



Janvier 2026

Charte sociale européenne (révisée)

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2025

AZERBAÏDJAN

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer en droit sur la conformité des situations nationales 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.

Une présentation de ce traité ainsi que des observations interprétatives formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.¹

La Charte sociale européenne (révisée) a été ratifiée par l'Azerbaïdjan le 2 septembre 2004. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 17e rapport sur l'application de ce traité était fixé au 31 décembre 2024 et l'Azerbaïdjan l'a présenté le 25 décembre 2024. Les 9 juillet et 20 août 2025, une lettre a été envoyée au Gouvernement lui demandant des informations supplémentaires sur les articles 5, 6§1, 6§2, 6§4 et 20. Le Gouvernement a transmis sa réponse les 2 septembre et 9 octobre 2025.

Le présent chapitre relatif à l'Azerbaïdjan concerne 6 situations et comporte :

- 0 conclusion de conformité
- 6 conclusions de non-conformité : articles 4§3, 5, 6§1, 6§2, 6§4, 20

Le prochain rapport de l'Azerbaïdjan devra être soumis le 31 décembre 2026.

¹Les conclusions ainsi que les rapports des Etats peuvent être consultés via le site internet du Conseil de l'Europe (www.coe.int/socialcharter/FR).

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 -- Azerbaïdjan.

Le Comité rappelle que, dans le cadre du présent cycle de suivi, les États ont été invités à répondre aux questions ciblées relatives à l'article 4, paragraphe 3, de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Notion de travail égal ou de valeur égale

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé si la notion de travail égal et de travail de valeur égale est définie par le droit interne ou la jurisprudence.

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 4, paragraphe 3, pour établir si un travail effectué est égal ou de valeur égale, il convient de tenir compte de facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, les exigences en matière d'éducation et de formation. Les structures de rémunération doivent permettre d'évaluer si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. La valeur du travail, c'est-à-dire la valeur d'un emploi aux fins de la détermination de la rémunération, doit être évaluée sur la base de critères objectifs et non sexistes, notamment les exigences en matière d'éducation, de formation professionnelle et de formation, les compétences, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail, indépendamment des différences dans les modalités de travail. Ces critères doivent être définis et appliqués de manière objective et non sexiste, en excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Le Comité considère que la notion de travail égal ou de valeur égale revêt une dimension qualitative et peut ne pas toujours être définie de façon satisfaisante, ce qui compromet la sécurité juridique. La notion de « travail de valeur égale » est au cœur du droit fondamental à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, car elle permet un large champ de comparaison et comprend le travail « égal », le « même » travail et le travail « similaire ». Elle englobe également le travail de nature différente et néanmoins de valeur égale.

Les États doivent donc s'efforcer de clarifier cette notion en droit interne si nécessaire, à travers la législation ou la jurisprudence (Pologne, article 4§3, Conclusions XV-2). Lorsque ni la loi ni la jurisprudence ne définissent ce qu'est un travail de valeur égale, il convient de prendre des mesures pour traduire le principe de l'égalité de rémunération en termes juridiques et lui donner pleinement effet en énonçant des critères qui permettent de donner une définition générale du travail de valeur égale.

Le rapport renvoie à l'article 9 de la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qui dispose que les travailleurs ayant les mêmes qualifications et occupant un emploi de même valeur dans les mêmes conditions de travail et sur le même lieu de travail ont droit à une même rémunération. Le Comité a précédemment (Conclusions 2018, 2020 et 2022) considéré que cette formulation était plus étroite que le principe de la Charte concernant la définition du travail de valeur égale. De même, le Comité relève dans l'Observation (2023) de la CEACR relative à la Convention n° 100 que les paragraphes 1 et 2 de l'article 9 de la loi susvisée donnent une définition étroite du travail de valeur égale.

Le Comité considère que la définition étroite du travail de valeur égale et l'absence de jurisprudence montrent la nécessité de prendre des mesures pour donner pleine valeur et plein effet législatifs au principe de l'égalité de rémunération en définissant les paramètres permettant d'établir la valeur égale du travail effectué. De ce fait, la situation n'est pas conforme à la Charte sur ce point.

Systèmes de classification des emplois et de rémunération

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures existantes visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai raisonnable.

Le Comité considère que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La transparence contribue à identifier les préjugés et la discrimination fondés sur le sexe et facilite la prise de mesures correctives tant par les travailleurs que par les employeurs et leurs organisations, ainsi que par les autorités compétentes. À cet égard, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois doivent être encouragés et, lorsqu'ils sont utilisés, ils doivent s'appuyer sur des critères neutres en matière de genre n'entraînant aucune discrimination indirecte. De plus, ces systèmes doivent tenir compte des caractéristiques des postes en question plutôt que des caractéristiques personnelles des travailleurs (UWE c. Belgique, réclamation n° 124/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019). Lorsque des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre sont utilisés, ils permettent d'établir de manière effective un système de rémunération transparent et constituent un outil essentiel pour garantir l'absence de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Ils identifient les discriminations salariales indirectes liées à la sous-évaluation de certains emplois typiquement féminins. À cette fin, ils mesurent et comparent des emplois dont le contenu est différent, mais de valeur égale, soutenant ainsi le principe de l'égalité de rémunération.

Le Comité considère que les États parties doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir que des outils ou des méthodologies d'analyse sont disponibles et aisément accessibles pour soutenir et guider l'évaluation et la comparaison de la valeur du travail et mettre en place des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre.

Le Comité relève dans le rapport que, selon l'article 57 (par. 2) du Code du travail, l'étendue des tâches à exécuter est exposée en détail dans les contrats de travail sur la base du Barème de référence unifié des qualifications et rémunérations, approuvé par l'autorité exécutive compétente ou fixé par l'employeur. Conformément à l'article 156 (par. 2), le rattachement des tâches effectuées aux taux de rémunération correspondants et la détermination des intitulés de poste et des taux de rémunération des salariés sont réalisés conformément aux barèmes de référence des qualifications et rémunérations en vigueur.

