En l'absence des informations demandées, il a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 26§2 sur ce point au motif qu'il n'était pas établi qu'en ce qui concernait la responsabilité de l'employeur, il existait des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail (Conclusions 2018).

Le rapport ne fournit pas les informations demandées concernant la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement moral impliquant des tiers. Le Comité considère que la

situation n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif que 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.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a renouvelé sa demande d'informations plus détaillées sur toutes les voies de recours disponibles, à la lumière de données pertinentes et d'exemples de décisions rendues dans des affaires de harcèlement moral (psychologique). Il a souligné que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir la conformité de la situation à la Charte à cet égard (Conclusions 2018). Le rapport précise que pendant la période de référence, le Service national de l'Inspection du travail, rattaché au ministère du Travail et de la Protection sociale de la population, n'a été saisi d'aucune plainte pour harcèlement moral de salariés.

En l'absence d'informations sur les voies de recours disponibles et d'exemples de décisions rendues dans des affaires de harcèlement moral (psychologique), le Comité considère qu'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.

S'agissant de la charge de la preuve, dans sa conclusion précédente, le Comité a jugé la situation non conforme à la Charte au motif qu'aucun aménagement de la charge de la preuve ne s'appliquait dans les affaires de harcèlement moral (psychologique) (Conclusions 2018). Le rapport ne faisant état d'aucune évolution de la situation pendant la période de référence, le Comité réitère sa précédente conclusion de non-conformité sur ce point.

Domages et intérêts

Dans sa précédente conclusion, le Comité a noté que pendant la précédente période de référence, le médiateur des droits de l'homme n'avait pas été saisi de plaintes pour harcèlement moral (psychologique) au travail. Il a également noté que le rapport ne fournissait pas d'autres précisions concernant les dommages et intérêts effectivement alloués au titre du préjudice matériel et moral aux victimes de harcèlement moral (psychologique) et la possibilité pour les personnes concernées d'obtenir leur réintégration si elles avaient été licenciées abusivement ou contraintes de démissionner dans un contexte de harcèlement moral (psychologique) (Conclusions 2018). Le Comité a demandé que le prochain rapport fournisse des informations sur ces points et, au vu du manque d'informations, a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi qu'une réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) était garantie en cas de harcèlement moral (psychologique) (Conclusions 2018).

Le rapport ne contient pas les informations demandées. Il se contente d'indiquer que pendant la période de référence, le Service national de l'Inspection du travail, rattaché au ministère du Travail et de la Protection sociale de la population, n'a été saisi d'aucune plainte pour harcèlement moral de salariés. Le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif qu'une réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) n'est pas garantie en cas de harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail.

Covid-19

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement moral. Il a souhaité recevoir des informations spécifiques sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, telles que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne.

Le rapport ne contient aucune information en réponse à la question ciblée susmentionnée. Le Comité réitère sa question.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte aux motifs que :

- 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

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

Il fait observer qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 28 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente a été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle de contrôle (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a considéré que la situation de l'Azerbaïdjan n'était pas conforme à l'article 28 de la Charte aux motifs que la protection accordée aux représentants des travailleurs contre le licenciement ne se prolongeait pas sur une durée raisonnable après la fin de leur mandat et qu'il n'était pas établi que les représentants des travailleurs soient effectivement protégés contre les actes préjudiciables autres que le licenciement.

Dans la présente conclusion, l'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par les autorités en réponse à la précédente conclusion de non-conformité.

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Dans ses Conclusions 2014 et 2016, Comité avait observé que les représentants des travailleurs ne bénéficiaient d'une protection contre le licenciement que pendant l'exercice de leur mandat, et a donc jugé cette situation non conforme à la Charte. Dans ses Conclusions 2018, le Comité a réitéré sa conclusion de non-conformité, en l'absence d'informations à cet égard dans le rapport national.

Le Comité considère qu'en vertu de l'article 28, la protection accordée aux représentants des travailleurs devrait s'étendre au-delà de la durée de leur mandat. À cet effet, elle doit se prolonger sur une durée raisonnable après la fin effective de leur mandat (Conclusions 2010, Observation interprétative relative à l'article 28). L'extension de la protection dont jouissent les représentants des travailleurs pendant au moins six mois après la fin de leur mandat est considérée comme raisonnable (Conclusions 2010, Bulgarie).

En réponse, le rapport indique que les participants à la négociation collective ne sauraient être licenciés au cours des négociations.

Au vu des informations fournies, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité au motif que la protection accordée aux représentants des travailleurs contre le licenciement ne se prolonge pas sur une durée raisonnable après la fin de leur mandat.

S'agissant de la protection contre les actes préjudiciables autres que le licenciement, dans ses Conclusions 2018, le Comité a considéré que les informations fournies par les autorités, selon lesquelles l'employeur n'était pas autorisé à prendre des mesures disciplinaires contre les participants à la négociation collective pendant la durée de ces dernières, n'étaient pas suffisantes pour conclure que la protection était effective, en particulier en dehors des périodes de négociation collective. Le Comité a rappelé que les actes préjudiciables dont il était question pouvaient par exemple consister à refuser d'accorder certains avantages, formations, promotions ou réaffectations ou à exercer une discrimination lors de licenciements collectifs. Il a par conséquent considéré qu'il n'était pas établi que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

En réponse, le rapport indique que les participants à la négociation collective ne doivent pas faire l'objet de procédures disciplinaires ni de réaffectations à un autre poste pendant les négociations.

