

## AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur : ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite de ce travail expose à des poursuites pénales.

Contact : [portail-publi@ut-capitole.fr](mailto:portail-publi@ut-capitole.fr)

## LIENS

Code la Propriété Intellectuelle – Articles L. 122-4 et L. 335-1 à L. 335-10

Loi n°92-597 du 1<sup>er</sup> juillet 1992, publiée au *Journal Officiel* du 2 juillet 1992

<http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg-droi.php>

<http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/droits/protection.htm>



# THÈSE

En vue de l'obtention du



## DOCTORAT DE L'UNIVERSITE DE TOULOUSE

Délivré par l'Université Toulouse Capitole

École doctorale : **Sciences Juridiques et Politiques**

---

Présentée et soutenue par

**Ivankevych Yuliya**

Le vendredi 12 janvier 2018

L'influence des normes internationales et des européens sur la formation du nouveau Code du travail ukrainien : Critique et perspective.

---

Discipline : **Droit**

Spécialité : **Droit Privé et Sciences Criminelles**

Unité de recherche : **IDETCOM (EA 785)**

**Directeur de thèse:** Monsieur Alain POUSSON, Professeur émérite, Université Toulouse 1 Capitole

### **JURY**

**Rapporteurs** Monsieur Alexandre EGOROV, Coordinateur, droit de la sécurité sociale, Département des norms internationaux du travail, OIT  
Monsieur Oleg CURBATOV, Maître de Conférences, Université Paris 13  
Madame Isabelle DESBARATS, Professeur, Université Toulouse 1 Capitole  
Monsieur Alain POUSSON, Professeur émérite, Université Toulouse 1 Capitole







*« L'université n'entend ni approuver ni désapprouver les opinions  
particulières de l'auteur. »*



# REMERCIEMENTS

*Tout d'abord, je voudrais remercier Dieu, qui m'a donné le courage de finir ma recherche alors que je voulais abandonner en cours de route.*

*Je tiens à exprimer toute ma reconnaissance à mon Directeur de thèse Monsieur le Professeur Alain Pousson. Je le remercie de m'avoir encadrée, orientée, aidée et conseillée.*

*J'adresse mes sincères remerciements à mes amis Dominique Lapeyronie, Gil, Marlene, Messan, Carolina, Elena, Bekzod et Ruslana intervenantes, toutes les personnes qui par leurs paroles, leurs écrits, leurs conseils et leurs critiques ont guidé mes réflexions et ont accepté de me rencontrer et de répondre à mes questions durant mes recherches.*

*Je remercie mes très chers parents, Oxana Ivankevych et Viktor Ivankevych, qui ont toujours été là pour moi et m'ont soutenue pendant mes années d'écriture.*

*Je remercie mon frère Nikita, et ma sœur Maria pour leurs encouragements.*

*Un grand merci à Françoise, Katia, Eugenia et Vitalic, Harrison, Silvia, Oxana, Anna, Oleg, Mari-Do pour leur amitié, leur soutien inconditionnel et leur encouragement.*





*En fonction de la relation qui prévaut entre les employés et les employeurs, la façon dont ces relations sont régies par le marché du travail peut être considéré comme rigide ou flexible.*



**L'influence des normes internationales et des  
européens sur la formation du nouveau Code du  
Travail ukrainien : Critique et perspective.**



# SOMMAIRE

INTRODUCTION GÉNÉRALE .....	19
PREMIÈRE PARTIE : LE NOUVEAU REGARD SUR LE DROIT DU TRAVAIL UKRAINIEN : LES FACTEURS D'INFLUENCE.....	47
CHAPITRE 1 : LES CAUSES DE LA TRANSFORMATION DE L'ECONOMIE ET LA MULTIPLICITE DES INFLUENCES.....	53
<i>Section 1 : L'apport des conventions internationales et l'avènement des droits fondamentaux.</i> .....	59
<i>Section 2 : L'évolution du droit ukrainien à la lumière du droit européen : la recherche de modèles     sociaux et d'intégration.....</i>	89
CONCLUSION CHAPITRE 1.....	117
CHAPITRE 2 : LA PRIMAUTE DES CONSIDERATIONS ECONOMIQUES ET LEUR INFLUENCE SUR LES FORMES D'EMPLOI .....	121
<i>Section 1. Les nouvelles formes d'emploi et la flexibilisation du marché du travail.</i>	123
<i>Section 2. Les nouveaux modes (contrats) de travail – la réponse du droit du travail aux nécessités     économiques. ....</i>	161
CONCLUSION CHAPITRE 2.....	185
CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE .....	187
DEUXIÈME PARTIE : LA POLITIQUE D'EMPLOI – LE CUMUL ET LA LUTTE D'INFLUENCE	189
CHAPITRE 1 : LA RENOVATION DU MARCHE DU TRAVAIL : LE LICENCIEMENT FACILITE ?.....	195
<i>Section 1. La consécration de la protection des employés contre le licenciement injustifié dans la     législation ukrainienne .....</i>	201
<i>Section 2 La procédure de licenciement .....</i>	229
CONCLUSION CHAPITRE 1.....	243
CHAPITRE 2. LA LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION ET DE HARCELEMENT DANS LA VIE AU TRAVAIL	247
<i>Section 1. L'adoption d'une législation sur la non-discrimination dans le monde du travail</i>	253
<i>Section 2 Les mécanismes de protection contre la discrimination .....</i>	273
CONCLUSION DU CHAPITRE 2 .....	285
CONCLUSION DE LA SECONDE PARTIE .....	287
CONCLUSION GÉNÉRALE .....	289
BIBLIOGRAPHIE .....	295
<b>ANNEXES .....</b>	<b>331</b>



# TABLE DES ABRÉVIATIONS

AA - Accord d'association entre l'UE et l'Ukraine

ADA - Loi sur les droits des Américains ayant un handicap

AIEA - Agence internationale de l'énergie atomique

ALEAC - Arménie relatives à l'accord de libre-échange approfondi et complet

Aléna - Accord de libre-échange nord-américain

ANI - Accord national interprofessionnel

BCE - Banque centrale européenne

BERD - Banque européenne pour la reconstruction et le développement

BIT - Bureau international du Travail

BM - Banque mondiale

Bull.- Bulletin des arrêts de la Cour de cassation

CDD - Contrat à durée déterminée

CDI - Contrat à durée indéterminée

CE - Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

CEDH- Cour européenne des droits de l'homme

CEDH - Convention européenne des droits de l'homme

CEI - Communauté des États indépendants

CES -Confédération européenne des syndicats

CESE - Comité économique et social européen

Cf. – Confer, voir

CGT- Confédération générale du travail



Charte Sociale - Charte sociale Européenne

CJUE- Cour de justice de l'Union Européennes

CNE - Contrat nouvelle embauche

CPE -Contrat première embauche

D. – Recueil Dalloz

Dir. -Sous la direction de

DVL - Développement et validation du logiciel

DUDH- Déclaration universelle des droits de l'Homme

EEE -Espace économique européen

FAO - Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture

FO - Force ouvrière

FMI - Fonds monétaire international

GAFI -Groupe d'Action Financière

GISTI - Groupe d'information et de soutien des immigrés

HCDH - Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme

Ibid. – Ibidem, dans le même ouvrage, dans le même passage

Id. - Idem, « la même chose »

IIAIOEA - Institut interaméricain d'affaires indigènes de l'Organisation des États américains

IRP - Institutions représentatives du personnel

LGBT - Lesbiennes, gays, bisexuels ou transgenres

LME -Loi de modernisation de l'économie, loi du 4 aout 2008

LSF - Déclaration de normes de travail équitables

NEP - La nouvelle politique

OCDE - Organisation de coopération et de développement économique

OEE - Equal Employment Opportunities

OIT- Organisation Internationale du Travail

OMA - Organisation Mondiale des Affaires

OMC - Organisation mondiale du commerce

OMI - Organisation maritime internationale

OMS - Organisation mondiale de la santé

ONG - Organisations non gouvernementales

ONU - Organisation des Nations Unies

p. - Page

PCAD - Plan cadre des Nations unies pour le développement

PECO - Pays d'Europe centrale et orientale

PIB - Produit intérieur brut

PME - Petites et les moyennes entreprises

PSE - Plan de sauvegarde de l'emploi

Radnarcom -Comité du Commissaire du Peuple

RTT - Réduction du temps de travail

SA - Société anonyme

SARL -Société à responsabilité limitée

SAS -Société par actions simplifiée

SEE - Stratégie européenne pour l'emploi

SOHO - Règles pour l'organisation de petite taille (la maison) bureau et autres.

SMIC - Salaire minimum de croissance

SPS - Sécurité et protection de santé

TIC - Technologies de l'information et de la communication

TFUE -Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

TPE - Très petites entreprises

UAH - Hryvnia ukrainienne

UE -Union Européenne

UNESCO - Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

URSS - Union des Républiques Socialistes Soviétiques

Vol. – Volume

## INTRODUCTION GÉNÉRALE

L'analyse de la situation juridique et son évolution récente ne peuvent suffire à expliquer l'état actuel du droit positif. Un panorama historique est essentiel pour sa compréhension. Tout comme pour les autres branches du droit, il est impossible de saisir les arcanes du droit du travail sans en connaître en détail l'histoire. Pourtant le législateur ignore trop souvent les expériences précédentes du droit du travail.<sup>1</sup> Par contre, il est vrai que les réalités juridiques actuelles sont définies par le droit et que de plus, elles déterminent et forment l'avenir.<sup>2</sup> L'approche historique permet donc de replacer dans son contexte la législation ukrainienne actuelle et de rechercher les points sur lesquels le droit du travail ukrainien a été influencé. La première question à laquelle il convient de donner une réponse avant d'entamer toute analyse sur ce sujet est de savoir : *Quel est le degré de rigueur scientifique et juridique de la notion historique de l'émergence du droit du travail en Ukraine et son développement ? (§1)*. Ce n'est qu'en adoptant une telle démarche que l'on pourra saisir l'intérêt de la recherche (§2) et mettre en évidence les différents questionnements liés à l'influence des normes internationales et européennes sur la formation du nouveau Code du Travail ukrainien (§3).

### **§1. La période de la formation du droit du travail en Ukraine : aperçu historique**

Le droit du travail était influencé par les processus économiques et sociaux qui avaient lieu dans le pays. L'histoire de la formation et du développement du droit du travail a permis la mise en place de l'analyse de son influence sur l'employeur et

---

<sup>1</sup> J. LE GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Presse universitaire de Rennes, 2004

<sup>2</sup> R. LIVCHITS, *La théorie du droit*, Moscou, 1994.

l'employé. La législation ukrainienne, particulièrement en ce qui concerne les relations de travail, a été introduite afin de maximiser leur impact dans la pratique.

***A. Les premiers pas de la création et de la formation de la législation ukrainienne dans le domaine du droit du travail.***

Les relations de travail dans l'État de Kiev ont été décrites pour la première fois dans la « Vérité russe ».<sup>3</sup> Cet ensemble de législations, a été rédigé par le prince Iaroslav le Sage. Au début du XIX<sup>ème</sup> siècle, le droit du travail (au sens moderne), était quasi -inexistant dans un monde où régnait l'esclavage. Les employés travaillaient sans salaire (principalement dans les domaines de l'artisanat et de l'agriculture). La législation différait selon la localisation géographique. En effet, la législation russe était appliquée dans la région nommée précédemment « territoire de Sloboda Ukrainienne », alors que la législation autrichienne (le droit de Magdebourg et les statuts lituaniens) était appliquée dans les provinces de Poltava, Tchernihiv, Kiev, Voline et Podoliya.

Cependant, durant les années 1840-1842, en Ukraine, qui faisait alors partie de l'Empire Russe, ont été promulguées « Les lois de l'Empire Russe ». Ceci a conduit à l'unification du système des sources du droit en vigueur en Ukraine, et a exclu l'application des lois précédentes.<sup>4</sup>

L'émergence de la production industrielle à grande échelle dans l'histoire est traditionnellement associée au Tsar Pierre I<sup>er</sup>. Les premières étapes de ce processus ont été accompagnées par le renforcement des institutions du servage dans ses formes les plus cruelles. Certains signes de civilisation étaient apparus, comme, par exemple, le 24 mai 1835 avec le texte « *Des dispositions sur les relations entre les propriétaires des*

---

<sup>3</sup>Les lois de l'Etat de Kiev datent de diverses périodes à partir de 1016. C'est un ensemble de trois documents en vieux russe que l'on connaît grâce à des copies datées du XIII<sup>e</sup> au XVII<sup>e</sup> siècles.

<sup>4</sup>Вінніченко В.К. *Відродження нації*. В 3-х ч. – К. – 1990.// V. Vinnichenko, *La naissance de la nation*, 3 livres, Kiev. –1990

*fabriques et les personnes qu'ils y ont embauchées* ».<sup>5</sup>

Plus tard, l'abolition du servage, la concentration des processus actifs dans les secteurs de pointe de l'industrie contemporaine en Ukraine, ont contribué à la libération des travailleurs des grandes entreprises dans certains domaines. Mais la vie et les conditions de travail dans le pays à cette époque étaient très contraignantes.

Tout d'abord, il n'y avait pas de lois, peu importait la durée du travail, qui était habituellement de 12 à 13 heures par jour, voire 15-16 heures dans certaines entreprises. Dans les premières années de production en usine, le législateur, interférait dans certains cas dans les relations entre employeurs et employés. Cela était dû à une prévalence de vues sur la liberté des relations dans l'industrie comme une condition de base pour le développement de l'économie sociale et politique. Pourtant, une telle liberté dans l'industrie était réglementée par la loi civile et, en particulier, les règles sur les objets personnels qui ont été légalisées par le Code Civil.

Ainsi, l'article 2201 du Code Civil précisait que les objets personnels utilisés pour les services à domicile, pour les travaux d'excavation, pour de l'artisanat et de fabrique n'étaient pas interdits par la loi.<sup>6</sup>

Comme une sorte de contrat civil, le contrat de recrutement du personnel renfermait les éléments principaux suivants : l'objet, l'identité des parties, la durée de la relation et la rémunération. Le salaire pouvait être une rémunération ou la possibilité de bénéficier du gîte et du couvert chez le patron (art. 2218 du Code Civil).

Les articles 2230 à 2233 exposaient les diverses responsabilités de l'employeur. Si la personne qui était engagée ne remplissait pas correctement ses fonctions, elle faisait l'objet de sanctions civiles (article 2233 du Code Civil) et pénales (article 2234 du Code Civil).<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup>*Історія держави і права України.*: У 2ч. / А.Й. Рогожин, М.М. Страхов та ін: За ред. Акад. Правових наук України. Част. 1. – К.: Ін. Юре, 1996. – 368 с.// А.І. ROGOJINE, M.N. STREKHOV, *L'histoire de l'État et la loi de l'Ukraine* : En 2 livres. /, Rédaction de l'académie des sciences juridiques. 1. - Kiev. : Institut. Jure, 1996. - 368 p.

<sup>6</sup>Полный свод Законов Российской империи: В 2-х кн., 1911. – 911 с.// Un ensemble complet de lois de l'Empire russe dans les 2 livres., 1911. – 911p.

