



mars 2018

Charte sociale européenne

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2018

AZERBAÏDJAN

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne l'Azerbaïdjan, qui a ratifié la Charte le 2 septembre 2004. L'échéance pour remettre le 11ème rapport était fixée au 31 octobre 2017 et Azerbaïdjan l'a présenté le 3 avril 2018.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196e réunion des Délégués des Ministres les 2-3 avril 2014, le rapport concerne les dispositions du groupe thématique « 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, excepté l'article 2.

La période de référence est fixée du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2016.

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

– 3 conclusions de conformité : articles 4§2, 6§3 et 21,

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

* * *

Le rapport suivant traitera des dispositions du groupe thématique « 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).
- le droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- le droit au logement (article 31).

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2018.

* * *

Les conclusions et les rapports sont disponibles sous www.coe.int/socialcharter, ainsi que dans la base de données HUDOC.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 - Rémunération décente

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation de l'Azerbaïdjan n'était pas conforme à l'article 4§1 de la Charte, au motif que le salaire minimum mensuel ne suffisait pas à assurer un niveau de vie décent, et a demandé que le prochain rapport fournisse des informations sur le salaire mensuel minimum et le salaire mensuel moyen nets de prélèvements sociaux, syndicaux et fiscaux ou, à défaut, des informations actualisées sur les taux de prélèvement.

Le Comité relève dans le rapport que de 2014 à 2016, le salaire minimum net mensuel s'élevait à 99,8 AZN (95,81 € en 2014, 95,88 € en 2015 et 58,67 € en 2016). En 2014, le salaire moyen net s'élevait à 377,5 AZN (632,70 €), en 2015 à 396,5 AZN (356,92 €) et en 2016 à 423,9 AZN (249,23 €). Le rapport précise que le salaire minimum net représentait 26,4 % du salaire moyen net en 2014, 25,2 % en 2015 et 23,5 % en 2016. Le rapport ne contient pas d'informations sur les salaires minimum et moyen nets en 2013. Le Comité souligne que pour assurer un niveau de vie décent au regard de l'article 4§1 de la Charte, la rémunération doit être supérieure au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net. Tel est le cas lorsque le salaire minimum net dépasse 60 % du salaire moyen national. Lorsqu'il se situe entre 60 et 50 %, il incombe à l'État partie de démontrer que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative relative à l'article 4§1). Par conséquent, 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 mensuel ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé dans quelle mesure le salaire minimum mensuel était appliqué aux travailleurs couverts par le code de la marine marchande (2001), la loi n° 926-IQ du 21 juillet 2000 relative à la fonction publique et la loi n° 791-IIIG d'avril 2009 relative aux zones économiques spéciales.

Le rapport ne précise pas si le salaire minimum mensuel s'applique aux travailleurs couverts par le code de la marine marchande (2001) et la loi n° 791-IIIG d'avril 2009 relative aux zones économiques spéciales. Le Comité réitère donc sa question. En ce qui concerne les fonctionnaires, le rapport fournit des données chiffrées indiquant le salaire nominal moyen des fonctionnaires par secteur économique. Il ne fournit toutefois pas les informations demandées concernant le salaire minimum mensuel. À cet égard, le Comité relève dans le rapport du Comité gouvernemental relatif aux Conclusions 2014 de la Charte sociale européenne (révisée) que le salaire minimum mensuel dans le secteur public représentait 27,5 % du salaire moyen mensuel brut (398,20 AZN, soit 403,14 €). Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations et des données chiffrées sur le salaire minimum et le salaire moyen mensuels nets dans le secteur public.

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 mensuel minimum ne suffit pas à assurer 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.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à l'article 4§2 de la Charte et demandé si la législation prévoit des exceptions au droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires pour certaines catégories de hauts fonctionnaires et de cadres du secteur privé.

En réponse, le rapport indique que tous les employés, quel que soit leur poste, doivent être payés pour les heures supplémentaires et, conformément à l'article 165 du Code du travail, chaque heure supplémentaire doit être rémunérée au minimum au double du taux horaire normal.

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions 2010 et 2014) pour une description du cadre juridique en la matière et constate que la situation demeure conforme à la Charte.

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.

Base juridique de l'égalité salariale

SL'article 16 du code du travail interdit toute discrimination envers les salariés fondée sur la citoyenneté, le sexe, la race, la religion, la nationalité, la langue, le lieu de résidence, la situation patrimoniale, l'origine socioéconomique, l'âge, l'état matrimonial, les convictions, les opinions politiques, l'appartenance à un syndicat ou à toute autre association, la position, les qualités professionnelles et les compétences ou d'autres facteurs sans lien avec l'efficacité au travail, ainsi que l'octroi de concessions et privilèges directs ou indirects et la restriction de droits sur la base de ces facteurs. Le principe de l'égalité des chances des femmes et des hommes en matière d'emploi a été inscrit dans la loi.

Le Comité a précédemment relevé qu'en vertu de l'article 9 de la loi relative à l'égalité des sexes, les salariés qui travaillent pour une même entreprise dans un même secteur de spécialisation et qui exercent des fonctions de même valeur doivent avoir une rémunération identique, sans distinction de sexe.

