



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
européenne



Mars 2021

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2020

**AZERBAÏDJAN**

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*



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

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

Le présent chapitre concerne l'Azerbaïdjan, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 2 septembre 2004. L'échéance pour remettre le 13<sup>ème</sup> rapport était fixée au 31 décembre 2019 et l'Azerbaïdjan l'a présenté le 17 avril 2020.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à l'Azerbaïdjan de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur l'application des dispositions de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement formulés dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2016).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2016) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concernait les dispositions du groupe thématique I « Emploi, formation et égalité des chances » :

- droit au travail (article 1) ;
- droit à l'orientation professionnelle (article 9) ;
- droit à la formation professionnelle (article 10) ;
- droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté (article 15) ;
- droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Etats parties (article 18) ;
- droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe (article 20) ;
- droit à la protection en cas de licenciement (article 24) ;
- droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur (article 25).

L'Azerbaïdjan a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 10, 15, 18 et 25.

La période de référence allait du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2018.

Les Conclusions relatives à l'Azerbaïdjan concernent 7 situations et sont les suivantes :

– 1 conclusion de conformité : article 24 ;

– 5 conclusions de non-conformité : articles 1§2, 1§3, 1§4, 9 et 20.

En ce qui concerne la situation relative à l'article 1§1, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de l'Azerbaïdjan de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant de l'Azerbaïdjan traitera des dispositions du groupe thématique II « Santé, sécurité sociale et protection sociale » :

- droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail (article 3),
- droit à la protection de la santé (article 11),

- droit à la sécurité sociale (article 12),
- droit à l'assistance sociale et médicale (article 13),
- droit au bénéfice des services sociaux (article 14),
- droit des personnes âgées à une protection sociale (article 23),
- droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale (article 30).

L'échéance pour soumettre ce rapport était fixée au 31 décembre 2020.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 1 - Politique de plein emploi*

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

Le Comité rappelle qu'en 2016, il avait ajourné sa conclusion dans l'attente d'informations sur le nombre de jeunes bénéficiant de mesures pour l'emploi et sur les mesures d'activation ciblant les chômeurs de longue durée (Conclusions 2016).

### **Situation de l'emploi**

Selon Eurostat, le taux de croissance du PIB a chuté de 1,1 % en 2015 à -3,1 % en 2016, avant d'augmenter fortement à 0,2 % en 2017 et de progresser à 1,4 % en 2018.

Le taux d'emploi global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a augmenté de 67 % en 2015 à 68,5 % en 2018.

Le taux d'emploi des hommes a augmenté de 70 % en 2015 à 71,5 % en 2018, et celui des femmes de 64 % en 2015 à 65,4 % en 2018.

Le taux de chômage global (personnes âgées de 15 à 74 ans) a très légèrement baissé, de 5 % en 2015 à 4,9 % en 2018.

Le taux de chômage des hommes est resté stable, à 4,1 % en 2015 et en 2018. Le taux de chômage des femmes a très légèrement baissé, de 5,9 % en 2015 à 5,8 % en 2018. Le chômage des jeunes (15-24 ans) a baissé de 13,4 % en 2015 à 12,7 % en 2018. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des données chiffrées sur le chômage de longue durée (douze mois ou plus, en pourcentage du chômage total).

Selon l'Organisation internationale du Travail (ILOSTAT), la part des jeunes de 15 à 24 ans « hors système » (sans emploi et ne suivant ni études ni formation ; *NEET*) était de 13,2 % en 2018.

Le Comité constate la tendance économique positive durant la seconde partie de la période de référence, ainsi que la bonne tenue des taux d'emploi (en hausse) et de chômage (orientés vers une baisse).

### **Politique de l'emploi**

Dans son rapport, le Gouvernement indique que les objectifs de développement du pays visent notamment à améliorer les indicateurs de la qualité de l'emploi, à créer des emplois décents et à accroître la participation des groupes socialement vulnérables sur le marché du travail.

Parmi les initiatives et mesures prises pour réaliser ces objectifs, le Gouvernement mentionne l'adoption de nouvelles lois (la loi sur l'assurance-chômage en juin 2017 et la loi sur l'emploi en juin 2018) ; la création en août 2018 de l'Agence gouvernementale pour une sécurité sociale durable et opérationnelle (*DOST*), qui a pour but de fournir des services d'emploi et de protection sociale à partir d'une plate-forme unique et, de manière plus générale, d'améliorer la gouvernance du travail, de l'emploi et de la protection sociale [agence qui a commencé à être opérationnelle en 2019, soit hors période de référence] ; la création en septembre 2018 d'un système d'information électronique centralisé dont le sous-système « Emploi » contient notamment des listes et des services permettant de chercher et de postuler pour un emploi (et, pour les employeurs, de chercher et d'avoir accès à la main-d'œuvre) en ligne ; et la mise en œuvre de mesures actives pour l'emploi, comme des services d'orientation professionnelle, l'engagement de chômeurs dans les travaux publics, la création d'emplois ou le soutien à l'entrepreneuriat.

En réponse à la question posée dans les Conclusions 2016, le Gouvernement indique que l'augmentation du taux d'emploi des jeunes est également l'une de ses priorités, et que des mesures ont été prises dans ce but (amélioration des systèmes d'orientation professionnelle,

organisation de « salons de l'emploi », renforcement des capacités et développement des compétences, programmes pour l'emploi, etc.). En particulier, près de 102 000 jeunes ont bénéficié de conseils d'orientation professionnelle en 2018, un peu plus de 1 000 jeunes ont participé au programme « Vers un travail indépendant » (2016-2018), et environ 1 000 jeunes ont pris part à un projet visant à l'acquisition de connaissances et de compétences en entrepreneuriat, travail de bureau, recherche d'emploi et réseautage (projet spécifiquement destiné aux jeunes dans le cadre du programme « Développement de l'innovation et de l'emploi » 2016-2019). Le Gouvernement précise qu'en 2018, 31 884 jeunes ont été inscrits au Service public de l'emploi.

Le Comité observe que le Gouvernement n'a pas transmis d'informations concernant les mesures d'activation ciblant les chômeurs de longue durée. Par conséquent, le Comité réitère sa demande sur ce point. Il demande en outre que le prochain rapport contienne des informations sur les mesures pour l'emploi mises en œuvre pour aider les migrants, les réfugiés et les personnes déplacées internes.

Le Comité note que le Gouvernement n'a pas non plus transmis d'informations sur : a) le taux d'activation (c'est-à-dire le nombre moyen de participants aux mesures actives en pourcentage du nombre total de chômeurs) ; b) les dépenses publiques allouées aux mesures actives et passives mises en place sur le marché de l'emploi (en pourcentage du PIB) ; c) la manière dont le suivi des politiques de l'emploi est assuré, et comment l'efficacité de ces politiques est évaluée. Par conséquent, le Comité réitère sa demande sur ces points.

Le Comité souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne lui permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte en ce qui concerne l'efficacité des politiques de l'emploi.

#### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 2 - Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)*

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

#### **1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi**

L'article 1§2 de la Charte interdit toute forme de discrimination dans l'emploi. Le Comité a demandé aux États parties de communiquer, pour ce cycle d'examen, des informations actualisées sur la législation interdisant toutes formes de discrimination dans l'emploi, en particulier à raison du genre (pour les pays qui n'ont pas accepté l'article 20), de la race, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle, de la religion, de l'âge, des opinions politiques ou encore du handicap (pour les pays n'ayant pas accepté l'article 15§2), en indiquant également les voies de recours offertes. Il a également demandé de faire état des éventuelles mesures visant à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi.

Le Comité s'intéressera donc plus spécialement à ces aspects dans son évaluation. Il examinera aussi les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement figurant dans sa conclusion précédente.

Le Comité rappelle que l'Azerbaïdjan a accepté l'article 20 de la Charte. En ce qui concerne la discrimination dans l'emploi fondée sur le genre, il renvoie donc à sa Conclusion sur l'article 20. Il rappelle aussi que l'Azerbaïdjan n'ayant pas accepté l'article 15§2 de la Charte, les aspects concernant la discrimination dans l'emploi fondée sur le handicap seront examinés au titre de l'article 1§2 de la Charte.