<sup>7</sup> Музиченко П.П., *Історія держави і права України.* Навчальний посібник. Знання, 1999 // P. MUZYCHENKO, *L'histoire de l'État et la loi de l'Ukraine.* - 1999

Au début, les relations de travail étaient réglées par le droit civil. La Charte des travaux commerciaux a été adoptée, en vue de dissocier le droit du travail et le droit civil. Ce fut la première codification. Mais il convient de noter que lors de sa phase initiale d'institutionnalisation, le droit du travail n'a pas été reconnu comme une branche distincte, et les relations de travail dans la production ont été réglementées par le droit civil.<sup>8</sup>

Le développement rapide de l'activité et la croissance de la production industrielle ont nécessité l'adoption de lois visant à réglementer les relations de travail. Pendant les années 1882 – 1903, un ensemble de lois sur les manufactures a été adopté. La loi portant sur « Les mineurs employés dans des usines et des fabriques » a été votée, le 1<sup>er</sup> juin 1882 ; elle interdisait le travail des enfants de moins de 12 ans. Les adolescents ne pouvaient pas travailler plus de 8 heures par jour. Le 3 juin 1886, sous la pression des grèves des travailleurs, la loi sur « L'approbation du projet de règlement sur le contrôle de l'industrie d'usine et les institutions »<sup>9</sup> a été adoptée par l'administration impériale. L'article 18 de cette loi a exigé des patrons d'usine l'adoption d'un règlement intérieur, s'ils voulaient poursuivre leurs activités de production. Ces règles ont été approuvées par les inspecteurs du travail<sup>10</sup> et par les travailleurs par le biais d'annonces dans tous les ateliers. Elles avaient trait aux heures de travail, aux congés et à l'utilisation des locaux d'habitation.

Il faut aussi souligner l'importance de la loi sur « La durée et la répartition du temps de travail dans l'établissement de l'usine et des mines » qui est entrée en vigueur le 2 juin 1897, ainsi que la loi du 2 juin 1903 portant sur « L'indemnisation des victimes accidentées - ouvriers et employés, et aussi leurs familles, dans les usines, dans les industries minières et métallurgiques ». <sup>11</sup>Pour la première fois, ces textes ont mis en

---

<sup>8</sup> Копиленко О. Л., Копиленко М. Л. *Держава і право України*. 1917–1920 рр.: Навч. посіб. - К.: Либідь, 1997// О. Л. КОПЫЛЕНКО, М. Л. КОПЫЛЕНКО, *L'Etat et le droit ukrainien*. 1917-1920, ouvrage. :Kiev, Lybid,1997

<sup>9</sup> La loi de juin 1886 sur la surveillance de l'industrie d'usine et les institutions de la relation entre les fabricants et les travailleurs.

<sup>10</sup> Ils existaient déjà.

<sup>11</sup> La loi du 2 juin 1903 sur l'indemnisation des victimes accidentées - ouvriers et employés, et aussi leurs familles, dans les usines, dans les industries minières et métallurgiques.

exergue la responsabilité des employés, soumis au respect des règles et processus de la sécurité collective. La nature et le contenu de la responsabilité découlant de la relation de travail concernaient le monde rural au même titre que les travailleurs d'usine.

A titre d'exemple, citons une phrase de la loi du 3 juin 1886 qui est intéressante : « ...pour fausse déclaration à la police au sujet de la perte d'un contrat qui a été émis par les travailleurs ruraux, la personne coupable peut être condamnée à un mois de prison ou payer une amende n'excédant pas cent roubles ». Dans diverses circonstances, la responsabilité selon ce contrat a été appliquée au travailleur ou à l'employeur. En 1913, tous les règlements qui régissaient le travail des ouvriers de l'industrie, y compris l'exploitation minière, ont été insérés dans les diverses lois (qui régissaient l'industrie, les mines, les communications), et ont été réunis dans un acte spécial, appelé le « Statut du travail industriel ».<sup>12</sup>Ce Statut avait réglé toutes les normes exceptées celles des employés des chemins de fer et des travailleurs ruraux. La Règlementation légale du travail pour ces deux catégories, découlait de textes distincts (respectivement la Charte des chemins de fer et le Règlement sur l'emploi dans le travail rural).<sup>13</sup>

Ce bref aperçu de la législation permet d'établir un certain parallèle entre la législation du travail préévolutionnaire et la législation moderne.

### ***B. Le droit du travail depuis la création de l'Ukraine en tant que république soviétique***

La victoire de la Révolution de février 1917 en Russie, et la chute du régime autocratique impérial ont radicalement modifié la situation politique en Ukraine. Les

---

<sup>12</sup>Полный свод Законов Российской империи. – XI. – Ч.2. – СПб., 1913 // Un ensemble complet de lois de l'Empire russe dans les 2 livres. - XI. - 1913.

<sup>13</sup>Захарчук А. Українська Центральна Рада: до питання державно-правового статусу та проблема періодизації // 2001 // А.ЗАХАРЧУК, Rada Générale d'Ukraine : la question de la notion juridique // 2001



questions de l'autodétermination de l'Ukraine et de la renaissance de son État sont apparues à l'ordre du jour. La Révolution nationale et démocratique a été marquée par le réveil et la reconnaissance du statut national de l'Ukraine lors de la proclamation de son autonomie et de son indépendance. Ce n'était pas seulement une justification théorique de leur propre État mais la mise en pratique des idées proclamées. Les années 1917-1918 ont été les plus difficiles pour le développement de l'État Ukrainien. C'était le moment de la formation de la Rada ukrainienne (le Conseil Central), du maintien de la souveraineté et de l'indépendance de la République d'Ukraine, des Quatre Universaux.<sup>14</sup>Furent adoptés les actes exceptionnels en matière de développement de la langue ukrainienne, d'éducation et de culture. Ce fut une période de chaos, de conflits violents et de luttes intestines entre les différents groupes sociaux et les partis politiques.<sup>15</sup>Pendant les premiers mois de son existence, le Conseil négligea les domaines politiques et socio-économiques ainsi que le droit du travail.<sup>16</sup>Cette passivité s'explique par le fait qu'un accord temporaire sur le retrait du gouvernement ukrainien, quant à la résolution des problèmes urgents, avait été signé par le Conseil.<sup>17</sup>Le retrait du Conseil Central des problématiques sociales et économiques, a conduit à la perte de son principal levier sur la classe ouvrière.

La réglementation des relations sociales et économiques n'est apparue que lors de la consolidation de la Déclaration du Secrétariat général du Conseil, à partir du 27

---

<sup>14</sup>Le 25 janvier 1918, les **Quatre Universaux** ont déclaré l'indépendance de l'Ukraine afin que la République populaire d'Ukraine puisse conclure un traité international avec les puissances centrales. Il condamne également l'agression bolchévique.

<sup>15</sup>Захарчук А., *Українська Центральна Рада : до питання державно-правового статусу та проблема періодизації. Держава і право.* – 2001// А. ЗАХАРЧУК, *La Rada Centrale Ukrainienne : la question du statut et le problème de la périodisation. L'État et le droit juridique.* - 2001

<sup>16</sup>Копиленко О. Л., Копиленко М. Л., *Держава і право України. 1917–1920 рр.:* Навч. посіб. - К.: Либідь, 1997.// О.Л. КОПЫЛЕНКО, М.Л. КОПЫЛЕНКО, *L'État et le droit de l'Ukraine: 1917-1920*, Kiev: Lybid, 1997

<sup>17</sup>*Історія держави і права України: Академічний курс:* У 2 т. / За ред. В. Я. Тація, А. Й. Рогожина. В. Д. Гончаренко, О. Д. Святоцький - К. : Ін Юре, 2000.// V. YA. TACIYA, A.I. ROGOJINE, V.D. GONCHARENKO, O.D. SVYATOCKYJ, *L'histoire de l'État et la loi de l'Ukraine* : En 2 livres., Kiev : L'Institute juridique, 2000

juin 1917.<sup>18</sup> Il faut noter que pendant cette période historique, le Conseil n'avait pas adopté de texte ayant trait au domaine du droit des travailleurs industriels et agricoles, tant et si bien que l'Ukraine a continué d'appliquer les lois de l'Empire russe et le Statut du travail industriel de 1913.

Le 7 novembre 1917, la loi du Troisième Universel<sup>19</sup> a été adoptée par le Conseil, lequel porte attention à la situation socio-économique des travailleurs. Soulignant le rôle du facteur travail pour l'Ukraine, le Conseil dans cet Universel a indiqué que la tâche du travailleur devait être immédiatement réglée. En effet, sur le territoire ukrainien, la durée d'une journée de travail à l'usine était de huit heures. Les difficultés et les dangers que traversaient la Russie et l'Ukraine ont montré qu'il fallait d'une part stabiliser la production et la distribution des produits de consommation et d'autre part une meilleure organisation du travail. Par conséquent, à partir de ce jour il appartenait au Secrétariat Général du Travail (Secrétariat Général) avec les représentants des travailleurs, d'établir un contrôle de l'État sur la production en Ukraine, en respectant les intérêts de l'Ukraine et de la Russie.<sup>20</sup>

Il convient de noter que le Conseil et le Secrétariat Général ne s'étaient pas affranchis de tous les règlements concernant la modification ou l'abrogation des lois prérévolutionnaires de l'Empire russe dans la régulation des relations de travail.

Le prototype du Code du Travail ukrainien est né avec la loi sur la journée de huit heures, le 25 janvier 1918. L'entrée en vigueur de cette loi concerne toutes les

---

<sup>18</sup>Вінніченко В.К. Відродження нації.. – К. – 1990. – Ч.1// V. K. VINNICHENKO, *Le renouvellement de la nation*. Kiev. - 1990 - Partie 1.

<sup>19</sup> Le **Troisième Universel**, qui a proclamé la République populaire ukrainienne de la fédération des peuples libres, brisant formellement les relations fédérales avec la Russie, et a établi des principes démocratiques: la liberté de parole, de presse, de religion, de frais, les syndicats, les grèves, la sécurité des personnes et des biens; annoncé l'autonomie pour les minorités nationales (russes, polonais, juifs), a aboli la peine de mort, aboli la propriété privée de la terre et a reconnu sa propriété sans compensation de toutes les personnes, a établi la journée de travail de 8 heures et a annoncé une réforme du gouvernement local.

<sup>20</sup> *Історія держави і права України : Академічний курс : У 2 т. / За ред. В. Я. Тація, А. Й. Рогожина. В. Д. Гончаренко, О. Д. Святоцький - К. : Ін Юре, 2000// V. YA TACIYA., A. I ROGOJINE., V. D. GONCHARENKO O. D SVYATOCKYJ, *L'histoire de l'État et la loi de l'Ukraine* : En 2 livres., Kiev. : L'Institute juridique, 2000*

entreprises employant de la main-d'œuvre salariée, « *quelle que soit la taille de ces entreprises...* », (article 1). La durée de travail hebdomadaire est de 48 heures (article 3). Cette Loi a règlementé le recrutement et l'emploi des femmes et des mineurs (articles 10, 16, 19), le travail de nuit et les heures supplémentaires (articles 6-9, 18, 19), ainsi que les tâches nocives pour la santé (article 15).<sup>21</sup>

L'activité législative du Conseil central dans le domaine de la réglementation du travail a suggéré une politique appropriée dans la régulation des relations sociales et économiques. Il faut dire que l'Ukraine a seulement été créée en tant qu'entité autonome au sein de la Russie. Par conséquent le Conseil, appelé plus tard Conseil National des Ministres, en dépit de l'adoption de nouvelles lois et de nombreuses réglementations sur l'amélioration des conditions de travail n'a pas pu apporter d'amélioration significative.<sup>22</sup> Ceci a eu pour effet d'entraîner une baisse de l'autorité du Conseil sur la population, et en conséquence - la perte de son pouvoir en Ukraine.

En juin 1918, le gouvernement de Pavlo Skoropadskyj a adopté la loi sur « Les mesures de lutte contre l'agriculture désordonnée ». Selon l'article 2, des comités de terres provinciales, sous la tutelle du Ministère des affaires foncières, ont été chargés de prendre des décisions contraignantes visant à assurer l'exécution de travaux urgents pour la population agricole locale. Le troisième article a permis aux comités fonciers provinciaux de déterminer des sanctions pour les infractions à des règlements émis par eux-mêmes. Ils pouvaient maintenir une personne coupable en prison jusqu'à trois mois ou lui imposer une amende de 500 roubles ou jusqu'à un an d'emprisonnement pour dommages ou destruction des cultures (article 4). La même peine frappait ceux qui avaient volontairement abandonné des travaux agricoles ou encouragé d'autres à le faire.<sup>23</sup>

Une caractéristique spécifique de la période historique qui a suivi la Révolution d'Octobre, vient du fait que l'adoption de nouvelles lois et décrets dans le domaine des

---

<sup>21</sup>Музиченко П.П., *Історія держави і права України*: Навч. Посіб. –К, 2003// P. P. MUZICHENKO, *L'histoire de l'État et le droit de l'Ukraine*, Kiev-, 2003

<sup>22</sup>Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. –М., – 1918. – № 87–88.

<sup>23</sup> *Державний вісник*. – 1918. – № 27. – С.18.// *La Journal officiel*. - 1918. - № 27, p.18

relations au travail visait à protéger les intérêts des travailleurs mais aussi et principalement, les intérêts des employeurs. L'adoption d'une réglementation rigoureuse du travail, n'a pas pu trouver l'appui et la popularité auprès des masses et des gouvernements bolcheviques.

Le développement futur de l'histoire soviétique démontre que le droit du travail va évoluer de telle manière que les personnes ne seront qu'un « rouage dans une immense machine à bâtir un avenir meilleur »,<sup>24</sup> et les intérêts de l'État passeront toujours avant ceux du citoyen. La direction pour la destruction du capital privé a déterminé le développement de la législation du travail comme la législation visant à protéger les opprimés. Avant la nationalisation, l'État devait prendre des mesures qui permettaient le contrôle des entreprises industrielles par les travailleurs. Ce fut l'un des premiers pas de la nouvelle puissance économique visant à récupérer le potentiel de production des mains de capitaux privés. Dans ces conditions, il était nécessaire d'adopter des actes juridiques qui permettraient aux membres élus des collectifs de travailleurs de contrôler les actions des propriétaires d'entreprise. Ce fut le « Règlement sur le contrôle ouvrier » adopté par le Comité Exécutif, le 14 novembre 1917.<sup>25</sup> G. SVERDLYK a précisé que la mission principale de la lutte nationale serait la régulation de l'économie dans toutes les industries.

Au même moment, pour remplir cette mission, le Conseil des Commissaires du Peuple (Radnarcom)<sup>26</sup> a créé une unité spéciale au niveau de l'État, qui avait le pouvoir de trancher les questions concernant les relations en matière de droit du travail. A

---

<sup>24</sup>Свердлов Г.А. *Принципы советского гражданского права* – Красноярск: Изд-во Краснояр. ун-та, 1985/// G. SVERDLYK, *Les principes du droit soviétique*, Krasnoïarsk, 1985

<sup>25</sup>Собрание Узаконений РСФСР. – 1917. - №3. – Ст.35.// *L'Assemblée légalisée RSFSR*. - 1917 - №3. - p. 35.