Le Comité demande quelles méthodes sont utilisées pour évaluer le travail et si ces méthodes sont neutres sur le plan du sexe et excluent toute sous-évaluation discriminatoire des emplois traditionnellement féminins. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

Garanties de mise en oeuvre et garanties judiciaires

Le Comité rappelle que la charge de la preuve doit être aménagée dans les litiges en matière de discrimination (Conclusions 2004, Roumanie, article 20). L'aménagement de la charge de la preuve consiste à assurer que dès lors qu'une personne s'estime victime d'une discrimination en fonction du sexe et établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement (Conclusions XIII-5 (1997), Observation interprétative de l'article 1^{er} du Protocole additionnel).

Dans ses conclusions au titre de l'article 20 (Conclusions 2016), le Comité a noté qu'aucun aménagement de la charge de la preuve n'était prévu dans les procédures judiciaires en matière de discrimination, et a par conséquent conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte. Il a aussi noté (Conclusions 2016, article 1§2) qu'en vertu de l'article 77 du code de procédure civile, chaque partie doit produire des éléments de preuve à l'appui de ses dires et objections.

Le Comité relève maintenant dans le rapport, à ce propos, que toute personne qui s'estime victime d'une discrimination fondée sur le sexe qui touche à sa rémunération 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 demande si cela veut dire qu'il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

Méthodes de comparaison

Dans sa conclusion au titre de l'article 20 (Conclusions 2016), le Comité a demandé si, dans les litiges en matière d'égalité salariale, il était possible de procéder à des comparaisons de rémunération inter-entreprises. Le rapport ne fournissant pas ces informations, il réitère sa question et demande en particulier si le droit interne interdit la discrimination salariale dans les accords d'entreprise ou les conventions collectives, et s'il est possible de procéder à des comparaisons de rémunération inter-entreprises, notamment lorsque les rémunérations sont arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'un holding.

Données statistiques

Dans sa conclusion au titre de l'article 20 (Conclusions 2016), le Comité a noté que le salaire mensuel moyen des femmes représentait 47,5 % de celui des hommes, et constaté que l'écart salarial entre les sexes était considérable. Il a demandé que le rapport suivant contienne des informations détaillées sur la situation des femmes dans l'emploi et la formation, ainsi que sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Entretemps, il a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif que l'écart salarial non ajusté entre les sexes était manifestement trop élevé.

Le Comité relève maintenant dans le rapport que les analyses et l'expérience montrent que les femmes préfèrent ne pas avoir un travail exigeant une certaine force physique, le port d'une tenue spéciale ou la réalisation d'heures supplémentaires. Elles recherchent plutôt des postes moins exigeants et comportant moins de responsabilités. En conséquence, plus de la moitié des salariées travaillent dans des secteurs financés par l'État où les salaires sont inférieurs au salaire mensuel moyen en Azerbaïdjan (éducation, culture, santé, loisirs et art, par exemple). Néanmoins, selon le rapport, cela n'est pas considéré comme une discrimination dans le paiement des salaires.

Selon le rapport, le salaire mensuel moyen des femmes représentait 54,7 % de celui des hommes en 2014, 53,9 % en 2015 et 50,3 % en 2016. L'analyse des recours en matière de droit du travail dont a été saisi le Commissaire aux droits de l'homme (672 en 2014, 960 en 2015, 958 en 2016) montre qu'aucun recours n'a été déposé pour discrimination dans l'emploi, y compris la discrimination fondée sur le sexe (notamment en termes d'égalité de rémunération pour un travail égal) et le harcèlement sexuel et émotionnel. Sur la période allant de 2014 à juin 2017, aucune des affaires portées devant les tribunaux ne concernait un conflit du travail tenant à une discrimination (fondée sur le sexe ou l'orientation sexuelle).

Le Comité constate que l'écart salarial entre les femmes et les hommes ne s'est guère amélioré par rapport à la précédente période de référence (47,5 %). Qui plus est, il n'a cessé de se creuser durant l'actuelle période de référence. L'argument du Gouvernement concernant les choix de carrière des femmes (qui s'orienteraient vers des emplois moins exigeants et comportant moins de responsabilités), outre l'absence d'actions de sensibilisation à la signification et à l'importance de l'égalité des sexes en général, ne saurait être vu comme propice à la prise de mesures visant à promouvoir l'égalité et à assurer l'égalité des chances.

Le Comité note que l'écart de rémunération entre hommes et femmes reste toujours élevé, ce qui montre que le respect du droit à l'égalité de rémunération n'est pas garanti. La situation n'est donc pas conforme à la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que le respect du droit à l'égalité de rémunération n'est pas garanti, comme le montre l'écart persistant de rémunération entre hommes et femmes.

Article 4 - 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.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 4§4 de la Charte, aux motifs que le délai de préavis n'était pas raisonnable dans un certain nombre de cas et qu'aucun préavis n'était prévu dans d'autres.

Le rapport ne fait état d'aucun changement intervenu pendant la période de référence. Le Comité réitère par conséquent son précédent constat de non-conformité pour ce qui concerne les délais de préavis et/ou indemnités de licenciement en cas de cessation d'emploi pour appel sous les drapeaux, 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), en cas de 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, et en cas de licenciement en période d'essai (trois jours de préavis). Il renouvelle également son précédent constat de non-conformité en raison de l'absence de préavis en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle ou défaut de qualification (sans autre justification), de cessation d'emploi suite au transfert du contrôle de l'entreprise, à la réintégration au poste sur décision judiciaire ou au retour du service militaire. Il demande des précisions concernant la cessation d'emploi en cas de handicap constaté par décision judiciaire. Dans l'intervalle, le Comité prend note des informations figurant dans le rapport concernant des changements législatifs relatifs aux délais de préavis et/ou aux indemnités de licenciement (loi n° 675-VQD du 31 mai 2017 portant modification du code du travail de la République d'Azerbaïdjan), intervenus hors période de référence, et indique qu'il les examinera lors du prochain cycle de contrôle relatif à l'article 4§4 de la Charte.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations sur les conventions collectives prévoyant des conditions de préavis ou d'indemnisation plus favorables (article 77§6 du code).