En ce qui concerne la législation interdisant la discrimination en général, le rapport indique que l'article 16 du Code du travail interdit la discrimination dans les relations de travail en raison de la citoyenneté, du genre, de la race, de la religion, de la nationalité, de la langue, du lieu de résidence, du statut économique, de l'origine sociale, de l'âge, de la situation familiale, des opinions politiques, de l'adhésion à un syndicat ou à une autre association publique, du statut professionnel ou d'autres facteurs non liés aux qualifications, à la performance ou aux compétences professionnelles du salarié. Il n'est pas permis d'instaurer des privilèges et avantages, ou de limiter directement ou indirectement les droits en invoquant les motifs susmentionnés. Le rapport ajoute que certaines mesures adoptées à l'égard des salariés handicapés ne sont pas considérées comme discriminatoires.

S'agissant de la discrimination dans l'emploi en raison du handicap, le Comité a demandé précédemment si la législation exige que l'employeur procède à des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées ; il a aussi demandé des précisions sur toute jurisprudence éventuelle relative à la discrimination à raison du handicap (Conclusions 2012). Dans sa conclusion précédente, il a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif qu'il n'était pas établi que les employeurs soient tenus de faire des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées (Conclusions 2016).

Le rapport actuel indique qu'en vertu de l'article 25 « Droit à l'égalité », paragraphe VI de la Constitution, les personnes handicapées jouissent de tous les droits et respectent toutes les obligations énoncées dans la Constitution, sauf lorsque la jouissance de ces droits et le respect de ces obligations sont entravés par leurs capacités limitées. Le rapport indique également qu'en vertu de l'article 21 de la « loi sur les droits des personnes handicapées » du 31 mai 2018, les personnes handicapées ont le droit d'exercer une activité professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres, y compris de gagner leur vie en participant au marché du travail, ce qu'elles choisissent ou acceptent librement dans un environnement de travail ouvert, inclusif et accessible. Sont interdites toute discrimination à raison du handicap dans les relations de travail et toute restriction du droit au travail des personnes handicapées dans les contrats collectifs et les contrats de travail. Aux termes de l'article 22 de la loi susmentionnée, l'État garantit l'emploi des personnes handicapées en dispensant des

formations sur des programmes spéciaux, en créant des emplois supplémentaires et en mettant en place des structures et organisations dont les conditions sont adaptées aux personnes handicapées sur le marché du travail.

Le rapport ne précise pas si les employeurs sont tenus de procéder à des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées. Le Comité demande des informations sur les mesures concrètes adoptées pour accroître l'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail en général, et pour veiller à ce que les employeurs procèdent à des aménagements raisonnables pour les salariés handicapés. Entre-temps, il renouvelle sa conclusion de non-conformité sur ce point. Il conclut par conséquent que la situation n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que les employeurs soient tenus de procéder à des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.

S'agissant de la discrimination dans l'emploi en raison de l'orientation sexuelle, le Comité a demandé à plusieurs reprises des informations sur les affaires de discrimination dans l'emploi exercée en raison de l'orientation sexuelle dont les tribunaux ou toute autre instance auraient pu être saisis ; il a aussi demandé si des actions de sensibilisation avaient été menées sur cette question (Conclusions 2012 et Conclusions 2016). Le rapport ne fournit pas les informations demandées. Dans ces conditions, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que la protection contre la discrimination dans l'emploi à raison de l'orientation sexuelle soit garantie.

En ce qui concerne la discrimination en raison de la nationalité, le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que les ressortissants des autres États parties à la Charte n'avaient pas accès aux postes de la fonction publique, ce qui constitue une discrimination en raison de la nationalité (Conclusions 2016). Il note dans le rapport du Comité gouvernemental relatif aux Conclusions 2016 que, selon la représentante de l'Azerbaïdjan, la législation de son pays relative à la fonction publique ne prévoit aucune interdiction concernant l'emploi de ressortissants étrangers. Cette même source a indiqué que conformément à l'article 16 de la Constitution, les ressortissants étrangers et les apatrides pouvaient être admis dans la fonction publique dans l'ordre prévu par la législation. La représentante de l'Azerbaïdjan auprès du Comité gouvernemental a aussi fait savoir qu'un projet de code de la fonction publique avait été préparé en 2014 et qu'il était en cours de discussion dans divers organismes publics en 2015. Cependant, à la suite de la dissolution de la Commission nationale de la fonction publique en avril 2016 et de la création du Centre national d'examen qui l'a remplacée, l'examen du projet a été reporté. Le Comité demande que le prochain rapport confirme que les ressortissants des autres États parties à la Charte ont accès aux postes de la fonction publique. Il demande également quels emplois/postes de la fonction publique sont exclusivement réservés aux ressortissants azerbaïdjanais. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

Le rapport ne fournit aucune information sur les mesures concrètes prises pour lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi. Le Comité avait demandé ces informations dans le cadre des questions ciblées portant plus spécialement sur cette disposition d'interdiction de la discrimination dans l'emploi (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »). Le Comité renouvelle sa demande d'informations sur les mesures concrètes prises pour lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi et réserve sa position sur ce point. Il souligne que, si les informations demandées ne figurent pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 1§2.

Le Comité rappelle en outre qu'il convient de prévoir des voies de recours adéquates et effectives en cas d'allégation de discrimination. La notion de voies de recours effectives recouvre l'existence de procédures judiciaires ou administratives accessibles en cas d'allégation de discrimination, permettant d'obtenir la réintégration et une indemnisation,



l'application de sanctions adéquates dont l'exécution est effectivement assurée par l'Inspection du travail, un aménagement approprié de la charge de la preuve, qui ne devrait pas reposer entièrement sur le plaignant, et la création d'un organisme spécial et indépendant chargé de promouvoir l'égalité de traitement. Le Comité a expressément demandé que des informations sur ces aspects lui soient fournies pour le présent cycle de contrôle.

En ce qui concerne les procédures judiciaires ou administratives accessibles, le Comité a précédemment noté que quiconque s'estime victime d'une discrimination peut saisir les tribunaux (Conclusions 2008). Il a demandé en particulier des informations précises sur les moyens et recours proposés concrètement aux victimes de discrimination dans l'emploi. Il a aussi demandé si le salarié qui déposait une plainte ou engageait une action judiciaire contre son employeur était protégé contre les risques de licenciement ou autre mesure de rétorsion (Conclusions 2016).

Le rapport actuel indique qu'un employeur ou une autre personne physique qui autorise la discrimination définie à l'article 16 (1) du Code du travail parmi ses salariés dans le cadre des relations de travail engage sa responsabilité au regard de la loi (article 16 (3) du Code du travail). Un salarié victime de discrimination peut saisir une juridiction pour rétablir ses droits violés (article 16 (4) du Code du travail).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur les affaires de discrimination dans l'emploi portées devant les tribunaux ou les services du médiateur. Il a aussi demandé des informations détaillées sur le mandat et les pouvoirs du Commissaire aux droits de l'homme (médiateur) dans les affaires de discrimination dans l'emploi, ainsi que des informations sur les activités et le contrôle exercés par les services de l'Inspection du travail dans ce domaine, notamment en ce qui concerne l'examen et l'issue des plaintes déposées par des salariés (Conclusions 2016). Le Comité a souligné que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne lui permettrait d'établir que la situation soit conforme à la Charte en ce qui concerne la mise en œuvre effective de la législation interdisant la discrimination dans l'emploi (Conclusions 2016).

Le rapport actuel ne contient pas les informations demandées. Il indique simplement qu'en vertu de la loi n° 1410 IVQ du 20 octobre 2015 relative à « la suspension des inspections dans le domaine de l'entrepreneuriat », les inspections effectuées dans les entreprises commerciales ont été suspendues pour deux ans et, conformément aux modifications apportées à cette loi au 31 octobre 2017, la suspension a été prolongée jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021. D'après le rapport, les inspections qui ont lieu actuellement sont effectuées uniquement à la suite de plaintes.

