

ELENA SEREBRYAKOVA

CHARGÉE DE RECHERCHE EN SCIENCES JURIDIQUES, SARL P.S. INSTITUT
(STRASBOURG)

L'INDEMNISATION DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE DES SALARIÉS QUI CUMULENT PLUSIEURS EMPLOIS

Selon les statistiques officielles¹, entre le début de l'année 2021 et la fin de l'année 2022, le nombre d'entreprises implantées dans la Fédération de Russie a diminué de plus de 232 000². La cessation d'activité d'une entreprise entraîne la résiliation de tous les contrats de travail des salariés qui y sont employés. En matière de licenciement pour motif économique, le licenciement consécutif à la liquidation d'une entreprise implique non seulement le respect de la procédure définie par la loi, mais aussi le versement d'indemnités en faveur des salariés. Pour un salarié qui a perdu sa source de revenus, ces indemnités peuvent être le seul soutien financier. La décision de la Cour constitutionnelle de la Fédération de Russie du 22 novembre 2024 concerne une affaire relative à une demande de paiement de ces indemnités pour des salariés qui cumulent plusieurs emplois.

I - LE CADRE JURIDIQUE

Conformément à l'article 178 du Code du travail de la Fédération de Russie, en cas de licenciement pour motif économique, le salarié perçoit une indemnité correspondant au salaire mensuel moyen, quelle que soit son ancienneté. Si la période de recherche d'emploi par le salarié est supérieure à un mois, l'employeur est tenu de lui verser un salaire mensuel moyen pour le deuxième mois à compter de la date de son licenciement ou une partie de ce salaire, au *pro rata* de la durée de cette recherche. Dans des cas exceptionnels, sur décision de l'Agence pour l'emploi³, l'employeur est également tenu de verser à l'employé le salaire mensuel moyen du troisième mois de recherche d'emploi, à condition que le salarié ait déposé une demande auprès de cette agence dans un délai de 14 jours ouvrables à compter de la date de son licenciement et qu'il n'ait pas retrouvé un emploi.

Cette règle présente des particularités par rapport à diverses catégories de travailleurs licenciés pour des motifs économiques. Par exemple, aucune indemnité de licenciement n'est due à un salarié qui a conclu un contrat de travail à durée déterminée pour une période inférieure à deux mois (article 292 du Code du travail), tandis que pour un salarié saisonnier, le montant de l'indemnité de licenciement est égal à deux semaines du salaire moyen (article 296).

1 Données du Service fédéral des statistiques d'État. Service fédéral des statistiques d'État, *Annuaire statistique de la Russie 2023*, Rosstat, 2023. Disponible uniquement en russe.

2 De 3 517,4 milliers au début de 2021 à 3 285,1 milliers au début de 2023.

3 Dénommée dans le texte qui suit « l'Agence ».

Des règles particulières d'indemnisation s'appliquent non seulement en fonction du type de contrat de travail, mais aussi au regard de la région où le travail est effectué, notamment si celle-ci est le Nord Extrême, qui représente environ 60 % du territoire de la Russie⁴. Ces règles spéciales concernent plus de 3 millions de travailleurs, sans compter ceux qui sont employés par les petites et très petites entreprises⁵.

Le montant de l'indemnité de licenciement dans le Nord Extrême correspond au salaire mensuel moyen. Le versement de l'indemnité pour le troisième mois de recherche d'emploi n'est pas subordonné à une demande auprès de l'Agence. Dans des cas exceptionnels, sur décision de l'Agence, l'employeur est tenu de verser le salaire mensuel moyen pour les quatrième, cinquième ou sixième mois à compter de la date de licenciement. Cela est conditionné au fait que, dans les 14 jours ouvrables à compter de la date de licenciement, l'ex-salarié ait déposé une demande auprès du service de l'emploi et n'ait pas été employé dans les trois, quatre ou cinq mois suivants son licenciement (article 318). Toutefois, ces règles ne s'appliquent que si le licenciement pour motif économique a mis fin à l'emploi principal (article 287).