Le rapport indique, dans sa réponse sur ce point, que les conventions collectives peuvent accorder aux salariés des jours de congés rémunérés supplémentaires pendant leur préavis pour leur permettre de chercher un nouvel emploi.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité, relevant que la durée cumulée des contrats à durée déterminée successifs était limitée à cinq ans (article 45§1 du code), a demandé que le rapport suivant indique le délai de préavis et/ou l'indemnité applicable à la rupture anticipée de tels contrats. Le rapport n'abordant pas ce point, le Comité répète sa question.

Conclusion

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

- le délai de préavis n'est pas raisonnable dans les cas suivants :
 - cessation d'emploi pour appel sous les drapeaux ou maladie ou handicap de longue durée, pour les travailleurs justifiant de plus de **dix** ans d'ancienneté ;
 - o cessation d'emploi pour un motif stipulé dans le contrat de travail, pour les travailleurs justifiant plus de trois ans d'ancienneté ;
 - licenciement en période d'essai ;
- Aucun délai de préavis n'est prévu dans les circonstances suivantes :
 - licenciement pour insuffisance professionnelle ou défaut de qualification (sans autre justification) ;
 - cessation d'emploi suite au transfert du contrôle de l'entreprise, à la réintégration au poste d'un ancien travailleur sur décision judiciaire ou au retour du service militaire ;

Article 4 - 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.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation de l'Azerbaïdjan n'était pas conforme à l'article 4§5 de la Charte, aux motifs qu'après la déduction de toutes les retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération étaient les plus faibles ne permettait pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils avaient la charge, et que les garanties empêchant les travailleurs de renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire étaient insuffisantes.

Selon l'article 175 du code du travail, des retenues sur salaire sont autorisées pour :

- les impôts, les cotisations de sécurité sociale et autres paiements obligatoires prévus par la loi ;
- les sommes dues au titre d'une décision de justice ;
- les sommes correspondant à des congés payés non dus en raison de la démission anticipée du salarié ;
- les sommes versées pour couvrir des frais de déplacement qui n'ont pas été utilisées ;
- les sommes versées en trop à la suite d'erreurs de calcul ;
- les sommes payées d'avance pour d'autres dépenses ;
- les sommes désignées dans les conventions collectives ;
- les cotisations syndicales.

Par ailleurs, aux termes de l'article 174§3 du code du travail, jusqu'à 20 % du salaire d'un travailleur peut, avec son accord, être remplacé par une rémunération en nature, et plus précisément par des biens produits par son entreprise. Dans ce cas, les boissons alcoolisées, le tabac, les drogues, les substances psychotropes et autres produits à diffusion restreinte ne peuvent faire partie de la rémunération en nature. Lorsque des retenues sont opérées sur la base de documents juridiques, la limite applicable est de 50 % du salaire du travailleur. Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a noté que l'article 175§1 du Code du travail permet aux salariés de consentir à des déductions spécifiques par accord écrit, sans aucune disposition la privation de moyens de subsistance est constituée par des dispositions légales, une jurisprudence, des règlements ou des conventions collectives. Le Comité réitère sa conclusion précédente et considère que la situation n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que, après toutes les déductions autorisées, les salaires des travailleurs les moins bien rémunérés ne leur permettent pas de subvenir à leurs besoins et à ceux des personnes à leur charge et que les garanties en place pour empêcher les travailleurs de renoncer à leur droit de limiter les retenues sur les salaires sont insuffisantes.

Le Comité relève dans le rapport que, selon l'article 202 du code du travail, le préjudice matériel causé à l'employeur par le salarié est déterminé de critères objectifs (la valeur de marché de la propriété ou les prix de base). Le préjudice moral est déterminé par les juridictions compétentes, en application de l'article 290 du code du travail. Si la somme dont le salarié est redevable atteint le montant de son salaire mensuel moyen, les retenues sont opérées sur décision de l'employeur. Le salarié peut contester la décision de l'employeur devant les juridictions compétentes. Lorsque la somme due par le salarié est supérieure à son salaire mensuel moyen et qu'il porte l'entière responsabilité du préjudice, à moins qu'il n'accepte de payer l'indemnité, il revient aux tribunaux de fixer le montant des retenues et d'ordonner le prélèvement, à la demande de l'employeur.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé que le prochain rapport identifie les « autres paiements obligatoires prévus par la loi » (article 175§2(a) du code du travail) et complète l'inventaire des circonstances (créances fiscales, baisse d'activité, dépenses de santé, etc.) susceptibles d'entraîner des retenues sur salaire. Il a aussi demandé des informations sur l'application des limites de 20 %, 50 % et 70 % lorsque

des travailleurs rémunérés au salaire minimum mensuel acceptaient des cessions de salaire ou qu'une partie du salaire était versée en nature (article 174§3 du code du travail).