Le Comité relève dans une autre source que, selon le rapport de mars 2016 de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), le mandat du médiateur est limité au secteur public et il n'existe aucune institution chargée de combattre le racisme et la discrimination dans le secteur privé (CRI (2016)17, 17 mars 2016, page 9 et paragraphe 13). Il relève également que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'Organisation internationale du travail (OIT), se référant à ses commentaires sur la Convention (n° 81) sur l'inspection du travail de 1947, a observé dans une demande directe que l'OIT n'avait reçu aucun rapport annuel sur les travaux des services de l'inspection du travail depuis plusieurs années (Demande directe (CEACR) adoptée en 2016 et publiée à la 106<sup>e</sup> session de la CIT (2017), Convention (n°81) sur l'inspection du travail de 1947 – Azerbaïdjan (ratification : 2000)).

En ce qui concerne la charge de la preuve en cas d'allégation de discrimination dans l'emploi, le Comité a précédemment conclu que la situation de l'Azerbaïdjan n'était pas conforme à l'article 1§2 de la Charte, au motif que la législation ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination (Conclusions 2016, Conclusions 2012). Le rapport actuel ne fournit aucune information sur ce point. Le Comité maintient sa conclusion de non-conformité.

Le Comité demande que le prochain rapport :

- indique si la législation prévoit des plafonds d'indemnisation en cas de discrimination sur le lieu de travail, et donne des informations sur l'indemnisation accordée aux victimes de discrimination dans la pratique ;
- indique si la législation prévoit des sanctions/peines à l'encontre des employeurs en cas de discrimination dans l'emploi (montants minimum et maximum des amendes) ;
- donne des informations sur les affaires de discrimination dans l'emploi examinées par les tribunaux ou par d'autres instances compétentes, notamment sur les mesures/sanctions imposées aux employeurs et sur le montant des indemnités accordées aux victimes de discrimination ;
- donne des informations sur les voies de recours prévues pour les victimes en cas de licenciement discriminatoire (en indiquant également si une réintégration est possible et quel est le montant maximal de l'indemnisation).

Entre-temps, en l'absence d'informations sur les voies de recours, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que les personnes alléguant d'une discrimination dans l'emploi disposent de voies de recours adéquates et effectives.

## **2. Travail forcé et exploitation par le travail**

Le Comité rappelle que le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes doit être interdit. Il renvoie à la définition du travail forcé ou obligatoire énoncée dans la Convention n° 29 de l'OIT du 29 juin 1930 sur le travail forcé (article 2§1), et à l'interprétation de l'article 4§2 de la Convention européenne des droits de l'homme donnée par la Cour européenne des droits de l'homme (*Van der Musselle c. Belgique*, 23 novembre 1983, § 32, série A, n° 70 ; *Siliadin c. France*, n° 73316/01, §§ 115-116, CEDH 2005-VII ; *S.M. c. Croatie* [GC], n° 60561/14, §§ 281-285, 25 juin 2020). Le Comité se réfère aussi à l'interprétation par la Cour de la notion de « servitude », également prohibée par l'article 4§2 de la Convention (*Siliadin*, § 123 ; *C.N. et V. c. France*, § 91, 11 octobre 2012).

En se référant à l'arrêt rendu par la Cour dans l'affaire *Siliadin c. France*, le Comité a par le passé attiré l'attention des États sur les problèmes soulevés par le travail forcé et l'exploitation dans le cadre familial et sur les conditions de travail des employés de maison (Conclusions 2008, Introduction générale, Questions générales du Comité au titre de l'article 1§2 ; Conclusions 2012, Introduction générale, Questions générales du Comité au titre de l'article 1§2). Il considère que les États parties doivent adopter des dispositions juridiques pour lutter contre le travail forcé dans le cadre familial et protéger les travailleurs domestiques, ainsi que prendre des mesures pour les appliquer.

La Cour européenne des droits de l'homme a établi que les obligations positives nées de l'article 4 de la Convention imposent aux États d'adopter des dispositions en matière pénale qui sanctionnent les pratiques visées par l'article 4 (esclavage, servitude et travail forcé ou obligatoire) et de les appliquer concrètement (*Siliadin*, §§ 89 et 112). De plus, les obligations positives au titre de l'article 4 de la Convention doivent s'interpréter à la lumière de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (ratifiée par la quasi-totalité des États membres du Conseil de l'Europe) (*Chowdury et autres c. Grèce*, § 104, 30 mars 2017). L'exploitation par le travail dans ce contexte constitue l'une des formes d'exploitation visées par la définition de la traite des êtres humains, ce qui met en évidence la relation intrinsèque entre le travail forcé ou obligatoire et la traite des êtres humains (voir aussi les paragraphes 85-86 et 89-90 du rapport explicatif de la convention précitée du Conseil de l'Europe, et *Chowdury et autres*, § 93). L'exploitation par le travail est appréhendée comme englobant, au minimum, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage et à la servitude (GRETA – Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains, *Traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail*,

Chapitre thématique du 7<sup>e</sup> Rapport général sur les activités du GRETA (couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2017), p. 11).

Le Comité recourt à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et aux instruments juridiques internationaux susmentionnés pour l'interprétation de l'article 1§2 de la Charte, qui impose aux États parties l'obligation de protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris. Par conséquent, il considère que les États sont tenus de s'acquitter de leur obligation positive de mettre en place un cadre juridique et réglementaire permettant de prévenir le travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail, de protéger les victimes et de mener des enquêtes sur les allégations relatives à ces pratiques, ainsi que d'ériger celles-ci en infraction et de mener des poursuites effectives contre tout acte tendant à maintenir une personne dans une situation d'exploitation grave par le travail. Dès lors, le Comité examine au titre de l'article 1§2 de la Charte si les États parties se sont acquittés de leurs obligations positives consistant à :

- incriminer les cas de travail forcé et d'autres formes graves d'exploitation par le travail et enquêter efficacement sur ces cas, mener des poursuites et prononcer des sanctions ;
- prévenir le travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail ;
- protéger les victimes du travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail et prévoir à leur intention des voies de recours accessibles, notamment pour obtenir une indemnisation.

Au cours du présent cycle de contrôle, le Comité va aussi examiner les mesures prises pour lutter contre le travail forcé et l'exploitation des travailleurs dans deux secteurs particuliers : le travail domestique et « l'économie à la demande » ou « économie des plateformes ».

Le Comité note que les autorités nationales n'ont pas répondu aux questions ciblées se rapportant à cette disposition, concernant l'exploitation de la vulnérabilité, le travail forcé et l'esclavage moderne (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »).

### **Incrimination et poursuites effectives**

Le Comité se réfère au code pénal et note que l'article 144-1 réprime la traite des êtres humains entendue comme : « le recrutement, l'acquisition, la rétention, l'hébergement, le transport, le transfert ou l'accueil d'une personne aux fins de son exploitation – par la menace de recours ou le recours à la force, à l'intimidation ou à d'autres formes de contrainte, à l'enlèvement, à la fraude, à la tromperie, à l'abus de pouvoir ou d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, à l'offre ou l'acceptation de paiements ou de tout autre avantage, privilège ou concession pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre – sont passibles d'une peine allant de 5 à 10 ans d'emprisonnement ».

L'article 144-2 érige le travail forcé en infraction distincte de la traite des êtres humains. Aux termes de l'article 144-2.1, « le fait de forcer une personne à effectuer un travail (ou à fournir un service) par l'intimidation, le recours ou la menace de recours à la contrainte, ou la rétention dans des situations autres que celles qui sont prescrites par la loi – sont passibles d'une peine allant de 4 à 8 ans d'emprisonnement ».