<sup>26</sup>**Le Conseil des commissaires du peuple** (en russe : *Совет народных комиссаров* ou *Совнарком*, translittération : *Soviet Narodnykh Kommissarov* ou **Sovnarkom**) d'Ukraine (ukrainien: Рада Народних Комісарів УРСР) ou **Radnarcom** (ukrainien: Раднарком) est la plus haute autorité gouvernementale sous le régime soviétique. Il remplace le gouvernement provisoire à la suite de la prise de pouvoir par les bolcheviks le 7 novembre (25 octobre) 1917, lors de la révolution d'Octobre. Le Conseil des commissaires du peuple a été remplacé en 1946 par le Conseil des ministres de l'URSS. Jusqu'en 1937, il était l'égal d'un gouvernement. Le Conseil a remplacé le gouvernement temporaire travailleurs-paysans de l'Ukraine en janvier 1919.

l'origine, cette autorité était le Ministère du Travail, puis à partir du 9 novembre 1917, le Commissariat du Peuple et du Travail. Ce dernier était chargé de tracer le cadre juridique des relations de travail. Le 10 décembre 1918, le Code du Travail de l'Union des Républiques Socialistes Soviétiques (URSS)<sup>27</sup> a été adopté. Il résume une petite expérience pratique, dans le domaine de la législation des relations de travail, accumulée au cours de la première année du pouvoir soviétique.

On ne pouvait pas ignorer le fait que le premier Code du Travail de l'URSS en 1918, a été pionnier dans le monde, car il a proclamé le droit du travail comme une branche indépendante et unique du droit. Cette séparation n'apparait dans d'autres pays qu'après la Seconde Guerre Mondiale.<sup>28</sup> Suite à un accord militaire, l'application du Code 1918 a été étendue à l'Ukraine. Il contenait des principes « socialistes » d'organisation du travail. Ce sont l'obligation générale de travailler et le droit au travail, l'obligation d'effectuer l'ensemble du travail, le devoir et le droit à la rémunération, l'obligation d'être très discipliné au travail, le droit au repos et au soutien matériel, etc. Toutefois, ce Code a induit des changements importants liés à la réalité de la politique du communisme de guerre.<sup>29</sup> En raison du manque d'éléments suffisants pour rémunérer des travailleurs, il était impossible de mettre en œuvre le principe de l'intérêt matériel personnel. En conséquence, ce Code était un document ambigu.<sup>30</sup> D'une part, il fixait

---

<sup>27</sup> Le Code du Travail de l'Union des Républiques Socialistes Soviétiques (URSS), le 10 décembre 1918

<sup>28</sup> Котюк В.О. Теория права: Курс лекций. – К.: Вентури, 1996. // V. O. KOTYUK. *La théorie du droit : Ouvrage*, Kiev. : Venturi, 1996

<sup>29</sup> Le gouvernement constitué le 25 octobre 1917 par Lénine ne comporte que des bolcheviks. Il gouverne au nom de la « dictature du prolétariat », que Lénine définit sans ambages comme « un pouvoir conquis par la violence que le prolétariat exerce, par l'intermédiaire du parti, sur la bourgeoisie et qui n'est lié par aucune loi ». Très rapidement, les bolcheviks mettent en place une culture politique de guerre civile, marquée par un refus de tout compromis, de toute négociation. Au début, cette culture n'est pas imposée, par des circonstances militaires mettant en jeu la survie du régime. Elle a été théorisée, depuis des années, par Lénine, pour lequel la violence est le moteur de l'histoire, le révélateur des rapports de force, la « vérité de la politique » ou, selon la juste formule de Dominique Colas, l'« ordalie matérialiste ». Cette violence, « purificatrice », mettra à bas le « vieux monde ».

<sup>30</sup> Пашерстник А.Е. О сфере действия и принципах советского трудового права // Сов. гос. и право. – 1957. – № 10. – С.99. // А. PASHERSTNIK, Le champ d'application et les principes du droit du travail soviétique // *L'Etat et droit soviétique*. -1957.- № 10.-p.99

une journée de huit heures, un salaire minimum et la prestation de services qui est largement utilisée comme un moyen d'attirer de la main d'œuvre, mais dans le même temps, il restreignait le droit d'un employé de mettre fin au contrat de travail indéterminé (CDI). Ces règles ne peuvent pas être qualifiées de démocratiques.

Ainsi, la formation des lois du travail a eu lieu dans des conditions difficiles, l'emploi de la force l'emportant sur les méthodes démocratiques. Toutefois, pour être objectif, il faut admettre l'idée que le pouvoir peut maintenir sa position en utilisant des méthodes démocratiques.

Dans les années 20, il est devenu clair que les idées utopiques des bolcheviques relatives à une victoire de la révolution prolétarienne mondiale étaient un accomplissement. Le changement de politique économique est devenu de plus en plus rapidement fondé sur les principes de la doctrine militaire et communiste.<sup>31</sup> La nouvelle politique (NEP) a introduit des changements essentiels dans le droit du travail qui peuvent être résumés en trois dispositions principales :

- La suppression du service du travail obligatoire pour tout le monde.
- La renaissance du contrat. Cette nouvelle politique a accepté un certain nombre de lois destinées à régler les relations de travail dans la nouvelle situation.
- L'adoption d'une série de règles portant sur la protection et le paiement.

À cet égard, il y avait une nécessité de restructurer la gestion économique ce qui signifiait la transition de l'intérêt individuel à collectif des participants dans le processus de production. La transition vers cette économie a été renforcée par la Règlementation du Radnarcom sur « La mise en œuvre de la nouvelle politique économique », le 9 août, 1921.<sup>32</sup> Les relations de marché basées sur l'intérêt personnel, ont provoqué l'émergence

---

<sup>31</sup>Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Принципы советского трудового права // *Сов. гос. и право.* – 1974. – № 8. – С.31–39. // R. LIVSHIC, V. NIKITINSKIJ, Les principes du droit du travail soviétique, *L'Etat et le droit soviétique.* -1974- № 8 p. 31-39

<sup>32</sup>Наказ СНК от 9 августа 1921 г. О проведении в жизнь новой экономической политики // *СУ 1921 г.* – №59. – Ст.403// Le mandat SNK du 9 août 1921 sur La mise en œuvre de la nouvelle politique économique // *SU 1921 - №59.* – p.403.

de concepts tels que « le calcul économique ». <sup>33</sup> Pendant la période de la NEP toutes les entreprises industrielles ont été divisées en trois groupes :

- Les entreprises d'État,
- Les entreprises publiques autoportantes (trusts),
- L'entreprise d'État, où la propriété est louée à des équipes ou des individus.

Ces évolutions ont provoqué des changements tout autant dans les formes et les méthodes de gestion économique, que dans celles de la gestion du travail. Ce travail s'est effectué de deux manières. Premièrement par la création d'un système de niveau central et local, ce qui devait assurer la coordination et la planification de la production dans le pays et dans les régions. Deuxièmement par l'utilisation de méthodes économiques et de réglementation. Le principe de la participation de tous les citoyens, basé sur la prestation de service, a été remplacé par celui de l'accord contractuel entre, d'une part les travailleurs (salariés), et d'autre part l'administration de l'entreprise (institution). <sup>34</sup> Ainsi, la principale forme organisationnelle et juridique de la participation des travailleurs et des employés était un accord contractuel, un contrat de travail. Les changements dans les relations de travail ont exigé une synthèse et ont condensé dans un seul acte juridique le domaine du droit du travail. Le droit du travail de cette époque devait être à la fois révisé et codifié.

En 1922, le Code du Travail de l'URSS devait protéger les droits des travailleurs dans les conditions d'une économie mixte. Dans ce document, une grande attention est accordée à la réglementation contractuelle des relations de travail. Ainsi, ce Code a précisé le concept de conventions collectives de l'emploi (articles 15, 27), la durée des contrats de travail et leur rupture. De plus, les dispositions de la section VI du Code ont déterminé les règles propres et internes à l'industrie commerciale. Il faut dire que cette

---

<sup>33</sup>Смирнов О.В., *О соотношении норм и принципов в советском праве* // – 1977. – С.11. // О. SMIRNOV, *Sur la relation entre les normes et les principes du droit soviétique*- 1977, p. 11

<sup>34</sup>Пашков А.С. *Советское трудовое право* – Л.: Изд-во ЛГУ, 1966. – 284 с.// А. PASHKOV, *Le droit du travail soviétique*, Lugansk. LGU, 1996, p. 284

pratique s'est perpétuée, car elle n'a rencontré aucun impact négatif. On distinguait alors trois types de règlements internes : <sup>35</sup>

- Général : les règles générales étaient obligatoires pour toutes les entreprises y compris celles non encore développées. Elles furent un modèle pour l'élaboration de règles locales dans les établissements ou les entreprises (article 53 du Code).<sup>36</sup>
- Local : les règles locales étaient élaborées par chaque organisme, puis approuvées par la direction et le syndicat, et enfin transmises à un inspecteur du travail pour approbation.
- Central : les règlements centraux internes, régissant les industries individuelles, étaient développés, négociés et approuvés par les syndicats et les administrations centrales des principaux secteurs de l'économie (les règles pour les opérations de chargement et les règles pour les entreprises de l'industrie électrique et métallurgique).

Une seule loi n'aurait pas été efficace pour englober toutes les caractéristiques des différents secteurs de l'économie, et en particulier – celles spécifiques à l'entreprise. Plusieurs règles ont été adoptées par le gouvernement, d'autres ont été supprimées. Le 20 décembre, 1938 un livret ouvrier ou carnet de travail a été établi pour chaque travailleur.<sup>37</sup> Selon l'article 78 du Code de 1922, les employés qui étaient soumis à l'arbitrage conservaient leurs salaires ; le Décret du 21 mai 1931 le supprima.<sup>38</sup> Le niveau des garanties prévu par le Code a progressivement diminué. L'État ne pouvant le modifier, il a progressivement remplacé son texte par d'autres règlements.

---

<sup>35</sup>Александров Н.Г. *Трудовое правоотношение*. – Moscou, 1948.// N. ALEXANDROV, *La relation du travail*, MOSCOU., 1948

<sup>36</sup>Примерные правила внутреннего трудового распорядка. Утвержденные постановления НКТ СССР по согласованию с ВЦСПС и ВСХ от 25 февраля 1924 г. // Известия НКТ СССР. – 1924. – №12.// Le règlement d'intérieur. La résolution approuvée par NKT l'URSS en accord avec les syndicats et le Conseil économique suprême, du 25 février, 1924 // *Les information NKT l'URSS*, 1924. - № 12

<sup>37</sup> Le projet du Code du Travail actuel va supprimer ce livret, après 80 ans d'utilisation.

<sup>38</sup>Законодавство про працю. К., – 1946.// Les lois du travail. Kiev., 1946



Ainsi, le principe de la régulation contractuelle des relations de travail a progressivement été transformé en un principe absolu de la planification centralisée.

La nouvelle Constitution de l'URSS (Constitution de Staline), adoptée le 5 décembre 1936, a proclamé des droits individuels dans le domaine des relations de travail (chapitre 4). Plus démocratique, elle parlait de droit au travail, au repos et à la sécurité sociale. La Constitution de Staline reposait sur le « principe du socialisme », mais dans la réalité, le « droit du travail » était formulé plutôt comme une obligation.<sup>39</sup>

Des changements importants en particulier dans la législation du travail, ont eu lieu à la fin des années 30, lorsque la Seconde Guerre Mondiale a éclaté. Au cours de celle-ci, le gouvernement est revenu au droit du travail tel qu'il était en 1918. Le service national a été utilisé pour les travaux de construction des fortifications en vue de protéger les routes et autres installations stratégiques. Le Présidium du Soviet Suprême de l'URSS a rendu obligatoires les heures supplémentaires travaillées non rémunérées jusqu'à trois heures par jour. Cette réglementation a été utilisée pendant une longue période, si bien qu'elle a réussi à détruire le contrat de travail en tant que forme de contrat moderne. Durant ces années, tout mouvement non autorisé de travailleurs d'une entreprise vers une autre était interdit. Tous les congés ont été abolis et remplacés par une compensation pécuniaire dont le paiement fut temporairement suspendu. Après la guerre, la transition vers une période pacifique a permis d'abandonner les modes de régulation juridique des relations de travail et de rétablir progressivement la primauté du droit, tel qu'il était avant-guerre. Tout d'abord, la mobilisation du travail<sup>40</sup> qui existait a été annulée. En compensation, les gens ont donc commencé à prendre des vacances, ce qu'ils n'avaient pas pu faire pendant la guerre.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup>Прокопенко В.І. *Трудове право України: Підручник*. – Х.: “Консум”, 1998.//V. PROKOPENKO, *Le droit du travail en Ukraine : ouvrage*. Kharkov : Konsum, 1998

<sup>40</sup>**La mobilisation du travail** - la méthode de mise en œuvre de cette mobilisation du travail par l'URSS. Elle concernait les hommes de 18 à 50 ans et les femmes âgées de 18 à 40 ans. Les travailleurs ont été affectés aux entreprises concernées. Ceux qui évitaient du travail, ou qui quittaient volontairement l'entreprise, ont été envoyés dans les camps de concentration.

<sup>41</sup>En 2014, ce concept a trouvé sa place à nouveau dans le droit du travail en Ukraine, mais a été modernisé.

## §2. La période contemporaine : l'ébranlement du droit du travail

Avec la mort de Staline, une nouvelle phase de développement de l'État soviétique a commencé. Les lois du travail ont été peu à peu libérées des caractéristiques les plus odieuses de l'ère stalinienne, et elles ont acquis progressivement un caractère démocratique. Le droit du travail a été réformé par le XX<sup>ème</sup> Congrès du Parti Communiste, en 1956, mais la réforme n'a touché que la rémunération et n'a pas porté attention aux principes des relations de travail.

Dans de nombreux aspects, le droit du travail a continué à conserver des vestiges totalitaires anti-démocratiques dans la pratique.

### *A. Libéralisation du régime de l'URSS (les années 60-90)*

Dans l'analyse de la période d'après-guerre de la législation du travail et des réformes économiques, on ne pouvait pas ignorer le « dégel » appliqué par Khrouchtchev (1953-1964), le « socialisme développé » sous le gouvernement de Leonid Brejnev (1965-1984), et la « perestroïka »<sup>42</sup> sous le gouvernement de Gorbatchev (1985-1991). Le droit du travail va renaître au cours de la déstalinisation. Par exemple, le Décret du 26 juin 1940 qui prévoyait des sanctions pénales pour abandon volontaire de l'entreprise (organisation) sans raison valable, a été annulé par le gouvernement de l'URSS.<sup>43</sup> Depuis 1957, le droit de démissionner a été restauré. L'employé peut quitter

---

<sup>42</sup>**La perestroïka** (« перестройка » en russe, qui signifie : reconstruction, restructuration ; avec un élément novateur de péré- = re-, et stroïka = construction) est le nom donné aux réformes économiques et sociales menées par Mikhaïl Gorbatchev en URSS d'avril 1985 à décembre 1991.