Le rapport ne contenant pas d'informations sur ces points, le Comité réitère ses questions.

Le Comité relève dans la base de données NATLEX (base de données sur le droit du travail, la sécurité sociale et les droits de la personne) que le code du travail a été modifié à plusieurs reprises pendant la période de référence et demande que le prochain rapport fasse état de toute modification du code du travail qui concernerait l'article 4§5 de la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 4§5 de 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.

Article 5 - Droit syndical

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

Il a déjà examiné la situation en matière de droit syndical dans ses conclusions précédentes (constitutions de syndicats et d'organisation patronales, libertés d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat, activités syndicales et représentativité, champ d'application personnel). Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

Constitution de syndicats et d'organisations d'employeurs

Le Comité a précédemment conclu que la situation de l'Azerbaïdjan 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 soit garanti dans les entreprises multinationales (Conclusions 2014, 2016).

Selon le rapport, l'activité syndicale dans les entreprises multinationales n'est toujours pas satisfaisante : les employeurs font obstacle à la création de syndicats et entravent leur fonctionnement. Il indique cependant que la Confédération des syndicats d'Azerbaïdjan et le Gouvernement poursuivent leurs activités de promotion des syndicats au sein des entreprises multinationales. Le Comité estime néanmoins que la situation n'est toujours pas conforme à la Charte sur ce point.

Liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat

Le Comité a précédemment demandé à être informé de toute affaire de discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat. Il renouvelle sa demande d'information sur toute affaire de discrimination antisyndicale.

Activités syndicales

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme sur ce point.

Représentativité

Le Comité rappelle qu'aucun critère de représentativité n'est fixé pour la consultation ou la négociation collective.

Champ d'application personnel

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à 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.

Le rapport ne contenant aucune nouvelle information, il reconduit sa conclusion.

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit syndical des membres des forces armées.

Conclusion

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

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

Le Comité a précédemment conclu 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 couvertes par l'article 6§1 était assurée (Conclusions 2014, 2016). Il a demandé des informations complètes sur la façon dont s'effectuait la promotion de la consultation paritaire entre les employeurs et les salariés sur les questions d'intérêt mutuel, à l'exception de la sécurité et de la santé au travail. Il rappelle que la consultation doit porter sur toutes les questions d'intérêt mutuel, et tout particulièrement sur les questions suivantes : productivité, efficacité, hygiène, sécurité et bien-être et autres problèmes professionnels (conditions de travail, formation professionnelle, etc.), problèmes économiques et questions sociales (assurance sociale, prévoyance sociale, etc.). Il a également demandé des informations actualisées sur la nouvelle commission tripartite.

Le rapport ne contenant aucune information pertinente sur les points susmentionnés, le Comité reconduit sa conclusion de non-conformité.

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

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

Le Comité a précédemment conclu 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 employeurs ou organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs (Conclusions 2014, 2016). Il a notamment demandé des informations concernant la négociation collective dans la fonction publique.

Le rapport contient des informations très générales sur la procédure de négociation collective et aucune sur les points demandés. Le Comité reconduit donc sa conclusion.

Il demande à nouveau des informations concernant la négociation collective dans la fonction publique et le taux de couverture des conventions collectives.

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

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 a précédemment conclu que la situation était conforme à la Charte (Conclusions 2016).

Le rapport fournit des informations sur l'arbitrage « forcé ». Le Comité demande des éclaircissements à ce sujet. Il demande notamment s'il est possible, dans certaines circonstances, de recourir à l'arbitrage obligatoire à la demande d'une seule des parties et, dans l'affirmative, lesquelles.

Le Comité rappelle que toute forme de recours obligatoire à l'arbitrage est contraire à cette disposition, 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 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 (Conclusions 2006, Moldova).

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan est conforme à l'article 6§3 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.

Action collective : définition et objectifs autorisés

Le Comité a précédemment conclu que la situation était conforme à la Charte sur ce point.

Habilitation à déclencher une action collective

Le Comité a précédemment noté que conformément aux dispositions de l'article 262 du code du travail, la décision de déclencher une grève devait être prise par les salariés réunis en assemblée ou par un syndicat. En application de l'article 274 du code du travail, la grève est menée par un comité de grève élu en assemblée générale ou créé sur décision du syndicat. Le Comité a demandé confirmation que la décision d'appeler à la grève n'était pas l'apanage des syndicats. Il rappelle que le fait de réserver la décision de déclencher une grève aux syndicats est conforme à cette disposition pourvu que la constitution d'un syndicat ne soit pas soumise à des formalités excessives.

Le Comité estime que les informations fournies dans le rapport sont confuses et demande à nouveau à qui appartient le droit de déclencher une grève.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Le Comité a précédemment constaté que les restrictions au droit de grève des personnels qui assurent des services essentiels ne respectaient pas les conditions prévues par l'article G de la Charte et conclu, par conséquent, que la situation n'était pas conforme.

Il rappelle qu'en vertu des dispositions de l'article 281 du code du travail, la grève est interdite dans les secteurs suivants : hôpitaux, services de distribution d'eau et électricité, services téléphoniques, services de contrôle du trafic aérien et services de lutte contre les incendies.