Le Comité note que les informations figurant dans le rapport ne sont pas suffisamment détaillées pour permettre d'établir l'existence tant dans le secteur public que privé de systèmes de rémunération et de classification des emplois qui soient neutres du point de vue du genre. Le Comité considère donc que, du fait de l'absence de systèmes d'évaluation et de classification des emplois dans les secteurs public et privé, la transparence salariale ne peut pas être assurée et l'égalité des genres ne peut pas être garantie. En conséquence, la situation n'est pas conforme à la Charte sur ce point.

Mesures visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Dans sa question ciblée, la commission a demandé des informations sur les systèmes de classification des emplois et de rémunération qui reflètent le principe d'égalité salariale, y compris dans le secteur privé.

Le Comité considère que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire. Il rappelle ici sa précédente position selon laquelle la collecte de données en vue de l'adoption de mesures adéquates est essentielle pour promouvoir l'égalité des chances. En effet, il considère que lorsqu'il est connu qu'une certaine catégorie de personnes

fait ou pourrait faire l'objet d'une discrimination, il est du devoir des autorités nationales de recueillir des données pour mesurer l'ampleur du problème (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Grèce, réclamation n° 15/2003, décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, §27). La collecte et l'analyse de telles données (dans le respect de la vie privée et sans commettre d'abus) sont indispensables à la formulation d'une politique rationnelle (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Italie, réclamation n° 27/2004, décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2005, §23).

Le Comité considère que, pour garantir et promouvoir l'égalité salariale, il est essentiel de collecter des statistiques de qualité sur les salaires, ventilées par sexe, ainsi que des statistiques sur le nombre et le type de cas de discrimination salariale. Le recueil de ces données permet d'accroître globalement la transparence salariale et, en fin de compte, de mettre à jour les cas d'inégalité salariale et, partant, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est l'un des indicateurs les plus largement acceptés des différences salariales qui persistent entre les hommes et les femmes exerçant des fonctions équivalentes ou de même valeur. Outre l'écart de rémunération global (non ajusté et ajusté), le Comité prendra également en considération, le cas échéant, des données plus spécifiques sur l'écart de rémunération entre les sexes par secteurs, par professions, par âge, par niveau d'éducation, etc. (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, § 206).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables, en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, §53).

Le Comité estime que, lorsque les États n'ont pas démontré de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation équivaut à une violation de la Charte (UWE c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables et en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Association internationale Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, § 53).

Le Comité estime que, lorsque les États n'ont pas démontré de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation constitue une violation de la Charte (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019). Le Comité relève dans l'Observation (2024) de la CEACR relative à la Convention n° 100 que des réformes ciblées ont été engagées pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Cet écart peut tenir au fait que les femmes exercent des responsabilités familiales et domestiques et choisissent d'occuper des emplois relativement peu exigeants, qui leur donnent moins de responsabilités et, de ce fait, sont moins bien rémunérés que les emplois impliquant plus de responsabilités. Elles choisissent les secteurs d'emploi faiblement rémunérés, tels que la santé et les services sociaux, les activités de loisirs et de divertissement, les arts, l'éducation et les services immobiliers. Au cours des 10 dernières années, la proportion de femmes occupant des postes de direction s'est établie à 10 à 11 % en moyenne, n'augmentant que de 0,5 %.

Le Comité relève dans le rapport que le salaire moyen des salariées représentait 63,3 % du salaire moyen des salariés en 2020 et que ce pourcentage est passé à 64,8 % en 2021 et à 68,8 % en 2023.

Le Comité considère que, même si ces indicateurs statistiques ne sont pas comparables aux indicateurs d'Eurostat, qui sont calculés sur la base des salaires horaires, rien n'indique que des progrès mesurables ont été réalisés dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. De ce fait, la situation n'est pas conforme à la Charte sur ce point.

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:

- la législation ou la jurisprudence ne définit pas le travail de valeur égale,
- il n'existe pas de systèmes de rémunération et de classification des emplois,
- aucun progrès mesurable n'a été réalisé dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 - Droit syndical

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

Il rappelle qu'aux fins du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions relevant du groupe thématique n° 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Liberté syndicale positive

Dans sa question ciblée a), le Comité a demandé quelles mesures avaient été prises pour encourager ou renforcer la liberté positive d'association des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs (par exemple, l'économie à la demande).

Le rapport indique que, conformément à l'article 9, alinéa k), du Code du travail, un salarié lié par contrat de travail a le droit d'adhérer à un syndicat et de participer aux grèves, rassemblements, réunions et autres manifestations de masse organisées par les syndicats. Le rapport précise également que la Confédération des syndicats a activement soulevé les problèmes des travailleurs des plateformes numériques, tant au niveau international que national, lors de divers événements. Ces efforts ont mis en évidence l'urgence de prendre des mesures appropriées pour répondre aux difficultés rencontrées par ces travailleurs dans l'exercice de leur droit à la liberté d'association.

Le Comité relève dans d'autres sources ((European Training Foundation - New Forms of Employment in the Eastern Partnership countries: Platform Work Azerbaijan -2021- et Youth Partnership CoE-European Commission, Employment and Entrepreneurship) que l'emploi régulier est régi par le Code du travail et que le statut d'« entrepreneur individuel » est régi par le Code civil. Actuellement, le travail indépendant individuel et le travail en freelance, y compris le travail via une plateforme, sont considérés comme du « travail indépendant informel », de sorte qu'ils ne donnent pas droit aux avantages liés à l'emploi, à l'assurance sociale, aux soins de santé publics, à l'assurance contre les accidents du travail et à d'autres prestations, ainsi qu'aux droits syndicaux, dont bénéficient les travailleurs salariés ou indépendants exerçant dans un cadre formel. Ainsi, aucun des deux codes ne traite de la situation des personnes qui travaillent via une plateforme.

Bien que le rapport indique que des modifications législatives ont été introduites en avril 2021, interdisant explicitement la qualification, en contrats de droit civil, de relations relevant du droit du travail, il ne fournit pas d'informations supplémentaires sur la question de savoir si cette disposition a été appliquée en pratique en ce qui concerne les travailleurs de plateformes.

