

## FÉDÉRATION DE RUSSIE

Au cours de l'année 2008, de nombreux et vifs débats relatifs aux récentes modifications intervenues dans la législation sociale, ainsi qu'à leur perfectionnement, ont été largement relayés par les médias.

Concernant le droit de la sécurité sociale, le niveau des prestations sociales accordées provoque une controverse; l'interrogation portant davantage sur le montant des prestations sociales octroyées que sur leur nombre ou leur diversité.

Comparativement aux pays industriellement développés, le niveau de rémunération dans la Fédération de Russie demeure un des plus bas ; raison pour laquelle la majeure partie de la population active compte parmi les travailleurs pauvres.

La réforme des retraites mise en œuvre depuis plusieurs années est, quant à elle, décevante.

Ainsi, pour illustration, le montant de la pension de retraite décroît progressivement et correspond actuellement à 27% du salaire, alors qu'elle était initialement fixée à 34% dans le texte de la réforme des retraites. La raison principale d'une telle baisse réside dans le fait que le rythme de croissance du salaire, en raison de l'imperfection du mécanisme juridique fixé, dépasse substantiellement celui des pensions de retraite. La nécessité de l'augmentation du pourcentage de remplacement du salaire est évidente, celui-ci devant au moins atteindre les 40%.

Par ailleurs, le recul de l'âge de la retraite est un autre objet de débat. À l'heure actuelle, l'âge de départ à la retraite alors applicable en URSS (55 ans pour les femmes et 60 ans pour les hommes) n'est applicable, sur le territoire de l'ex-URSS, qu'en Russie, Biélorussie, Ouzbékistan et Ukraine. Est également débattue la question de l'égalité de l'âge de la retraite pour les femmes et pour les hommes.

Un autre sujet de débat est la récente loi sur la garantie des allocations pour incapacité temporaire et pour maternité. En effet, malgré certaines innovations intéressantes, cette nouvelle législation établit des restrictions diminuant considérablement les droits auparavant accordés aux travailleurs. Il s'agit, notamment de l'importante réduction du nombre de personnes bénéficiant de l'allocation, à hauteur de 100% du salaire. En sont notamment exclus les parents de plus de 3 enfants mineurs ou encore les militaires, recevant le trauma militaire... Il s'agit, par ailleurs de la restriction de la durée de la période de soins accordée au travailleur ayant un enfant malade. Alors que les dispositions précédentes ne limitaient ni la durée de ladite période (pour les enfants de moins de 7 ans ou indépendamment de l'âge dans le cas de certaines maladies) ni le montant de l'allocation alors accordée afin de compenser la perte du salaire, la nouvelle loi limite considérablement la durée de la période de soins pendant laquelle le travailleur percevra l'allocation.

La deuxième innovation de cette loi est la privation de l'allocation pour incapacité temporaire au travailleur ayant fait une tentative de suicide, ses ayants-droit perdant alors tous moyens de subsistance. La Russie fait partie des pays où le taux de suicides est particulièrement élevé, notamment en raison de l'impossibilité pour ces travailleurs de s'adapter aux nouvelles conditions économiques du marché du travail. Or, en refusant l'octroi de l'allocation, et donc de ressources et des moyens de subsistance au travailleur convalescent (ayant attenté à sa vie) ainsi qu'aux membres de sa famille, durant toute la période de son rétablissement, l'État les prive de leur droit au secours matériel ; situation d'autant plus grave que la tentative de suicide entraîne pour le travailleur une révocation des primes d'assurance du Fonds des assurances sociales.

S'agissant de la sphère du droit du travail, l'annulation des livrets de travail, ancienne formalité constituant une sorte de passeport du travailleur et indiquant les informations principales sur son activité professionnelle, est actuellement activement débattue. Les détracteurs de ces livrets de travail les considèrent comme un vestige du système totalitaire alors qu'ils représentent pour ses adhérents une source irremplaçable d'information sur l'activité professionnelle du travailleur. Les livrets de travail, apparus en URSS pour la première fois, en 1938, avaient été introduits dans le but du recensement statistique des travailleurs. On y inscrit toutes les informations importantes sur le travailleur : nom, prénom, âge, formation, profession, nature de son

travail, mutations à l'intérieur des entreprises, ainsi que d'une entreprise à l'autre, raisons des mutations, stimulations et décorations reçues par le travailleur... Une attention spéciale est donnée aux raisons du licenciement. Tous les employeurs tiennent rigoureusement les livrets de travail pour chaque personne travaillant au sein de l'entreprise plus de 5 jours.

Grâce aux inscriptions dans le livret de travail, l'employeur peut avoir une idée objective sur les compétences, les capacités et l'expérience accumulée par le travailleur, sur sa mobilité professionnelle et géographique ainsi que sur les raisons de ces éventuels précédents licenciements. En outre, à l'aide des inscriptions mentionnées dans les livrets de travail, les caisses de sécurité sociale calculent automatiquement l'ancienneté minimale et totale, nécessaire au versement et à la perception par les travailleurs de la pension de retraite. Par ailleurs, ces caisses calculent également l'ancienneté spéciale donnant droit au travailleur à la perception d'avantages supplémentaires ou de subventions en cas d'activités professionnelles au sein de la fonction publique ou d'activités nuisibles à la santé... Ainsi, les partisans du maintien des livrets de travail, soutenus par certains syndicats, craignent, en cas de suppression de ceux-ci, une réduction du niveau de protection sociale des travailleurs ainsi que la violation de leurs droits du travail.

Toutefois, le caractère aujourd'hui inutile des livrets de travail est souligné par certains opposants à son maintien, notamment en raison de l'existence d'autres documents, tels que le certificat de l'assurance de retraite, le contrat de travail et le *curriculum vitae*. Les partisans de ce document insistent eux sur son unicité en raison des diverses informations contenues concernant l'activité professionnelle des travailleurs. Par ailleurs, les livrets de travail complètent les informations contenues dans le contrat de travail. Enfin, ces livrets délivrent à l'employeur des éléments objectifs lui permettant de se forger une opinion quant à l'efficacité d'un travailleur candidat au poste de travail qui se présenterait de façon indépendante et en arguant uniquement de son *curriculum vitae* et d'informations non authentifiées.

**Fatima Dzgoeva**  
*Académie de droit de Moscou*