L'une des particularités du droit du travail russe est qu'il permet à un salarié de conclure plus d'un contrat de travail au cours d'une même période, un seul emploi étant considéré comme l'emploi principal, les autres étant regardés comme des emplois complémentaires ou « co-emploi(s) ». Le co-emploi est l'exécution par un salarié d'un travail complémentaire régulier rémunéré selon les termes d'un contrat de travail pendant son temps libre en dehors de son emploi principal. La loi fédérale peut limiter le nombre de co-emplois. L'employeur qui fournit l'emploi complémentaire peut également être celui avec lequel le salarié a déjà un contrat de travail principal (article 282). Le Code du travail prévoit un certain nombre de conditions et de restrictions pour le co-emploi, notamment l'interdiction d'engager des mineurs (article 282). La condition relative à la durée du travail complémentaire exige que le salarié exerce au maximum un seul mi-temps (article 283). Comme mentionné ci-dessus, le travail complémentaire dans le Nord Extrême ne donne pas droit à une indemnité pour une période de recherche d'emploi allant jusqu'à six mois en cas de licenciement pour motif économique. Toutefois, le Code du travail ne dispose pas qu'en cas de licenciement, un salarié qui a effectué un tel travail n'a pas le droit à une indemnité pour la période allant jusqu'à trois mois (article 178). Le Code ne prévoit pas non plus d'exceptions aux règles de paiement d'indemnités lorsqu'un salarié cumulant plusieurs emplois est licencié de son emploi principal dans le Nord Extrême pour des motifs économiques.

Toutefois, comme indiqué ci-dessus, le Code permet de percevoir une indemnité pour le troisième mois (ou du quatrième au sixième mois pour les salariés ayant exercé leur activité dans le Nord Extrême) de recherche d'emploi en demandant une aide auprès de l'Agence. En outre, dans ce cas, l'indemnité est versée par l'employeur sur décision de celle-ci. Cependant, la loi sur l'emploi ne prévoit pas la possibilité d'accorder une aide aux personnes en activité, ce qui inclut les personnes travaillant dans le cadre d'un contrat de travail, qu'il s'agisse d'un travail principal ou complémentaire (articles 3 et 24 de la loi). Cela permet aux tribunaux de conclure qu'un salarié cumulant

-
- 4 E. Gavrilin et Y. Azanova, « État actuel et perspectives de développement de l'industrie gazière dans la zone arctique de la Russie », *Relations de propriété dans la Fédération de Russie*, vol. 237, n°6, 2021, p. 7. Disponible uniquement en russe.
- 5 Service fédéral des statistiques d'État, *Indicateurs économiques et sociaux, Régions de l'Extrême Nord et zones assimilées, 2000-2023*, Rosstat, 2024. Disponible uniquement en russe.

plusieurs emplois et licencié de son emploi principal reste en activité. À ce titre, l'employeur n'est pas tenu de lui verser une indemnité pour le deuxième mois et les mois suivants⁶. Néanmoins, il existe de nombreux exemples de décisions judiciaires concluant que l'employeur est tenu de maintenir le salaire moyen pour la période de recherche d'emploi pour les salariés licenciés pour motif économique qui ne disposent plus d'un emploi principal, même s'ils ont un emploi complémentaire⁷. Cette situation a été traitée par la Cour constitutionnelle en novembre 2024.

II - L'AVIS DE LA COUR CONSTITUTIONNELLE DE LA FÉDÉRATION DE RUSSIE

La Cour constitutionnelle a vérifié la conformité à la Constitution des dispositions du Code du travail relatives aux indemnités dues aux salariés cumulant plusieurs emplois licenciés de leur emploi principal pour des motifs économiques par des entreprises situées dans le Nord Extrême. L'affaire est née d'une plainte de Monsieur Sergejev, qui avait été licencié d'un établissement situé dans la République de Carélie (Nord Extrême). Au moment de son licenciement, il a reçu une indemnité de licenciement correspondant à son salaire mensuel moyen, mais n'a pas été indemnisé pour la période de recherche d'emploi. Les instances judiciaires (y compris la Cour suprême) n'ont pas trouvé de fondement pour satisfaire les demandes de cette personne parce qu'au moment de son licenciement, il avait un emploi complémentaire (mi-temps pour un autre employeur).

La Cour constitutionnelle a analysé les dispositions actuelles de la Constitution et du Code du travail régissant les relations entre M. Sergejev et ses employeurs. Elle a constaté qu'il n'existait pas de jurisprudence unifiée dans l'application de ces dispositions par les tribunaux. Elle a déclaré les dispositions de l'article 318 du Code du travail partiellement non-conformes à la Constitution. En effet, elles privent un salarié licencié pour motif économique d'une entreprise située dans le Nord Extrême du droit à l'indemnité pendant la période de recherche d'emploi au seul motif que le salarié continue à exercer un autre travail rémunéré pour un autre employeur, qui, au moment du licenciement de son emploi principal, était un co-emploi.

Dans le même temps, la Cour constitutionnelle a souligné que la poursuite du travail complémentaire par un salarié licencié n'exclut pas la nécessité pour lui de chercher un travail principal et sa principale source de revenus. La recherche d'un tel emploi peut prendre du temps, ce qui entraîne une réduction du niveau de son revenu, alors qu'il n'a pas droit, en tant que personne en activité, à des allocations de chômage. Par conséquent, le travailleur a objectivement besoin d'une autre source de revenu et ne peut donc pas être privé du droit à l'indemnisation sous la forme du versement d'une rémunération mensuelle moyenne.

La Cour constitutionnelle rappelle que les dispositions du Code du travail sur les indemnités pour les travailleurs employés dans le Nord Extrême sont des normes particulières adaptant les normes générales du Code sur les indemnités de licenciement pour motif économique. C'est dans une telle relation normative qu'elles ont été soumises

6 Voir, par exemple, l'arrêt de la Chambre civile de la Cour régionale de Kemerovo du 29 septembre 2015 dans l'affaire n°33-10081/2015.

7 Voir, par exemple, l'arrêt de la Cour de Moscou du 17.09.2015 n°4r/7-9431/15.

à un contrôle. L'interprétation constitutionnelle concerne donc non seulement la norme particulière, mais aussi la norme générale, qui toutes deux, jusqu'à ce que les modifications nécessaires soient apportées au Code du travail, doivent être appliquées à la lumière de l'arrêt du 22 novembre 2024.

III - LA FIN DE L'INCERTITUDE JURISPRUDENTIELLE ?

L'unification de la jurisprudence est la fonction de la Cour suprême de la Fédération de Russie, mais les arrêts de la Cour constitutionnelle jouent également un rôle important en assurant l'uniformité de l'interprétation des normes appliquées par les tribunaux.

Cependant, l'arrêt de la Cour constitutionnelle ne peut pas répondre à toutes les difficultés liées au sujet en question. La Cour souligne qu'il est inconstitutionnel de priver les salariés licenciés pour des motifs économiques ayant un co-emploi d'une indemnité pour la période de recherche d'un nouvel emploi principal. Par contre, l'accès à cette indemnité progressive dépend de la décision de l'Agence et est conditionné à la demande auprès de cette agence de la personne licenciée. Une interprétation stricte des dispositions de la loi sur l'emploi ne permet pas d'affirmer que l'agence peut aider une personne ayant un travail à en trouver un autre. Une approche différente existe dans la jurisprudence, bien qu'elle soit assez rare⁸. Sans étendre cette approche ou modifier la loi sur l'emploi, l'application complète de l'arrêt de la Cour constitutionnelle dans la pratique apparaît problématique. Les employeurs pourront se limiter à ne payer que des indemnités qui ne dépendent pas de la décision de l'Agence.

Outre le fait que le versement d'une indemnité pour le troisième mois (et du quatrième au sixième pour ceux qui travaillent dans le Nord Extrême) est soumis à la décision de l'Agence, le Code du travail prévoit que de tels paiements sont possibles dans des « cas exceptionnels », sans définir lesquels. La pratique judiciaire n'est pas uniforme : certains tribunaux reconnaissent que le simple fait qu'un salarié soit sans travail est un cas exceptionnel, tandis que d'autres peuvent exiger la preuve que la personne licenciée n'a pas eu la possibilité de s'assurer un niveau de vie décent⁹.

Enfin, l'arrêt de la Cour constitutionnelle ne répond pas à la question de savoir si un salarié licencié pour motif économique d'un co-emploi a droit à une indemnité pendant la période de recherche d'un nouveau co-emploi à condition qu'il continue à exercer son activité professionnelle dans le cadre du contrat principal.

8 Voir, par exemple, l'arrêt de la Chambre civile de la Cour régionale de Khabarovsk du 20 février 2015 dans l'affaire n°33-1086/2015.

9 Voir, par exemple, l'arrêt de la Cour régional de Tcheliabinsk du 31 janvier 2019 dans l'affaire n°11-749/2019.