Le Comité se réfère au rapport de 2018 du GRETA (Rapport concernant la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par l'Azerbaïdjan, deuxième cycle d'évaluation, GRETA (2018)17, 23 novembre 2018). Ce rapport indique que l'Azerbaïdjan est un pays d'origine et de destination pour les personnes soumises à la traite des êtres humains. D'après ce rapport, l'Azerbaïdjan doit intensifier ses efforts pour identifier de manière proactive les victimes de la traite à des fins d'exploitation par le travail dans les secteurs les plus à risque, tels que le bâtiment, l'agriculture et le travail domestique, en y associant les inspecteurs du travail et les syndicats.

En l'absence de toute information relative à la mise en œuvre de la législation actuelle, le Comité rappelle que les États parties doivent non seulement adopter des dispositions pénales pour lutter contre le travail forcé et d'autres formes graves d'exploitation par le travail, mais encore prendre des mesures pour les appliquer. À l'instar de la Cour européenne des droits de l'homme (*Chowdury et autres*, § 116), il considère que les autorités doivent agir d'office dès que la question a été portée à leur attention. L'obligation d'enquêter n'est pas subordonnée à une plainte officielle de la victime ou d'un proche ; elle lie les services répressifs et les autorités judiciaires.

Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport fournisse des informations sur la mise en œuvre concrète de l'article 144-2 du code pénal, notamment en ce qui concerne l'exploitation sous forme de travail ou de services forcés, d'esclavage ou de servitude. Le rapport doit contenir des informations (y compris des données statistiques et des exemples de jurisprudence et de sanctions infligées) sur les poursuites engagées et les condamnations prononcées contre les exploitateurs pendant la prochaine période de référence, afin que le Comité puisse apprécier comment est interprétée et appliquée la législation nationale de lutte contre l'exploitation par le travail, laquelle englobe les situations d'emploi qui dérogent significativement aux conditions normales de travail telles que définies par le droit du travail concernant essentiellement la rémunération, le temps de travail, la santé et la sécurité, les congés et le traitement décent des travailleurs.

### **Prévention**

Le Comité note d'après le rapport susmentionné du GRETA que, depuis 2015, le gouvernement azéri a suspendu toutes les inspections d'activités entrepreneuriales pour une période de deux ans en vue de stimuler le développement des entreprises. Cette suspension a été prolongée jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Le Comité considère cette mesure comme un véritable obstacle à l'exécution du mandat des services de l'inspection du travail pour ce qui est de veiller au respect des dispositions pertinentes du droit du travail concernant tous les travailleurs et dans tous les secteurs de l'économie, en vue de prévenir le travail forcé et l'exploitation par le travail.

Le Comité rappelle que les États parties doivent prendre des mesures préventives, comme la recherche et la collecte de données pour mesurer la prévalence du travail forcé et de l'exploitation par le travail, les campagnes de sensibilisation, la formation des professionnels, celle des services répressifs, des employeurs et des groupes de population vulnérables, ou encore le renforcement de la mission et des capacités/du mandat de l'inspection du travail. Les États parties doivent aussi encourager les secteurs public et privé à faire preuve de la diligence requise pour identifier et prévenir le travail forcé et l'exploitation dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Le Comité souhaite également savoir si la législation nationale oblige les entreprises à rendre compte des mesures prises pour enquêter sur le travail forcé et l'exploitation des travailleurs au sein de leurs chaînes d'approvisionnement, et exige que toutes les précautions soient prises lors de la passation de marchés publics afin de garantir que des fonds ne servent pas à soutenir involontairement différentes formes d'esclavage moderne.

### **Protection des victimes et accès à des voies de recours, y compris à une indemnisation**

Le Comité considère que les mesures de protection prises dans ce contexte doivent inclure l'identification des victimes par des personnes qualifiées ainsi que l'aide aux victimes aux fins d'assurer leur rétablissement physique, psychologique et social, et leur réadaptation.

Le rapport ne contient pas d'informations pertinentes sur ce point.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le nombre de victimes de travail forcé et d'exploitation par le travail formellement identifiées, en précisant combien d'entre elles bénéficient de mesures de protection et d'assistance. Il demande aussi

des informations générales sur le type d'assistance apportée par les autorités (protection contre les représailles, hébergement sûr, soins de santé, aide matérielle, aide économique et sociale, aide juridique, traduction et interprétation, aide au retour volontaire, délivrance de titres de séjour aux migrants) et sur sa durée.

Le Comité demande que le prochain rapport indique si le cadre juridique existant offre aux victimes de travail forcé et d'exploitation par le travail, y compris aux migrants en situation irrégulière, un accès à des voies de recours effectives (devant les juridictions pénales ou civiles, les juridictions du travail ou d'autres mécanismes) leur permettant d'obtenir réparation pour tous les préjudices subis, non seulement le préjudice moral mais aussi les salaires perdus et les cotisations sociales non versées. Enfin, il demande des données statistiques sur le nombre de victimes indemnisées, ainsi que des exemples de sommes accordées.

### **Travail domestique**

Le Comité note d'après le rapport de 2018 du GRETA que les inspecteurs du travail ne peuvent pénétrer chez des particuliers que si les employés qui y travaillent ont un numéro fiscal et déposent une plainte.

À cet égard, le Comité rappelle que le travail domestique peut déboucher sur des formes de travail forcé ou d'exploitation. Ce type de travail est souvent associé à des conditions de vie et de travail abusives, dégradantes et inhumaines pour les travailleurs domestiques concernés (voir Conclusions 2012, Introduction générale, Questions générales, et arrêt de la Cour dans l'affaire *Siliadin c. France*). Les États parties doivent adopter des dispositions légales pour lutter contre le travail forcé dans le cadre domestique et protéger les travailleurs domestiques, et doivent prendre des mesures pour les mettre en œuvre (Conclusions 2008, Introduction générale, Question générale).

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées sur le nombre d'inspections menées concernant les employés de maison déclarés pendant la prochaine période de référence en précisant, le cas échéant, le nombre de victimes de travail forcé ou d'exploitation par le travail identifiées dans le cadre de ces inspections.

### **Travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes »**

Le rapport ne contient pas d'informations sur les mesures prises pour protéger les travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes ».

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les mesures concrètes prises ou envisagées pour protéger les travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes » contre toutes les formes d'abus et d'exploitation. Il souhaite être informé du statut et des droits de ces travailleurs (salariés, indépendants ou catégorie intermédiaire, ainsi que de leurs droits en matière de durée du travail, de congés payés et de salaire minimum), savoir si les services de l'inspection du travail sont investis d'une mission de prévention de l'exploitation et des abus dans ce secteur particulier, et connaître les éventuelles voies de recours ouvertes à ces travailleurs, notamment pour contester leur statut.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte aux motifs que :

- il n'est pas établi que les employeurs soient tenus de procéder à des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées ;
- il n'est pas établi que la protection contre la discrimination dans l'emploi fondée sur l'orientation sexuelle soit garantie ;
- la législation ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination ;
- il n'est pas établi que les personnes alléguant d'une discrimination dans l'emploi disposent de voies de recours adéquates et effectives ;

- la suspension de toutes les inspections d'activités entrepreneuriales jusqu'au 1er janvier 2021 fait obstacle à l'exécution du mandat des services de l'inspection du travail pour ce qui est de prévenir le travail forcé et l'exploitation par le travail ;
- il n'est pas établi que les autorités nationales aient rempli leurs obligations de prévenir le travail forcé et l'exploitation par le travail, de protéger les victimes, d'enquêter efficacement sur les infractions commises et de sanctionner les responsables d'infractions de travail forcé.

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 3 - Services gratuits de placement*

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

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité a considéré que, vu la faiblesse du taux de placement et le petit nombre de placements effectués par le Service national de l'emploi (SNE) par rapport au nombre total d'embauches sur le marché du travail, outre l'absence d'informations utiles sur les indicateurs quantitatifs, les services publics de l'emploi ne fonctionnaient pas de manière efficace. Le Comité a demandé des informations actualisées concernant les indicateurs quantitatifs utilisés par le Comité pour évaluer la situation. Il a demandé en particulier les informations suivantes :

- le nombre de demandeurs d'emploi et de chômeurs inscrits auprès du SNE ;
- le nombre d'offres d'emploi notifiées au SNE ;
- le nombre de personnes placées par le SNE ;
- le taux de placement (i.e. le pourcentage des placements effectués par les services de l'emploi par rapport aux offres d'emploi notifiées).

