

Présentation du droit du travail de la Fédération de Russie

Par [Vladislav Egorov](#) et Gerung von Hoff.

Le Code du Travail Russe a été récemment modifié. Si vous souhaitez obtenir des informations actualisées, veuillez consulter la [version anglaise](#) de ce document. La version française sera prochainement mise à jour.

Cadre constitutionnel

L'actuelle Constitution de la Fédération de Russie est entrée en vigueur le 12 décembre 1993, après avoir été approuvée dans le cadre d'un référendum national. Elle précise entre autres que la Fédération de Russie est une République multi-ethnique, démocratique, fédérative, qui repose sur l'État de droit (Article 1). Le pouvoir de l'État est divisé entre le législatif, l'exécutif et le judiciaire qui sont indépendants l'un de l'autre (Article 10).

Aux termes de l'Article 65 de la Constitution, la Fédération de Russie est un État fédéral comportant 21 républiques, 68 territoires et régions autonomes, y compris deux villes fédérales, Moscou et Saint-Pétersbourg (89 circonscriptions).

Le Président de la Fédération de Russie, qui est le chef de l'État et le Commandant en chef des forces armées, est élu pour un mandat de quatre ans par les citoyens de la Fédération sur la base d'un vote général, égal, direct et secret. Le Président ne peut être réélu que pour deux mandats consécutifs (Article 81 de la Constitution).

Le pouvoir législatif suprême est confié à l'Assemblée fédérale qui comporte deux chambres : le Conseil de la Fédération et la Douma (Article 95 de la Constitution). Le Conseil de la Fédération compte 178 sièges qui sont pourvus par des représentants désignés par chacune des 89 circonscriptions fédérales. Les membres remplissent un mandat de quatre ans. La Douma compte 450 députés et est élue pour quatre ans. La moitié de ses membres sont élus à la représentation proportionnelle sur les listes de partis ayant obtenu au moins 5 pour cent des votes. L'autre moitié est élue à partir des circonscriptions des membres au vote direct pour un mandat de quatre ans.

Pour qu'une loi soit adoptée, il faut qu'elle soit approuvée par la Douma. Elle est ensuite soumise au Conseil de la Fédération. Si ce dernier rejette le projet de loi, une Commission de conciliation est créée pour surmonter les contradictions. Le Président peut également rejeter le projet de loi mais son veto peut être désavoué par une majorité des deux tiers du nombre total de membres du Conseil de la Fédération et des députés de la Douma (Article 107 de la Constitution).

La Constitution définit explicitement les pouvoirs exclusifs du Gouvernement fédéral (Article 71). Elle précise également les questions qui relèvent de la juridiction conjointe du Gouvernement fédéral et des circonscriptions de la Fédération (Article 72). Cette juridiction conjointe englobe également la législation du travail (Article 72 j)).

Le chef du Gouvernement de la Fédération de Russie est nommé par le Président avec le consentement de la Douma. Si la Douma rejette trois fois les candidats proposés par

le Président, celui-ci peut nommer un chef de gouvernement, dissoudre la Douma et appeler de nouvelles élections (Article 111 de la Constitution).

La Cour Suprême de la Fédération de Russie est l'organe judiciaire le plus élevé pour les questions civiles, pénales, administratives et autres (Article 126 de la Constitution). La Cour Suprême d'arbitrage est l'organe judiciaire suprême qui s'occupe de régler les différends économiques et les autres affaires dont sont saisis les tribunaux d'arbitrage de rang inférieur (Article 127 de la Constitution). Les juges des cours suprêmes sont nommés par le Conseil de la Fédération, sur proposition du Président.

Les droits du travail dans la Constitution

Aux termes de l'Article 7 de la Constitution, la Fédération de Russie est un État social, dont la politique doit viser à créer des conditions permettant à l'être humain d'avoir une vie digne et de se développer librement. Elle doit protéger le travail et la santé de ses citoyens, définir un salaire minimum garanti, garantir l'aide de l'État à la famille, à la mère, au père et aux enfants et également aux personnes handicapées et aux personnes âgées, mettre en place un système de services sociaux et prévoir des pensions, subventions et autres garanties de protection sociale.

L'Article 37 de la Constitution énumère les droits fondamentaux du travail, y compris le libre choix du type d'activité et de profession, l'interdiction du travail forcé, des conditions de travail qui satisfont à des normes de sécurité et d'hygiène, des rémunérations sans aucune discrimination, un salaire minimum décidé par une loi fédérale, la protection contre le chômage, le droit de participer à des conflits sociaux individuels et collectifs, le droit de grève, la durée garantie par la loi des horaires de travail, des jours de congés et des vacances, ainsi que des congés annuels payés. L'Article 30 de la Constitution stipule que chacun a le droit de se réunir, y compris celui de créer des syndicats afin de protéger ses propres intérêts.

Liens Web vers la Constitution :

En anglais : <http://www.departments.bucknell.edu/russian/const/ch1.html> ou http://www.uni-wuerzburg.de/law/rs_indx.html

En russe : <http://www.gov.ru/main/page4.html>

Législation du travail

L'ensemble de la législation du travail de la Fédération de Russie a une structure codifiée à laquelle s'ajoute d'autres textes. Parallèlement au Code du travail qui regroupe de manière systématique un grand nombre de dispositions statutaires concernant à la fois les relations individuelles de travail et les rapports professionnels, il existe d'autres textes dans ce domaine qui complètent et étoffent les dispositions du Code du travail.

Code du travail

Contrairement à ceux de 1918 et de 1922, le Code du travail de la Fédération de Russie du 9 décembre 1971, qui est toujours en vigueur, n'a pas été introduit de façon indépendante mais sur la base des éléments fondamentaux de la législation du travail de l'URSS en date du 15 juillet 1970 qui devait définir un cadre législatif pour l'ensemble de l'Union soviétique.

Le Code du travail contient 255 articles qui traitent des questions suivantes : droits fondamentaux du travail; législation du travail; conventions collectives; contrats de travail; emplois; horaires de travail; temps de repos, y compris congés; rémunérations; rémunération à la tâche et en fonction du temps; garanties et compensations; discipline du travail; santé et sécurité; protection de la maternité; travail des jeunes; privilèges des travailleurs qui associent travail et étude; conflits sociaux; syndicats et participations des travailleurs; collectifs; assurance sociale de l'État; supervision et contrôle du respect de la législation du travail; et particularités des réglementations s'appliquant à des catégories individuelles de travailleurs.