Il rappelle aussi qu'une interdiction de la grève dans des secteurs considérés comme essentiels à la vie de la communauté est présumée comme poursuivant un but légitime dans la mesure où un arrêt de travail pourrait mettre en danger l'ordre public, la sécurité nationale et/ou la santé publique. Toutefois une interdiction pure et simple de la grève dans un secteur considéré comme essentiel – en particulier quand celui-ci est défini en termes larges – n'est pas considérée comme une mesure proportionnée aux impératifs des secteurs concernés. Tout au plus l'instauration d'un service minimum dans ces secteurs peut être jugée conforme à l'article 6§4.

Le Comité a en outre constaté que les restrictions au droit de grève des fonctionnaires ne respectaient pas les conditions prévues par l'article G de la Charte. Il rappelle que les personnels des organes législatifs, des organes exécutifs compétents, des tribunaux et des services répressifs ne sont pas autorisés à faire grève. Il a également noté que l'article 20.1.7 de la loi sur la fonction publique interdit aux fonctionnaires de participer à des mouvements de grève.

Le rapport ne fournissant aucune information à ce sujet, le Comité reconduit sa conclusion.

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit de grève des policiers.

Conséquences d'une grève

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à la Charte sur ce point.

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

Article 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 a précédemment conclu que la situation était conforme à la Charte et a demandé des informations concernant la portée du droit à l'information et à la consultation et les voies de recours.

Champ d'application personnel

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé de préciser dans le prochain rapport quelles dispositions législatives traitent du droit de tous les travailleurs à l'information et à la consultation, quelles que soient la forme juridique et la taille de l'entreprise. Le rapport ne contenant aucune information sur ce point, le Comité réitère sa demande.

Champ d'application matériel

Dans sa conclusion précédente, le Comité a aussi demandé avec quelle périodicité les informations sur les conditions de travail, les salaires, le développement économique de l'entreprise et la mise en œuvre des conventions collectives devaient être fournies et si cela devait se faire par écrit. Le rapport indique qu'en vertu de l'article 31 du Code du travail, des mécanismes de contrôle de l'application des dispositions pertinentes sont prévus par voie de convention collective. Le Comité comprend que la périodicité et les modalités de communication de ces informations sont exclusivement régies par les conventions collectives et en demande confirmation. Il demande aussi comment l'information doit être fournie si l'entreprise ne relève d'aucune convention collective.

Recours

En réponse à la question du Comité, qui a demandé quelle disposition traitait du droit de recours, le rapport indique que l'article 292 du Code du travail donne aux salariés le droit d'introduire un recours pour être rétablis dans leurs droits. L'article 294§2 prévoit en outre que les organisations syndicales implantées dans l'entreprise peuvent mettre en place un organe chargé du règlement amiable des conflits individuels du travail conformément aux dispositions de la convention collective (article 31).

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, 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.

Conditions de travail, organisation du travail, milieu du travail

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2014 et 2016), le Comité a estimé qu'il n'a pas été établi que les salariés et/ou leurs représentants jouissent du droit effectif de participer à la prise de décisions au sein de l'entreprise en ce qui concerne les conditions de travail, l'organisation du travail ou le lieu de travail. Le rapport ne fournit aucune information à ce sujet. Le Comité en conclut par conséquent que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif 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 ou le lieu de travail.

Protection de la santé et de la sécurité

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations sur l'autorité chargée du contrôle public. En réponse, le rapport indique que dès lors que les effectifs d'une entreprise industrielle dépassent 50 salariés, des services de sécurité au travail doivent être mis en place dans cette entreprise pour contrôler le respect des dispositions législatives en matière d'organisation du travail et de sécurité au travail. Ces services doivent comporter des experts spécialisés en santé et sécurité au travail et en droit du travail. Les spécialistes de la sécurité au travail sont habilités à surveiller le respect des règles de santé et sécurité au travail, à enjoindre aux responsables d'une entreprise de faire cesser les manquements constatés, et à signaler à l'employeur l'application d'une mesure disciplinaire à l'encontre de salariés qui ne respecteraient pas la législation en matière de sécurité au travail. Le rapport indique aussi qu'en vertu de l'article 237§2 du Code du travail, les syndicats sont habilités à soumettre à l'autorité chargée du contrôle public la question de l'implication de la personne accusée et de sa responsabilité au regard de la loi, lorsque des responsables ne respectent pas les règles de santé et sécurité au travail ou dissimulent des accidents du travail.

Organisation de services et facilités socioculturels

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014) et note que pour ce qui concerne l'organisation de services et facilités sociaux et socioculturels, la situation n'a pas changé durant la période de référence. Le Comité demande que le prochain rapport contienne une description actualisée de la situation.

Mise en oeuvre

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2014 et 2016), le Comité a estimé que la situation n'était pas conforme au motif qu'il n'était pas établi que les travailleurs disposent 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 de travail. Le rapport ne fournit aucune information à ce sujet. Le Comité en conclut par conséquent que la situation n'est pas conforme à 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 ou le lieu de travail, et
- les travailleurs ne disposent pas de voies de recours en cas de non-respect de leur droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

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

Prévention

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a 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 entre les femmes et les hommes et des articles 12 et 31 du code du travail et a demandé quelles mesures concrètes avaient été prises pour mettre en œuvre ces dispositions. Il a aussi demandé que le prochain rapport explique de façon plus précise dans quelle mesure les partenaires sociaux étaient associés aux activités de prévention mises en œuvre pour informer les travailleurs de la nature du harcèlement sexuel et des voies de recours possibles. Le Comité a également pris note de certaines activités de sensibilisation et sessions de formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes et a demandé que le prochain rapport fasse état de manière plus explicite des mesures spécifiquement axées sur le harcèlement sexuel.