En réponse à ces questions, le Comité note que selon le rapport, en 2018, 119 230 personnes se sont inscrites auprès du SNE ; 5 174 d'entre elles ont été recrutées à des postes adaptés, 1 022 ont participé à des travaux d'intérêt public rémunérés et 2 559 à une formation professionnelle, et des prestations de chômage ont été versées à 2 449 chômeurs. En 2018, 2 559 chômeurs ont bénéficié de formations professionnelles organisées dans les centres régionaux du SNE pour la formation professionnelle.

En 2018, des salons de l'emploi ont été organisés dans 58 villes et régions, et 2 132 entreprises y ont proposé des offres d'emploi. Lors de ces salons, 4 256 chômeurs ont été orientés vers des lieux de travail, et 3 548 d'entre eux ont été recrutés, 221 ont participé à des formations professionnelles et 141 à des travaux d'intérêt public rémunérés.

En 2018, le Bureau de l'emploi, qui fait partie du SNE, a fourni des emplois temporaires à 2 905 chômeurs, dont 1 591 femmes, 1 255 jeunes, 134 réfugiés et personnes déplacées internes et 14 personnes handicapées.

Le Comité observe que le rapport ne contient pas d'informations complètes concernant les indicateurs quantitatifs. En particulier, il n'indique pas le nombre d'offres d'emploi notifiées au SNE et le nombre de personnes placées. Le Comité ne peut donc pas évaluer le taux de placement. Le Comité demande que le prochain rapport indique le nombre total de placements effectués par le SNE, y compris dans le cadre de salons de l'emploi, et le nombre annuel d'offres d'emploi notifiées au SNE. Il demande que ces informations soient communiquées pour chaque année de la période de référence considérée, afin qu'il puisse prendre note des évolutions. Par ailleurs, le Comité souhaite connaître le nombre de placements effectués par les agences privées de placement.

Le Comité considère que, compte tenu du manque d'informations concernant les indicateurs quantitatifs, il ne peut être établi que les services gratuits de placement fonctionnent de manière efficace.

Enfin, le Comité demande que le prochain rapport indique si des services gratuits de l'emploi fonctionnent dans tout le pays. Le Comité rappelle à cet égard que le fait que les employeurs doivent acquitter des droits pour notifier leurs emplois vacants est contraire à l'article 1§3, même si ces droits sont modiques et visent seulement à couvrir des frais administratifs (Conclusions XIV-1 (1998), Turquie). L'existence d'agences privées de placement proposant des services payants n'est pas contraire à l'article 1§3 à condition que des services gratuits de l'emploi existent dans tous les secteurs d'activité et dans toutes les zones géographiques.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 1§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les services gratuits de placement fonctionnent de manière efficace.



## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles*

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

Le Comité rappelle que dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019 (par laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique "Emploi, formation et égalité des chances"), aucune information n'était demandée au titre de cette disposition, sauf si la conclusion précédente a consisté en un constat de non-conformité ou un ajournement.

L'article 1§4 garantit le droit des salariés et des chômeurs à l'orientation professionnelle et à la formation professionnelle continue, et celui des personnes handicapées à une orientation et à une formation spécialisées. Il est complété par les articles 9 (droit à l'orientation professionnelle), 10§3 (droit des travailleurs adultes à la formation professionnelle) et 15§1 (droit des personnes handicapées à l'orientation et à la formation professionnelles), qui énoncent des droits plus spécifiques à l'orientation et à la formation professionnelles.

Etant donné que l'Azerbaïdjan n'a pas accepté les articles 10§3 et 15§1, le Comité évalue à la lumière de l'article 1§4 la conformité de la situation relative au droit des travailleurs adultes à la formation professionnelle et à celui des personnes handicapées à une orientation et à une formation professionnelles, si la conclusion précédente a consisté en un constat de non-conformité ou un ajournement.

### ***Égalité de traitement***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a demandé si la formation professionnelle continue, y compris l'éducation des adultes, était également accessible aux travailleurs étrangers sans aucune restriction liée à leur durée de résidence. En attendant, il a réservé sa position sur ce point.

Le rapport indique que, conformément à l'article 4 de la loi "sur l'enseignement professionnel" (adoptée en 2018), les citoyens étrangers et les apatrides qui résident sur le territoire de la République d'Azerbaïdjan ont le droit de recevoir un enseignement dans les établissements d'enseignement professionnel dans des conditions d'égalité avec les citoyens d'Azerbaïdjan. Le rapport indique également que la loi "sur l'emploi", qui régit, *inter alia*, la formation professionnelle et la rééducation professionnelles des demandeurs d'emploi et des chômeurs dans les établissements d'enseignement, s'applique également aux étrangers et aux apatrides qui résident en Azerbaïdjan.

À la lumière des informations fournies, le Comité considère que la situation est conforme à l'article 1§4 de la Charte sur ce point.

### ***Orientation professionnelle***

En ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle, le Comité renvoie à son évaluation au titre de l'article 9 (Conclusions 2020), dans laquelle il considère que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif et sur le marché du travail soit garanti. Le Comité considère par conséquent qu'il n'est pas établi que la situation est conforme à l'article 1§4 au même motif.

### ***Orientation et formation professionnelle des personnes handicapées***

En ce qui concerne les mesures liées à l'orientation professionnelle des personnes handicapées, le Comité renvoie à son évaluation au titre de l'article 9 (Conclusions 2020) dans laquelle il considère que la situation n'est pas conforme à la Charte, au motif qu'il n'a pas été établi que le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif et sur le marché du travail soit garanti aux personnes handicapées. Le Comité considère par conséquent qu'il

n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle soit garanti aux personnes handicapées.

Le Comité avait précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 1§4 au motif qu'il n'existait pas de législation protégeant expressément les personnes handicapées contre toute discrimination en matière de formation (Conclusions 2016).

Le rapport fait référence à la loi "sur les droits des personnes handicapées", adoptée en 2018, selon laquelle les personnes handicapées ont le droit d'exercer une activité professionnelle dans des conditions d'égalité avec les autres. La loi interdit également la discrimination fondée sur le handicap dans les relations de travail. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la mise en œuvre de la loi "sur les droits des personnes handicapées".

Le rapport indique que la loi "sur l'enseignement professionnel", adoptée en 2018, établit la responsabilité de l'État pour ce qui est de garantir le droit à l'enseignement professionnel des enfants et des adultes handicapés et de les aider à trouver un emploi correspondant à leur spécialité. Le rapport souligne que la loi "sur l'emploi", adoptée en 2018, établit que l'État est responsable d'offrir des chances égales à toutes les personnes de choisir librement leur profession et de prendre des mesures visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées. Le rapport précise également que l'augmentation des opportunités d'emploi pour les personnes handicapées, la fourniture d'une protection sociale, ainsi que la création de conditions favorables à leur participation dans toutes les sphères de la vie publique sont parmi les principales orientations de la politique sociale de l'Azerbaïdjan. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre la loi "sur l'enseignement professionnel" et la loi "sur l'emploi", ainsi que sur le financement, le personnel et le nombre de bénéficiaires des services offerts.

Le Comité note, d'après le rapport de l'État au Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies, qu'en vertu d'un amendement à la Constitution, il est établi que les personnes handicapées jouissent de tous les droits et ont des devoirs inscrits dans la Constitution, à l'exception des droits et devoirs dont la mise en œuvre est difficile en raison de leur handicap. Le même rapport indique que, suite à l'adoption de la loi "sur les droits des personnes handicapées", le ministère du travail et de la protection sociale de la population (MLSPP) a préparé des projets de loi visant à remplacer le terme "handicapé" par "personne handicapée" dans le cadre des initiatives visant à passer d'un modèle médical à un modèle social. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur la poursuite de l'adaptation de la législation sur cette question, notamment en ce qui concerne l'enseignement et la formation professionnels des personnes handicapées.

Le Comité note que le rapport fournit des informations sur la législation interdisant la discrimination à l'égard des personnes handicapées dans les relations de travail et l'accès à l'enseignement professionnel et considère que la situation est conforme à l'article 1§4 à cet égard.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte aux motifs que :

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

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

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

Le Comité rappelle que dans sa lettre de demande de rapports nationaux, il a indiqué qu'aucune information n'était demandée au titre de cette disposition, sauf si la conclusion précédente a consisté en un constat de non-conformité ou un ajournement.

L'Azerbaïdjan n'ayant pas accepté l'article 15 de la Charte, les mesures relatives à l'orientation professionnelle des personnes handicapées seront traitées dans le cadre de l'article 9.

La Comité a précédemment demandé que le prochain rapport précise si les ressortissants étrangers ont par conséquent également droit à des services d'orientation gratuits tant dans le système éducatif que sur le marché du travail (conclusions 2016).

Le rapport indique que l'article 4 de la loi de la République d'Azerbaïdjan "sur l'enseignement professionnel" datée du 24 avril 2018, prévoit le droit pour les citoyens de la République d'Azerbaïdjan, les citoyens étrangers et les apatrides qui résident sur le territoire de la République d'Azerbaïdjan de recevoir un enseignement dans des conditions d'égalité dans les établissements d'enseignement professionnel. Le Comité demande confirmation que ce droit englobe également l'orientation professionnelle. Il réitère en outre sa demande concernant la question de savoir si les ressortissants étrangers ont droit à des services d'orientation gratuits sur le marché du travail

### **Orientation professionnelle au sein du système éducatif et orientation professionnelle sur le marché du travail**

Le Comité rappelle que le droit à l'orientation professionnelle doit être garanti au sein du système scolaire (information sur la formation et l'accès à la formation) et sur le marché du travail (information sur la formation et la reconversion professionnelles, planification de la carrière, etc.) Le Comité note que le présent rapport ne contient pas d'informations distinctes sur l'orientation professionnelle dans le système éducatif et sur l'orientation professionnelle sur le marché du travail. Le Comité traitera donc de ces deux questions de manière conjointe. Il demande toutefois que le prochain rapport fournisse des informations et des chiffres détaillés et ventilés concernant, d'une part, l'orientation professionnelle dans le système éducatif et, d'autre part, l'orientation professionnelle sur le marché du travail, y compris les mesures relatives à l'orientation professionnelle des personnes handicapées.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité a estimé qu'il n'avait pas été établi que le droit à l'orientation professionnelle était garanti au sein du système éducatif et sur le marché du travail. En particulier, le Comité n'avait trouvé aucune indication dans le rapport concernant la qualification et le nombre de personnel ou le niveau des dépenses dans les activités d'orientation professionnelle, ni sur le nombre de bénéficiaires de ces services.

Le présent rapport indique que, conformément à l'article 22 de la loi de la République d'Azerbaïdjan "sur l'emploi" n° 1196-VQ du 29 juin 2018, le ministère du Travail et de la Protection sociale de la population de la République d'Azerbaïdjan mène des entretiens et des tests avec les étudiants et les élèves des établissements d'enseignement, les demandeurs d'emploi et les chômeurs afin d'organiser leur développement professionnel et fournit une orientation professionnelle pour les aider à choisir des professions et des spécialités, à former des intérêts professionnels en fonction de leur éducation, de leurs capacités et de leurs qualités personnelles. Le Comité note en outre dans le rapport que, en dehors de la période de référence, les "Lignes directrices pour la prestation de services de conseil en matière d'orientation professionnelle" ont été approuvées (résolution 266 du Cabinet des ministres de la République d'Azerbaïdjan du 11 juin 2019).

Selon le rapport, une orientation professionnelle sur le bon choix de carrière est proposée aux élèves de terminale des écoles secondaires des villes et des régions, ainsi qu'aux jeunes demandeurs d'emploi qui s'adressent aux centres pour l'emploi. Le rapport indique que grâce

à ces activités, 340 699 personnes ont bénéficié d'une orientation professionnelle au cours des années 2016-2018.

Le Comité note que le rapport ne contient aucune information sur la qualification et le nombre de personnel impliqué dans les services d'orientation professionnelle ou le niveau de dépenses dans ces activités. Le Comité rappelle que l'orientation professionnelle – au sein du système éducatif et sur le marché du travail – doit être assurée par un personnel qualifié (conseillers, psychologues et enseignants) et suffisant, à un nombre significatif de personnes en visant à toucher le plus grand nombre et avec un budget adéquat. Étant donné le manque répété d'informations sur ces questions, le Comité réitère sa précédente conclusion de non-conformité sur ce point.

L'Azerbaïdjan n'ayant pas accepté l'article 15 de la Charte, les mesures relatives à l'orientation professionnelle des personnes handicapées seront traitées dans le cadre de l'article 9. Le Comité a précédemment noté (conclusions 2016) que l'orientation professionnelle des personnes handicapées au sein du système éducatif est assurée par le ministère de l'éducation dans les "internats spéciaux pour enfants à santé fragile". Il a en outre pris note de la mise en œuvre d'un programme d'État sur l'éducation inclusive pour 2016-2023, visant notamment à fournir une orientation et une formation professionnelles aux personnes handicapées. Le Comité a demandé que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur la mise en œuvre des mesures en cours, ainsi que des chiffres sur les ressources budgétaires et le personnel qualifié impliqués dans la fourniture d'une orientation professionnelle aux personnes handicapées dans le système éducatif et le nombre de bénéficiaires de ces services.

En ce qui concerne l'orientation professionnelle des personnes handicapées sur le marché du travail, le Comité avait précédemment conclu (conclusions 2016) qu'il n'avait pas été établi que le droit à l'orientation professionnelle sur le marché du travail était garanti. En particulier, le Comité a noté que le rapport ne contenait aucune information sur les dépenses, les effectifs et le nombre de personnes handicapées qui bénéficient de services d'orientation professionnelle sur le marché du travail et a demandé au prochain rapport de fournir ces informations.

À cet égard, le présent rapport indique que, sur la période 2016-2018, 976 des 340 699 élèves de terminale des écoles secondaires des villes et régions et des jeunes demandeurs d'emploi qui s'adressent aux Centres pour l'emploi étaient des personnes handicapées.

Le rapport indique également que, conformément à l'article 11 de la loi de la République d'Azerbaïdjan "sur l'enseignement professionnel" du 24 avril 2018, l'État fournit des garanties aux personnes ayant des besoins spéciaux et des difficultés à trouver un emploi par la création d'emplois supplémentaires et d'entreprises sociales, en organisant des cours de formation professionnelle basés sur des programmes de formation adaptés à ces personnes, ainsi qu'en établissant un quota. En outre, le rapport indique que la nouvelle stratégie pour l'emploi, approuvée le 30 octobre 2018, met l'accent sur la promotion de l'emploi inclusif.

Selon le rapport, dans la période 2016-2018, 5 487 personnes handicapées ont postulé auprès des agences du service public de l'emploi et 300 ont suivi des cours de formation professionnelle dans divers domaines.

Le rapport actuel indique en outre que le ministère du travail et de la protection sociale de la population met en œuvre un certain nombre de projets avec des organisations internationales pour accroître les possibilités d'emploi des personnes handicapées. Il prend notamment note du projet "Accroître les possibilités d'emploi des personnes handicapées", lancé en 2018 et mis en œuvre par le British Council en collaboration avec le ministère du travail et de la protection sociale de la population. Selon le rapport, environ 200 personnes handicapées participent à ce projet dans le but d'élargir leurs possibilités d'emploi en améliorant leurs compétences. À cette fin, le projet offre aux participants une formation dans des domaines

spécifiques (par exemple, spécialiste fiscal, caissier, opérateur de centre d'appel) ainsi qu'un soutien psychologique et une orientation professionnelle appropriés.

Le Comité constate que le rapport ne contient aucune information sur les dépenses et les effectifs liés aux services d'orientation professionnelle offerts aux personnes handicapées. Il demande que le prochain rapport fournisse de telles informations. Dans l'intervalle, il constate qu'il n'a pas été établi que le droit à l'orientation professionnelle est garanti aux personnes handicapées dans le système scolaire et sur le marché du travail.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 9 de la Charte aux motifs qu'il n'est pas établi que :

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

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

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

Le Comité note que le présent rapport répond aux questions ciblées portant sur cette disposition, qui concernent spécifiquement l'égalité salariale (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »). Le Comité mettra donc principalement l'accent sur cet aspect. Il examinera aussi les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement formulés dans sa conclusion précédente.

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

#### ***Cadre juridique***

Le Comité a précédemment noté que l'article 16 du Code du travail interdisait toute discrimination dans l'emploi fondée sur le sexe. Aux termes de l'article 154 du Code du travail, la discrimination dans les relations de travail est inadmissible et le salaire d'un employé ne peut en aucun cas être réduit. L'article 9 de la loi relative à l'égalité des sexes (2006) garantit l'égalité salariale entre hommes et femmes ayant les mêmes qualifications et qui occupent le même emploi de même valeur dans les mêmes conditions de travail, au sein de la même entreprise.

Le Comité note que cette formulation est plus étroite que le principe de la Charte. A cet égard, il note également que la Commission d'Experts de l'OIT pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR) a aussi indiqué dans ses observations publiées en 2017 (106ème session de la Conférence internationale du Travail) concernant la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951) que cette définition est plus étroite que celle du principe de la convention. La CEACR a rappelé que le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, tel qu'il est consacré dans la convention, n'englobe pas seulement un même travail exercé dans des conditions égales et avec les mêmes qualifications, mais permet également une comparaison entre des emplois qui sont d'une nature entièrement différente, mais qui n'en sont pas moins de valeur égale. A la lumière de ce qui précède, le Comité considère que l'obligation de reconnaître le droit à l'égalité de rémunération n'est pas respectée et, par conséquent, constate que la situation n'est conforme à la Charte au motif que l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale n'est pas explicitement garantie en droit.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a constaté que la situation n'était pas conforme à l'article 20 au motif que toutes les professions n'étaient pas ouvertes aux femmes ce qui constitue une discrimination fondée sur le sexe. Le rapport ne contient pas d'information à cet égard, par conséquent, le Comité réitère son constat de non-conformité sur ce point.

#### ***Recours effectifs***

Le Comité rappelle que le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et effectives en cas d'allégation de discrimination salariale. Tout(e) salarié(e) qui s'estime victime d'une discrimination doit pouvoir saisir une juridiction. L'accès effectif aux tribunaux doit être garanti aux victimes de discrimination salariale. Par conséquent, les procédures doivent avoir des coûts et des délais raisonnables. Toute victime d'une discrimination salariale fondée sur le sexe doit pouvoir bénéficier d'une réparation adéquate, c'est-à-dire d'une indemnisation suffisante pour réparer le préjudice subi par la victime et avoir un effet dissuasif. Tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne soient pas proportionnées au préjudice subi et ne soient pas suffisamment dissuasives est contraire à la Charte. La

charge de la preuve doit être aménagée. L'aménagement de la charge de la preuve consiste à assurer que, lorsqu'une personne estime avoir été victime d'une discrimination fondée sur le sexe et qu'elle 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 non-discrimination (Conclusions XIII-5, Observation interprétative de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988). Le licenciement à titre de représailles en cas de discrimination salariale doit être interdit. Lorsque le licenciement fait suite à une réclamation du travailleur concernant l'égalité salariale, l'employé peut porter plainte pour licenciement abusif. Dans ce cas, l'employeur doit lui proposer d'être réintégré dans les mêmes fonctions ou dans des fonctions analogues. Si cette réintégration est impossible, il doit lui verser une indemnité compensatrice suffisamment dissuasive pour l'employeur et réparatrice pour l'employé (c'est-à-dire, une réparation qui couvre le dommage matériel et moral) (voir à cet égard les réclamations collectives n<sup>os</sup> 124 à 138, Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Slovaquie et Suède, 5-6 décembre 2019).

Le rapport rappelle qu'une victime de discrimination dans l'emploi peut former un recours devant la cour. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées concernant les voies de recours accessibles aux victimes de la discrimination salariale fondée sur le sexe.

Le rapport ne contient pas d'information relative à la charge de la preuve dans les affaires de la discrimination salariale en raison du sexe. Dans ses précédentes conclusions (Conclusions 2016 et 2012), 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. Le Comité se réfère à sa conclusion précédente au titre de l'article 4§3 (Conclusions 2018) dans laquelle il a noté 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 a demandé si cela voulait dire qu'il incombait à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y avait pas eu discrimination. Il réitère cette question au titre de l'article 20. Entretemps, le Comité réitère son constat de non-conformité sur ce point.

Le rapport ne contient pas d'information concernant le montant d'indemnisation dans les affaires de discrimination salariale. Par ailleurs, le Comité a précédemment noté que l'indemnisation à laquelle ont droit les victimes d'une telle discrimination n'était assortie d'aucun plafond (Conclusions 2012). Le Comité demande que le prochain rapport contienne plus d'information sur les indemnités accordées par les tribunaux dans des affaires de discrimination salariale fondée sur le sexe. Il demande notamment des informations sur le nombre de telles affaires portées devant les tribunaux, en précisant la décision à laquelle elles ont abouti, les sanctions prononcées contre les employeurs et les indemnités accordées aux victimes. En outre, il demande si l'obligation de compenser la différence de salaire est limitée dans le temps ou est accordée pour toute la période de rémunération inégale, et s'il existe un droit à réparation pour les dommages pécuniaires et non pécuniaires.

Le Comité demande également que le prochain rapport indique quelles sont les règles applicables en matière de licenciement par représailles suite à une plainte portant sur l'égalité salariale.

### ***Transparence salariale et comparaison des emplois***

Le Comité rappelle que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe d'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. Les États doivent prendre des mesures

conformes à leurs situations nationales et leurs traditions afin d'assurer le respect de la transparence salariale dans la pratique, incluant les mesures telles que celles soulignées dans la Recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité de rémunération des femmes et des hommes grâce à la transparence, notamment les obligations imposées aux employeurs de faire régulièrement rapport sur les salaires et de produire des données ventilées par genre. Le Comité considère ces mesures comme des indicateurs de conformité à la Charte à cet égard. Le Comité rappelle également qu'afin d'établir si le travail effectué est égal ou de valeur égale, il faut prendre en compte des facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, ainsi que les exigences en matière d'éducation et de formation. Les Etats doivent s'efforcer de clarifier cette notion en droit interne si nécessaire, à travers la législation ou la jurisprudence. A 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 (voir à cet égard les réclamations n<sup>os</sup> 124 à 138, UWE, *op. cit.*).

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède de ce fait tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »). En vertu des articles 20 et 4§3 de la Charte, il doit être possible de procéder à des comparaisons de rémunérations entre les entreprises (voir à cet égard les réclamations n<sup>os</sup> 124 à 138, UWE, *op. cit.*). Dans ses conclusions au titre des articles 20 et 4§3 (Conclusions 2012, 2016 et 2018), 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. Afin de clarifier ce point, le Comité considère qu'il convient de prévoir le droit de contester les inégalités de rémunération résultant de la réglementation juridique et des conventions collectives. En outre, il devrait également être possible de contester les inégalités de rémunération résultant d'un système de rémunération interne au sein d'une société ou d'un holding, lorsque la rémunération est arrêtée au niveau central pour plusieurs sociétés au sein de ce holding. Le Comité souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de l'Azerbaïdjan soit conforme à l'article 20 de la Charte.

Le Comité demande également que le prochain rapport indique si un comparateur véritable et/ou hypothétique de rémunérations est requis par la législation pour établir ou prouver une différence de traitement.

Le rapport ne contient d'informations ni concernant la *transparence salariale* sur le marché du travail, ni sur les systèmes de classement des emplois. Il ne contient non plus d'informations sur les critères d'évaluation d'un travail de valeur égale définis dans la législation. Cependant, le Comité relève dans les commentaires formulés par la Commission d'Experts de l'OIT pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR), publiés en 2017 (106<sup>ème</sup> session de la Conférence internationale du Travail) concernant la Convention n<sup>o</sup> 100 sur l'égalité de rémunération (1951), que la rémunération des travailleurs est déterminée par les résultats de leur emploi, leur efficacité personnelle et leur niveau de qualification.

Le Comité demande à nouveau que le prochain rapport fournisse des informations sur les systèmes de classement des emplois et de promotion professionnelle mis en place, ainsi que les stratégies adoptées pour garantir la transparence salariale sur le marché du travail (notamment la possibilité donnée aux travailleurs d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération d'autres travailleurs), en précisant notamment les délais fixés pour réaliser les progrès exigés ainsi que les critères retenus pour mesurer ces derniers.

### **Contrôle de l'application**

Le rapport indique qu'en 2018, l'Inspection du travail d'Etat n'a décelé aucun cas de discrimination dans les relations de travail.



Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la façon dont l'égalité de rémunération est garantie, et notamment sur les activités de contrôle menées à cet égard par les services d'inspection du travail et les autres organismes compétents.

### ***Obligations de promouvoir le droit à l'égalité salariale***

Le Comité rappelle 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 secteur, par profession, par âge, par niveau d'éducation, etc. Le Comité considère en outre que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire (voir à cet égard les réclamations n<sup>os</sup> 124 à 138, UWE, *op. cit.*).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a déjà noté que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que l'écart salarial entre les hommes et les femmes en données non corrigées était manifestement trop élevé. Selon le rapport, le salaire moyen des femmes est deux fois inférieur à celui des hommes. D'ailleurs, en 2017, le salaire moyen des hommes était de 663 manats (soit 324 € au taux du 31 décembre 2017), tandis que celui des femmes était de 335 manats (soit 164 € au taux du 31 décembre 2017). Selon le rapport, 70 % des femmes travaillent dans les domaines de l'éducation, des soins de santé, de la culture, de l'art, des services sociaux et d'autres domaines financés par le budget de l'Etat. Dans ces domaines, la grille tarifaire unifiée (*Unified Tariff Schedule*), utilisée en tant que système de salaire, dépend du salaire minimum qui est bas.

Le Comité observe que le salaire mensuel moyen des femmes représente 50,5 % de celui des hommes en 2017 (comparé à 47,5 % en 2014). Il constate que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, calculé selon la différence entre les gains mensuels, demeure considérable. Par conséquent, il constate à nouveau que la situation n'est pas conforme sur ce point au motif que l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les mesures concrètes et les activités qui ont été engagées en vue de promouvoir l'égalité des sexes, de lutter contre la ségrégation sur le marché du travail et de réduire les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, ainsi que sur les résultats obtenus. Il demande également que le prochain rapport contienne des informations sur le taux d'emploi, ventilé par sexe, et sur l'écart salarial pour chaque année de la période de référence.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte aux motifs que :

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

## **Article 24 - Droit à la protection en cas de licenciement**

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

### ***Champ d'application***

Le Comité note que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte n'a pas changé.

Dans l'annexe à une lettre du 27 mai 2019 sollicitant l'établissement d'un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances », le Comité a adressé aux États des questions ciblées concernant les stratégies et mesures mises en place ou en cours de déploiement en vue d'assurer aux travailleurs (pourvoyeurs de main-d'œuvre), tels que les « faux indépendants » qui travaillent dans l'économie « à la demande » ou l'économie « de plateforme », une protection contre le licenciement. Il note que le rapport ne contient pas d'informations sur ce point. Il demande quelles garanties ont été prévues pour veiller à ce que les employeurs qui embauchent des travailleurs dans l'économie de plateforme ou à la demande ne contournent pas le droit du travail en ce qui concerne la protection contre le licenciement en faisant valoir que ceux qui effectuent un travail pour eux sont des travailleurs indépendants, alors qu'en réalité, après examen des conditions dans lesquelles ces tâches sont exécutées, il est possible d'identifier certains éléments qui démontrent l'existence d'une relation de travail.

### ***Licenciements prohibés***

Le Comité a adressé au Gouvernement une question ciblée concernant les garanties qui existent contre les licenciements opérés à la suite d'une absence temporaire pour cause de maladie ou d'accident (durée de protection des salariés contre le licenciement, règles applicables en cas d'invalidité permanente et indemnisation pour cessation d'emploi d'un travailleur victime d'une invalidité permanente, par exemple).

Le Comité note qu'en vertu de l'article 74, par. 1 c), du code du travail, un salarié peut être licencié s'il n'est pas en mesure de s'acquitter de ses tâches pendant plus de six mois en raison d'une invalidité totale et permanente, à moins que la loi ne prévoie une durée plus longue. Selon la note explicative dont est assorti ledit article, l'incapacité totale de travail est déterminée sur la base de l'avis émis par l'organisme compétent. L'incapacité totale de travail s'entend d'une inaptitude au travail constatée sur une période d'au moins un an ; l'organisme compétent est chargé de déterminer le degré d'invalidité du salarié ou, pour les jeunes de moins de 18 ans, l'importance de la diminution de leur capacité de travail imputable à leur état de santé. La perte temporaire de la capacité de travail d'une durée inférieure à six mois ne constitue pas un motif de licenciement. Les salariés qui ont perdu temporairement leur capacité de travail perçoivent, pendant les 14 premiers jours, une indemnité qui est à la charge de l'employeur, tout en conservant leur lieu et poste de travail, le taux et les modalités d'indemnisation étant fixés par l'organisme compétent ; la durée restante de l'indemnisation est prise en charge par le régime public de sécurité sociale auquel les salariés sont obligatoirement affiliés. L'avis de l'organisme compétent doit en outre être pris en compte pour ce qui concerne les salariés ayant perdu partiellement leur capacité de travail pendant une période n'excédant pas un an.

Le Comité comprend que les salariés bénéficient d'une protection contre le licenciement d'une durée de six mois en cas d'absence temporaire du travail pour cause de maladie.

Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 24 de la Charte, les licenciements pour absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident doivent être interdits. Un délai peut être fixé pour protéger les salariés contre le licenciement en pareil cas. L'absence peut constituer un motif valable de licenciement si elle perturbe gravement le fonctionnement de l'entreprise et s'il est nécessaire de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent. Le Comité demande quelles sont les règles applicables si le motif de licenciement consiste en

une incapacité de longue durée ou une invalidité permanente, et quelle est notamment la procédure suivie pour établir une telle incapacité ou invalidité et fixer le niveau d'indemnisation y afférent.

### ***Recours et sanctions***

Le Comité rappelle avoir estimé, dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2012 et 2016), que la situation était conforme à la Charte s'agissant des recours en cas de licenciement abusif. Il note par ailleurs qu'aux termes de l'article 195 du code du travail, en cas de rupture abusive du contrat de travail constatée par une décision de justice ayant force exécutoire (ordonnance), l'employeur assume l'entière responsabilité financière du préjudice matériel et moral subi par le salarié. Il relève également qu'en vertu des articles 196§5 et 290§3 de ce même code, le montant de l'indemnisation du préjudice moral causé à un salarié est déterminé par les tribunaux en fonction de la requête formée par le salarié sur la base de l'ampleur dudit préjudice, de la spécificité de l'employeur et du salarié, des faits réels de la cause et d'autres facteurs objectifs qu'il importe de prendre en considération pour rendre une décision équitable.

Le rapport indique qu'au cours de la période 2017-2019, 73 salariés illégalement licenciés ont été réintégrés à leur poste par l'organisme chargé de contrôler le respect de la législation du travail – l'Inspection du travail, dont les services relèvent du ministère azerbaïdjanais du Travail et de la Protection sociale.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan est conforme à l'article 24 de la Charte.