Des amendements importants ont été apportés au Code du travail de la Fédération de Russie le 25 septembre 1992, le dernier d'entre eux étant entré en vigueur le 18 janvier 2001.

Afin d'adapter la législation du travail aux récents changements socio-économiques et de faire en sorte qu'elle facilite la transition vers une société plus démocratique et à économie de marché; une révision de l'ensemble du Code du travail est actuellement en cours. Plusieurs projets de texte ont été soumis à la Douma pour examen, notamment un projet de texte préparé par le Gouvernement qui a été publié dans la Revue hebdomadaire nationale *Economica i Jizn* du 9 mars 2001 (No 9) afin de faire l'objet d'un débat public (voir également les nouvelles relatives aux lois sur le travail).

Autres lois en vigueur

Les dispositions du Code du travail sur les relations du travail collectives ont été complétées et développées dans plusieurs autres textes de lois distincts, notamment :

loi de 1992 sur les accords et conventions collectifs (dernière amendement en date du 1er mai 1999);

loi de 1995 sur les conflits sociaux;

loi de 1996 sur les syndicats;

loi de 1999 sur la Commission tripartite russe de réglementation des relations socio-professionnelles;

Parmi les autres textes d'importance appliqués, il convient également de mentionner (par ordre chronologique) :

loi de 2000 sur le salaire minimum;

loi de 1999 sur la santé et la sécurité au travail;

loi de 1998 sur l'assurance sociale obligatoire en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dernier amendement en date du 2 janvier 2000);

loi de 1998 sur le service municipal (dernier amendement en date du 13 avril 1999);

loi de 1997 sur l'insolvabilité (faillite);
loi de 1995 sur le soutien de l'État aux petites entreprises;
loi de 1995 sur le service public (dernier amendement en date du 7 novembre 2000);
loi de 1991 sur l'emploi des personnes (dernier amendement en date du 17 juillet 1999).

Autres sources de droit du travail

Aux termes de l'Article 90 de la Constitution de la Fédération de Russie, le Président publie des décrets et des ordonnances qui ont force de loi sur l'ensemble du territoire de la Fédération de Russie et ne peuvent être en contradiction avec la Constitution ou les lois fédérales. Ces décrets et ordonnances constituent actuellement une importante source de droits du travail dans la Fédération de Russie. Le pouvoir exécutif de la Fédération est exercé par le Gouvernement (Article 110 de la Constitution).

Les décrets et les ordonnances pris par le Gouvernement sur la base de la Constitution et conformément à ses dispositions, compte tenu des lois fédérales et des décrets normatifs du Président constituent également une importante source de législation du travail ayant force de loi sur l'ensemble du territoire. Si ces décrets et ordonnances sont en contradiction avec la Constitution, les lois fédérales et les décrets du Président, ce dernier peut les abroger (Article 115 de la Constitution).

Il faut citer également les documents normatifs publiés par le Ministère du travail et du développement social dans le but de faire appliquer la législation du travail en vigueur dans la Fédération de Russie. Plusieurs autres organes exécutifs fédéraux sont également habilités à publier des textes normatifs dans la limite des pouvoirs qui leur sont conférés par la législation fédérale, les décrets et les ordonnances du Président ou du Gouvernement.

Étant donné que, selon l'Article 72 j) de la Constitution, la législation du travail relève de la juridiction conjointe de la Fédération de Russie et de ses circonscriptions, les réglementations en matière de droit du travail prises à ces niveaux semblent également constituer une très importante source.

Les accords bipartites ou tripartites régissant les relations socio-professionnelles au niveau national, sectoriel ou territorial ainsi que les conventions collectives d'entreprises ont également un rôle important à jouer en matière de réglementation. Des "accords généraux" de niveau national ont été introduits aux termes du décret présidentiel du 15 novembre 1991 sur les partenariats sociaux et le règlement des conflits en tant que nouvel instrument de politique du travail. Ces accords doivent être conclus sur une base tripartite et annuelle entre le Gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives afin de définir les responsabilités des parties s'occupant de domaines tels que l'emploi, la protection sociale, les rémunérations, etc. Ces accords semblent similaires à ceux qui sont souvent conclus dans les pays d'Europe de l'Ouest entre les trois "partenaires sociaux". En 2000, un accord général national, 71 accords fédéraux sectoriels, 77 accords régionaux et 2293 accords régionaux sectoriels ainsi que 161 700 conventions collectives d'entreprises ont été conclus dans la Fédération de Russie (voir l'hebdomadaire national *Ekonomika i Jizn* de mars 2001 (No 9)).

La jurisprudence joue également un rôle important dans la législation du travail. Les révisions constitutionnelles publiées par le Tribunal constitutionnel et l'interprétation

des dispositions de la législation du travail donnée par les organes judiciaires supérieurs ont non seulement force de loi pour tous les organes judiciaires inférieurs du pays mais jouent également un rôle important dans le processus de révision de la législation du travail. Ces révisions et ces interprétations aident le législateur à mieux comprendre ce qu'il faut modifier dans le système de réglementations actuelles et comment le faire afin de mieux l'adapter aux nouvelles préoccupations économiques et sociales et par conséquent qu'il soit mieux appliqué.

Le droit international est également considéré comme une source de droit du travail dans la Fédération de Russie. Aux termes de l'article 15 4) de la Constitution, les principes et normes actuellement reconnus du droit international ainsi que les traités internationaux auxquels la Fédération de Russie est Partie sont une composante de son système juridique. Si un traité international auquel la Fédération est Partie prévoit d'autres règles que celles précisées par la loi, ce sont celles du traité international qui s'appliquent.

Liens sur le Web sur le droit du travail :

en russe : <http://www.mintrud.ru/>

<http://www.consultant.ru/>

<http://www.supcourt.ru/>

<http://www.systema.ru/>

<http://law.optima.ru/>

en russe et en anglais : <http://www.gov.ru/>

<http://garant.park.ru/>

<http://www2.kodeks.net/>

<http://ks.rfnet.ru/>

Contrat de travail

Durée et type de contrat de travail

Les contrats de travail peuvent être conclus sans limite de temps, ou pour une période de temps définie (appelée ci-après "contrat à durée déterminée"). Ce dernier type de contrat est autorisé lorsque des relations d'emploi ne peuvent pas être établies pour une durée indéterminée en raison du caractère du travail prévu (par exemple, travail saisonnier), des conditions de travail, des intérêts du travailleur ou dans des cas directement prévus par la loi (Article 17 du Code du travail de la Fédération de Russie). Tous les contrats de travail doivent être rédigés par écrit (Article 18 du même Code).