Selon la Confédération syndicale internationale (Urgent Call for the Release of Detained Labour Activists in Azerbaijan – février 2025), les travailleurs de plateforme en Azerbaïdjan comptent parmi les travailleurs les plus vulnérables et ne jouissent souvent pas des droits fondamentaux du travail. Leur droit de constituer des syndicats n'est pas reconnu et ils sont privés de toute protection syndicale, tandis que les entreprises du secteur se dérobent à leurs responsabilités en tant qu'employeurs.

Compte tenu de ce qui précède et en l'absence de réponse à sa question ciblée, le Comité conclut que des mesures n'ont pas été prises pour encourager ou renforcer la liberté syndicale positive des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs.

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective

En réponse à la demande d'informations du Comité concernant les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective (question ciblée b)), le rapport renvoie à l'article 11(1)(f) du Code du travail, selon lequel l'employeur a le droit de conclure une convention collective avec le syndicat ou les organisations syndicales et de veiller au respect des obligations qui y sont énoncées.

Le Comité note également qu'en vertu de l'article 20 du Code du travail, afin de protéger leurs intérêts économiques, financiers et commerciaux, et de favoriser la coopération sociale avec les organes qui représentent les salariés, les employeurs peuvent créer volontairement une organisation et s'unir en son sein. Aux termes de l'article 25 de ce code, les employeurs, les syndicats, les autorités compétentes et les organes de représentation des employeurs ont le droit, dans les limites de leurs compétences, de rédiger et de conclure des conventions collectives et de les modifier.

Le Comité ne trouve pas, dans les dispositions du Code de travail, d'autre critère juridique utilisé pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective.

Il relève par ailleurs dans une autre source (Confédération syndicale azerbaïdjanaise) que selon l'alinéa 6.2.8 de la convention collective générale conclue pour la période 2023-2025, la Confédération syndicale azerbaïdjanaise a engagé des démarches communes avec le Conseil des ministres et la Confédération nationale des organisations d'entrepreneurs (employeurs) pour rédiger et adopter la loi « sur les partenariats sociaux » dans le but d'améliorer les relations de partenariat social et de renforcer le cadre législatif et institutionnel. L'élaboration du projet de loi est en cours.

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective. Il a, en particulier, demandé des informations sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires, et sur l'existence d'autres structures de représentation au niveau de l'entreprise, tels que les représentants élus des travailleurs (question ciblée c)).

D'après le rapport, le droit interne dispose que les organisations syndicales ne peuvent être créées qu'à titre volontaire et qu'elles ne sont pas soumises à l'autorisation de l'employeur. Aux termes de l'article 3 de la loi sur les syndicats, les salariés ont le droit d'adhérer à des syndicats et de mener des activités syndicales visant à protéger leurs droits et intérêts légitimes. Le rapport précise qu'un minimum de sept personnes est requis pour constituer un syndicat, adhérer volontairement à une organisation syndicale compétente et adopter sa charte.

Le Comité note qu'aux termes de l'article 25 du Code du travail, les employeurs, les syndicats (associations), les autorités compétentes et les associations d'employeurs ont le droit, dans les limites de leurs compétences, de rédiger et de conclure des conventions collectives, et de les modifier. Le Code du travail et la loi sur les syndicats ne prévoient pas d'autres critères de reconnaissance des syndicats aux fins de la négociation collective.

Le Comité note par ailleurs qu'outre les syndicats, le Code du travail permet la création de structures de représentation des salariés (collectifs de travailleurs). Un collectif de travailleurs est défini dans le Code du travail comme étant une association de salariés d'une entreprise, qui ont le droit de s'unir pour défendre leurs droits professionnels, sociaux et économiques et pour protéger collectivement leurs intérêts légitimes. De plus, en l'absence de syndicat dans

une entreprise, le collectif de travailleurs peut prendre part aux négociations collectives avec l'employeur.

En revanche, le rapport ne fournit pas d'informations concernant le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires.

Par conséquent, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 5, au motif qu'il n'est pas établi que les syndicats minoritaires, c.-à-d. ceux qui ne sont pas considérés comme représentatifs, puissent tout de même exercer les prérogatives fondamentales des syndicats.

Droit syndical de la police et des forces armées

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si et dans quelle mesure le droit syndical était garanti aux membres de la police et des forces armées (question ciblée d)). Le rapport ne fournit pas les informations demandées.

Le Comité rappelle que, dans ses Conclusions de 2018, il avait constaté que la situation n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte, les membres des forces de police étant privés du droit de s'organiser. Dans ses Conclusions de 2022, le Comité a relevé, au vu du rapport, que la loi sur la police ne contient aucune disposition restreignant le droit des policiers d'adhérer à des syndicats pour défendre leurs intérêts économiques et sociaux. Le Comité a donc demandé si, dans les faits, des membres de la police avaient constitué des syndicats et y avaient adhéré.

Le rapport indique qu'en vertu de l'article 32 de la loi sur la police, les policiers n'ont pas le droit d'exercer une autre fonction élective ou nommée, de se livrer à une activité politique ni d'être membres d'un parti politique. Conformément à l'article 8 du Code de déontologie des agents des services des affaires intérieures, les policiers ne doivent être affiliés à aucun parti ou organisation politique, ni leur apporter un soutien financier ou autre. Il leur est également formellement interdit de constituer des sections d'associations publiques ou politiques, ou de contribuer à leur création au sein des unités où ils sont affectés.

Concernant les membres des forces armées, le Comité a pris note du rapport précédent selon lequel la loi sur les syndicats n'autorise pas les militaires à adhérer à un syndicat, mais que chaque unité militaire dispose d'un syndicat actif représenté au sein du Comité des syndicats unis du ministère de la Défense. Le Comité a donc demandé que le prochain rapport fournisse des informations détaillées sur les prérogatives de ces syndicats. Il a réservé sa position sur ce point.

Le rapport indique qu'en vertu de l'article 154 du Statut du service militaire, les militaires ne peuvent être membres de partis ou d'organisations politiques, participer à des campagnes pour des candidats indépendants à des fonctions électives, se présenter eux-mêmes à des élections, ni appeler à la grève ou y participer.

