

ANNA ALEKSANDROVA Université d'État de Penza

LE SALAIRE MINIMUM

¹ Трудовое право России: учебник для студентов высших учебных заведений / Под ред. д.ю.н., проф. А.М. Куренного. – М.: Юристъ, 2004. – 493 с. Электронный ресурс. http://nashaucheba.ru/v41698/куреной_а.м._трудоое_право_россии.

En septembre 2017 le Ministère du travail et de la protection sociale de la Russie a élaboré le projet de loi concernant l'augmentation du salaire mensuel minimum. Le projet prévoit que le salaire minimum doit atteindre le montant du revenu minimum vital.

Pour la Russie, c'est une question à l'ordre du jour, car le Code du travail, adopté en 2001, imposait déjà que le salaire minimum ne soit pas inférieur au montant du revenu minimum vital de la population active (art. 133 du Code de travail de la Russie). Mais l'entrée en vigueur de cette règle a été ajournée. D'après l'article 421 du Code, la procédure et les délais de l'augmentation graduelle du salaire minimum devaient être fixés par la loi. Or, une telle loi n'a toujours pas été adoptée jusqu'à présent.

Durant ces dernières 16 années, la valeur du salaire minimum différait notablement du montant du revenu minimum vital. Pour le moment (en septembre 2017), le salaire minimum en Russie est de 7 800 roubles, bien que le revenu minimum vital de la population active soit de 9 909 roubles. Il faut noter que le salaire minimum est un montant minimal de la rémunération mensuelle garanti par la loi. Cette garantie est un moyen juridique d'assurer au travailleur un niveau de vie satisfaisant ; c'est aussi une obligation de l'employeur de verser un salaire dont le montant n'est pas inférieur au plancher légal¹.

Le versement du salaire minimum légal peut être financé :

- par le budget de la Fédération de Russie (pour les organismes fédéraux relevant du budget de l'État);
- par le budget régional (pour les organismes relevant du budget de la collectivité régionale);
- par le budget municipal (pour les organismes municipaux);
- par les ressources extrabudgétaires et les bénéfiques industriels et commerciaux (pour tous les organismes ci-dessus);
- par les ressources propres pour les autres entreprises.

Les régions de la Russie ont le droit d'établir par accord collectif de travail un salaire minimum plus élevé que le plancher légal (article 133.1 du Code du travail).

Par exemple, l'accord collectif de la région de Volgograd² fixe le taux du salaire minimum régional (pour les entreprises privées) à 1,2 du revenu minimum vital régional de la population active (soit 11 570,4 roubles). Pour les organismes publics, le salaire minimum est toujours égal au plancher établi par la loi (7 800 roubles).

Dans sa rédaction initiale, le Code du travail prévoyait que le salaire minimum légal devait correspondre au montant de la rémunération mensuelle garanti pour tout travail exécuté dans les conditions normales par un travailleur non qualifié conformément aux normes du travail (article 129, partie 3). Tous les suppléments, primes de nuisance, de travail dans les conditions climatiques peu favorables, etc., étaient exclus du montant du salaire minimum (article 133, partie 4) ; en d'autres termes, ils devaient être ajoutées au salaire minimum. Mais ces normes garantissant une juste rémunération du travail ont été abolies en 2006-2007 par les lois n°90 du 30 juin 2006 et n°54 du 20 avril 2007.

Depuis, la législation du travail établit que la rémunération mensuelle du travail (y compris les suppléments) ne peut être inférieure au salaire minimum légal. Cela signifie que le traitement de base (tarif) peut être inférieur au salaire minimum. Par exemple, en septembre 2017 le traitement d'un secrétaire (fonctionnaire municipal) en Zarechnyi (ville en Russie, centre municipal de la région de Penza) est de 3 952 roubles³. En région de Rostov-sur-le-Don, le traitement d'un médecin ophtalmologue est de 7 266 roubles⁴. Évidemment, sans suppléments ces traitements n'atteignent pas le montant du salaire minimum.

Seule, la rémunération du travail en région du Grand Nord de la Russie fait exception au principe susmentionné. L'article 146 du Code du travail précise que le travail dans les conditions climatiques particulières doit être rémunéré à taux majoré. Le titre 50 du Code du travail (articles 313-327.7) contient des garanties pour les personnes travaillant en région du Grand Nord de la Russie. D'après les articles 315-317, la rémunération du travail en région du Grand Nord se calcule avec des coefficients régionaux et des primes exprimées en pourcentage du salaire dont les taux sont établis par le Gouvernement de la Russie. Les garanties similaires sont prévues par la loi du 19 février 1993 n°4520-1⁵.

² Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Волгоградской области от 5 июля 2016 г. N С-272/15. http://base.garant.ru/48505088/#block_11 Постановление Администрации г. Заречного от 13.09.2017, n°2339. <http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW021;n=119066#0>.

³ Аргументы и факты. 2017. № 37.

⁴ Закон РФ от 19.02.1993 n°4520-1 (ред. от 31.12.2014) "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях". http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1786/.

⁵ Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014) (ред. от 26.04.2017) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_159578/.

⁶ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 19 сентября 2016 г. N 51-КГ16-10. <http://base.garant.ru/71507112/>.

En 2014 la Cour Suprême de la Russie a estimé que si le salaire du travailleur d'organisations se situant en région du Grand Nord est égal au salaire minimum, les coefficients régionaux et les primes doivent être ajoutées au salaire minimum⁶. La Cour a motivé sa décision en s'appuyant sur la Constitution de la Russie de 1993 (articles 7 et 37) ainsi que sur les stipulations du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966 (article 7).

L'article 7 de la Constitution proclame que la Russie est un Etat social dont la politique vise à créer les garanties d'une vie digne et d'un développement libre de l'homme. L'Etat protège le travail et la santé de l'homme, établit le salaire minimum légal. En vertu de l'article 37 (partie 3) de la Constitution, chacun a droit à la rémunération de son travail au moins égale au salaire minimum légal.

L'article 7 ("a") du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels garantit au travailleur, notamment, un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune.

La Cour Suprême de la Russie a aussi invoqué les normes du Code du travail de la Russie garantissant des conditions de travail justes et favorables, une rémunération égale pour un travail de valeur égale, la détermination du salaire selon la complexité, la qualité et la quantité du travail; une rémunération majorée du travail exécuté dans les conditions climatiques particulières, etc. (articles 2, 22, 133, 148, 315, 316, 317). S'appuyant sur le principe d'équité, la Cour a mentionné que l'employeur doit différencier les salaires selon les conditions du travail. Il n'est pas concevable d'établir un salaire identique pour des travailleurs accomplissant le travail (spécialité, fonction) dans des conditions différentes. Cette opinion de la Cour Suprême est le résultat d'une analyse approfondie de la pratique juridique ainsi que des normes légales et des principes généraux du droit.

Mais, en septembre 2016 la Cour Suprême a formulé une opinion presque contraire⁷. La Cour a été saisie d'une affaire sur le calcul du salaire avec un coefficient régional pour les travailleurs de la région de l'Altaï. Cette région n'appartient pas au Grand Nord de la Russie, mais elle connaît « des conditions climatiques particulières » auxquelles se réfère l'article 146 du Code du travail. Ayant examiné le recours en cassation du défendeur (employeur) et les pièces du dossier, la Cour a décidé que les droits des travailleurs ne sont pas enfreints car leur rémunération (y compris les suppléments et les coefficients régionaux) excède le montant du salaire minimum légal. Ainsi, les règles particulières sur le calcul de la rémunération du travail ne s'appliquent qu'aux travailleurs du Grand Nord. Pour les autres, le traitement de base peut être inférieur au montant du salaire minimum. A notre avis, une telle situation contrevient au principe d'équité car la spécificité des conditions du travail n'est pas prise en considération et la différenciation du salaire n'est pas mise en œuvre. Le salaire minimum ne doit être fixé que pour le travail non qualifié (comme le prévoyait la rédaction initiale du Code du travail). Les suppléments de qualification, stage, conditions particulières du travail, etc., doivent être ajoutés, d'autant plus que le montant du salaire minimum légal en Russie est très faible.

⁷ Федеральный закон “О потребительской корзине в целом по Российской Федерации” от 03.12.2012 N 227-ФЗ. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_138547/.

Le projet de loi élaboré en 2017 par le Ministère du travail et de la protection sociale ne résout pas ce problème, mais vise à augmenter progressivement le salaire minimum. D'après le projet, le salaire mensuel minimum sera de 9 489 roubles dès le 1^{er} janvier 2018. Puis, dès janvier 2019, il sera égal au montant du revenu minimum vital de la population active, établi pour le deuxième trimestre de l'année précédente. Ainsi, la règle de l'article 133 du Code du travail entrera graduellement en vigueur.

Le montant du revenu minimum vital en Russie est fixé chaque trimestre par le Gouvernement conformément à la loi sur le budget-type⁸. Pour le moment, le budget-type en Russie comprend le coût des produits alimentaires, des produits non alimentaires ainsi que des services. Il est fixé pour 3 catégories de la population : enfants, retraités et personnes aptes au travail. Par exemple, avec ce budget-type une personne apte au travail peut acheter 60 kg de fruits par an (un enfant – 118,1 kg, un retraité – 45 kg) ; 58,6 kg de viande par an (un enfant – 44 kg, un retraité – 54 kg), etc. Le coût des services correspond à 50% du coût des produits alimentaires (de manière analogique, le coût des produits non alimentaires). Le projet de loi sur l'augmentation du salaire minimum ne prévoit pas de changement pour ce qui est des conditions de fixation du revenu minimum vital. Pour le moment, le projet est encore à l'étape de la discussion publique.