Au vu des informations fournies, le Comité réitère que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à la Charte au motif que 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.

Facilités accordées aux représentants des travailleurs

Le Comité a précédemment pris note de la liste des facilités pouvant être mises à la disposition des représentants des travailleurs lorsqu'ils exercent leurs fonctions (locaux, matériel, temps libre) et a demandé que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur ce point.

Le rapport indique en réponse qu'en vertu de l'article 27 du Code du travail, les participants à la négociation collective (représentants des parties, consultants, experts, conciliateurs, médiateurs, spécialistes, arbitres et autres personnes désignées par les parties) sont dégagés de leurs obligations professionnelles pendant une durée pouvant aller jusqu'à trois mois par an pour mener les négociations collectives tout en conservant leur salaire annuel moyen. Cette période est considérée comme une période de travail dans le calcul de l'ancienneté du participant.

De plus, les salariés dégagés de leurs obligations professionnelles dans une entreprise et élus au sein d'une organisation syndicale ont droit aux mêmes avantages que les autres salariés de l'entreprise. Ils doivent pouvoir réintégrer leur poste à l'expiration de leur mandat électif. Si cela n'est pas possible, ils doivent être affectés, avec leur accord, à un poste équivalent au sein de cette entreprise ou dans une autre entreprise.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte aux motifs que :

- 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

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

Il souligne qu'aucune question ciblée n'a été posée en relation avec l'article 29 de la Charte. Pour cette raison, seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations relatives à cette disposition dans le cadre du présent cycle de contrôle (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a constaté que la situation de l'Azerbaïdjan n'était pas conforme à l'article 29 de la Charte au motif qu'il n'avait pas été établi qu'il existait des mesures pour veiller à ce qu'aucun licenciement collectif n'ait lieu tant que l'employeur n'a pas respecté son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs.

Par conséquent, l'appréciation du Comité portera dans la présente conclusion sur les informations fournies par les autorités en réponse à la conclusion de non-conformité (Conclusions 2018).

Définitions et champ d'application

Dans les conclusions 2014, le Comité a pris note que selon le Code du travail, le licenciement collectif est défini comme la cessation d'emploi de plus de 50 % de tous les employés dans une entreprise de 100-500 employés, 40 % dans une entreprise de 500-1000 employés et 30 % dans une entreprise de plus de 1000 employés, en même temps ou à des moments distincts dans un délai de trois mois. Dans les conclusions 2014, considérant que cette définition était restrictive, le Comité a demandé quelle était la couverture des salariés concernés, c'est-à-dire le pourcentage de salariés travaillant dans des entreprises de plus de 100 salariés par rapport à l'ensemble des salariés. Le rapport précédent et le rapport actuel n'ont pas apporté de réponse à ce sujet. Le Comité réitère donc cette question et considère que si les informations requises ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte à cet égard.

Information préalable et consultation

Le rapport indique que, conformément aux dispositions du Code du travail, en cas de diminution du nombre d'employés ou de réduction du personnel, l'employé doit être officiellement informé à l'avance par l'employeur, en fonction de la durée de service déterminée dans le contrat de travail. Si la durée de service est inférieure ou égale à un an, le salarié doit être informé au moins deux semaines civiles avant le licenciement. Si la durée de service est comprise entre un et cinq ans, le travailleur doit être informé au moins quatre semaines civiles avant le licenciement. Si la durée de service est comprise entre cinq et dix ans, le travailleur doit être informé au moins six semaines civiles avant le licenciement. Si l'ancienneté est supérieure à dix ans, l'employé doit être informé au moins neuf semaines civiles avant le licenciement.

Le rapport indique également que dans le cas d'une procédure de licenciement visant des travailleurs membres d'un syndicat, l'employeur est tenu d'obtenir le consentement du syndicat concerné.

Mesures préventives et sanctions

Dans les Conclusions 2018, compte tenu du fait que les autorités n'avaient pas, à plusieurs reprises, communiqué les informations demandées, le Comité a conclu qu'il n'avait pas été

établi qu'il existait des mesures préventives pour veiller à ce qu'aucun licenciement n'ait lieu tant que l'obligation d'information et de consultation n'a pas été remplie.

En réponse, le rapport se limite à indiquer qu'en vertu de l'article 38 du Code du travail, les parties peuvent inclure dans la convention collective une obligation de prendre des mesures pour prévenir les licenciements collectifs, ainsi que des mesures pour prévenir les licenciements. Toutefois, le Comité considère que ces informations ne lui permettent pas d'évaluer la situation. En raison de l'absence persistante des informations demandées, il conclut qu'il n'existe pas de mesures et de sanctions pour garantir qu'aucun licenciement n'ait lieu tant que l'employeur n'a pas respecté son obligation d'informer les représentants des travailleurs.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 29 de la Charte au motif qu'il n'existe pas de mesures et de sanctions pour garantir qu'aucun licenciement n'ait lieu tant que l'employeur n'a pas respecté son obligation d'informer les représentants des travailleurs.