Aux termes de l'article 23 de la loi, les militaires ne sont pas autorisés à être membres d'un syndicat.

Le Comité conclut donc que la situation n'est pas conforme à l'article 5, au motif que les membres des forces de police et des forces armées ne bénéficient pas du droit de s'organiser.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs que :

- aucune mesure n'a été prise pour encourager ou renforcer la liberté syndicale positive des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs ;

- il n'est pas établi que les syndicats minoritaires, c.-à-d. ceux qui ne sont pas considérés comme représentatifs, puissent tout de même exercer les prérogatives fondamentales des syndicats ;
- le droit syndical des membres de la police et des forces armées n'est pas garanti.

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'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§1 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe 1).

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2022), le Comité a estimé que la situation en Azerbaïdjan était conforme à l'article 6§1 de la Charte, dans l'attente d'informations indiquant si le mandat de la Commission tripartite couvre les questions liées au service public et, dans le cas contraire, s'il existe d'autres organes consultatifs paritaires dans le service public. Le Comité a en outre demandé si la consultation paritaire avait également lieu au niveau régional/sectoriel et au niveau des entreprises.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Mesures visant à favoriser la consultation paritaire

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles étaient les mesures prises par le gouvernement pour favoriser la consultation paritaire.

Le rapport indique qu'une Commission tripartite sur les affaires sociales et économiques a été créée en 2016 avec le soutien de l'OIT. Elle est composée de représentants du gouvernement, de la Confédération nationale des employeurs et de la Confédération des syndicats. D'après les informations supplémentaires communiquées par le gouvernement, la commission est composée de cinq représentants habilités de chaque partie, nommés de façon à garantir la parité hommes-femmes ; elle fonctionne de manière permanente et agit de sa propre initiative. Les conventions collectives générales ont été approuvées conjointement par les partenaires sociaux. Pour mettre l'accent sur l'importance du dialogue social tripartite s'agissant de définir les politiques socioéconomiques nationales, un séminaire international a eu lieu les 15 et 16 mai 2025, au cours duquel la « Méthode d'autoévaluation pour les institutions de dialogue social » de l'OIT a été officiellement lancée dans le pays.

La convention collective générale pour 2023-2025, approuvée conjointement le 17 mars 2023, comporte un engagement à déployer des efforts communs pour élaborer et adopter un projet de loi « sur le partenariat social » afin d'améliorer les relations entre les acteurs du partenariat social et de renforcer le cadre législatif et institutionnel. Pour la mise en œuvre de cet article, un groupe de travail a été créé au sein de la Commission tripartite sur les affaires sociales et économiques, et l'élaboration du premier projet de loi touche bientôt à sa fin.

Le Comité rappelle que, selon l'article 6§1, la consultation paritaire doit avoir lieu aux niveaux national et régional ou sectoriel et au niveau des entreprises (Conclusions 2010, Ukraine), ainsi que dans le secteur public, y compris dans la fonction publique (*Centrale générale des services publics (CGSP) c. Belgique*, réclamation n° 25/2004, décision sur le bien-fondé du 9 mai 2005, §41).

Le Comité rappelle que, dans sa conclusion précédente sur cet article (2022), il a jugé la situation de l'Azerbaïdjan conforme à l'article 6§1 en attendant de recevoir des informations sur la question de savoir si le mandat de la commission portait sur des questions relatives à la fonction publique et, si tel n'était pas le cas, si des structures de consultation paritaire existaient dans la fonction publique. Le Comité a également demandé si la consultation paritaire avait aussi eu lieu au niveau régional/sectoriel et au niveau des entreprises.

Le Comité constate que le présent rapport ne contient aucune information sur ces deux questions.

En l'absence de réponse du gouvernement aux questions réitérées, le Comité conclut qu'il n'est pas établi que la consultation paritaire en Azerbaïdjan est suffisamment favorisée dans le secteur public et au niveau régional ou sectoriel.

Questions d'intérêt commun ayant fait l'objet de consultations paritaires et d'accords

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles questions d'intérêt commun avaient fait l'objet d'une consultation paritaire au cours des cinq dernières années, quels accords avaient été adoptés à la suite de ces discussions et de quelle manière ces accords avaient été mis en œuvre.

Le Comité rappelle que la consultation doit porter sur toutes les questions d'intérêt commun, et plus particulièrement sur les points suivants : productivité, efficacité, santé, sécurité et bien-être sur le lieu du travail et autres questions d'ordre professionnel, problèmes économiques et questions sociales (Conclusions I (1969), Observation interprétative relative à l'article 6§1, et Conclusions V (1977), Irlande).

Le Comité note que le rapport fait référence de manière générale aux conventions collectives générales conclues dans le cadre de la Commission tripartite depuis 2016, ainsi qu'aux consultations paritaires sur le projet de loi « sur le partenariat social ».

Selon d'autres sources consultées par le Comité, la Commission tripartite a adopté un plan d'action national sur l'informalité (2020) et plusieurs recommandations sur les modifications à apporter au Code du travail (Note technique de l'OIT : *National social dialogue institutions in selected countries of Central Asia and the Southern Caucasus: closing the knowledge gap*, avril 2024). Outre le groupe de travail sur le partenariat social, l'Azerbaïdjan a créé au sein de la Commission tripartite un groupe de travail chargé de revoir la réglementation relative à la sécurité et à la santé au travail, afin d'assurer le respect des normes internationales (ILO and Azerbaijan – New Horizons for Social Dialogue, 25 octobre 2024).

Le Comité observe en outre que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR) avait noté que le rapport soumis par l'Azerbaïdjan sur l'implémentation de la Convention sur les consultations tripartites n'avait pas fourni d'informations spécifiques relatives à la consultation des partenaires sociaux les plus représentatifs au sujet des propositions à présenter à l'Assemblée nationale en lien avec la soumission des instruments de l'OIT (Demande directe (CEACR) adoptée en 2024 et rendue publique lors de la 113^e session de la CIT (2025) C144 - Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 (n° 144).

Le Comité a réitéré sa question ciblée. En l'absence d'une réponse du gouvernement, et à la lumière des observations du CEACR, le Comité conclut qu'il n'est pas établi que des consultations paritaires ont été menées en Azerbaïdjan sur toutes les questions d'intérêt commun.

Consultation paritaire sur la transition numérique et la transition verte

Dans une question ciblée, le Comité a demandé s'il y avait eu une consultation paritaire sur des sujets liés i) à la transition numérique ou ii) à la transition verte.

Transition numérique

Selon le rapport, les modifications apportées au Code du travail de la République d'Azerbaïdjan, adoptées le 28 juin 2024, visaient à soutenir la transition numérique, fixaient des règles d'établissement de contrats de travail dématérialisés et supprimaient le livret de travail, sauf dans les cas prévus par le Code.

Le Comité a réitéré sa question. En l'absence d'information complémentaires du gouvernement, le Comité conclut qu'il n'est pas établi que des consultations paritaires ont été menées en Azerbaïdjan sur des sujets liés à la transition numérique.

Transition verte

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport souligne l'engagement du gouvernement à garantir la mise en œuvre efficace et efficiente de la transition écologique dans le cadre de sa stratégie de développement économique pour 2027-2030. Le rapport présente une série d'événements organisés dans le contexte de la COP 29 en novembre 2024, notamment une conférence sur l'action climatique inclusive et sensible au genre organisée en partenariat avec l'OIT et les Nations unies, et d'autres conférences internationales, une conférence sur la justice sociale et l'égalité des genres organisée début 2025 en coopération avec l'OIT, et un événement conjoint en août 2025 sur la transition juste dans la politique climatique avec la participation des partenaires sociaux.

Le Comité rappelle qu'au sens de l'article 6§1, la consultation paritaire est celle qui a lieu entre les travailleurs et les employeurs, ou les organisations qui les représentent (Conclusions I (1969) ; Observations interprétative de l'Article 6§1). Le Comité estime qu'il n'a pas été établi que les événements susmentionnés constituaient des consultations paritaires dans ce sens.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que:

- la consultation paritaire est suffisamment favorisée;
- des consultations paritaires ont été menées sur toutes les questions d'intérêt commun ;
- des consultations paritaires ont été menées sur des sujets liés à la transition numérique et à la transition verte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

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 6§2 de la Charte (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 1).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a estimé que la situation de l'Azerbaïdjan n'était pas conforme à l'article 6§2 de la Charte, au motif que la promotion de la négociation collective était insuffisante (Conclusions 2022). Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

Coordination de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont la négociation collective était coordonnée entre les différents niveaux de négociation. L'objectif était d'obtenir des précisions sur des facteurs tels que les clauses *erga omnes* et d'autres mécanismes d'extension des conventions collectives, ainsi que sur le principe de faveur et sur la possibilité plus ou moins grande que des accords adoptés au niveau local ou par l'employeur dérogent à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur.

En ce qui concerne les clauses *erga omnes* et autres mécanismes d'extension, le rapport indique que les conventions collectives ne sont contraignantes qu'à l'égard des parties signataires. S'agissant du principe de faveur et des dérogations, il indique que les parties sont libres de choisir et d'examiner des questions liées au contenu de la convention collective.

Le principe de faveur établit une hiérarchie entre les normes juridiques et entre les conventions collectives conclues aux différents niveaux. En application de ce principe, il est généralement admis que les conventions collectives ne peuvent pas affaiblir la protection conférée par la législation et que les négociations collectives d'un niveau inférieur peuvent seulement améliorer les conditions énoncées dans les conventions collectives d'un niveau supérieur. Le principe de faveur a pour but de garantir un socle minimum de droits aux travailleurs.

Le Comité considère que le principe de faveur est un élément essentiel du bon fonctionnement d'un système de négociation collective au sens de l'article 6§2 de la Charte, au même titre que d'autres caractéristiques présentes dans le droit et la pratique des États parties, comme le recours à des clauses *erga omnes* et à des mécanismes d'extension. Ces caractéristiques sont généralement communes aux systèmes de négociation sectorielle étoffés, qui offrent une large couverture et sont souvent associés à une meilleure protection du travail.

Parallèlement, le Comité note que certains États parties prévoient la possibilité de s'écarter des conventions collectives de niveau supérieur en recourant à des clauses d'exclusion, de sauvegarde ou de dérogation. Il scrute de près ce type de clauses, en se fondant sur les exigences de l'article G de la Charte. Par principe, il estime que leur utilisation doit être strictement encadrée et librement acceptée et que les droits fondamentaux doivent toujours être protégés. En tout état de cause, les dérogations ne doivent pas devenir un moyen d'affaiblir systématiquement la protection du travail.

Promotion de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les obstacles qui entravent la négociation collective à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'économie (par exemple la décentralisation de la négociation collective). Il a également demandé à être

informé des mesures prises ou prévues pour surmonter ces obstacles, de leur calendrier et des résultats attendus ou obtenus.

Le rapport ne contient pas les informations demandées.

Le Comité note que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail (CEACR) a demandé plusieurs fois l'adoption de mesures appropriées pour encourager et promouvoir la négociation collective entre les syndicats et les employeurs et leurs organisations, sans intervention des autorités publiques (concernant la demande la plus récente, voir OIT (2025), Observation (CEACR) - adoptée 2024, publiée 113^e session CIT (2025) - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 - Azerbaïdjan (ratification : 1992), NORMLEX). Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies a quant à lui noté avec préoccupation que, bien que les droits syndicaux soient protégés par la législation nationale, les travailleurs, en particulier ceux qui sont employés par les sociétés transnationales opérant dans le secteur du pétrole et du gaz, s'abstiennent de s'engager dans des activités syndicales par crainte de représailles (Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observations finales concernant le quatrième rapport périodique de l'Azerbaïdjan*, 13 juin 2023).

Le Comité rappelle qu'il a adopté plusieurs conclusions de non-conformité à l'article 6§2 de la Charte au sujet de la situation de l'Azerbaïdjan, qui étaient motivées par l'absence d'informations suffisantes sur le fonctionnement des négociations collectives dans la loi et dans la pratique (Conclusions 2014, 2018 et 2022). Les informations figurant dans le présent rapport en réponse aux questions ciblées du Comité ne sont pas assez précises. Le Comité conclut par conséquent que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que la promotion de la négociation collective soit suffisante.

Travailleurs indépendants

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés.

Le rapport ne contient pas les informations demandées.

Le Comité rappelle que les mutations rapides et profondes du monde du travail conduisent à une prolifération d'accords contractuels conçus pour éviter toute relation d'emploi et pour reporter le risque sur l'exécutant. Il en résulte qu'un nombre croissant de travailleurs qui dépendent de facto d'un ou de plusieurs employeurs de main-d'œuvre ne relèvent plus de la définition traditionnelle du salarié (*Irish Congress of Trade Unions (ICTU) c. Irlande*, réclamation n° 123/2016, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2018, § 37). Pour déterminer le type de négociation collective protégé par la Charte, il ne suffit pas de s'appuyer sur la distinction entre salarié et travailleur indépendant, le critère décisif étant plutôt de savoir s'il existe un rapport de force déséquilibré entre le travailleur et la personne à qui il fournit son travail. Lorsque les fournisseurs de main-d'œuvre n'ont pas d'influence substantielle sur le contenu des conditions contractuelles, ils doivent avoir la possibilité d'améliorer ce déséquilibre par la négociation collective (*ICTU c. Irlande*, § 38).

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés, ait été suffisamment promu.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi :

- que la promotion de la négociation collective soit suffisante ;
- que le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés, ait été suffisamment promu.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

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 6§4 de la Charte (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 1).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2022), le Comité a considéré que la situation de l'Azerbaïdjan 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 et l'interdiction du droit de grève faite aux fonctionnaires allaient au-delà des limites autorisées par l'article G de la Charte. Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

Interdiction du droit de grève

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs dans lesquels le droit de grève est interdit et de donner des détails sur les règles pertinentes et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que les fonctionnaires n'avaient pas le droit de grève.

Le Comité relève dans des sources de l'OIT (Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, demande directe adoptée en 2024, liberté syndicale et protection du droit syndical) que le gouvernement est en train de rédiger une nouvelle loi garantissant le droit de grève aux fonctionnaires, la seule exception possible étant la catégorie des fonctionnaires qui exercent l'autorité au nom de l'État.

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article G de la Charte révisée, les restrictions du droit de grève imposées à certaines catégories de fonctionnaires, notamment ceux dont les missions, compte tenu de leur nature ou de leur niveau de responsabilité, sont directement liées aux droits et libertés d'autrui, à l'intérêt public, à la sécurité nationale ou à la santé publique, peuvent être considérées comme poursuivant un but légitime au sens de l'article G (*Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Confédération syndicale « Podkrepa » et Confédération européenne des syndicats c. Bulgarie*, réclamation n° 32/2005, décision sur le bien-fondé du 16 octobre 2006, § 45). Le Comité rappelle néanmoins qu'une suppression du droit de grève pour l'ensemble des fonctionnaires ne saurait être considérée comme conforme à la Charte (*Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande*, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, § 113, citant Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4). Le fait de n'autoriser les fonctionnaires qu'à recourir à des grèves symboliques n'est pas suffisant (*Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Confédération syndicale « Podkrepa » et Confédération européenne des syndicats c. Bulgarie*, réclamation n° 32/2005, décision sur le bien-fondé du 16 octobre 2006, §§ 44-46).

Compte tenu de la spécificité des tâches réalisées par les juges et les procureurs qui exercent l'autorité de l'État et du fait que toute action collective pourrait perturber le fonctionnement de l'État de droit, le Comité considère que l'imposition d'une interdiction absolue du droit de grève peut être justifiée, sous réserve qu'une telle interdiction soit conforme aux exigences de l'article G et que les membres du pouvoir judiciaire et les procureurs disposent d'autres moyens de négocier effectivement leurs conditions d'emploi, y compris leur rémunération.

En l'absence de changements, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif que les fonctionnaires n'ont pas le droit de grève.

En vertu de l'article 281(1) du Code du travail, les grèves sont « interdites dans certains secteurs de services (hôpitaux, production d'électricité, approvisionnement en eau, communications téléphoniques, contrôle du trafic aérien et lutte contre les incendies) qui sont indispensables à la santé et à la sécurité des personnes ».

Le Comité rappelle que des restrictions au droit de grève dans les secteurs essentiels à la communauté peuvent être réputées servir à des fins légitimes, car les grèves dans ces secteurs pourraient constituer une menace pour les droits et libertés d'autrui, l'ordre public, la sécurité nationale et/ou la santé publique (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, § 114 ; Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4). Cependant, la simple interdiction des grèves même dans des secteurs essentiels – en particulier lorsqu'ils sont définis de manière extensive, comme les secteurs de « l'énergie » ou de « la santé » – n'est pas considérée comme proportionnée, dans la mesure où elle ne fait pas de distinction entre les différentes fonctions exercées au sein de chaque secteur (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, § 114).

L'interdiction pure et simple de la grève aux travailleurs de ces secteurs, sans distinction selon leurs fonctions, ne saurait être considérée comme proportionnée au but de protection des droits et libertés d'autrui, de l'intérêt public, de la sécurité nationale, de la santé publique ou des bonnes mœurs et, partant, nécessaire dans une société démocratique (Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque). Le fait d'imposer une interdiction absolue de faire grève à des catégories de fonctionnaires, tels que les agents pénitentiaires, les sapeurs-pompiers ou le personnel de la sécurité civile, est incompatible avec l'article 6§4, car une telle interdiction est par définition disproportionnée alors qu'il serait possible, de manière moins restrictive, d'identifier les services essentiels qui doivent être assurés (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, § 114 ; voir également Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque).

Le Comité rappelle qu'il a précédemment conclu que la situation de l'Azerbaïdjan n'était pas conforme à la Charte, au motif que les restrictions au droit de grève des personnels assurant des services essentiels allaient au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte (Conclusions 2022).

En l'absence de tout changement, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que l'interdiction absolue du droit de grève imposée aux personnels assurant des services essentiels, définis par l'article 281(1) du Code du travail, va au-delà des limites autorisées par l'article G de la Charte.

En réponse à une demande d'informations complémentaires, le rapport indique que la police et le personnel militaire, y compris les effectifs civils servant dans les forces armées, n'ont pas le droit de grève.

Concernant les policiers, une interdiction absolue du droit de grève ne peut être jugée conforme à l'article 6§4 que si des raisons impérieuses la justifient dans le contexte national spécifique et justifient pourquoi l'imposition de restrictions relatives aux modalités et formes de la grève n'est pas suffisante pour atteindre le but légitime poursuivi (*Confédération européenne de police (EuroCOP) c. Irlande*, réclamation n° 80/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, § 211). Si les restrictions au droit de grève des policiers sont excessives au point de priver le droit de grève de son efficacité, elles seront considérées comme allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte (*Confédération européenne de police (EuroCOP) c. Irlande*, réclamation no 83/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, § 211).

Tel sera le cas, par exemple, si la police peut exercer le droit de grève mais seulement à la condition qu'une série de tâches et de travaux continuent d'être effectués pendant la période de grève, notamment la prévention, la détection et la documentation des actes criminels, les arrestations, la régulation et le contrôle du trafic routier, la protection des personnes et des

biens, le contrôle des frontières ainsi que la prévention et la résolution des incidents aux frontières (Conclusions 2022, Macédoine du Nord).

Le Comité considère donc que l'interdiction absolue imposée aux policiers de faire grève est disproportionnée et que la situation n'est pas conforme à la Charte à cet égard.

Le droit de grève des membres des forces armées peut être restreint dans les conditions énoncées à l'article G, à savoir si la restriction est prescrite par la loi et qu'elle est nécessaire dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'intérêt public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. Il faut aussi que la restriction soit proportionnée au but poursuivi. La marge d'appréciation accordée aux États au sujet du droit de grève des forces armées est plus importante que celle qui leur est laissée pour ce qui est de la police (*Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande*, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, §§ 114–116).

Compte tenu de la spécificité des tâches réalisées par les membres des forces armées, du fait qu'ils sont tenus de respecter la discipline militaire et que toute action collective perturbant les interventions pourrait compromettre la sécurité nationale, le Comité considère que l'imposition d'une interdiction absolue du droit de grève peut être justifiée, sous réserve qu'une telle interdiction soit conforme aux exigences de l'article G et que les membres des forces armées disposent d'autres moyens de négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération (*Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande*, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, § 117 ; *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie*, réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, § 152 ; *Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Portugal*, réclamation n° 199/2021, décision sur le bien-fondé du 11 septembre 2024, § 100).

Le Comité relève dans le rapport que le personnel militaire ne peut aborder la question des conditions de service – y compris la rémunération – qu'avec le supérieur hiérarchique immédiat et, avec l'accord de ce dernier, avec le commandant de rang immédiatement supérieur. Le rapport indique également que les militaires ont le droit de faire des propositions et de déposer des demandes auprès des organes de l'État, des organisations et associations publiques ainsi que des structures de commandement militaire.

Le Comité considère qu'il n'est pas établi qu'il existe des moyens effectifs permettant aux membres des forces armées de négocier effectivement leurs conditions d'emploi. En conséquence, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte sur ce point. Cela s'étend à l'interdiction générale imposée au personnel civil travaillant au sein des forces armées.

Restrictions au droit de grève et obligation de service minimum

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs pour lesquels il existe des restrictions au droit de grève et de donner des détails sur les règles pertinentes et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.

Le rapport ne fournit aucune information sur ces questions.

Le Comité note dans les Observations finales du Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies concernant le quatrième rapport périodique de l'Azerbaïdjan (E/C.12/AZE/CO/4, 2021) que ce comité était préoccupé par les restrictions excessives au droit de grève des travailleurs des secteurs aérien et ferroviaire et qu'il a fait part de la nécessité de modifier la portée de la définition des services essentiels afin de garantir l'exercice effectif du droit de grève, y compris par les travailleurs de ces secteurs.

Interdiction d'une grève en demandant une injonction ou une autre mesure

Le Comité a demandé aux États parties d'indiquer s'il est possible d'interdire une grève en demandant une injonction ou une autre mesure auprès des tribunaux ou d'un autre organe compétent (organe administratif ou organe d'arbitrage) et, dans l'affirmative, de fournir des informations sur la portée et le nombre de décisions rendues au cours des 12 derniers mois.

Bien que le rapport ne fournisse aucune information sur cette question, le Comité note que le fait d'imposer une injonction judiciaire interdisant une grève serait considéré comme non conforme à la Charte dès lors que l'exercice du droit de grève fait l'objet de restrictions allant au-delà des conditions prévues à l'article G de la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, même en tenant compte de la possibilité de soumettre le droit de mener des actions collectives à des restrictions au regard de l'article G, aux motifs que:

- les membres des services de police n'ont pas le droit de faire grève;
- les membres des forces armées n'ont pas le droit de faire grève et il n'est pas établi qu'ils disposent de moyens autres que le droit de grève pour négocier effectivement leurs conditions d'emploi;
- le personnel civil travaillant au sein des forces armées n'a pas le droit de faire grève;
- les autres fonctionnaires, dont les personnels assurant des services essentiels définis par l'article 281(1) du Code du travail hôpitaux, production d'électricité, approvisionnement en eau, communications téléphoniques, contrôle du trafic aérien et lutte contre les incendies) n'ont pas le droit de faire grève.

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

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

Il rappelle qu'aux fins du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 20 de la Charte (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 n° 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Le Comité rappelle que le droit à l'égalité salariale sans discrimination fondée sur le sexe est aussi garanti par l'article 4§3 et la question est donc également examinée sous cette disposition pour les États parties qui ont seulement accepté l'article 4§3.

Participation des femmes au marché du travail et mesures visant à lutter contre la ségrégation entre les sexes

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport contienne des informations sur les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et pour réduire la ségrégation entre les sexes (horizontale et verticale), ainsi que des informations/données statistiques montrant l'impact de ces mesures et les progrès réalisés en termes de lutte contre la ségrégation entre les sexes et d'amélioration de la participation des femmes à un plus grand nombre d'emplois et de professions.

Conformément à l'article 20, les États parties devraient promouvoir activement l'égalité de chances des femmes en matière d'emploi, en prenant des mesures ciblées pour combler l'écart entre les femmes et les hommes dans la participation au marché du travail et dans l'emploi. Ils doivent prendre des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité de chances en éliminant les inégalités de fait qui touchent les femmes et les hommes. La suppression de dispositions visant à protéger les femmes, mais pouvant se révéler discriminatoires, doit donc être menée en parallèle avec des actions visant à promouvoir un emploi de qualité pour les femmes.

Les États doivent prendre des mesures visant à lever les obstacles structurels et à promouvoir une égalité réelle sur le marché du travail. De plus, ils devraient démontrer que des progrès mesurables ont été obtenus dans la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'emploi.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine l'évolution des taux d'emploi des femmes ainsi que l'écart entre les sexes en matière d'emploi, et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans la réduction de cet écart. Le Comité note que, selon Eurostat, en 2025, le taux d'emploi des femmes dans les 27 pays de l'Union européenne était de 71,3 %, contre 70 % en 2023, alors qu'il était de 81 % et de 80,3 % pour les hommes, respectivement, soit un écart entre les sexes en matière d'emploi d'environ 10 %.

En ce qui concerne les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail, le rapport fait référence aux modifications du Code du travail visant à élargir les possibilités d'emploi des femmes, à garantir l'égalité entre les sexes, à permettre aux femmes de travailler dans des secteurs mieux rémunérés et à protéger les droits des femmes conformément aux normes internationales du travail. Selon le rapport, ces modifications ont été apportées au titre de l'appui technique fourni dans le cadre de l'initiative de la Banque mondiale intitulée « Éliminer les obstacles juridiques à l'emploi des femmes en Azerbaïdjan ».

Afin de promouvoir davantage l'emploi des femmes, des modifications ont également été apportées aux articles 98 et 242 du Code du travail, sur la base de la loi n° 1063-VIQD du 22 décembre 2023. En vertu de cette modification, les femmes enceintes, les femmes ayant des enfants de moins de 14 ans et les femmes ayant des enfants en situation de

handicap sont autorisées à travailler de nuit, à faire des heures supplémentaires et à être envoyées en déplacement professionnel sur un pied d'égalité avec les hommes, à condition qu'elles donnent leur accord par écrit.

Étant donné que le rapport ne fournit pas d'informations ni de données montrant l'impact des mesures prises et les progrès accomplis en matière de promotion de la participation des femmes au marché du travail, le Comité considère qu'il n'a été fait état d'aucun progrès mesurable à cet égard et que la situation n'est pas conforme à la Charte sur ce point.

Parité effective aux postes de décision dans les secteurs public et privé

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national fournisse des informations sur les mesures visant à promouvoir une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, sur la mise en œuvre de ces mesures et sur les progrès réalisés en termes de parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

L'article 20 de la Charte sociale européenne révisée garantit le droit à l'égalité de chances en matière d'avancement professionnel et de représentation aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Pour se conformer à cet article, les États parties devraient adopter des mesures ciblées pour instaurer la parité femmes-hommes dans les postes de décision. Ces mesures pourraient être des quotas imposés par la loi ou des lois sur la parité qui imposeraient une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les institutions publiques, sur les listes électorales ou dans l'administration publique.

Le Comité souligne que l'efficacité des mesures prises pour promouvoir la parité aux postes de décision dépend de leur impact réel sur la réduction de l'écart entre les hommes et les femmes aux postes de direction. Si les programmes de formation destinés aux cadres de l'administration publique et aux acteurs du secteur privé constituent des outils précieux pour sensibiliser les esprits, leur succès dépend de leur capacité d'induire des changements concrets dans les politiques mises en œuvre en matière de recrutement, de promotion et de travail. Les États doivent montrer qu'ils font des progrès mesurables en matière d'égalité entre les sexes en fournissant des données statistiques sur la proportion de femmes aux postes de décision.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage des femmes aux postes de décision et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité constate que, d'après l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), 32,5 % des membres des parlements des 27 pays membres de l'Union européenne en 2023 et 32,8 % en 2025 étaient des femmes.

Le Comité souligne que l'efficacité des mesures prises dépend de leur impact réel sur la réduction de l'écart entre les hommes et les femmes aux plus hauts postes. Le Comité note que le rapport ne fournit pas d'informations concernant la parité effective aux postes de décision dans les secteurs public et privé.

Représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et dans les institutions publiques

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national fournisse des données statistiques sur la proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse et aux postes de direction des institutions publiques.

Le Comité considère que l'article 20 de la Charte impose aux États parties des obligations positives pour lutter contre la ségrégation verticale sur le marché du travail, notamment en favorisant l'avancement des femmes dans les conseils d'administration des entreprises. Les mesures visant à promouvoir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes sur le

marché du travail doivent inclure la promotion d'une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes décisionnels dans les secteurs public et privé (Conclusions 2016, article 20, Portugal). Les États doivent démontrer qu'ils ont accompli des progrès mesurables dans ce domaine.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration et aux postes de direction des plus grandes sociétés cotées en bourse et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité note que, selon l'EIGE, les conseils d'administration des grandes sociétés cotées en bourse comptaient 33,2 % de femmes en 2023 et 35,1 % en 2025 dans les 27 pays membres de l'UE. En ce qui concerne les postes de cadre, les femmes en occupaient 22,2 % en 2023 et 23,7 % en 2025.

Le Comité constate que le rapport ne fournit aucune information à cet égard. Il conclut donc que la situation n'est pas conforme à la Charte, faute de progrès mesurables en matière de promotion de la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des sociétés cotées et des institutions publiques.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte aux motifs qu'il n'a pas été établi que:

- des progrès mesurables ont été accomplis dans la promotion de la participation des femmes au marché du travail ;
- des progrès mesurables ont été accomplis dans la réalisation d'une parité effective aux postes de décision ;
- des progrès mesurables ont été accomplis dans la promotion de la représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et des institutions publiques.