Le rapport ne contient pas les informations demandées. Le comité réitère donc toutes ses questions précédentes et considère qu'en l'absence d'informations dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte à cet égard.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité renvoie aux conclusions précédentes (Conclusions 2010, 2014) en ce qui concerne la définition du harcèlement sexuel aux termes de la loi de 2006 sur l'égalité des sexes. Il note que cette loi vise uniquement le harcèlement dirigé contre des personnes de sexe opposé et demande que le prochain rapport clarifie si le cadre juridique interdit également le harcèlement sexuel dirigé contre une personne de même sexe.

Le Comité a pris note (Conclusions 2014) du régime de responsabilité de l'employeur en vertu des dispositions précitées du code du travail et de la loi sur l'égalité des sexes et de la protection contre les représailles prévues par la loi sur l'égalité des chances et la loi sur l'égalité des sexes. Il relève dans le rapport qu'une protection contre les représailles est également prévue par l'article 205 du code des infractions administratives (en cas de brimades ou de pressions exercées par un fonctionnaire sur un employé qui s'est plaint de harcèlement sexuel, le fonctionnaire encourt une amende pouvant aller de 1 500 manats à 2 500 manats).

S'agissant de la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement sexuel impliquant des tiers, le Comité a noté que l'employeur était responsable pour tous les préjudices subis par un employé victime de harcèlement sexuel en vertu de l'article 195.G et 290.3 du code du travail, mais a réitéré sa demande d'informations plus détaillées sur la responsabilité de l'employeur en relation avec le harcèlement sexuel impliquant des tiers. Le rapport ne contenant pas cette information, le Comité demande une nouvelle fois s'il y a responsabilité de l'employeur aussi bien lorsque le salarié est victime de harcèlement sexuel de la part d'un tiers (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.) que lorsqu'un tiers est victime de harcèlement sexuel de la part d'un salarié. Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 26§1 de la Charte, il faut que l'employeur puisse voir sa responsabilité engagée en cas de harcèlement sexuel impliquant, d'une part, des salariés sous sa responsabilité et, d'autre part, des personnes non employées par lui – entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc. A la lumière des informations disponibles, le Comité considère que, au regard de la responsabilité de l'employeur, il n'est pas établi qu'il y ait de recours suffisants et effectifs contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail et estime par conséquent que la situation n'est pas conforme à l'article 26§1 sur ce point.

Le Comité a aussi demandé que le rapport suivant contienne des informations complètes et détaillées sur toutes les voies de recours dont disposent les victimes présumées de harcèlement sexuel, et notamment sur les voies de recours mentionnées dans la conclusion précédente (procédures devant l'employeur et le médiateur des droits de l'homme et procédures judiciaires en dommages et intérêts), ainsi que des exemples d'affaires de harcèlement sexuel traitées via les procédures mentionnées, assortis de données pertinentes. A ce propos, le rapport évoque les procédures en dommages et intérêts prévues par les articles 292 et 294 du code du travail, à savoir la possibilité pour un salarié d'obtenir le rétablissement des droits violés en s'adressant à un tribunal ou à un organe d'arbitrage pre-contentieux des conflits de travail. La mise en place et le fonctionnement de tels organes d'arbitrage sont régis par les accords collectifs. Le rapport se réfère également au médiateur national des droits de l'homme, institué par la loi constitutionnelle du 28 décembre 2001. Il indique en outre que selon l'article 205 du code des infractions administratives, un employé victime de harcèlement sexuel est en droit de saisir les tribunaux pour demander réparation du préjudice subi et réclamer l'imposition de sanctions au fonctionnaire responsable. Le Comité demande 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'applique aux fonctionnaires et aux employés de l'État lorsque l'auteur du harcèlement sexuel est un fonctionnaire. Il réitère par ailleurs 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 fait observer qu'en l'absence d'informations dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte à cet égard.

Charge de la preuve

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a jugé 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 intervenu à ce propos pendant la période de référence, le Comité renouvelle sa précédente conclusion de non-conformité.

Dommages et intérêts

Le Comité a précédemment relevé (Conclusions 2014) que les salariés victimes de harcèlement sexuel pouvaient demander à être indemnisées du préjudice subi, sur la base de l'article 17§2 de la loi sur l'égalité des sexes ou des articles 191 et 192 du code du travail, pourvu que l'on puisse établir une relation raisonnable entre l'infraction commise par le défendeur et le préjudice. Il a également relevé que les juges déterminaient le montant des dommages-intérêts au cas par cas et a demandé que le prochain rapport fournisse des exemples pertinents de jurisprudence concernant l'octroi de dommages et intérêts dans des affaires de harcèlement sexuel.

D'après le rapport, pendant la période de référence le médiateur des droits de l'homme n'a pas été saisi de plaintes concernant le harcèlement sexuel au travail. Le Comité demande que le prochain rapport commente 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 cas de harcèlement sexuel.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a relevé qu'un salarié qui s'estime victime de harcèlement sexuel peut dénoncer son contrat de travail (article 69 du code du travail et article 12 de la loi sur l'égalité des sexes) et qu'un droit de réintégration s'applique si le salarié a été licencié en violation des dispositions pertinentes du code du travail (articles 68, 69, 70, 73, 74 et 75), ou de non-respect des exigences de ces dispositions (articles 71, 76 et 79). L'article 62.5 du code dispose que le salarié qui considère qu'il a été licencié de manière illégale peut saisir les tribunaux en vue d'obtenir le

rétablissement de tous ses droits et la protection de sa dignité et de son honneur. Le Comité a demandé que le prochain rapport précise si le droit à la réintégration s'applique uniquement en cas de licenciement abusif lié au harcèlement sexuel ou s'il s'applique aussi si le salarié a été poussé à démissionner en raison du harcèlement sexuel. Le rapport ne contenant pas cette information, le Comité la réitère et fait observer qu'en l'absence d'informations dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte à cet égard.