<sup>43</sup>Об отмене судебной ответственности рабочих и служащих за самовольный уход с предприятий и из учреждений и за прогул без уважительной причины: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 25 апреля 1956г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – №10. – Ст. 203 // *L'abolition de la responsabilité*

son travail librement, en donnant un préavis à son employeur deux semaines avant la date de son départ effectif.

Officiellement, la seule source importante du droit du travail au cours du « dégel »<sup>44</sup> était le Code du Travail de 1922. Cependant de 1938 à 1952 ce Code n'a pas été publié ; sa publication en 1952 renvoie au Code de 1922. Il ne pouvait être utilisé que par des officiels ayant travaillé dans la justice. Donc, le droit du travail s'est basé sur des réglementations secondaires.

Pendant le « dégel », des règlements touchant au statut juridique des syndicats, et concernant la participation des travailleurs à la gestion de la production ont été adoptés par le gouvernement. Le Décret de 1958,<sup>45</sup> a considérablement élargi les droits et les responsabilités des syndicats par rapport à la protection des droits et des intérêts des travailleurs, à l'augmentation de leur rôle dans la gestion de la production.

Ainsi, pendant le « dégel » les réformes économiques se concentrent sur la production plutôt que sur les conditions des travailleurs.<sup>46</sup>

Le « socialisme développé » ou « stagnation » est caractérisé par trois événements majeurs - la troisième codification de la législation du travail (1970-1972), l'adoption de la nouvelle Constitution de l'URSS (1977) et la Constitution de la République Socialiste d'Ukraine (1978). Le 15 juillet 1970 une loi sur les Principes

---

*des travailleurs et d'autres employés de retrait non autorisé des entreprises et des institutions et de l'absentéisme sans raison : le décret du Soviet suprême de l'URSS du 25 avril 1956. // Bulletin du Soviet suprême de l'URSS. - 1956. - № 10. - p. 203.*

<sup>44</sup> **Le dégel** - reprise des relations après une période de tension ; reprise de l'activité, des affaires après une période de blocage.

<sup>45</sup> Положення про права фабричних, заводських, місцевих комітетів професійних спілок: Затверджене Указом ПВР СРСР від 15 липня 1958 р. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1958. – №15. – Ст. 282.// Les dispositions sur le droit d'usine, et des comités locaux des syndicats, approuvé par le Présidium suprême du Soviet le 15 juillet, 1958 // *Les feuilles du Conseil suprême de l'URSS.* - 1958. - № 15. – p. 282.

<sup>46</sup> Положення про порядок розгляду трудових спорів: Затверджене Указом ПВР СРСР від 31 січня 1957 р. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1957. – № 4. – Ст. 58.// Le règlement sur la procédure d'examen des conflits du travail, approuvé par le Présidium du Soviet, du 31 janvier, 1957 // *Les feuilles du Conseil suprême de l'URSS.* - 1957. - №4. – p. 58.

Uniques de la législation du droit du travail a été votée. C'était la première et unique loi dans l'histoire de l'URSS, qui rassemblait toutes les règles et les réformes de base concernant le travail. Ces Principes Uniques ont constitué la base juridique de l'adoption le 10 juin 1971 du nouveau Code du Travail de l'URSS.<sup>47</sup>

Ce Code a établi des obligations très strictes entre employeurs et employés ainsi que le droit à la mobilité au sein de l'Union Soviétique. Le dogme idéologique dans la sphère théorique, a joué un rôle négatif, faisant l'apologie d'un ordre existant.<sup>48</sup>

En octobre 1977, la nouvelle Constitution de l'URSS a été adoptée.<sup>49</sup> Les droits fondamentaux du travail y ont été fixés avec de nouvelles formulations répondant à l'idéologie du « socialisme développé ». <sup>50</sup>Le contenu du droit du travail a été élargi par rapport à la précédente Constitution. Il couvre non seulement le droit à la garantie de l'emploi et des salaires en fonction de la quantité et de la qualité, mais aussi le droit d'avoir le salaire minimum de croissance (SMIC) comme salaire le plus bas, le droit de choisir une profession, la formation et l'éducation en matière de besoins sociaux.

L'obligation de travailler a été prescrite par la Constitution de manière à éviter les accusations de l'opinion publique mondiale concernant la consolidation constitutionnelle de la contrainte du travail. Ceci est dû au fait qu'à cette époque, l'Union soviétique avait ratifié le Pacte international relatif aux droits de l'homme de

---

<sup>47</sup> Кодекс Законів про працю УРСР від 10 грудня 1971 р. // Ведомости Верховного Совета УССР. – 1971. – №50. – Ст. 375.// Le Code du Travail de la RSS d'Ukraine, du 10 décembre 1971 // *Le Présidium du Soviet de l'URSS*. - 1971. - № 50. – p. 375.

<sup>48</sup> Никитинский В.И. *Азбука трудового права*. – М.: Знание, 1981.// V. NIKITINSKIJ, *L'alphabet du droit du travail*, Moscou. : Znanie, 1981

<sup>49</sup> Конституція Союзу Радянських Соціалістичних Республік від 7 жовтня 1977 р. – К. – Політвидав. – 1977// *La Constitution de l'Union des Républiques socialistes soviétiques, du 7 octobre, 1977* - Kiev- Polityvydav. - 1977

<sup>50</sup> **Le Socialisme développé** – c'est une théorie visant à transformer l'organisation sociale dans un but de justice entre les hommes au plan du travail, de la rétribution, de l'éducation, du logement, etc. Formation économique et sociale telle qu'elle existe dans les États dirigés par des gouvernements qui se réfèrent au marxisme-léninisme et caractérisée par la suppression de l'essentiel de la propriété privée des moyens de production et d'échange.

l'Organisation des Nations Unies (ONU)<sup>51</sup> et la Convention de l'OIT № 29 portant sur « Le travail forcé ou obligatoire ».

Les années 70 et 80 ont été caractérisées par l'évolution de la législation en deux étapes.

La première phase fut la réforme de la transition aux nouvelles méthodes de gestion, de responsabilisation des entreprises et le renforcement du rôle du syndicat. La période de préavis en cas de démission a été augmentée de deux semaines à un mois puis est passée à deux mois. L'avertissement à terme était seulement d'un mois en cas de résiliation du contrat de travail pour des raisons valables. Après 1987, le gouvernement soviétique a adopté 11 décrets portant sur des augmentations de salaire, mais sans aucune compensation de la production. Pendant deux ans les revenus en espèces ont été augmentés de 105 milliards de roubles (23%).<sup>52</sup>

La deuxième phase de la « perestroïka » (1989-1991) fut une politique de transition vers une économie de marché, le développement de la démocratie dans toutes les sphères de la vie publique. Le gouvernement a proclamé la liberté du travail et le droit au chômage volontaire, l'interdiction de la contrainte administrative à travailler et a même donné aux citoyens le droit d'exercer une activité professionnelle à l'étranger. La loi, pour la première fois, a appliqué le terme « employeur »,<sup>53</sup> qui a ensuite été inscrit dans la législation. Les sociétés et associations de tous les secteurs de production de l'économie de la République sont passées sous le régime de l'autofinancement. La relation au crédit et la forme coopérative ont commencé à se développer. La forme du travail s'est démultipliée du fait de la création des associations, des sociétés, des petites entreprises et d'autres structures organisationnelles.

---

<sup>51</sup> Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Adopté et ouvert à la signature, à la ratification et à l'adhésion par l'Assemblée générale dans sa résolution 2200 A (XXI) du 16 décembre 1966

<sup>52</sup> Іншин М. І., *Правове регулювання службово-трудо­вих відносин в Україні*. Монографія. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 393 с.// М. INSHUN, *Régulation juridique de la relation du travail en Ukraine*, Monographie, Kharkiv, 2004, p.393

<sup>53</sup> **Employeur** - personne qui emploie du personnel salarié. Ce peut être une entreprise de toute forme de propriété, institution, organisation et les citoyens (article 21 du Code du Travail d'Ukraine), 1976.

## ***B. La crise économique et les conflits sociaux***

La restructuration de nombreux pays occidentaux au cours de la récession économique mondiale dans un marché difficile a été accompagnée d'une crise de la production et d'une hausse du chômage. En Ukraine, le monopole étatique prévalait et la réglementation des salaires était très stricte.

L'acquisition de l'indépendance et l'effondrement de l'URSS en 1991 a entraîné une grande déformation du marché du travail. Le résultat fut que la masse monétaire sans fourniture de biens a augmenté de 10 milliards de roubles. Cela a provoqué un déséquilibre de la consommation sur le marché. Au même moment, il y eut une exportation de biens en dehors de la République, prétexte à une augmentation de la spéculation, et à un développement du « marché noir ».<sup>54</sup> Tout cela était douloureux pour les intérêts de la majorité des consommateurs, en particulier ceux appartenant aux groupes sociaux les plus vulnérables de la population. Il faut noter que la structure du marché du travail en Ukraine était, dans une économie de crise, inefficace dans le secteur hautement développé de l'industrie lourde. La faiblesse de l'économie résultait de la rupture des relations de coopération avec les pays de l'Est, en particulier les approvisionnements d'énergie en provenance de Russie et leur consommation. Cela a conduit à la propagation de l'idée d'un marché du travail flexible.<sup>55</sup> En mars 1991, une loi sur l'emploi a été adoptée définissant la base juridique, économique et organisationnelle pour l'emploi et la protection des personnes contre le chômage et les prestations sociales de l'État. Un pas supplémentaire vers la notion de marché du travail flexible en Ukraine fut l'adoption du Décret du Cabinet des Ministres de l'Ukraine du

---

<sup>54</sup>Прокопенко В.І. *Трудове право України: Підручник.*, 1998.// V. PROKOPENKO, *Le droit du travail ukrainien :Kiev, manuel*, 1998

<sup>55</sup>*Правові системи сучасності. Глобалізація. Демократизм / За заг. ред. В.С. Журавського. – К.: Юрінком Інтер, 2003./// V. ZHYRAVSKYJ, Les systèmes juridiques modernes.Globalisation. Démocratisation/ rédaction – Kiev. :Yurinkom int., 2003*

31 décembre 1992 № 23 sur « Le travail »<sup>56</sup> et la loi du 1 août 1993 sur « Les conventions collectives »,<sup>57</sup> qui procurent un réel pouvoir aux employeurs et aux syndicats dans le domaine de la négociation collective des conditions de travail et de rémunération. Cela a donné une impulsion au processus de réforme et à la formation des accords collectifs. Dans le même temps est apparue la pratique de la négociation collective lors de la conclusion d'accords généraux et sectoriels, qui à leur tour conduisent à élargir le champ d'application du droit du travail. Par la suite, une procédure plus logique et plus appropriée pour traiter les litiges individuels du travail a été adoptée en 1992.<sup>58</sup> Enfin, après la ratification de la Convention de l'OIT № 47,<sup>59</sup> l'Ukraine a introduit la semaine de 40 heures en 1993. Grâce aux nouvelles approches en matière de politique sur la santé et la sécurité, la législation du travail a été modifiée.

Pour favoriser la flexibilité du marché du travail moderne et du travail social au cours de cette période, le législateur a éliminé les anachronismes soviétiques comme la permission de l'employé d'avoir deux emplois en même temps (1993), l'interdiction de licencier un employé en raison de son âge (1994), la prohibition de demander des informations sur le lieu de résidence pendant la conclusion du contrat (1997) et de nombreuses autres règles relatives à la procédure d'élaboration et la résiliation du contrat de travail, garantissant la cessation d'emploi et de recrutement.

---

<sup>56</sup> Le Décret du Cabinet des Ministres de l'Ukraine du 31 décembre 1992 № 23 sur le travail

<sup>57</sup> La loi ukrainienne du 1<sup>er</sup> août 1993 sur les conventions collectives

<sup>58</sup> Про внесення змін в деякі нормативні акти: Закон України від 18 лютого 1992 // Офіційний сайт Верховної Ради України. – [www.rada.kiev.ua](http://www.rada.kiev.ua).

<sup>59</sup> Convention (№47) des quarante heures, 1935

### § 3. Problématique et plan

L'intensité des événements et des changements qui se sont produits pendant ces dernières années en Ukraine renforce l'intérêt d'une analyse détaillée de l'évolution de la législation du travail ukrainienne et de son rapprochement progressif des normes et standards définis par les instruments juridiques internationaux.

L'Ukraine est désormais sortie d'une période de quasi-isolement des relations économiques internationales pendant laquelle seules les règles de l'économie socialiste s'appliquaient.<sup>60</sup> Il est donc particulièrement utile d'avoir une vision précise de la situation actuelle des salariés, de leurs droits et de leur protection en Ukraine, et de l'analyser à la lumière des normes internationales et des bonnes pratiques des pays européens.

Selon le Programme Général de l'adaptation de la législation ukrainienne à la législation européenne qui a été adopté par la loi ukrainienne du 18 mars 2004, l'Ukraine doit mener le travail scientifique concernant l'introduction dans la législation ukrainienne des normes européennes.<sup>61</sup> C'est la raison pour laquelle, notre recherche vise à identifier les instruments juridiques de protection des travailleurs européens, afin de les transposer dans la législation ukrainienne et d'assurer ainsi une protection plus efficace de la population active.<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup>V. ZHERNAKOV, *Le droit du travail sur le chemin d'Ukraine à l'Europe : les problèmes théoriques et pratiques. //Le droit du travail ukrainien concernant l'intégration européenne : conférence (Kharkiv, 25-27 mai 2006)*, 2006

<sup>61</sup>Закон Украины от 18 марта 2004 года, № 1629-IV Об Общегосударственной программе адаптации законодательства Украины к законодательству Европейского Союза// La loi de l'Ukraine du 18 mars 2004, 1629-IV № sur le programme national d'adaptation de la législation ukrainienne à la législation de l'Union européenne.

<sup>62</sup>M. GREKOVA, *Les normes du travail internationales dans le mécanisme de l'amélioration de la législation ukrainienne : thèse № 12.00.05, Académie du droit ukrainien Ya. Mudrogo, Kharkiv, 2008*



Les traités internationaux de l'OIT soulignent le double rôle de l'État : en tant que source de droit international et en tant que source de droit national.<sup>63</sup>

Le lien entre le droit national et le droit international est particulièrement important dans les relations du travail. Le droit international a pour ambition de refléter et de regrouper les dispositifs nationaux les plus développés. Cependant, tout système national doit tenir compte des spécificités locales.<sup>64</sup>L'interaction entre le droit interne et les normes internationales peut revêtir deux formes :

- Le droit interne accueille et met en œuvre les dispositions internationales sans les modifier (méthode la plus directe et la plus rapide).
- Les dispositions du droit interne sont modifiées afin de les rendre compatibles avec le droit international.<sup>65</sup>

Le développement et le fonctionnement de ces façons d'interagir entre les normes internationales, européennes et internes, permettent d'établir leurs similitudes ou leurs différences et aident à comprendre l'impact de la loi nationale sur elles et à identifier les tendances de la formation des institutions juridiques à la lumière de l'histoire, des conditions nationales, économiques, sociales, politiques, etc.<sup>66</sup>

Selon l'article 9 de la Constitution de l'Ukraine,<sup>67</sup> les droits internes découlent directement des normes internationales qui sont considérées comme source directe du droit. En Ukraine, c'est la première forme qui est la plus répandue.

---

<sup>63</sup>Усенко Е. Т., *Очерки теории международного права*. М., 2008.//E.T. USENKO, *Essais sur la théorie du droit international*. Moscou, 2008

<sup>64</sup>N. LUYTOV, E. GERASEMPVA, *Les normes internationales du travail et la législation du travail russe*, 2<sup>e</sup> Edition, Moscou., 2015

<sup>65</sup> I. V. SHESTERYAKOVA, *L'amélioration générale de la législation du travail sous l'influence des normes internationales : certains aspects// International, la législation du travail russe et étrangère et de la sécurité sociale : l'Etat actuel de l'analyse comparative /* Sous. Ed. K. N. GUSOVA ;Kiev, Prospect, 2011

<sup>66</sup>O. M. YAROSHENKO, Réflexion sur la question de corrélation des normes internationales et du droit du travail interne// *Du droit et de la sécurité*, 2004 № 3, p. 192-195

<sup>67</sup>Constitution ukrainienne du 28 juin 1996, modifiée le 8 décembre 2004 par la loi № 2222-IV

De plus, l'Ukraine doit améliorer le mécanisme national des droits de l'homme dans les relations de travail pour la mise en œuvre harmonieuse et équilibrée de l'État de droit, ce que requiert naturellement l'introduction des conditions communes et les bonnes pratiques internationales.

Selon M. FESCOV le droit du travail européen prend appui sur plusieurs textes à caractère obligatoire (Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Charte sociale européenne),<sup>68</sup> qui ont donné de nouvelles perspectives et renforce la protection des individus. Au sein de l'État l'application des normes internationales et européennes est subordonnée au prononcé de sanctions en cas de non-respect. C'est ce que renforce le rôle des voies de recours disponibles en vertu de la loi portant sur la création de la police communautaire. Pour cette raison, des sanctions financières, contre les contrevenants des règlements supranationaux, ont été introduites dans le système juridique de l'Union Européenne (UE).<sup>69</sup> Il est nécessaire de prendre en compte le fait que l'usage de la contrainte est justifié et légitime, la procédure spécifique autorisée par les entités organisationnelles ne pouvant être définie que par la loi. Et c'est dans cet objectif que l'Ukraine a décidé de rejoindre l'EU. De plus, un premier pas avait déjà été franchi dans le programme national d'adaptation de la législation ukrainienne à celle de l'UE en 2004.<sup>70</sup> En effet, dans les économies en transition, la législation se développe mais sa mise en œuvre reste faible.<sup>71</sup>

Ce qui confirme que le droit international, le droit européen et le droit interne sont traités comme des systèmes juridiques différents.<sup>72</sup> Les États ont la possibilité de

---

<sup>68</sup> M. FESKOV, *La Charte sociale européenne et la législation du travail ukrainienne : des questions d'adaptation*. Thèse, Académie du droit d'Odesa, 2002

<sup>69</sup> N. LYUTOV, *L'efficacité des normes du travail internationales*, thèse, Moscou, 2013

<sup>70</sup> Un programme national de l'adaptation de la législation ukrainienne à celle de l'UE, mars, 2004

<sup>71</sup> V. TOLKUNOVA, K. GUSOV, *Le droit du travail de la Russie*, Moscou, 1997

<sup>72</sup> S. IVANOV, ILO : *Contrôle sur l'implication des normes internationales en droit du travail et sa problématique*, Kiev, 1997, p.17-24

retenir des solutions plus favorables que celles prévues par l'article 32 de la Charte sociale européenne.<sup>73</sup>

Cet appel aux normes européennes s'avère complexe, l'Ukraine et la Russie entretenant des relations historiques profondes. Les Ukrainiens ne parlent pas seulement les langues russe et ukrainienne, ils ont une mentalité assez identique, et le contenu de leur Code du Travail respectif était le même. Cette proximité expliquait qu'un même droit du travail s'appliquait aux deux pays et que les conventions internationales signées par l'URSS s'élargissaient à l'Ukraine. Toutefois des signes d'éloignement avec la Russie peuvent être entrevus. Contrairement à l'Ukraine, la Russie a modifié son Code du Travail. De plus, l'Ukraine a toujours voulu être plus proche des valeurs européennes, les années de dictature et la violation de la liberté et des droits fondamentaux à l'époque du communisme ont été très éprouvantes pour la population. Il faut, de même, se rappeler qu'après la chute de l'URSS, les économies de l'Est ont connu la récession et l'inflation, tandis que le chômage s'accroissait et que les salaires restaient bas.<sup>74</sup> La crise énergétique de janvier 2009 a rappelé la position importante de l'Ukraine dans l'approvisionnement énergétique de l'Europe. La Russie a menacé le gouvernement ukrainien de geler toutes les relations économiques, ce qui était très grave pour son économie. Pendant tout le mois d'août 2013, l'Ukraine a été bloquée économiquement par la Russie ; ce qui l'a contrainte à faire un choix: ou bien intégrer l'UE ou bien aller vers l'union douanière. Paradoxalement, elle choisit dès le début l'union douanière, ce qui a conduit à la guerre. Les événements dramatiques qui ont secoué l'Ukraine en 2014, ont été provoqués par la réaction de la société, suite à l'arrêt par le gouvernement des préparatifs à la signature de l'accord d'association (AA)<sup>75</sup> dans

---

<sup>73</sup> Elle a été ratifiée par l'Ukraine, en 2006 et a donné plus d'espace afin de choisir les conditions optimales pour les citoyens et les mécanismes appropriés pour protéger leurs droits.

<sup>74</sup> S. IVANOV, *Le droit du travail de la période contemporaine : les nouvelles sources*, Kiev., 1996

<sup>75</sup> **L'accord d'association entre l'Ukraine et l'Union européenne** est un traité qui établit entre les deux entités une association politique et économique. Les deux parties au traité se sont engagées à coopérer et à faire converger leur politique économique, leur législation et leurs règles communes, incluant des droits pour les travailleurs, des étapes vers la suppression des visas, l'accès à la Banque européenne d'investissement. Les deux parties se sont mises d'accord pour des réunions régulières entre leurs dirigeants. Cet accord doit remplacer l'accord de partenariat et de coopération (APC) qui détermine leurs relations bilatérales depuis 1998.

le cadre du partenariat oriental, et qui stipulait que le droit du travail ukrainien devrait être aligné sur les normes de l'UE.

En effet, la Russie était contre l'association de l'Ukraine et de l'Occident. Historiquement, l'Ukraine représente beaucoup pour la Russie, laquelle avait misé sur le partenariat oriental, et voulait même en faire son alliée contre l'Occident. En revanche, le choix européen reste clair pour l'Ukraine, tandis que les avantages et les inconvénients de l'union douanière demeurent hypothétiques et risqués.<sup>76</sup>

Il est évident que l'Ukraine a besoin de trouver un compromis entre les priorités européennes et russes, mais il est également clair que ce compromis ne doit pas se faire au prix de l'échec de l'intégration européenne.

Si la Russie, en tant que leader de l'Union douanière, était guidée par un pavage égalitaire entre son intérêt propre et celui de ses partenaires, elle donnerait à l'Ukraine la possibilité de combiner l'intégration européenne et le partenariat avec l'Union douanière. Si aucun compromis n'était possible, la question se poserait de savoir si cette union était vraiment une alliance entre partenaires égaux.

Finalement, l'Ukraine a pris la direction de l'EU, mais en se posant beaucoup de questions par rapport à son avenir et à la pertinence de cette initiative.

Les réformes ont eu tendance dans un premier temps à aggraver la situation économique et les tensions sociales, et la période de transition fut plus ou moins longue selon les pays.

Pour cette raison, l'influence du système juridique européen sur le droit du travail ukrainien doit prendre en compte le rôle crucial des dispositions concernant l'introduction d'institutions stables garantissant la démocratie, la primauté du droit, les droits de l'homme, le respect des minorités et leur protection, et la protection contre la discrimination au travail, car ils sont une condition préalable à l'adhésion à l'UE, enracinée dans «les critères de Copenhague»<sup>77</sup> ayant trait à l'introduction de la législation européenne dans le droit national. Il est à noter que, dans cette structure,

---

<sup>76</sup>[https://zn.ua/POLITICS/vygody\\_i\\_riski\\_soglasheniya\\_ob\\_assotsiatsii\\_s\\_es.html](https://zn.ua/POLITICS/vygody_i_riski_soglasheniya_ob_assotsiatsii_s_es.html)

<sup>77</sup> Tels qu'ils furent adoptés par le Conseil Européen, 1993.

l'Organisation Internationale du Travail (OIT) veille au respect des lois du travail dans les pays - candidats à l'adhésion à l'UE.<sup>78</sup>

Entre autres, JOHN GRAVERSGAARD a souligné la nécessité de construire un modèle social unique fondé sur le principe d'égalité, et la « meilleure pratique européenne ». <sup>79</sup>

Actuellement, le Code du Travail ukrainien de 1971 est en décalage avec la réalité économique. C'est pour cette raison que les Ukrainiens ont ressenti le besoin de rectifier leur législation. La signature de l'accord d'association avec l'UE a imposé certaines obligations à l'Ukraine, puisque la législation actuelle est un modèle du passé qui, contrairement à la plupart des conventions internationales ratifiées par l'Ukraine dans l'ancienne Union Soviétique, viole encore brutalement les droits du travailleur, et bloque ainsi la flexibilité du marché du travail. Malgré ses apports, le nouveau texte ne va pas suffisamment loin, car il y a des lacunes, des thèmes qui ne sont pas abordés ou trop rapidement.

C'est pour cela qu'on a décidé d'analyser l'influence des normes internationales et européennes sur la formation du nouveau Code du Travail ukrainien. La question principale de la recherche est la suivante : *Les rapprochements vers les normes et standards internationaux vont-ils améliorer la législation ukrainienne ? Comment le droit européen va-t-il influencer ou changer la législation ukrainienne concernant le droit du travail ? S'agit-il d'appliquer les normes internationales sans aucune modification ou bien au contraire de les adapter aux réalités politiques, économiques et sociales de l'Ukraine ? Est-ce que ces changements vont améliorer la législation ukrainienne ? Ces métamorphoses vont-elles protéger les droits des employés et ceux des employeurs de la même manière ? A quelle protection les travailleurs (saliés) peuvent-ils prétendre, leurs intérêts doivent-ils être valorisés face aux détenteurs de*

---

<sup>78</sup>Артуго Бронштїн, *Реформування трудового законодавства у країнах — кандидатах на вступ до ЄС: досягнення та виклики*. 2003. // ARTOURO BRONSHTJNE, *Discussion paper submitted to a High level Tripartite Conference on Social Dialogue and Labour Law reform in EU*. 2003., Kiev

<sup>79</sup> J. GRAVERSGAARD, *How can Labour Inspection support Labour Prevention on the Role of Labour Inspection in Small and Medium Enterprises?*, Danemark, oct. 2000

*capitaux ? Est-ce que l'Ukraine va adopter une législation sur la non-discrimination et pour quelle raison ?*

Dans la **première partie**, on percevra le nouveau regard sur le système d'adaptation de la législation du travail ukrainienne aux normes internationales et européennes au travers de l'influence et des aspects comparatifs entre la législation ukrainienne et celle d'autres pays membres de l'UE. Il apparaît intéressant d'analyser ces changements dans la perspective du processus d'harmonisation avec la réalité économique et la nécessité de réformer le Code du Travail ukrainien. Recherche de nouveaux standards et des sources d'inspiration dans les textes internationaux et européens permettant à l'Ukraine de se rapprocher de l'UE.

Dans la **deuxième partie** on analysera le cumul d'influence et la lutte contre toutes les formes de discrimination dans la vie au travail, puisque l'Ukraine, pour avoir la capacité de répondre aux normes prescrites dans l'AA, doit adopter la législation non discriminatoire, prévenir les licenciements abusifs et protéger ses citoyens contre le chômage global, ce qui nécessite une intervention accrue des pouvoirs publics dans les problèmes de la vie active.

**PREMIÈRE PARTIE : LE NOUVEAU REGARD SUR LE DROIT DU TRAVAIL UKRAINIEN : LES FACTEURS D'INFLUENCE.**

**DEUXIÈME PARTIE : LA POLITIQUE DE L'EMPLOI – LE CUMUL ET LA LUTTE D'INFLUENCES**



**PREMIÈRE PARTIE : LE NOUVEAU REGARD  
SUR LE DROIT DU TRAVAIL UKRAINIEN : LES  
FACTEURS D'INFLUENCE**





Le droit ukrainien se détournant du droit russe il a fallu trouver des sources d'influence.

Au-delà des changements et des crises, l'environnement économique s'est modifié au fil du temps et une nouvelle civilisation se construit progressivement sous l'effet de facteurs lourds et convergents de mutation.<sup>80</sup>

Penser autrement et anticiper la dynamique des modes de vie pour les vingt prochaines années implique d'abord de comprendre de l'intérieur ce long processus de transformation de la société, et plus précisément, d'observer et de comprendre la tectonique puissante du changement qui est actuellement à l'œuvre.<sup>81</sup>De fait, des « plaques » anciennes et nouvelles de société glissent les unes sur les autres. Des modèles de pensée qui s'opposaient, aujourd'hui se mélangent et se réinventent. C'est à partir de cette dialectique parfois éruptive entre ancien et nouveau que se constitue une « mondialisation ».<sup>82</sup>Ce processus multidimensionnel tend à se jouer des frontières et donc à effacer l'État ;<sup>83</sup>or le droit est par excellence une production étatique. Parler de mondialisation du droit paraît donc au mieux énigmatique, au pire contradictoire.

Le terme de « mondialisation » n'est pas un terme juridique, mais un état de fait qui lance un défi au droit, et avant tout au droit international, qui s'est développé depuis

---

<sup>80</sup>Voir M. ENTIN, Strengthening legal grounds for developing Russian relations with the European Union// Azerbaijani-Russia, *Journal of International and Comparative Law*, №1(2) 2005, p. 152,153. ; B. MAY, *Harmonisation des législations de la Russie et l'UE : l'aspect économique* /M. 2005. p.24. Yu. KASHKIN, *Le droit du travail européen Union*, 2009 ; p.162.

<sup>81</sup> I. LYKASHUK, *Globalisation, l'Etat et le droit, XXI*,-Moscou : Spartac, 2000

<sup>82</sup>**Le mondialisation** (l'anglicisme globalisation est parfois aussi employé) désigne le processus d'intégration des marchés et de rapprochement des hommes qui résulte notamment de la libéralisation des échanges, du développement des moyens de transport de personnes et de marchandises, et des retombées des technologies de l'information et de la communication à l'échelle planétaire. Elle se manifeste, outre l'interdépendance croissante des économies (mondialisation économique) par l'intensification de la concurrence, l'expansion des échanges et des interactions humaines.

<sup>83</sup> J. HABERMAS, *Après l'État-nation. Nouvelles constellations politiques*, Fayard, 2000

le XVI<sup>ème</sup> siècle en se fondant sur les notions d'États territoriaux et de frontières.<sup>84</sup>Le défi est de taille mais il n'a pas le même visage si l'on se place dans le domaine économique ou dans les domaines non marchands, pour simplifier, dans le monde des droits de l'homme.

En matière économique, la mondialisation s'est épanouie à travers le libéralisme et la dérèglementation. Pour beaucoup, il n'y a qu'un pas à franchir pour dire que l'économie n'a pas besoin du droit : elle fonctionne toute seule, grâce à la main invisible du marché.<sup>85</sup>Cette vision est naïve, puisque l'économie est encadrée par des règles juridiques destinées à assurer la prévisibilité et la sécurité des transactions.

Il est tout à fait simpliste d'opposer le droit et l'économie : le droit a été un facteur clé de développement de l'économie libérale. Le libéralisme économique livré à lui-même s'autodétruit : sans règles juridiques garantissant le maintien de la concurrence, l'évolution naturelle du marché tendrait à la création de situations monopolistiques, à l'opposé du postulat de base sur lequel repose le système.<sup>86</sup>C'est pourquoi il faut des règles juridiques pour garantir l'efficacité économique du système.

La théorie des coûts comparatifs, appliquée à la division internationale du travail, entraîne certainement un gain global pour l'économie mondiale, mais elle ignore la question de la distribution de ce gain économique. Il suffit de regarder autour de soi pour voir combien la redistribution des richesses dans le monde est foncièrement inégalitaire : l'écart entre le Nord et le Sud, loin de se combler, ne fait que s'élargir. Un Rapport sur le développement humain du Programme des Nations unies pour le développement indique que dans 70 pays, les revenus de la population ont diminué de 20 % dans les cinq dernières années.<sup>87</sup> Un responsable de la Banque mondiale rappelle

---

<sup>84</sup> M.-C. SMOUTS, *Les nouvelles relations internationales. Pratiques et théories*, Presses de Sciences Po, 1998, en particulier le chapitre 5 « *La coopération internationale : de la coexistence à la gouvernance mondiale* ».

<sup>85</sup> <http://www.revue-projet.com/articles/la-mondialisation-du-droit>

<sup>86</sup>B. BADIE, *Un monde sans souveraineté. Les États entre ruse et responsabilité*, Fayard, 1999.

<sup>87</sup> Rapport sur le développement humain, 1998. <http://www.worldbank.org>

qu'en début du XXI<sup>ème</sup> siècle « trois milliards de personnes vivent avec moins de deux dollars par jour ». <sup>88</sup>

En d'autres termes, les lois du marché ne garantissent pas une répartition équitable des richesses. Elles n'apportent pas, elles ne peuvent pas apporter, la prospérité et la justice aux peuples du monde. Aussi faut-il des règles juridiques pour garantir la justice sociale.

Ce besoin de droit existe au niveau national comme au niveau international. La mondialisation appelle des régulations, comme l'a rappelé Jacques DE LAROSIERE, ancien président de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD) : « *Dans un monde globalisé, les dangers aussi sont globaux : ceux de la pollution de l'atmosphère, ceux des épidémies, ceux des dévaluations compétitives, etc. Ce monde requiert donc des règles et une surveillance effective qui s'applique aux forts comme aux faibles* ». <sup>89</sup>

Pour que l'économie fonctionne globalement bien selon des critères économiques et pour qu'elle fonctionne équitablement au bénéfice de tous selon des critères éthiques, on a besoin du droit. Par contre, ce n'est pas aussi simple, puisque chaque culture a sa propre histoire et son fonctionnement. <sup>90</sup>

Les sources d'influence sont soit imposées, telles les conventions de l'OIT (à condition qu'elles soient ratifiées), soit librement choisies comme les accords européens adoptés par l'Ukraine. Avec cette nouvelle dimension de la mondialisation, la recherche en profondeur de notre rapport au droit du travail se poursuit (**Chapitre 1**).

En même temps, on aura la réponse à nos questions : *le droit du travail ukrainien est-il vraiment conforme aux normes et principes juridiques énoncés dans les*

---

<sup>88</sup>Note d'information complète sur les nouvelles prévisions mondiales et régionales de la pauvreté en 2015 et sur le nouveau seuil international de pauvreté ainsi que sur les méthodes de recherche connexes: <http://www.worldbank.org/prn/twingoals>

<sup>89</sup> J. DE LAROSIERE, *Implications de la mondialisation, Rapport moral sur l'argent dans le monde. 1997. L'éthique financière face à la mondialisation*, Montchrestien, 1997

<sup>90</sup>On se réfère à la pratique du passé de l'Union Soviétique, par contre, ce n'est pas le sujet de notre recherche.

*sources européennes ? Comment l'Ukraine s'est-elle protégée contre la crise économique et le chômage ? Quelles autres formes d'emploi correspondent aux nécessités économiques ? Il s'agit alors d'en repérer les aspects, de comprendre le statut juridique du travailleur (salariés, freelances, télétravailleur, etc.) et comment cette notion a évolué par rapport au changement mondial et enfin de déterminer s'ils sont définis dans le projet de Code du Travail ukrainien (**Chapitre 2**).*

**Chapitre 1 : Les causes de la transformation de l'économie et la multiplicité des influences.**

**Chapitre 2 : La primauté des considérations économiques et leur influence sur les formes d'emploi.**

## Chapitre 1 : Les causes de la transformation de l'économie et la multiplicité des influences.

Depuis quelques années, l'État n'apparaît plus dans la pensée dominante actuelle comme un protecteur mais comme un poids mort. On est entré dans ce que Michel ALBERT appelle la phase du « capitalisme à la place de l'État ». <sup>91</sup> Alors que la protection sociale était considérée comme un critère de progrès dans la société, on la dénonce, aujourd'hui, comme un encouragement à la paresse et un obstacle à l'effort. Dans la majorité des pays, on prétend que l'État ne doit plus intervenir, ni sur le plan économique ni sur le plan social. Il faut privatiser et livrer au jeu du marché la santé, l'éducation, l'information. <sup>92</sup>

Le « capitalisme à la place de l'État », avec la globalisation de l'économie et surtout des finances, a créé un désordre financier, économique et spéculatif dont les conséquences sont énormes et que personne ne semble plus pouvoir contrôler. Dans cette nouvelle phase, apparaissent de nouveaux maîtres du monde. Ce phénomène a très bien été analysé par Ricardo PETRELLA, Jacques DECORNOY, Frédéric CLAIRMONT, John CAVANAGH et quelques auteurs dans une édition du Monde diplomatique. <sup>93</sup>

À partir d'une économie organisée au niveau de la planète sur la base des capitalismes nationaux, se produit une mondialisation caractérisée par la libéralisation des marchés, la dérèglementation et la privatisation de secteurs entiers des économies nationales. Avec cette évolution, la maîtrise de l'économie mondiale change de nature et présente une nouvelle physionomie.

Le pouvoir se situe de moins en moins dans la propriété d'éléments matériels (terre, ressources naturelles, machines), et se fonde désormais sur la maîtrise de facteurs

---

<sup>91</sup> M. ALBERT, *Capitalisme contre capitalisme Politique étrangère*. 1991, pp. 980-981

<sup>92</sup> J. CHONCHOL, Les grandes mutations économiques et leurs conséquences sociales. *Reflexión y liberación* N° 29, 1996 (Santiago, Chili).

<sup>93</sup> J. CHONCHOL, Les grandes mutations économiques et leurs conséquences sociales., *DIAL* - N° 21, *Horizon Local*, 1997

immatériels (connaissance scientifique, haute technologie, information, communication, publicité, finances). L'économie se dématérialise. Par contre, le capitalisme n'a jamais protégé les travailleurs. Dans ce contexte, l'idéologie dominante préconise une recette pour tous : ouvrir les frontières au commerce et aux finances internationales sans aucune sauvegarde ou avec le minimum de protection, déréglementer au maximum tous les systèmes institutionnels et les législations du travail établis antérieurement pour protéger les travailleurs, privatiser toutes les activités économiques et sociales dans lesquelles l'État conserve encore une capacité d'intervention, faire que la compétitivité et la concurrence règnent sur toute la planète et constituent l'instrument par excellence de résolution de problèmes de plus en plus aigus d'environnement, de démographie, de gestion économique et sociale, qui affectent l'ensemble des pays, et donner au marché le rôle unique et exclusif de répartition des ressources, de régulation et d'organisation de la société. C'est un choc des cultures : passage délicat d'une économie étatisée à une économie de marché. En même temps, le droit doit rendre compte de cette évolution.

Si ces critères venaient à s'imposer, la ségrégation géographique, le chômage, la précarité du travail et les diverses exclusions devenues endémiques qui en sont la conséquence, s'aggraveront encore davantage. On entrera dans un système social à vitesse variable dans lequel seule une minorité s'enrichira toujours plus, pour aboutir à des formes de consommation de plus en plus sophistiquées, pendant que les grandes majorités manqueront de l'essentiel.

S'il en est ainsi au centre du capitalisme mondial, il est facile de deviner ce qui se passe et ce qui se passera dans le reste du monde qui entend copier le modèle néolibéral.<sup>94</sup>

Ceci conduit à poser un problème de fond, qui est celui de définir la base d'un nouvel humanisme pour la politique actuelle : le système économique tel qu'il fonctionne n'œuvre pas en faveur de la société mais contre elle.

---

<sup>94</sup> **L'idéologie néolibérale** est le modèle prédominant dans les sociétés occidentales et représente le système économique de nombreux pays européens notamment des pays anglo-saxons, précurseurs dans l'application de cette idéologie. Ces applications concernent un allègement fiscal, le désengagement de l'État, la réduction des dépenses publiques, des impôts, des frais douaniers.

La vision néolibérale, dominée par une conception exclusivement économiste, individualiste et anhistorique, entraîne peu à peu vers une crise sociale généralisée, et si ne voulons pas aboutir à un désastre social, il faut rapidement changer les orientations et le modèle de l'économie.<sup>95</sup>

En même temps, la société ukrainienne veut petit à petit sortir de cette étape économique et entrer dans le monde de la responsabilité sociale, dans le monde où le capitalisme combat le socialisme.

L'économie n'est pas orientée naturellement vers le progrès de la culture. Il faut cesser de considérer que la subordination croissante de la culture et de la politique à l'économie est un fait naturel qui provient d'une nécessité supérieure de la société. De moyen, l'économie est devenue finalité.<sup>96</sup>

Les sociétés modernes sont orientées vers la recherche d'une croissance sans fin de la production et de la consommation. Aussi bien les politiques publiques que la multitude des choix individuels sont sous l'influence de cette orientation fondamentale. Il ne s'agit pas d'une option raisonnée qui serait le résultat d'une discussion argumentée entre les citoyens, mais d'une norme qui s'impose à tous. La force de l'approche économique réside dans le fait qu'elle permet d'éluder tout débat sur les finalités. Son fondement exclusif est l'idée non discutée que la satisfaction des besoins individuels constitue une finalité légitime et suffisante pour la société et qu'il est possible de les satisfaire en produisant toujours davantage. Cette logique utilitariste transcende toute considération d'ordre social, politique ou culturel.

Rien ne serait pire pour un tel système économique qu'un consommateur sobre sans grands désirs de consommation. Ce serait un désastre aussi bien pour les entreprises que pour les finances publiques et l'emploi. Il y a ici un fait qui nous permet de voir la difficulté de modifier l'orientation globale de notre civilisation, qui recherche uniquement le maximum de croissance et de consommation.

---

<sup>95</sup> B. PERRET et G. ROUSTANG, *L'économie contre la société - Affronter la crise de l'intégration sociale et culturelle*, 1993

<sup>96</sup> Idem 95



Nos sociétés sont enfermées dans un cercle vicieux dont elles ne semblent pas avoir conscience : c'est au nom de la concurrence internationale et finalement au nom des nations en tant que communautés historiques qu'il leur est demandé de s'adapter aux conditions de l'économie moderne.<sup>97</sup> Mais ce processus d'adaptation fait courir le risque, si l'on ne cherche pas le moyen d'y échapper, de provoquer de l'intérieur une destruction de leur vitalité culturelle, qui est finalement la seule chose qui pourrait donner du sens à leur lutte. En réponse à l'ébranlement, ce système conduit à des réformes visant à une plus haute protection de la stabilité des personnes.

Dès lors, dans une première analyse doctrinale, on observera l'application des normes internationales à la législation ukrainienne et leur incidence sur la globalisation du droit par une uniformisation des remèdes à la crise économique et l'intégration de la négociation collective dans ce processus de développement. C'est pourquoi, il faut à nouveau produire des efforts pour résoudre les problèmes structurels. A cet égard, un rôle important revient au dialogue entre les partenaires sociaux et le monde politique, dialogue dans lequel chacun doit assumer pleinement les responsabilités qui sont les siennes.<sup>98</sup> Les instruments internationaux de protection des droits de l'homme et les conventions et recommandations de l'OIT ont favorisé le dialogue social comme moyen de renforcer la dignité humaine et la liberté des travailleurs. Dans un tel processus, les valeurs traditionnelles peuvent servir à promouvoir et mettre en œuvre les droits de l'homme, en évaluant les atouts et les faiblesses du dispositif prudentiel, dans un contexte de protection du travailleur et l'évolution du droit ukrainien. En même temps, on présentera l'avènement et le développement des droits fondamentaux ainsi que l'apport des conventions internationales (**Section 1**).

La lutte contre le chômage et l'égalité des chances entre hommes et femmes restent des tâches prioritaires dans le monde, mais cela ne peut pas résoudre tous les problèmes. Après avoir pris en compte les leçons de la crise, cerner les nouvelles

---

<sup>97</sup>Idem. 95

<sup>98</sup>Канунников А. Б. Особенности современного понимания трудового права и основных начал трудового законодательства / А. Б. Канунников, А. А. Пастухов - М.: Интел-Синтез, 2004// А. KANUNIKOV, *La compréhension générale du droit du travail et les principes fondamentaux du droit du travail* / A. B. KANUNIKOV A. A. PASTUHOV - Moscou : Intel-Synthesis, 2004

orientations réglementaires, on analysera l'organisation rénovée que l'Europe met en place. La gestion du temps de travail reflétant plus qu'ailleurs la volonté de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. L'Ukraine, n'avance pas au même rythme, ce qui peut ralentir le processus. L'UE demeure fidèle aux leçons d'un capitalisme triomphant. Les libertés proclamées par le Traité de Rome ignorent grandement les salariés. Même si les textes adoptés par la suite font une place à la protection des travailleurs la question se pose de savoir si le droit du travail imaginé par les technocrates européens suffit à permettre une rénovation du droit ukrainien. *N'est-il pas tout au plus une structure de réflexion qui demande à être renforcée ?* Toutefois l'Europe rejoint l'OIT dans sa lutte contre toutes les formes de discriminations et la promotion des droits fondamentaux avec notamment la Charte du 18 décembre 2000. Ensuite, on trouvera le modèle le plus adéquat pour l'intégration de l'Ukraine à l'Europe (**Section 2**).



## Section 1 : L'apport des conventions internationales et l'avènement des droits fondamentaux.

Les droits élémentaires de l'homme au travail, loin de constituer une entrave à l'évolution, peuvent être conçus comme une aide en vue du développement durable des pays pauvres.<sup>99</sup>

Les droits et libertés fondamentaux ont une même nature juridique. Ils décrivent les possibilités offertes par l'État dans divers domaines, mais le terme « liberté » vise à souligner de plus grandes possibilités pour les choix individuels, n'obligeant pas à un résultat précis. Par exemple, selon les articles 34 et 35 de la Constitution ukrainienne : « ...*Tout le monde a le droit à la liberté de la philosophie personnelle et de religion.... Toute personne a droit à la liberté de pensée et d'expression* ». <sup>100</sup>Bien que le terme « droit » définisse les actions spécifiques de la personne (par exemple, le droit de participer à la gestion des affaires de l'État, le droit d'élire et d'être élu), la distinction entre droits et libertés est cependant difficile à trouver.

Il faut relever que droits et libertés de l'homme ont cessé d'être un objet relevant de la juridiction intérieure de l'État et sont devenus le standard au regard de la communauté internationale.<sup>101</sup> Il y avait donc un besoin de normes juridiques internationales universelles, qui pouvaient aussi être des droits fondamentaux.<sup>102</sup> On

---

<sup>99</sup>L. VOGEL, *Bull. de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, N°123, 1996, p. 149.

<sup>100</sup>Articles 34 et 35 de la Constitution ukrainienne, 26 juin 1991

<sup>101</sup>A. CASCADO TRINDADE, *Le droit international de la personne humaine*, Paris, Pedone, 2012, pp. 5-43. (Collection Doctrine)

<sup>102</sup>**Les droits fondamentaux** (ou libertés fondamentales) sont l'ensemble des droits subjectifs primordiaux de l'individu, assurés dans un Etat de droit et une démocratie. C'est une notion abstraite dont il n'existe pas de définition faisant l'unanimité. Les droits fondamentaux sont constitués : des Droits de l'Homme, des libertés publiques, de nouveaux droits comme les garanties procédurales ou relatifs à l'environnement.

retrouve ces droits fondamentaux dans un certain nombre d'importants instruments juridiques internationaux ayant établi les normes universelles des droits de l'homme et des intérêts de l'individu.

Il faut noter aussi que la lutte sociale et/ou « fordisme »,<sup>103</sup> a relancé la demande et permis à l'économie de marché non seulement de survivre, mais aussi de se développer jusqu'à ses proportions actuelles.<sup>104</sup> Il ne faut pas oublier que la mondialisation n'est pas un simple marché. Il désigne aussi une universalisation de l'information, de la solidarité, de l'éthique, des institutions, de l'économie et du droit.<sup>105</sup>

Le droit du travail a été, au travers de l'œuvre de l'OIT, un champ pionnier de la mondialisation du droit. Il doit reprendre son rôle de leader, pour les motifs qui l'ont toujours guidé vers l'international, pour des motifs éthiques, mais aussi parce qu'il est nécessaire au développement, à la sécurité, au bien-être des populations et finalement à la paix (§ 1).

Aussi, l'internationalisation de l'action syndicale, même si elle a pu enregistrer certains progrès récents, n'en demeure pas moins un vecteur encore bien faible de la mondialisation du droit du travail. A cet égard, on pense encore aux organisations de consommateurs préconisant le boycott et divers autres moyens de pression sur les entreprises des pays riches employant de la main d'œuvre en violation des droits fondamentaux des travailleurs.

---

<sup>103</sup> **Le fordisme**— un modèle d'organisation et de développement d'entreprise développé et mis en œuvre en 1908 par Henry Ford. Ce modèle accorde une large place à la mise en œuvre des nouveaux principes d'organisation du travail instaurés par le taylorisme en y ajoutant d'autres principes comme notamment le travail des ouvriers sur convoyeur. Le fordisme désigne également le « compromis économique et social vertueux » permis par les résultats de cette mise en œuvre : les forts gains de productivité peuvent en partie être attribués aux travailleurs concernés, contribuant à la très forte croissance économique qui, en retour, soutient la productivité.

<sup>104</sup> D. LEVY, Vers la fin des avantages comparatifs?, *Problèmes économiques*, N° 29, 25 octobre 2006, p. 2-9.

<sup>105</sup> M. MOREAU, La clause sociale dans les traités internationaux : bilan et perspectives, *Revue française des affaires sociales*, N° 1, p.264, 1996

Il peut servir à améliorer des structures administratives telles que l'administration et l'inspection du travail, la sécurité sociale et les services de l'emploi, être également source de bonnes relations professionnelles tout comme les organismes de résolution des conflits du travail, ou bien réaliser la relation sociale et le tripartisme, développer la négociation collective et élaborer des conventions collectives (§ 2).

## **§1 La mise en œuvre contrastée des conventions internationales**

Par droits fondamentaux, il faut comprendre les droits contenus dans la Constitution de l'État et les instruments juridiques internationaux relatifs aux droits de l'homme, en particulier la Déclaration des droits de l'homme.<sup>106</sup>

La catégorie des droits fondamentaux ne signifie pas l'attribution d'autres droits de « deuxième classe », qui nécessitent moins d'efforts de l'État pour les faire respecter. Il faut noter que droits et libertés fondamentales sont la base du statut juridique de l'individu, ce qui peut entraîner d'autres droits nécessaires à l'activité humaine normale. Les droits fondamentaux constituent la base juridique pour les autres.<sup>107</sup>

L'OIT est à la source du droit international du travail, représenté dans ses conventions et recommandations, ainsi que dans les documents émanant des mécanismes de contrôle de l'application de ces normes internationales du travail.

Les traités internationaux relatifs aux droits de l'homme sont l'aboutissement d'un processus de négociation conduit par les États membres de l'ONU pour définir des normes acceptables pour tous. Il appartient ensuite à chacun d'eux de décider s'il sera lié ou non par le traité. Un État peut se déclarer partie aux Conventions de deux façons :

---

<sup>106</sup> Cf. *Au-delà de l'emploi*, rapport pour la Commission européenne, sous la direction d'A. SUPLOT, pp. 261, 2005

<sup>107</sup> La Déclaration de l'OIT, 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

en la signant<sup>108</sup>et en la ratifiant, ou en y adhérant.<sup>109</sup>Ces deux processus signifient qu'il accepte l'obligation exécutoire de ses dispositions.<sup>110</sup>

Les conventions de l'OIT sont des traités internationaux, sujets à ratification par ses États membres. Les recommandations, si elles traitent des mêmes sujets que les conventions, ne sont pas obligatoires, mais proposent plutôt des directives pour l'élaboration de politiques nationales.<sup>111</sup>

Les conventions de l'OIT ont un caractère normatif et fixent des règles minima qui doivent être intégrées dans les législations des États qui les ont ratifiées. En règle générale, elles fixent des critères quantitatifs qui doivent être respectés, en ce qui concerne le niveau des prestations ou les personnes protégées.

Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, la promotion de l'égalité dans l'emploi est un objectif clé de l'OIT au niveau international. Ceci découle de la « Déclaration de Philadelphie » adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1944, qui dispose que : « *Tous les êtres humains, sans distinction de race, de croyance*

---

<sup>108</sup>La signature de la Convention ou d'un de ses Protocoles équivaut à une approbation préliminaire. Elle n'entraîne pas d'obligation exécutoire, mais affiche l'intention d'un État d'examiner le traité au niveau national et d'envisager de le ratifier. Bien que cette signature ne soit pas une promesse de ratification, elle engage l'État à ne pas commettre d'actes contraires aux objectifs ou à la raison d'être du traité.

<sup>109</sup>La ratification ou l'adhésion signifient qu'un État accepte d'être juridiquement lié par les dispositions de la Convention. Bien que l'adhésion et la ratification produisent le même effet, les procédures sont différentes. Dans le cas de la ratification, l'État signe le traité d'abord, et le ratifie ensuite. La procédure d'adhésion s'accomplit en une seule fois—elle n'est pas précédée par un acte de signature. Les procédures officielles de la ratification ou de l'adhésion varient selon la législation nationale de l'État. Avant de le ratifier ou d'y adhérer, un pays examine habituellement le traité pour savoir si sa législation est compatible avec ses dispositions, et pour déterminer les mesures qu'il devra prendre pour faciliter au mieux sa mise en oeuvre. Le plus souvent, les pays favorables à la Convention la signent peu de temps après son adoption. Ils la ratifient plus tard, lorsque toutes les procédures requises au niveau national ont été accomplies. D'autres États commencent par ce processus d'approbation national et adhèrent au traité une fois que ce dispositif est en place, sans signer le document au préalable.

<sup>110</sup> [https://www.unicef.org/french/crc/index\\_30207.html](https://www.unicef.org/french/crc/index_30207.html)

<sup>111</sup>*Globalization encyclopedia of Trade, Labor, and Politics*, volume 2; ASHISH K. VAIDYA, Editor, 2006, p. 811

*ou de sexe ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans des conditions de liberté et de dignité, dans la sécurité économique et l'égalité des chances ... ».*<sup>112</sup>

Les normes internationales<sup>113</sup> du travail sont avant tout des outils pour les gouvernements qui, en consultation avec les employeurs et les travailleurs, cherchent à élaborer et à faire appliquer une législation du travail et une politique sociale dans le respect de normes convenues à l'échelle internationale.<sup>114</sup>

Pour de nombreux pays, la première étape consiste à décider d'envisager la ratification d'une convention de l'OIT. Certains commencent souvent par revoir et, si nécessaire, par réviser leur législation et leurs politiques afin de pouvoir les ratifier. Les normes internationales du travail<sup>115</sup> servent alors d'objectifs à l'harmonisation des lois et pratiques nationales dans un domaine particulier ; la ratification proprement dite peut intervenir ultérieurement à l'occasion du processus de mise en œuvre de la norme. D'autres pays décident de ne pas ratifier telle ou telle convention mais ils alignent néanmoins leur législation ; les normes de l'OIT leur servent de modèle pour formuler des lois et des orientations politiques. D'autres pays encore ratifient les conventions de l'OIT assez rapidement et s'efforcent ensuite d'harmoniser leur législation et leurs pratiques nationales. Les observations des organes de contrôle et l'assistance technique

---

<sup>112</sup>La Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation Internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie) l'article 2, 1944

<sup>113</sup>Souvent, les termes «**droits du travail**» et «**normes du travail**» sont utilisés de manière interchangeable. Les normes de l'OIT sont considérées comme des normes internationales du travail et sont fondées sur les droits des hommes.

<sup>114</sup>Аметистов Э. М. *Международное право и труд: моногр.* /М.,2006. // E. M. AMETISOV, *Le droit internationale et travail/ monographie*, Moscou, 200

<sup>115</sup>Les **normes internationales du travail** sont des instruments sans lesquels nombre des droits de l'homme risqueraient fort de ne point être effectifs et donc sans portée pratique pour chacune et chacun. En outre, ces instruments concourent au développement du travail décent, à la mise en œuvre des principes de la Déclaration de Philadelphie, dont l'actualité est évidente. Chaque norme internationale du travail, la plus petite, la plus technique soit-elle, contribue au bien-être matériel et au développement spirituel de tous les êtres humains. Puisse le présent ouvrage y contribuer.



du Bureau international du Travail (BIT) peuvent les aider dans ce processus. Pour ces pays, la ratification constitue la première étape vers l'application d'une norme.<sup>116</sup>

La mondialisation va sans aucun doute beaucoup plus loin. Des règles minimales d'hygiène et de sécurité, de réglementation du temps de travail, d'assurance chômage, le droit de grève, voire la prévision d'un salaire minimum évidemment variable selon les pays, seraient à nos yeux autant de mesures parfaitement universalisables sans que soient pour autant pénalisées les économies des pays pauvres, bien au contraire. Mais, peut-être est-il préférable de se limiter à l'évidence et à l'urgence, lorsqu'il s'agit de réfléchir aux moyens d'assurer une efficacité convenable au socle mondial du droit du travail.<sup>117</sup>

L'importance de cette universalisation pour des motifs éthiques ne peut, a priori, que répondre positivement à cette occasion de faire sortir le droit du travail mondial de la « soft Law », du droit vert (les emplois verts).<sup>118</sup> Des exemples pourraient être trouvés

---

<sup>116</sup>BIT, *Les règles du jeu/ Une brève introduction aux normes internationales du travail*, Genève, 2009

<sup>117</sup>Cf. N. VALTICOS, *Droit international du travail*, Traité de droit du travail sous la direction de G.H. Camerlynck, vol. 8, Paris, Dalloz, 1983, N 139 et s., pp. 102 et s. V. aussi l'ouvrage de M. HANSENNE, directeur général du BIT de 1989 à 1999, *Un garde fou pour la mondialisation - Le BIT dans l'après-guerre froide*, éd. Quorum, 1999, dans lequel la quête de la justice sociale et la défense de valeurs universelles est seule déterminante, aux dépens de l'idée de préserver des conditions de concurrence loyale, même lorsqu'il s'agit d'envisager la question de la clause sociale (cf. spéc. pp. 90 et s. et 113 et s.).