Période d'essai

Après la conclusion d'un contrat de travail, les parties peuvent convenir d'une période d'essai pour que les aptitudes du travailleur correspondent bien au travail qui lui est demandé. Les conditions de la période d'essai doivent être précisées par écrit au moment de l'embauche. La législation du travail s'applique en totalité au travailleur qui effectue une période d'essai. Toutefois, il n'y a pas de période d'essai lorsque sont embauchés des travailleurs qui n'ont pas atteint 18 ans, des jeunes travailleurs qui terminent leurs études dans des instituts spécialisés ou techniques et des invalides de la seconde guerre mondiale (Article 21 du Code du travail).

La période d'essai ne peut pas dépasser trois mois, sauf disposition contraire prévue dans la législation, et six mois, dans des cas individuels et avec l'accord de l'organisme syndical compétent (Article 22 du Code).

À l'issue de la période d'essai, si le travailleur est maintenu à son poste, cela signifie qu'il (elle) a terminé la période d'essai avec succès et que son contrat de travail ne peut être résilié que conformément aux règles générales prévues dans ce cas dans le Code du travail. Si les résultats ne sont pas satisfaisants pendant la période d'essai, les règles générales susmentionnées ne s'appliquent pas au travailleur qui quitte l'emploi (par exemple, aucune indemnité de licenciement n'est versée). Le travailleur a toutefois le droit de faire appel devant un tribunal (Article 23 du Code du travail).

Aux termes de l'Article 23 de la Loi de 1995 sur le service public, la période d'essai dans la fonction public peut être prolongée jusqu'à six mois.

Interruption du contrat de travail

Les circonstances dans lesquelles il peut être mis fin à un contrat de travail sont les suivantes :

consentement mutuel des parties;

expiration d'un contrat de durée déterminée, à l'exception des cas où la relation d'emploi continue de fait et qu'aucune partie n'a demandé qu'il y soit mis fin;

appel sous les drapeaux du travailleur;

le contrat de travail est résilié :

par le travailleur;

à l'initiative de l'employeur, ou

pour certaines raisons, lorsqu'un organisme syndical (niveau minimum de l'arrondissement) demande le licenciement d'un cadre de l'entreprise (voir l'Article 37 du Code de travail ci-après);

mutation de l'employé, avec son consentement, dans une autre entreprise, institution ou organisation ou à un poste pourvu par voie d'élection;

refus de l'employé de suivre son entreprise dans une autre localité;

refus de l'employé de continuer à travailler en raison d'un changement des conditions fondamentales de travail;

application d'un jugement du tribunal condamnant l'employé à une peine d'emprisonnement ou à une autre sentence excluant la possibilité qu'il continue à travailler (Article 29 du Code du travail).

Aux termes de l'Article 37 du Code du travail de la Fédération de Russie, l'employeur est tenu d'interrompre le contrat de travail d'un membre du personnel dirigeant d'une entreprise ou de le (la) muter à la demande de l'organisme syndical compétent, si la personne :

enfreint les dispositions de la législation du travail;
ne respecte pas les clauses d'une convention collective;
fait preuve d'un esprit bureaucratique ou abuse de la paperasserie.

Fin du contrat de travail à l'initiative de l'employé. Un employé peut mettre fin à un contrat de travail de durée indéterminée à n'importe quel moment à condition de donner un préavis de deux semaines (avec l'accord des parties, le contrat peut prendre fin avant l'expiration de ce préavis) (Article 31 du Code du travail). L'employé peut mettre fin à un contrat de durée déterminée avant la fin du contrat en cas de maladie ou d'incapacité l'empêchant d'exécuter le travail prévu dans le contrat, ou si l'employeur enfreint les dispositions de la législation ou d'une convention collective, ou pour toute autre raison justifiable (Article 32 du Code du travail).

Fin du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. Le principe général garantissant la protection légale contre un licenciement abusif est énoncé à l'Article 40 1) du Code du travail. En outre, certaines catégories de licenciements sont automatiquement injustifiées, notamment pour des raisons de sexe, de race, de nationalité, de langue, d'origine sociale, de situation financière, de lieu de résidence, de convictions religieuses, d'affiliation à des associations sociales et autres circonstances qui n'ont pas de lien avec les qualités professionnelles de l'employé. Lors de l'embauche d'une personne pour un travail, les distinctions, exceptions, préférences et limites impliquant des exigences en rapport avec un type particulier de travail ou motivés par une préoccupation particulière de l'État concernant des catégories spécifiques de travailleurs qui requièrent une plus grande protection sociale et juridique, ne sont pas considérées comme un acte de discrimination (Article 16 du Code du travail). Par conséquent, le licenciement des femmes enceintes ou des femmes ayant des enfants de moins de trois ans est illégal sauf en cas de fermeture totale de l'entreprise (Article 170 du Code du travail) tout comme l'est celui de représentants élus d'un syndicat pour des motifs disciplinaires sans le consentement du syndicat concerné (Article 235 du Code du travail). De plus, les représentants syndicaux ne peuvent pas être renvoyés pendant les deux années suivant la fin de leur mandat, sauf dans le cas où l'entreprise ferme ses portes (Article 235 du Code du travail).

D'une manière générale, le droit de l'employeur à mettre fin à n'importe quel contrat de travail (contrats de durée indéterminée et contrats à durée déterminée) se limite aux motifs ci-après énoncés dans l'Article 33 du Code du travail) :

liquidation de l'entreprise ou réduction de l'effectif de personnel;
compétences insuffisantes ou état de santé qui empêchent de continuer un travail particulier;
inaptitude systématique de l'employé à s'acquitter des tâches qui lui sont confiées, après application des sanctions disciplinaires et sociales prévues à l'Article 135 du Code du travail;
nonchalance (y compris absences de plus de trois heures pendant la journée de travail) sans raison justifiée;
absence pendant quatre mois continus en raison d'une incapacité temporaire de travail pour raisons de santé (à l'exclusion des congés de maternité) à moins qu'une période plus longue

n'ait été prévue par la loi pour la maladie en question. Le poste (emploi) d'un employé qui n'est plus apte à travailler en raison d'une blessure ou d'une maladie professionnelle doit être conservé (jusqu'à ce qu'il soit rétabli);

réintégration de l'employé qui faisait précédemment le travail (retour d'un appelé du service militaire, par exemple);

le travailleur se présente au travail en état d'ivresse, sous l'emprise de drogues ou de toute autre substance intoxicante;

vols commis sur le lieu de travail, avec application d'une condamnation émanant d'un organe judiciaire ou administratif compétent.