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

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 2 - Harcèlement moral

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

Prévention

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a noté qu'en vertu de l'article 31 du code du travail, les conventions collectives doivent définir les obligations mutuelles des parties concernant, notamment, leur contribution aux activités d'information et de sensibilisation sur les formes d'humiliation des salariés et les actes ouvertement hostiles ou offensants sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, la prévention de ces actes, et la prise des mesures nécessaires pour protéger les salariés contre de tels traitements, et a demandé quelles mesures étaient prises pour mettre en œuvre ces dispositions. Il a également demandé que le rapport suivant indique explicitement les mesures concrètes qui ont été prises pour sensibiliser au harcèlement moral (psychologique) au travail et contienne des informations à jour sur la manière dont les partenaires sociaux sont associés à l'élaboration et à la mise en œuvre de ces mesures.

Le rapport renvoie aux articles 12 et 16 du code du travail, qui interdisent la discrimination fondée respectivement sur le genre et sur d'autres motifs (la citoyenneté, le sexe, la race, la religion, la nationalité, la langue, le lieu de résidence, le statut socio-économique, l'origine sociale, l'âge, la situation familiale, les croyances, les opinions politiques, l'appartenance aux syndicats ou à d'autres groupes publics, la position professionnelle, la façon d'accomplir son travail ou les compétences professionnelles ou d'autres facteurs n'ayant pas de lien avec les qualifications professionnelles). Il ne contient pas, cependant, les informations demandées. Par conséquent, le Comité réitère toutes ses questions précédentes et considère qu'en l'absence d'informations dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte à cet égard.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité avait précédemment relevé qu'aucune disposition législative ne régissait expressément le harcèlement moral au travail, mais que les articles 12, 16 et 31 du code du travail interdisaient toute discrimination au travail et imposaient à l'employeur de garantir l'égalité de traitement et de protéger les employés contre toute forme d'humiliation et tous actes ouvertement hostiles ou offensants sur le lieu de travail ou en relation avec le travail. Par ailleurs, il avait pris note de la responsabilité de l'employeur aux termes des articles 288 et 290 du code du travail pour tous les préjudices subis par le salarié.

Le rapport ne contient pas de réponse à la question du Comité (Conclusions 2014) concernant la protection des plaignants contre d'éventuelles représailles. Le Comité avait aussi demandé (Conclusions 2010, 2014) si l'employeur pouvait voir sa responsabilité engagée en cas de harcèlement au travail ou en relation avec le travail exercé sur un salarié par un tiers – entrepreneur, travailleur indépendant, visiteur, client, etc. – ou en cas de harcèlement exercé sur un tiers par un salarié. Le rapport ne contenant pas les informations demandées, le Comité réitère ses questions. Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 26§2 de la Charte, il faut que l'employeur puisse voir sa responsabilité engagée en cas de harcèlement moral (psychologique) impliquant, d'une part, des salariés sous sa responsabilité et, d'autre part, des personnes non employées par lui – entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc. À la lumière des informations manquantes, le Comité considère qu'il n'est pas établi que, au regard de la responsabilité de l'employeur, il y ait de recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail et estime par conséquent que la situation n'est pas conforme à l'article 26§2 sur ce point.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité avait noté qu'en cas de violation des droits protégés par l'article 288 du code du travail, le salarié, conformément à

l'article 292 du code du travail, pouvait revendiquer ses droits et saisir une instance compétente en matière de conflit de travail ou un tribunal (article 294 du code du travail), ou s'abstenir de travailler (article 295 du code du travail). Il avait néanmoins demandé des précisions, à la lumière des dispositions applicables et de la jurisprudence pertinente, sur les voies de recours juridiques et non juridiques dont disposaient effectivement les salariés qui s'estimaient victimes de harcèlement moral (psychologique).

A ce propos, le rapport évoque les procédures en dommages et intérêts prévues par les articles 292 et 294 du code du travail, à savoir la possibilité pour un salarié d'obtenir le rétablissement des droits violés en s'adressant à un tribunal ou à un organe d'arbitrage pre-contentieux des conflits de travail, dont la mise en place et le fonctionnement sont régis par les accords collectifs. Le rapport se réfère également au médiateur national des droits de l'homme, institué par la loi constitutionnelle du 28 décembre 2001. Le Comité réitère 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 moral (psychologique). Il fait observer qu'en l'absence d'informations dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte à cet égard.

