

ANNA ALEXANDROVA Université d'État de Penza

¹ Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974// http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C140 (consulté le 28 septembre 2014).

² Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978 // http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C151 (consulté le 28 septembre 2014).

³ Voir: Федеральный закон от 5 мая 2014 г. N 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=162598> (consulté le 28 septembre 2014).

⁴ Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997 // http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181 (consulté le 28 septembre 2014).

⁵ Voir: Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=148901> (consulté le 28 septembre 2014).

Deux Conventions de l'Organisation Internationale du Travail ont été ratifiées au cours de la période de référence : il s'agit de la Convention n° 140 sur le congé-éducation payé¹ et de la Convention n° 151 sur les relations de travail dans la fonction publique².

En outre, le Parlement de la Russie a adopté la loi de 5 mai 2014³ qui devait préparer la ratification de la Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées⁴.

La loi de 5 mai a imposé des amendements dans le Code du travail concernant l'interdiction du « travail emprunté ». Sous ce terme on comprend le travail exécuté par le travailleur sur l'ordre de l'employeur au profit d'une tierce personne physique ou morale, qui le dirige et le contrôle, et qui n'est pas son employeur. Il s'agit d'une forme de travail qui n'a pas régularisé par le contrat du travail ; il peut s'apparenter à de la sous-traitance – c'est-à-dire, à un du contrat civil au sein duquel les parties sont égales en droit et le travailleur ne dispose alors pas de garanties supplémentaires. Le « travail emprunté » est interdit par la loi.

Dans le même temps, le Code du travail règle, dorénavant, les relations de fourniture du personnel. Le 5 mai 2014 le Code a été complété par un nouveau titre 53.1 qui règle les particularités du travail des salariés mis à la disposition d'une tierce personne sur le contrat de fourniture du personnel. Leur travail a un caractère temporaire. Les agences d'emploi privées ont le droit d'employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale. Elles fixent leurs tâches et en supervisent l'exécution. Les travailleurs peuvent être adressés à des personnes physiques pour l'exécution d'un travail domestique ou l'administration de soins personnels. Ils peuvent être mis à la disposition d'une personne morale en cas de travail intérimaire. La loi garantit pour ces travailleurs des conditions équitables de rémunération, ainsi que le paiement supplémentaire des travaux insalubres et dangereux.

La loi de 5 mai a également apporté des modifications à la Loi sur l'emploi⁵ : des conditions d'accréditation des agences d'emploi privées ont été prévues, notamment la valeur minimale du capital statuaire (1 000 000 roubles), l'absence d'arriéré d'impôts, ainsi que la condition de l'instruction supérieure pour le chef de l'agence, etc.

Il est à noter que la loi de 5 mai 2014 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

En outre, la loi de 28 juin 2014⁶ a apporté des amendements à l'article 374 du Code du travail. Ont été modifiés les moyens de garantir les droits des délégués syndicaux en cas de licenciement. Auparavant, l'employeur ne pouvait licencier les salariés-délégués syndicaux qu'avec le consentement préalable de l'autorité syndicale hiérarchique ; cette procédure était obligatoire en cas de :

- 1 - licenciement pour réduction d'effectifs ou pour suppression de postes ;
- 2 - licenciement pour inaptitude (insuffisance professionnelle) ;
- 3 - licenciement par mesure administrative (pour une infraction disciplinaire réitérée).

Dorénavant, une telle autorisation préalable n'est nécessaire que dans les deux premiers cas. en présence d'un licenciement par mesure administrative, le consentement préalable de l'autorité syndicale hiérarchique n'est plus indispensable, il suffit de prendre en compte son avis motivé.

Il y a eu, en outre, des modifications de la Loi sur le statut des étrangers en Russie⁷. Auparavant, ces derniers ne pouvaient travailler en Russie qu'après avoir reçu un permis de travail. Maintenant, les réfugiés ainsi que les étrangers ayant reçu l'asile provisoire peuvent travailler sans ce document.

L'ordonnance du Ministère du Travail et de la protection sociale de la Russie de 24 juin 2014 a mis en vigueur le Règlement type sur le comité de protection du travail et a fixé ses tâches principales ainsi que ses fonctions et droits. Le comité (de protection du travail est une forme de participation des travailleurs en matière de gestion de l'entreprise. Il est formé à l'initiative de l'employeur et/ou des travailleurs ou de leur organisation représentative. Ce comité de protection du travail est composé, de façon paritaire, par des représentants de l'employeur et des travailleurs. Le travail du Comité est fondé sur les principes du dialogue social. Le Comité coopère avec l'administration régionale de l'hygiène du travail, de l'inspection du travail et avec les organisations syndicales. Le Règlement de l'entreprise sur le comité de protection du travail est adopté par l'employeur en tenant compte de l'avis de l'organisation représentative des travailleurs.

⁶ Voir Федеральный закон от 28 июня 2014 г. N 199-ФЗ «О внесении изменения в статью 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=164853> (consulté le 28 septembre 2014).

⁷ Voir Федеральный закон от 5 мая 2014 г. N 127-ФЗ «О внесении изменений в статью 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»// <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=162573> (consulté le 28 septembre 2014).