La résiliation pour les motifs indiqués sous 1), 2) et 6) est autorisée s'il est impossible de muter l'employé, avec son consentement, à un autre poste.

Conformément à l'Article 35 du Code du travail, la résiliation pour les motifs précisés sous 1), à l'exception des cas de liquidation d'une entreprise, 2) et 5), est autorisée seulement s'il y a consentement préalable de l'organisme syndical élu concerné.

L'Article 254 du Code civil prévoit les motifs supplémentaires de résiliation ci-après à l'initiative de l'employeur, lesquels peuvent s'appliquer à des catégories spécifiques de travailleurs :

violation grave des responsabilités du travailleur par le directeur d'une entreprise ou ses subalternes;

comportement d'un travailleur directement responsable de valeurs (monétaires ou autres) qui engendrent une perte de confiance;

délits moraux perpétrés par le travailleur chargé de tâches éducatives qui sont incompatibles avec la poursuite d'un tel travail;

autres motifs précisés dans le contrat de travail du directeur d'une entreprise.

Indemnités de départ. En cas d'interruption d'un contrat de travail aux termes de l'Article 29 6) ou de sa résiliation aux termes de l'Article 33 2), 6); ou en cas de résiliation d'un contrat à durée déterminée par l'employé à la suite du non-respect par l'employeur du contrat de travail ou de la convention collective, l'employé touche une indemnité de départ équivalant au moins à la rémunération moyenne de deux semaines (Article 36 du Code du travail).

Licenciements. Lorsque des travailleurs sont licenciés par une entreprise en raison de sa liquidation ou d'une réduction du personnel, ceux-ci doivent être informés du licenciement à venir, personnellement et par courrier recommandé, au moins deux mois à l'avance. L'employeur doit également informer l'organisme syndical concerné au moins trois mois avant que les licenciements prennent effet (Article 40-2) du Code du travail). Aux termes de l'Article 40-39 du même Code, les travailleurs licenciés reçoivent:

une indemnité de licenciement équivalant à leur rémunération mensuelle moyenne;

une rémunération moyenne pendant une période ne dépassant deux mois à compter de la date de résiliation du contrat pendant laquelle ils recherchent un nouvel emploi, y compris une indemnité de licenciement;

une rémunération moyenne également pendant le troisième mois après la date de résiliation, si l'employé s'est inscrit, dans les deux semaines suivant la fin du contrat, dans un organisme de placement mais n'a pas pu trouver d'emploi.

Horaires de travail

Aux termes de l'Article 42 du Code du travail, la durée normale du temps de travail ne doit pas dépasser 40 heures par semaine. Pour les travailleurs qui n'ont pas encore atteint 18 ans, l'Article 43 du Code prévoit une durée de travail réduite : pas plus de 36 heures par semaine pour les jeunes de 16 à 18 ans; pas plus de 24 heures par semaine pour les jeunes de 14 à 16ans.

Les travailleurs employés dans un environnement à risque ou malsain travaillent 36 heures par semaine (Article 44 du Code du travail),

L'Article 46 du Code du travail prévoit une semaine de travail de cinq jours sauf pour les entreprises dans lesquelles, en raison de la nature de la production et des conditions de travail, une semaine de travail de six jours est nécessaire.

La durée du travail de nuit doit être réduite d'une heure (Article 48 du Code du travail).

En général, les heures supplémentaires ne sont pas autorisées. L'Article 54 du Code du travail stipule que seulement dans les circonstances exceptionnelles précisées à l'Article 55 du Code du travail, l'employeur peut demander à l'employé de faire des heures supplémentaires, sous réserve de l'accord de l'organisme syndical concerné. Les heures supplémentaires ne doivent pas dépasser 4 heures par employé pendant deux jours consécutifs et 120 heures par an (Article 56 du Code du travail).

Congés payés

Un congé payé annuel qui ne doit pas être inférieur à 24 jours ouvrables est accordé aux travailleurs. Pour les travailleurs n'ayant pas 18 ans, la durée du congé payé est d'un mois (Article 67 du Code du travail). Un congé annuel supplémentaire est accordé à certaines catégories de travailleurs dont il est question à l'Article 68. Pendant la première année, le congé est accordé aux travailleurs à l'issue d'une période de onze mois de travail ininterrompue dans une seule entreprise (Article 71 du Code du travail).

Protection de la maternité et congé de maternité

Aux termes de l'Article 170 du Code du travail, il est interdit de refuser d'engager des femmes ou de réduire leur rémunération pour des raisons liées à une grossesse ou à l'existence d'enfants. Un tel refus d'engagement peut faire l'objet d'un recours devant un tribunal. Le renvoi, sur l'initiative de l'employeur, d'une femme enceinte ou d'une femme ayant des enfants de moins de trois ans (ou de mères célibataires ayant un enfant de moins de 14 ans ou un enfant handicapé de moins de 16 ans) n'est pas autorisé, sauf en cas de liquidation de l'entreprise ou lorsqu'un autre emploi doit être trouvé par l'employeur.

Le travail de nuit, les heures supplémentaires, le travail pendant les jours de congés et les voyages d'affaires sont interdits aux femmes enceintes et aux femmes ayant des enfants de moins de trois ans (Article 162 du Code du travail).

Il peut être demandé à des femmes qui ont des enfants âgés entre trois et quatorze ans (ou des enfants handicapés de moins de 16 ans) de faire des heures supplémentaires ou de se déplacer en voyages d'affaires sans leur consentement (Article 163 du Code du travail).

Selon avis médical, la femme enceinte peut être mutée dans un autre emploi afin d'exclure les risques liés à des conditions de travail défavorables, sans modification de la rémunération moyenne qui lui était versée pour son précédent emploi (Article 164 du Code du travail).

Les femmes ayant des enfants de moins d'un an et demi ont droit de prendre des pauses supplémentaires pour les nourrir. Ces pauses sont accordées toutes les trois heures et leur durée ne doit pas être inférieure à 30 minutes (Article 169 du Code du travail).

Aux termes de l'Article 165, les femmes ont droit à 70 jours de congé prénatal et à 70 jours de congé postnatal (en cas de naissance difficile elles ont droit à 86 jours et pour la naissance d'un ou de plusieurs enfants, à 100 jours). Pendant un congé de maternité, la femme a le droit de toucher des allocations équivalant à la totalité des sommes versées par l'assurance sociale de l'État (Article 240 du Code du travail). À sa demande, un congé parental d'éducation payé lui est accordé pour la garde d'un enfant jusqu'à l'âge d'un an et demi, avec versement pendant cette période d'une allocation de l'assurance sociale de l'État. De plus, sur demande, il lui est accordé un congé parental d'éducation supplémentaire sans rémunération jusqu'au troisième anniversaire, avec versement pendant la période considérée, d'une allocation conforme à la législation en vigueur (Décret présidentiel du 23 février 1995). Ce congé parental d'éducation partiellement payé ainsi que le congé supplémentaire sans rémunération peuvent également être accordés au père de l'enfant, à la grand-mère, au grand-père ou à tout autre parent qui s'en occupe. À sa demande, la femme peut, alors qu'elle s'occupe de l'enfant, travailler (moins d'une semaine entière) à la maison. Pendant son congé de maternité, son poste sera conservé (Article 167 du Code du travail).

Autres droits à des congés

En cas d'incapacité temporaire de travail en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou autre, une indemnité est versée par la caisse d'assurance sociale de l'État. L'indemnité pour incapacité temporaire de travail à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle correspond à la totalité des gains, dans d'autres cas elle s'établit entre 60 et 100 pour cent selon la durée ininterrompue de service, le nombre d'enfants mineurs à charge et autres circonstances. Le montant minimum de l'indemnité d'incapacité de travail temporaire est fixé à 90 pour cent du salaire minimum (Article 239 du Code du travail).

Pour d'autres événements liées à la famille ou d'autres raisons justifiables, un travailleur peut, sur demande et sous réserve de l'autorisation de l'employeur, se voir

accorder un congé de courte durée (ne dépassant pas habituellement 12 jours ouvrables) sans versement de salaire (Article 76 du Code du travail).

Âge minimum et protection des jeunes travailleurs

Les jeunes de moins de 15 ans ne peuvent être admis au travail. Dans des cas exceptionnels et avec l'accord du syndicat compétent, des enfants âgés de 15 ans peuvent être engagés. Dans des situations qui n'entraînent aucun risque pour la santé et n'interfèrent pas avec la scolarité, un jeune de plus de 14 ans peut être autorisé à occuper un emploi peu contraignant en dehors des périodes scolaires (Article 173 du Code de travail).

Il est interdit à des adolescents de moins de 18 ans d'entreprendre des travaux à risque ou un travail dans des conditions dommageables ou dangereuses, y compris un travail en sous-sol. Le transport et le déplacement par des mineurs d'objets lourds qui dépassent les normes maximales établies (16,4 kg pour les garçons et 10,25 kg pour les filles) sont également interdits (Article 175 du Code du travail).

Égalité de rémunération

Le principe de l'égalité de rémunération est défini comme un droit fondamental dans la Constitution de la Fédération de Russie (Article 19). En conséquence, "l'État garantit l'égalité de droits et les libertés quels que soient le sexe, la race, la nationalité, la langue, l'origine, la position financière et le statut social, le lieu de résidence, les pratiques religieuses, les convictions, l'appartenance à des associations publiques ou toutes autres circonstances". Ce droit fondamental à l'égalité est également énoncé dans l'Article 16 du Code du travail. L'inégalité de rémunération est par conséquent illégale.

Questions de rémunération

Selon l'Article 78 du Code du travail, tout travailleur qui a travaillé normalement la totalité du mois et s'est acquitté des tâches qui lui ont été confiées, a droit à une rémunération équivalant au moins au minimum établi de façon statutaire. Le type, système de rémunération, échelle des salaires, traitements, primes et autres incitations financières sont déterminés de façon autonome au niveau de l'entreprise et consignés dans des accords collectifs et autres actes normatifs locaux (Article 80 du Code du travail). L'Article 81-1 du même Code prévoit l'indexation des rémunérations conformément aux procédures définies dans la Loi de 1992 sur l'indexation des revenus et de l'épargne (Article 81-1 du Code du travail). Les traitements doivent être versés régulièrement, et au moins tous les 15 jours (Article 96 du Code du travail).

Réglementation concernant les syndicats

La liberté d'association est garantie par la Constitution de la Fédération de Russie, selon laquelle "chacun a le droit d'association, y compris le droit de créer un syndicat afin de protéger ses intérêts" (Article 30 1)).

Les activités des syndicats sont régies par la Loi de 1996 sur les syndicats et par le Code du travail de la Fédération de Russie. Tous les travailleurs (âgés de 14 ans au moins) ont le droit de créer librement et de façon indépendante des syndicats pour protéger leurs droits, d'en être membre, de participer à leurs activités et de les quitter sans autorisation préalable. Les syndicats ont le droit de créer leurs propres associations au niveau de la branche d'activité, du territoire ou à tout autre niveau. Ils ont le droit de coopérer avec les syndicats d'autres pays, de faire partie de syndicats et autres associations et organisations internationaux et de conclure des traités et des accords avec eux (Article 2 de la loi sur les syndicats).

Dans leurs activités, les syndicats sont indépendants des organes du pouvoir exécutif, des organes locaux, des employeurs et de leurs groupements (syndicats, associations), des partis politiques et autres entités publiques, et ils ne sont pas responsables devant eux ou soumis à leur contrôle. Toute ingérence de la part d'organes de l'État, d'organes de gouvernements locaux (autonomes) ou de leurs représentants dans les activités des syndicats, qui pourrait entraîner une limitation des droits syndicaux ou entraver l'exercice légitime de leurs activités, est interdite (Article 5 de la loi sur les syndicats).

Selon l'Article 8 de cette même loi, l'enregistrement des syndicats est facultatif. Il est seulement exigé lorsqu'un syndicat souhaite acquérir la personnalité juridique. Dans ce cas, il doit s'inscrire auprès du Ministère de la justice de la Fédération de Russie ou auprès de ses agences territoriales selon l'endroit où il se trouve. Un défaut d'inscription ou une inscription frauduleuse peut faire l'objet de poursuites judiciaires.

Participation des travailleurs

Selon l'Article 227 du Code du travail, les travailleurs d'une entreprise exercent leur droit de participation par le biais des assemblées générales du collectif de travailleurs, du conseil des collectifs, des syndicats et autres organes habilités par le collectif à faire des propositions relatives à l'amélioration du travail d'une entreprise et également à des questions touchant aux services de protection et socio-culturels. Tous les salariés dans l'entreprise, y compris les cadres, font partie du collectif.¹

À propos des pouvoirs du collectif, il convient de mentionner les principaux droits suivants :

adoption des règles pratiques d'une entreprise (Article 130 du Code du travail);
élection d'une commission de règlement des conflits individuels (Article 203 Code du travail);
décision sur la question de savoir s'il faut ou non conclure une convention collective dans l'entreprise (Article 10 de la Loi de 1992 sur les accords et les conventions collectifs);
création d'organismes autonomes aux fins des négociations de conventions collectives (Article 2 de la même loi);
approbation du texte de la convention collective (Article 12 de la même loi);
décision sur les actions revendicatives (Article 15 de la Loi de 1995 sur le règlement des conflits collectifs du travail).

¹ voir, *Komentarii k Kodeksu Zakonov o Trude*. Moskva, Prospekt, 1997, pp. 470-471.

Négociations des conventions et accords collectifs

L'Article 7 du Code du travail définit la convention collective comme un acte juridique qui régit les relations professionnelles et socio-économiques entre l'employeur et les travailleurs d'une entreprise. Le cadre législatif des négociations des conventions collectives de travail dans la Fédération de Russie est défini dans la Loi de 1992 sur les conventions et les accords collectifs. Si l'expression "conventions collectives" s'applique dans cette loi à des conventions collectives bipartites négociées au niveau de l'entreprise, l'expression "accords" signifie des accords (bipartites ou tripartites) conclus aux niveaux fédéral, de la branche d'activité ou territorial (Articles 2, 18 de la loi susmentionnée) pendant une période minimale d'un an et maximale de trois ans (Articles 14, 22 de la même loi).

Le droit de participer à des négociations de conventions collectives est accordé, d'une part, aux syndicats ou aux organismes autonomes créés lors des assemblées générales des travailleurs de l'entreprise et, par ailleurs, aux employeurs ou organes les représentants. Toutes les parties peuvent lancer une négociation collective. Après avoir reçu une invitation écrite à cette fin, l'autre partie doit agir dans les sept jours. En cas de représentation multiple, chaque représentant a le droit de négocier au nom des travailleurs qu'il représente (Article 6 de la loi de 1992 sur les conventions et les accords collectifs). L'Article 12 de la même loi prévoit que dans un délai de cinq jours, ces représentants peuvent constituer un organisme conjoint chargé de négocier et de signer conjointement une convention collective. En cas d'échec, les travailleurs d'une entreprise peuvent en assemblée générale choisir le projet de convention collective qui convient le mieux et donner au représentant des travailleurs qui présente ce projet le droit de le négocier ; une fois approuvé par l'assemblée générale des travailleurs de l'entreprise, celui-ci aura le droit de signer une convention collective. S'il n'y a pas d'organisme conjoint, les différents représentants des travailleurs peuvent négocier et signer séparément une convention collective ou ajouter à la convention collective approuvée par l'assemblée générale des travailleurs de l'entreprise un protocole contenant des dispositions concernant les groupes spécifiques qu'ils représentent. Dans un délai de sept jours, l'employeur doit envoyer la (les) convention(s) signée(s) à l'organisme administratif compétent pour notification.

Le contenu des conventions et des accords collectifs fait l'objet d'un examen et de négociations par les parties auxdits accords. Les Articles 13 et 21 de la loi sur les conventions et les accords collectifs contiennent une liste, certes pas exhaustive, des questions qui pourraient figurer dans des conventions ou accords collectifs.

Les conventions et accords entrent en vigueur immédiatement après leur conclusion ou à toute autre date fixée par les parties. À son expiration, une convention ou un accord collectif reste en vigueur jusqu'à ce que les parties auxdits accords ou conventions le ou la modifient ou approuvent de nouveaux textes (Articles 14, 22 de la loi déjà mentionnée).

Règlement des conflits

Le droit du travail de la Fédération de Russie prévoit différentes procédures de règlement selon que le conflit est individuel ou collectif. Concernant les conflits individuels, les procédures diffèrent selon que le conflit porte sur l'application de

normes déjà existantes relatives aux conditions de travail ("conflit de droits") ou sur de nouvelles conditions de travail ou encore un changement des conditions existantes ("conflit d'intérêts").

Règlement des conflits individuels

Conflits de droits. Selon l'Article 201 du Code du travail, les conflits professionnels entre un travailleur et un employé concernant l'application de la législation du travail et autres actes normatifs, les conventions collectives ou autres accords relatifs au travail ou encore les conditions du contrat d'emploi, sont examinés par les conseils de prud'hommes et les tribunaux de grande instance.²

La Commission chargée des conflits du travail qui est le premier organe saisi des conflits de droits individuels est élue par l'assemblée générale du collectif et compte au moins quinze membres. Ceux qui ont recueilli la majorité simple des votes à l'assemblée générale deviennent membres. Le conflit doit être examiné par la Commission chargée des conflits du travail dans un délai de dix jours suivant la date de réception de la demande du travailleur. Le conflit peut être examiné en l'absence du travailleur seulement si celui-ci (ou celle-ci) en est convenu par écrit. La Commission prend une décision à la majorité simple (la moitié de ses membres plus un). Si la Commission n'a pas examiné le conflit dans un délai de dix jours, le travailleur a le droit de retirer sa demande et de saisir le tribunal. Si la Commission a tranché mais que le travailleur n'est pas d'accord avec la décision, il (ou elle) peut saisir le tribunal dans un délai de dix jours (Articles 203 à 208 du Code du travail).

Dans certains cas, un conflit de droits individuels peut être porté directement (c'est-à-dire, sans avoir été examiné par la Commission chargée des conflits du travail) devant un tribunal. C'est notamment le cas dans les situations suivantes :

il n'existe pas de commission chargée des conflits du travail dans l'entreprise où le conflit survient;

demande de réintégration ou de reclassification des motifs de licenciement avec versement d'une indemnité de licenciement;

demande d'indemnisation de l'employeur pour des dommages matériels causés par le travailleur (Article 210 du Code du travail).

En règle générale, le tribunal peut être saisi d'un conflit de droits individuels dans un délai de trois mois; s'il s'agit d'un licenciement, dans un délai de un mois; et d'une indemnisation pour dommages matériels, dans un délai de un an (Article 211 du Code du travail).

Dans le cas d'un différend concernant un renvoi, le travailleur peut non seulement être réintégré mais également toucher, pendant une année au plus, la rémunération moyenne correspondant à la période d'absence forcée, ou la différence de rémunération pendant la période où il a fait un travail moins bien payé (Article 213 du Code du travail).

² Il n'y a pas de tribunaux du travail dans la Fédération de Russie.

Conflits d'intérêts. Les conflits concernant de nouvelles conditions de travail ou un changement des conditions existantes pour le travailleur doivent être résolus par l'employeur et l'organisme syndical compétent (Article 219 du Code du travail).

Règlement des conflits collectifs

L'Article 220 du Code du travail définit les conflits collectifs comme des divergences non résolues entre les travailleurs et les employeurs concernant la mise en place de nouvelles conditions de travail ou la modification de conditions existantes (y compris les salaires), la conclusion, la modification et l'application de conventions et d'accords collectifs, lesquels sont réglés conformément à la loi de 1995 sur le règlement des conflits collectifs du travail. C'est pourquoi la loi semble prévoir la même procédure à la fois pour les conflits portant sur les droits et sur les intérêts.

Le conflit commence à partir du moment où les parties ne parviennent pas à régler leur(s) divergence(s) par le dialogue direct conformément aux dispositions prévues aux Articles 3 et 4 de la loi susmentionnée (également l'Article 2). Trois procédures sont ensuite possibles:

la conciliation;
la médiation;
l'arbitrage.

La conciliation est une étape obligatoire. À cette fin, une commission de conciliation comptant également un nombre égal de représentants des parties au conflit doit être constituée dans un délai de trois jours ouvrables à partir du début du conflit (si les parties s'avèrent incapables de convenir d'une commission de conciliation, elles soumettent le différend à un médiateur ou à un arbitrage). L'employeur n'a pas le droit de refuser de constituer une commission de conciliation ou de participer à ses travaux. La commission dispose de cinq jours ouvrables pour examiner le différend. La décision prise par la commission de conciliation est opposable à toutes les parties au conflit (Articles 5 et 6 de la loi sur le règlement des conflits collectifs du travail).

La médiation est engagée si la conciliation a échoué. À cette fin, les parties choisissent ensemble ou sur recommandation du Service de règlement des conflits collectifs du travail, qui est un organisme d'État, un médiateur pour les aider à régler leur différend. Si dans un délai de trois jours ouvrables, les parties ne parviennent pas à un accord concernant le médiateur recommandé par le service, ce dernier désigne le médiateur de son choix. La procédure de médiation doit avoir lieu dans un délai de sept jours à compter de sa désignation et se terminer par l'adoption d'une résolution conjointe écrite ou l'élaboration d'un protocole faisant état des divergences (Article 7 de la loi de 1995 sur le règlement des conflits collectifs du travail).

L'arbitrage est une procédure obligatoire auquel il faut avoir recours dans un délai de trois jours ouvrables suivant l'échec de la conciliation ou de la médiation. La procédure d'arbitrage est menée par trois médiateurs qui sont désignés soit à la suite d'un accord des parties, soit sur la recommandation du Service de règlement des conflits collectifs du travail. Il n'est pas possible que les représentants des parties soient désignés comme médiateurs. Les médiateurs doivent examiner le différend avec les parties dans un délai de cinq jours ouvrables. La recommandation du

médiateur est obligatoire aux parties si elles en ont ainsi décidé lorsqu'elles ont engagé la procédure d'arbitrage (Article 8 de la loi sur le règlement des conflits collectifs du travail).

Grèves et lock-out

Le droit de grève est reconnu par la Constitution de la Fédération de Russie (Article 37).

Selon l'Article 10 de la loi sur le règlement des conflits collectifs du travail, les travailleurs peuvent avoir recours à une grève dans les cas où l'employeur refuse de résoudre le conflit par le biais de l'arbitrage ou de respecter les recommandations formulées par les médiateurs, si les parties sont convenues du caractère contraignant de ces recommandations. Une grève est définie dans la loi susmentionnée comme un refus temporaire et volontaire des travailleurs d'accomplir leur devoir professionnel (en totalité ou partiellement) aux fins de résoudre un conflit professionnel collectif (Article 2 de la même loi).

La participation à une grève est volontaire. Personne ne peut être obligé à participer ou à refuser de participer à une grève. La décision de se mettre en grève est prise lors d'une assemblée générale des travailleurs d'une entreprise, par un syndicat, ou par une association de syndicats et elle est considérée adoptée si pas moins de la moitié de ceux qui sont présents votent en sa faveur. Dans un délai de cinq jours suivant les travaux de la commission de conciliation, les travailleurs peuvent lancer un préavis de grève. L'employeur sera informé par écrit au plus tard dix jours avant. Il doit en informer le Service de règlement des conflits collectifs du travail (Article 14 de la loi sur le règlement conflits collectifs du travail).

L'Article 16 de cette loi exige un service minimum pour certaines catégories de travailleurs. Sinon, la grève pourrait être considérée comme illicite.

Une grève est également considérée illicite i) si elle constitue une véritable menace pour les fondements de l'ordre constitutionnel et la santé d'autres personnes (Article 55 de la Constitution); ou ii) si, dans les forces armées, les organes chargés d'appliquer les lois et les services fédéraux de la sécurité, la grève constitue une menace pour la défense du pays ou la sécurité de l'État. Le droit de grève peut être limité conformément aux lois sur l'état d'urgence. La décision de juger de la légalité d'une grève peut être prise à la demande de l'employeur ou du procureur fédéral par les organismes judiciaires au niveau des circonscriptions fédérales (Article 17 de la loi précitée).

La participation à une grève ne peut pas être considérée comme un non-respect de la discipline du travail, sauf participation à une grève illicite. Les travailleurs qui participent à une grève conservent leur emploi. La grève dispense l'employeur de l'obligation de verser le salaire correspondant aux heures de grève. Il est en revanche tenu de le verser aux travailleurs non-grévistes qui sont dans l'impossibilité de fournir leur travail à cause de la grève. L'employeur a le droit de muter les non-grévistes à un autre poste pendant la durée de la grève (Article 18 de la loi précitée).

L'Article 19 de la même loi interdit les lock-out.

Liens

Ministère du travail et du développement social de la Fédération de Russie
Mouvement syndical de la Fédération de Russie
Confédération du travail pour l'ensemble de la Fédération de Russie

BIT

Liste des ratifications des conventions internationales du travail
Documents disponible dans ILOLEX pour Russie
NATLEX Base de données bibliographique de lois nationales

Journaux officiels

Rossiyskaia Gazeta, Moscou, 1990.
Sobranie Zakonodatel'stva Rossijskoj Federatsii, Moscou, 1993.

Choix de publications

- Aslund A.:** *How Russia became a market economy*. Washington, Brookings Institution, 1995.
- Baglai M. V.:** *Creation of a new system of labor relations in Russia: Theses*. Problems of Economic Transition (Armonk) 35 (5), septembre 1992.
- Blasi J. ; Panina D.:** *Emerging industrial relations system in Russia's privatized enterprises*. Labor Law Journal (Chicago) 45 (8), août 1994.
- Bliss Amy J.:** *Proletariat to Perestroika: A Comparison of Labour Law in the Soviet Union and the Russian Federation*. Comparative Labour Law Journal; Volume 18, Numéro 2, Hiver '97.
- Boycko M., Schleifer A., Vishny R. W.:** *Privatizing Russia*. Cambridge, MIT Press, 1995.
- Braguinsky S. and Yavlinsky G.:** *Incentives and institutions : the transition to a market economy in Russia*. Princeton, N.J. Princeton University Press, 2000.
- Clarke S.:** *The formation of a labour market in Russia*. Cheltenham (Royaume-Uni); Northampton, MA: Edward Elgar, 1999.
- Cook, Linda J.:** *Labor and liberalization : trade unions in the new Russia*. New York: Twentieth Century Fund Press, 1997.
- Christensen Paul T.:** *Russia's workers in transition : labor, management, and the state under Gorbachev and Yeltsin*. Dekalb: Northern Illinois University Press, 1999.
- Danilenko G. M. and Smith B. L.:** *Law and democracy in the new Russia*. Washington, 1993.
- Egorov V.:** *Settlement of labour disputes in the USSR*. A paper submitted to the National Seminar on Labour Disputes Settlement for China (Beijing, 3-8 octobre 1988). Genève, OIT, 1989.
- Egorov V.:** *The reform of Soviet labour legislation: Problems and prospects*. Columbia Journal of Transitional Law, Vol. 28, No. 1, 1990.
- Egorov V.:** *Recognition and the role of employers' and workers' organizations in collective bargaining*. A paper submitted to the European Conference on Tripartism (Bratislava, 19-22 septembre 1994). Bratislava, 1994.
- Egorov V.:** *Privatization and labour relations in the countries of Central and Eastern Europe*. Industrial Relation Journal (Blackwell Publishers). Vol. 27, No. 1, MARS 1996.
- Feldbrugge F. J. M.:** *Russian Law: The end of the Soviet System and the role of Law*. Dordrecht/Boston/Londres, 1993.
- Gusov K. N.:** *Kommentariy k Kodeksu Zakonov o Trude*. Smolensk, Izdatelstvo PROSPEKT, 1997.
- Hahn J. W. (ed.):** *Democratization in Russia: The development of legislative institutions*. Armonk, New York, M.E. Sharpe, 1996.
- Hoffer F.:** *Traditional trade unions during transition and economic reform in the Russian Federation*. Interdepartmental Action Programme on Privatization, Restructuring and

EconomicDemocracy; Enterprise and Cooperative Development Dept., Bureau International du Travail. Genève, OIT, 1997. Intégralité du texte.

<http://www.ilo.org/public/english/employment/ent/papers/ippred8.htm>

Human rights and legal reform in the Russian Federation. New York, 1993.

Ivanov S. A.: *Rossiiskoe trudovoe pravo : istoriia i sovremennost'*. Gosudartsvo i Pravo. Moskva : Nauka. No. 5 (mai 1999).

Kurennoi A. M.: *Proizvodstvennaia demokratiia i trudovoe pravo*. Moskva : MGU, 1989.

Livshitz R. Z.: *Trudovoe zakonodatel'stvo: Hactoiashchee i budushchee*. Moskvyy, Nauka, 1989.

Ravallion M. and Lokshin M.: *Who wants to redistribute?: Russia's tunnel effect in the 1990s*. Washington DC, World Bank, Development Research Group, Poverty and Human Resources, 1999. Texte intégral disponible en ligne.

Ryan M.: *Social trends in contemporary Russia: A statistical source book*. New York, St. Martin's Press, 1993.

Sachs Jeffrey D. and Pistor K. (ed.): *The rule of law and economic reform in Russia*. Boulder, Colo.: WestviewPress, 1997.

Social priorities and mechanisms of economic transformation in Russia. Problems of economic transition: a journal of translations from Russian. Armonk, N.Y. M.E. Sharpe. Vol. 41, No. 5 (septembre 1998).

Thirkell J. E. M., Petkov K. and Vickerstaff S. A.: *The transformation of labour relations: Restructuring and privatization in Eastern Europe and Russia*. Oxford, New York. Oxford University Press, 1998.

Vickerstaff SA. ; Thirkell J. ; Scase R.: *Transformation of labour relations in Eastern Europe and Russia: a comparative assessment*. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Deventer), 10 (4), hiver 1994.

Trudovoe pravo I pravo socialnogo obespecheniya: Aktualnie problemi. Moskovskaia Gosudarstvennaia Juridicheskaja Akademia. Moskva, 2000.

Yergin D., Gustafson T.: *Russia 2010*. 2d ed., New York, Vintage Books, 1995.