Charge de la preuve

Le Comité a demandé précédemment des informations sur la charge de la preuve dans les affaires de harcèlement (Conclusions 2010, 2014). Il relève dans le rapport que selon l'article 192 du code du travail il appartient aux plaignants de prouver l'existence d'un préjudice et de quantifier le préjudice matériel subi, tandis qu'il revient à l'employeur de prouver qu'il n'est pas coupable du préjudice en question. Le Comité rappelle que pour protéger efficacement les victimes dans les affaires de harcèlement, les procédures de droit civil doivent prévoir un aménagement de la charge de la preuve qui permette au juge de se prononcer en faveur de la victime sur la base d'éléments de présomption suffisants et de son intime conviction. Le Comité considère par conséquent que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à la Charte, au motif qu'aucun aménagement de la charge de la preuve ne s'applique dans les affaires de harcèlement moral (psychologique).

Domages et intérêts

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a noté qu'en vertu de l'article 290§3 du code du travail, l'employeur était tenu pour responsable de tout préjudice causé à un salarié, et que des dommages-intérêts pouvaient être réclamés devant les tribunaux, qui indemnifieraient la victime au titre du préjudice matériel et moral subi en tenant compte de la gravité du préjudice, de la situation des parties, des éléments de fait et d'autres circonstances. Il a demandé que les autorités confirment que ces dispositions s'appliquaient aux préjudices résultant d'un harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail. Il a aussi demandé des exemples pertinents de jurisprudence dans le domaine du harcèlement moral (psychologique).

Au vu de l'absence d'informations sur ces points, le Comité a conclu qu'il n'était pas établi qu'en Azerbaïdjan les salariés soient protégés de manière satisfaisante et effective contre le harcèlement moral (psychologique) au travail ou en relation avec le travail (Conclusions 2014, 2016).

A ce propos, le rapport affirme que pendant la période de référence le médiateur des droits de l'homme n'a pas été saisi de plaintes concernant le harcèlement moral (psychologique) au travail et ne fournit 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 ont été licenciées abusivement ou contraintes de démissionner dans un contexte de harcèlement moral (psychologique). Le Comité demande que le prochain

rapport fournisse des informations sur ces points et, au vu du manque d'informations, considère qu'il n'est pas établi qu'en pratique il y ait une réparation adéquate et effective. Il considère par conséquent que la situation n'est pas conforme à l'article 26§2 sur ce point.

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

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

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

Types de représentants des travailleurs

Les travailleurs peuvent être représentés par des syndicats, qui constituent historiquement la forme de représentation des travailleurs la plus courante, ou par des structures similaires élues par l'ensemble des salariés. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations plus détaillées sur la façon dont ces structures sont formées et leurs fonctions spécifiques.

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Le Comité a précédemment 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 (Conclusions 2014 et 2016). Étant donné que le présent rapport ne fait état d'aucune évolution de la situation, le Comité renouvelle la conclusion qu'il a précédemment formulée.

En ce qui concerne la protection contre les actes préjudiciables autres que le licenciement, le rapport explique que l'employeur n'est pas autorisé à prendre des mesures disciplinaires contre les participants aux négociations collectives pendant la durée de ces dernières. Bien que positive, cette information ne permet pas au Comité de conclure que la protection des représentants des travailleurs contre toute forme de traitement préjudiciable soit suffisante et effective, en particulier en dehors des périodes de négociations collectives. Le Comité rappelle que le traitement préjudiciable s'agisse, par exemple, du refus d'octroyer certains avantages, des formations, des promotions ou une réaffectation, de pratiques discriminatoires survenant lors de licenciements collectifs ou de l'offre de possibilités de retraite, ou encore de réaménagements des horaires de travail ou autres formes de brimades ou mauvais traitements.

À la lumière de ce qui précède, le Comité estime, qu'il n'est pas établi que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Facilités accordées aux représentants des travailleurs

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010), le Comité a noté la liste des facilités susceptibles d'être mises à la disposition des représentants des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions (locaux, matériel, temps libre). Il demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'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,
- qu'il n'est pas établi que les représentants des travailleurs soient effectivement protégés contre les actes préjudiciables autres que le licenciement .

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

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

Définition et champ d'application

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a considéré que la définition des licenciements était restrictive.

Information préalable et consultation

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des précisions sur les mesures sociales que doit prendre l'employeur lorsqu'il réduit le nombre de salariés. En réponse, le rapport indique que le Code du travail dispose qu'un accord sur la requalification doit être signé entre l'employeur et l'employé, par consentement mutuel. De plus, l'employeur doit accepter une obligation écrite de renouer le contrat de travail avec l'employé licencié en raison d'une diminution de la production ou des services. Le rapport indique également, en précisant que cela ne figure pas dans le Code du travail, que les employés licenciés lors d'une réduction de personnel sont invités à retravailler en cas de poste vacant dans l'entreprise.

Le rapport précise également qu'en cas de licenciement d'un travailleur syndiqué, l'employeur doit demander l'autorisation du syndicat concerné. A cet égard, l'article 80 du Code du travail dispose que, lors de réductions de personnel ou de licenciements collectifs, le contrat de travail d'un employé est résilié après avoir reçu le consentement de l'organisation syndicale dont l'employé était membre.

Mesures préventives et sanctions

Le Comité a demandé quelles mesures de prévention sont prises pour 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. Le rapport ne répondant pas à cette question, le Comité la réitère. Etant donné le manque répétitif de réponse par rapport aux informations demandées, le Comité conclut qu'il n'est pas établi qu'il existe des mesures qui garantiraient que les licenciements n'aient pas lieu avant que l'employeur ait respecté son obligation d'informer et de consulter 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'est pas établi qu'il existe des mesures qui garantiraient que les licenciements collectifs n'ont pas lieu avant que l'employeur ait respecté son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs.