

Nouvelles attaques contre le code du travail

lundi 22 janvier 2024, par [DUDIN Vitaliy](#) (Date de rédaction antérieure : 18 janvier 2024).

Un nouveau projet de modification du code du travail est apparu. Selon Vitaliy Dudin, avocat du droit du travail et membre du Mouvement social « C'est loin d'être la première tentative d'abrogation du code du travail ukrainien au cours des dernières décennies, mais c'est clairement l'une des plus audacieuses »

TOP-5 des enjeux du nouveau Code du Travail



Le projet du nouveau Code du travail de l'Ukraine publié récemment par le gouvernement représente la plus grande attaque contre les droits des travailleurs pendant la période de la loi martiale. Ce document complet de 264 articles pourrait nuire à la mise en œuvre de nombreux droits garantis aux salariés par la Charte sociale européenne et les lois européennes sur le droit du travail. C'est loin d'être la première tentative d'abrogation du code du travail ukrainien au cours des dernières décennies, mais c'est clairement l'une des plus audacieuses. Elle peut susciter un profond ressentiment chez les travailleurs qui s'efforcent de mener une vie normale ou de servir dans les forces armées.

Des millions de personnes employées sous contrat de travail risquent de perdre leur protection contre le licenciement et leur capacité à résister aux actions arbitraires de leur employeur. Les auteurs cherchent à perpétuer les restrictions « temporaires » des droits de la période de guerre, en proposant aux Ukrainiens de supporter l'injustice même après la victoire. Des dispositions distinctes permettront de légaliser des pratiques honteuses telles que le licenciement pour divulgation de secrets commerciaux, la journée de travail de 12 heures ou l'interruption inattendue des congés. Si le Code est adopté cette année, il entrera en vigueur en 2025 (article 1 des Dispositions finales et transitoires).

Pour autant que l'on sache, le projet a été rédigé à la hâte et par un cercle restreint d'auteurs sous la direction de la ministre de l'Économie Ioulia Svyridenko et de la députée du Peuple [parti de Zelenski] Halyna Tretyakova, sans la participation des représentants syndicaux. La conséquence en est une loi de mauvaise qualité dans la forme et antisocial dans le contenu.

1. Compilation hasardeuse. S'appuyant sur des approches néolibérales, les auteurs cherchent avant tout à rendre la législation du travail pratique pour le capitaliste et rendre l'employé

incapable de se protéger en tant que partie la plus faible dans la relation de travail. Le document contient les normes des projets de lois de l'Ukraine « Sur les conventions et contrats collectifs », « Sur les conflits collectifs du travail » (Livre 4), « Sur la sécurité et la santé des employés au travail » (Livre 3) et, bien sûr, le Projet Mylovaniv de la loi « Sur le travail ». La longueur du texte réglementaire peut facilement dérouter le salarié. Mais en même temps, de nombreuses institutions du droit du travail n'y ont pas retrouvé leur propre réglementation : cela concerne notamment l'examen des conflits individuels du travail, car seul l'article 192 est consacré aux recours judiciaires. « Droits et garanties d'activité » n'est pas abrogé, mais sa signification pratique sera nivelée du fait que le nouveau code envisage les fonctions des syndicats d'une manière très différente. Les dispositions sont incohérentes par endroits : à l'art. 24 contient le droit de l'employeur d'engager la responsabilité disciplinaire de l'employé, mais sa conception et sa procédure d'application ne sont pas divulgués. Il existe également une interdiction générale du harcèlement moral au travail, mais l'obligation de l'employeur de lutter contre ce phénomène n'est pas incluse (comme dans l'actuel article 158 du Code du travail). Il convient de noter que l'article 18 du projet permet à l'employeur d'émettre de règlements selon les modalités qu'il détermine. Ils peuvent élargir les fonctions du salarié (article 22). Il n'est pas nécessaire d'impliquer les syndicats dans ce processus, une telle « autorégulation » conduira au chaos.

2. Travailler jusqu'à la mort. Conformément à l'art. 84, la durée du travail des salariés ne doit pas dépasser 48 heures sur une période de 7 jours, heures supplémentaires comprises. Le nombre d'heures supplémentaires au cours d'une année civile est limité à 360 heures (actuellement 120 heures). Dans le même temps, la loi offre aux employeurs une occasion extrêmement commode d'introduire un décompte sommaire du temps de travail (article 88), lorsqu'il est permis de travailler, par exemple, une année de temps de travail sur une période plus courte. Dans ce cas, le travail peut durer jusqu'à 12 heures par jour. Pour ce faire, il suffit d'« informer les représentants des travailleurs ». Dans le domaine du temps de travail, l'employeur décide de : la durée de travail des équipes (article 84), les horaires de travail (article 88), les horaires des équipes (article 90), etc. Des pouvoirs aussi étendus de l'employeur pour déterminer la durée du temps de travail conduiront à des abus et à des heures supplémentaires injustifiées.
3. Flexibilité menaçante. La volonté des auteurs de donner aux parties une liberté excessive dans la détermination des termes du contrat de travail suscite de grandes inquiétudes. En acceptant certaines conditions de travail, le salarié risque de se retrouver dans une position désavantagée face à l'employeur. Ainsi, le contrat de travail peut comprendre : les motifs de suspension du contrat de travail sans paiement de salaire (article 60), les motifs d'heures supplémentaires (article 88), les cas de rappel en période de congé (article 96), la division du congé annuel en tranches (article 96), paiement du congé (article 104), etc. Les salariés seront contraints d'assumer ses obligations, et en cas de violation flagrante de celles-ci ils seront passibles d'un licenciement immédiat (article 68). Par exemple, il peut s'agir d'un article suite à la divulgation d'un secret commercial. L'article 54 permet à l'employeur, sans aucune justification, de proposer une modification des conditions de travail et de l'introduire dans un délai d'une semaine. Bien que l'employeur puisse se dispenser des obligations « inutiles » sans même modifier les termes du contrat de travail avec un employé. En effet, en présence de « circonstances de force majeure », il pourra suspendre les obligations des conventions collectives et les accords collectifs (sectoriels) (articles 176, 184).
4. Licenciement accéléré. La rupture du contrat de travail sera formalisée par la conclusion d'un accord complémentaire (article 62). Un employeur peut notamment licencier un salarié pour des « raisons de nature économique » abstraites moyennant un préavis de 60 jours (si le contrat de travail est conclu pour une durée allant jusqu'à 4 mois, alors 5 jours). Parmi les garanties accordées aux salariés en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur (article 74), il n'existe aucune interdiction de licenciement pendant la période de

vacances ou d'arrêt maladie. Les travailleurs ayant des enfants de plus d'un an et demi peuvent être licenciés pour des motifs généraux, ce qui abaisse considérablement le niveau de garanties par rapport à l'actuel article 184 du Code du travail. L'obligation pour l'employeur de prendre en compte le droit prépondérant au maintien au travail en cas de licenciement des salariés a été supprimée (notamment le niveau de qualification, l'ancienneté, la situation familiale, etc. ne doivent pas être pris en compte). En même temps, il n'est pas non plus nécessaire de proposer un autre poste vacant ! Tout cela vous évitera de prouver une violation de la loi en cas de licenciement illégal. Si le salarié bénéficie d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée maximale de 4 mois, il peut être licencié s'il s'absente pour cause de maladie pendant 15 jours ouvrables consécutifs (article 69 du projet). Énoncé à l'art. 73 du projet, la procédure pour convenir du licenciement du salarié avec le syndicat n'a pratiquement aucun effet : l'employeur a le droit d'informer le syndicat 6 jours ouvrables avant la date prévue du licenciement, et il peut engager des consultations. L'article 83 affaiblit considérablement les incitations au paiement final [du montant dû] en temps voulu en cas de cessation d'emploi. Au lieu d'une pénalité correspondant au salaire journalier moyen pour chaque jour de retard, une pénalité de 0,5 % du montant dû pour chaque jour de retard est introduite.

5. Économies sur la santé. Par rapport à l'article 4 de la loi actuelle « Sur les vacances », l'article 94 du projet ne prévoit pas de vacances telles que : des vacances supplémentaires pour un travail dans des conditions de travail préjudiciables et difficiles ; congé supplémentaire pour la nature particulière du travail ; congé sabbatique ; vacances pour la préparation et la participation à des compétitions [sportives]. Cela aura un impact négatif sur le bien-être et la motivation des salariés. Le montant minimum des dépenses pour la protection du travail est annulé ! L'employeur ne doit financer les mesures pour la sécurité et la santé des salariés au travail que dans les montants nécessaires à cet effet (article 155 du projet). Il n'existe pas de norme similaire à celle prévue à l'art. 160 du Code du travail, précisant que l'employeur est chargé du contrôle constant du respect par les salariés des exigences des actes réglementaires sur la protection du travail. Par conséquent, il sera plus difficile de prouver qu'un préjudice industriel est survenu en raison du manquement de l'employeur à remplir ses devoirs, ainsi que d'obtenir de lui des dommages-intérêts moraux.

Ainsi, lorsque l'État exige un sacrifice des citoyens, il empiète sur leur droit de gagner leur vie et à subvenir aux besoins de leur famille. L'approbation d'un tel document par le Cabinet des ministres de l'Ukraine et son transfert ultérieur à la Verkhovna Rada d'Ukraine est le signe d'un mépris pour les normes européennes et le sort des syndicats ukrainiens. Le nouveau Code du travail d'Ukraine aidera les employeurs les plus insolents à « riposter » aux revendications croissantes de leurs employés, mais il ne rapprochera pas de la croissance économique. La crise économique actuelle est causée, entre autres, par la pénurie de main-d'œuvre, et de telles réformes ne feront que l'aggraver. Les propriétaires du capital ont choisi le moment le plus propice pour promouvoir leurs réformes : lorsque l'attention du peuple ukrainien est concentrée sur la guerre en cours et que les politiciens ne sont pas arrêtés par la perspective d'élections ou de manifestations. Nous aimerions croire que dans les conditions de l'intégration européenne, tous ces sujets feront l'objet d'une évaluation appropriée de la part de la communauté internationale et que les travailleurs ukrainiens trouveront une nouvelle incitation à s'unir en force pour sauver leurs droits des prédateurs capitalistes

Vitaliy Dudin

Traduction Patrick Le Tréhondat

[Abonnez-vous](#) à la Lettre de nouveautés du site ESSF et recevez par courriel la liste des articles parus, en français ou en anglais.

P.-S.

Source : Vitaly Dudin (Telegram)