<sup>118</sup> **Le droit vert/ les emplois verts** sont des emplois décents dans tout secteur économique (l'agriculture, l'industrie, les services, l'administration) contribuant à la préservation, la restauration et l'amélioration de la qualité de l'environnement. Les emplois verts réduisent l'impact des entreprises et des secteurs économiques sur l'environnement en favorisant une utilisation efficiente de l'énergie, des matières premières et de l'eau, en décarbonisant l'économie, en limitant les émissions de gaz à effet de serre, en minimisant ou en évitant toute forme de déchets et de pollution, en protégeant ou en restaurant les écosystèmes et la diversité biologique et en permettant l'adaptation aux effets du changement climatique. Pour l'OIT, la notion d'emplois verts implique la transformation des économies, des lieux de travail, des entreprises et des marchés du travail en économie durable à faible émission de carbone offrant des possibilités de création d'emplois décents pour tous.

dans la Convention N° 100 de l'OIT concernant l'égalité de rémunération,<sup>119</sup> la Convention N° 111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession)<sup>120</sup> et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.<sup>121</sup> Il faut noter qu'il y a des limites déterminant en creux le champ d'une uniformisation des normes souhaitables. Celui-ci est relativement marquant. Sans doute, il y a 8 conventions importantes, selon la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Elle affirme la force obligatoire des principes relatifs aux droits fondamentaux qui sont l'objet des 8 conventions de base de l'OIT: la Convention N° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical;<sup>122</sup> la Convention N° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective;<sup>123</sup> les Conventions N° 29<sup>124</sup> et N° 105 sur le travail forcé;<sup>125</sup> les Conventions N° 100 sur l'égalité de rémunération et N° 111 qui concerne la discrimination dans l'emploi et la profession;<sup>126</sup> enfin, la Convention N° 138 sur l'âge minimum d'accès au travail.<sup>127</sup>

---

<sup>119</sup> Convention (N° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (Entrée en vigueur: 23 mai 1953)

<sup>120</sup> Convention (N°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (Entrée en vigueur: 15 juin 1960)

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. Adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 86<sup>ème</sup> Session, Genève, 18 juin 1998 (Annexe révisée le 15 juin 2010)

<sup>122</sup> Convention (N°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Convention concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical (Entrée en vigueur: 04 juil. 1950)

<sup>123</sup> Convention (N°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Convention concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective (Entrée en vigueur: 18 juil. 1951)

<sup>124</sup> Convention (N°29) sur le travail forcé, 1930. Convention concernant le travail forcé ou obligatoire (Entrée en vigueur: 01 mai 1932)

<sup>125</sup> Convention (N°105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. Convention concernant l'abolition du travail forcé (Entrée en vigueur: 17 janv. 1959)

<sup>126</sup>E. DOCKES, *Credimi le droit du travail justifications et moyens d'n droit du travail mondial*, l'Université de Bourgogne 2010

La force obligatoire des principes décrits par ces conventions est reconnue par l'ensemble des États membres, « *même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question (...) du seul fait de leur appartenance à l'Organisation* ». <sup>128</sup>

Le libellé de la Déclaration de 1998 implique une application obligatoire des quatre principes fondamentaux, quelle que soit la ratification des conventions. Cette affirmation est discutable en termes de reconnaissance de ces principes comme normes impératives du droit international général, <sup>129</sup> mais éviter des doutes sur l'état de ces principes était un objectif ambitieux. D'après le texte de la Déclaration, il peut être conclu que, dans ce cas, l'OIT a tenté de donner une réponse purement politique à un problème juridique. L'OIT ne se limite pas à respecter une clause spéciale du texte de la Déclaration, elle est engagée à la mettre en œuvre dans la pratique. Ainsi, en commentant les réponses des États-Unis <sup>130</sup> qui ne possèdent pas les obligations sur les conventions fondamentales №87 et 98 sur la liberté syndicale, l'OIT a souligné que l'absence de ratification de ces conventions ne dispense pas les États-Unis de l'obligation d'appliquer le principe de la liberté d'association, non sur la base de la Déclaration de 1998, mais sur la base des dispositions de la Charte et de la Déclaration de Philadelphie. <sup>131</sup>

En même temps, si l'État n'a pas ratifié ces conventions, il ne peut pas les utiliser comme un document juridique. Par exemple, la Constitution ukrainienne établit aussi le principe de l'applicabilité directe des dispositions des traités internationaux relatifs aux droits de l'homme et aux libertés fondamentales. Selon l'article 9 de la

---

<sup>127</sup> Convention (№138) sur l'âge minimum, 1973. Convention concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi (Entrée en vigueur: 19 juin 1976)

<sup>128</sup>Session, 2012 *Rapport VI Principes et droits fondamentaux au travail : Traduire l'engagement en action*, № 25, OIT, 1998, p. 16.

<sup>129</sup>ILO. Committee on Legal Issues and International Labour Standards (LILS). Ratification and promotion of fundamental ILO Conventions. Geneva, 2001. ILO. GB.282/LILS/7. p. 1-3.

<sup>130</sup> ILO. Committee on Freedom of Association. Case No. 2524 (United States). Report N. 349, March 2008., p. 823, 843

<sup>131</sup> ILO. Committee on Freedom of Association. Case No. 2227 (United States). Report №332, November 2003., p. 600; Case 2524, Rep. N. 349, p. 847

Constitution ukrainienne : « *Les traités internationaux ratifiés par la Rada suprême sont partie intégrante de l'ordre juridique ukrainien.* »

*La conclusion de traités internationaux contraires à la Constitution de l'Ukraine ne peut intervenir qu'après l'adoption des amendements pertinents à la Constitution. »*

D'après la Constitution ukrainienne, donc, les traités internationaux font partie intégrante du système juridique ukrainien et sont directement applicables. Ils viennent après la Constitution et prévalent sur les lois ordinaires de l'Ukraine. Compte tenu de ce qui précède, la question se pose de savoir s'il existe des instruments internationaux qui obligent l'Ukraine à prendre des mesures législatives spécifiques pour protéger l'intérêt des peuples autochtones ou leur accorder des droits spécifiques.

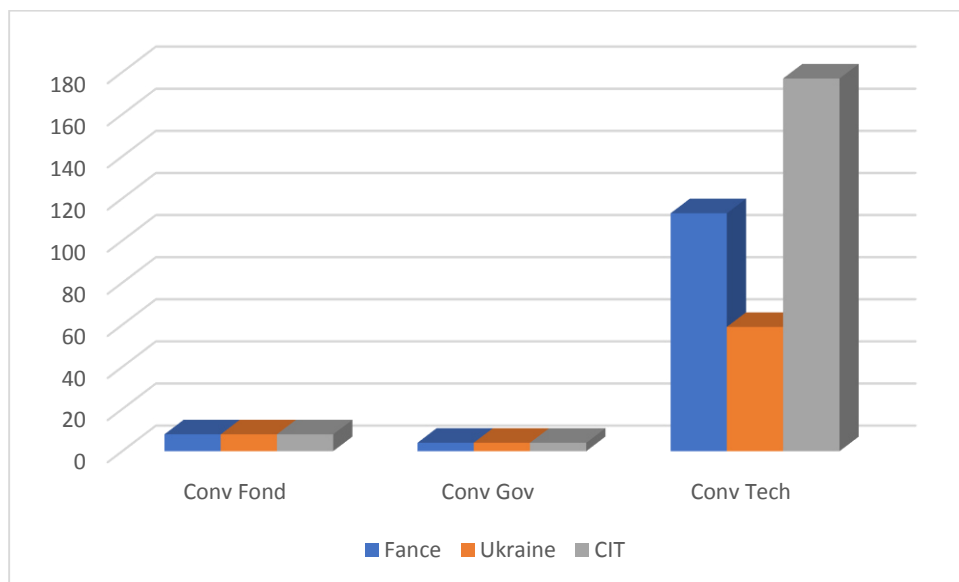
En effet, la Déclaration de Philadelphie énonçait déjà l'obligation que supporte l'OIT de « seconder la mise en œuvre » de divers programmes propres à réaliser certains objectifs tels que la garantie de chances égales, la reconnaissance du droit de négociation collective ou la protection de l'enfance, etc.<sup>132</sup>

Sur la **Figure 1** on voit combien de conventions internationales sur le droit du travail ont été ratifiées par l'Ukraine et la France .<sup>133</sup>

---

<sup>132</sup>Voir la partie III de la Déclaration de Philadelphie ainsi que l'alinéa b) du paragraphe 2 de l'article 10 de la Constitution, prévoyant l'assistance technique.

<sup>133</sup>[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102867](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102867)



**Figure 1**

Il faut préciser que l'Ukraine a ratifié **69** conventions :

- Conventions fondamentales : **8 sur 8**
- Conventions de gouvernance (prioritaires) : **4 sur 4**
- Conventions techniques : **59 sur 177**

Sur **71** conventions ratifiées par l'Ukraine, **63** sont en vigueur, **8** conventions ont été dénoncées ; aucune n'a été ratifiée au cours des 12 derniers mois.

La France a ratifié **125** conventions et **1** protocole

- Conventions fondamentales : **8 sur 8**
- Conventions de gouvernance (prioritaires) : **4 sur 4**
- Conventions techniques : **113 sur 177**

Sur **125** conventions ratifiées par la France, **79** sont en vigueur, **39** conventions ont été dénoncées ; **1** a été ratifiée au cours des 12 derniers mois.

Pour obtenir une information plus détaillée, voir le **Tableau 1 (Annexe I)** des conventions adoptées par l'Ukraine et la France.

Parallèlement, l'Ukraine est en train d'harmoniser la législation nationale aux normes internationales du travail grâce au mécanisme d'implantation de ces dernières dans sa législation. La nécessité d'une adaptation de la législation ukrainienne à la

norme internationale, exige un soutien juridique approprié.<sup>134</sup> Il faut, en effet, mettre la législation nationale en cohérence avec les normes et standards des droits de l'homme (A).

Les experts de l'OIT ont formulé un certain nombre de remarques concernant l'application des normes internationales dans le projet du Code ukrainien, les normes de ce projet visant à adapter la législation du travail de l'Ukraine à la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention et les recommandations de l'Organisation Internationale du Travail. (B).

### *A. L'état des ratifications des conventions de l'OIT*

L'Ukraine est devenue membre de l'OIT en 1954. En 1956, la délégation ukrainienne a proposé sa première résolution concernant la lutte contre la discrimination du sexe au travail pour la question salariale, en montrant que l'Ukraine Soviétique était un grand défenseur des droits des travailleurs dans le monde.<sup>135</sup> On trouve cette information dans les conventions relatives à la protection des enfants et des mineurs, à la prohibition du travail forcé, à l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes, à la prohibition du travail des femmes dans les mines, etc. Ces conventions ont été considérées comme les sources du Code du Travail ukrainien actuel.<sup>136</sup>

Il faut noter que la coopération de l'OIT avec l'Ukraine durant les années de l'indépendance est devenue systémique et dynamique et vise à :

- ratifier et mettre en œuvre pratiquement les conventions de l'OIT et promouvoir l'harmonisation de la législation nationale avec les normes internationales du travail de l'OIT et les normes européennes ;

---

<sup>134</sup> I. KISELEVE, *Le nouveau droit du travail de pays étranger (la société postindustrielle)*, Moscou, Ecole de commerce, 2003

<sup>135</sup> I. KISELEVE, *Du droit du travail étranger*. - Moscou, Norma infra, 1998.

<sup>136</sup> I. KISELEVE, *Le droit du travail international et comparé*, Moscou. Delo, 1999.

- réformer les lois du travail et soutenir les réformes de l'assurance sociale et la sécurité sociale ;
- développer et mettre en œuvre des programmes sur l'emploi, y compris les jeunes, les personnes handicapées, les victimes de l'esclavage ;
- réformer les statistiques du travail ;
- favoriser une administration plus efficace et la main-d'œuvre et de ses composants, y compris des institutions : l'inspection du travail, les organes de contrôle de l'État dans le domaine de la médiation du travail et de conciliation<sup>137</sup> et d'autres.

Le résultat de cette collaboration ce sont plus de 20 projets de coopération technique, combinés avec 3 programmes à grande échelle, dont le plus important était l'Agenda du travail décent, qui fait partie du Plan cadre des Nations Unies pour le développement (PCAD) et les Objectifs du Millénaire pour le développement.<sup>138</sup>

Le premier Plan a été mis en œuvre en 2006-2007.<sup>139</sup> Grâce au dialogue social, il est devenu un élément clé des programmes d'action de la politique sociale du gouvernement, de nombreuses organisations, des syndicats et des employeurs. Ce Plan couvre les principaux secteurs du marché du travail, y compris la promotion de l'emploi, la prévention et la lutte contre le travail des enfants, les réformes, la prévention VIH / SIDA en milieu de travail, le renforcement de la santé préventive et de la culture de la sécurité, la promotion des principes et droits fondamentaux au travail. Ensuite, le Programme de travail décent pour la période 2008-2011 a été signé.<sup>140</sup> Il vise à promouvoir l'égalité, l'amélioration de la politique de l'emploi et de la politique de la protection sociale, en augmentant la capacité des partenaires sociaux à résoudre les problèmes de main-d'œuvre. Son objectif principal est de promouvoir le travail décent comme un élément clé des sphères sociales et du travail en Ukraine.

---

<sup>137</sup> Програми Гідної праці – основа співробітництва МОП з Україною. [www.un.org.ua](http://www.un.org.ua) // L'agenda du travail décent - la base de la coopération entre l'OIT et l'Ukraine. [www.un.org.ua](http://www.un.org.ua)

<sup>138</sup> Загальні напрями діяльності МОП в Україні. <http://www.ilo.org.ua> // Les activités générales de l'OIT en Ukraine.: // [www.ilo.org.ua](http://www.ilo.org.ua)

<sup>139</sup> Plan cadre des Nations Unies pour le développement (PCAD) et les Objectifs du Millénaire pour le développement 2006-2007, Ukraine, 2006

<sup>140</sup> Programme de travail décent pour la période 2008-2011, Ukraine, 2008.

Après avoir ratifié la Convention № 122,<sup>141</sup> l'Ukraine s'est engagée à poursuivre la politique d'emploi. Cette politique vise à assurer du travail à tous ceux qui recherchent un emploi, des opportunités d'obtenir une formation et/ou d'utiliser leurs compétences pour effectuer leurs tâches.

Au début de l'indépendance de l'Ukraine, la base juridique de l'emploi et de la protection contre le chômage et les prestations sociales a été règlementée par la loi sur l'emploi de 1991 (abrogé en vertu de la loi de l'Ukraine du 5 juillet 2012).<sup>142</sup> Par conséquent, l'article 2 de Code du Travail de l'Ukraine actuel a proclamé les droits fondamentaux des travailleurs. Ainsi, l'Ukraine est devenue l'un des 191 États - membres de l'ONU qui se sont engagés pour surmonter la pauvreté d'ici 2015, mais jusqu'à aujourd'hui, le gouvernement ukrainien n'a pas réussi à atteindre cet objectif.<sup>143</sup>

En vertu de l'Accord Général de 2010-2012 (al. 4.21), le Conseil des ministres de l'Ukraine s'est engagé à examiner la question de la ratification de la Convention № 102 sur les normes minimales de sécurité sociale, la Convention № 117 sur les principales normes en politique sociale et à présenter des projets de loi relatifs à la Rada Suprême d'Ukraine (Verkhovna Rada).<sup>144</sup>

La Convention № 102 a établi des normes minimales pour tous les grands domaines sociaux, y compris les soins médicaux, la maternité, le chômage, la vieillesse, l'invalidité en raison d'un accident du travail et maladies professionnelles, la perte du soutien de la famille. Cependant, même l'Union soviétique qui avait un très haut niveau de protection sociale n'a pas osé la ratifier.<sup>145</sup> La question de la ratification de cette

---

<sup>141</sup> Convention (№122) sur la politique de l'emploi, 1964. Convention concernant la politique de l'emploi (Entrée en vigueur: 15 juil. 1966).

<sup>142</sup> Loi ukrainienne sur l'emploi de 1991 (abrogée par la loi de l'Ukraine du 5 juillet 2012).

<sup>143</sup> Ругляк Т.М., *Міжнародні акти як джерела права соціального захисту України. Правове життя сучасної України* : Т. 3 / Одеса: Фенікс, 2012. // Т. N. RUGLYAK, *Des actes internationaux comme source de protection sociale en Ukraine. La vie juridique de l'Ukraine moderne*. Т. 3 / Odessa Phoenix, 2012

<sup>144</sup> La Rada d'Ukraine ou Rada suprême d'Ukraine (en français, Conseil suprême d'Ukraine, en ukrainien : Верховна Рада України, Verkhovna Rada Oukraïny ou Rada) est le parlement monocaméral d'Ukraine.

<sup>145</sup> <https://rg.ru/2015/11/25/isaev.html>



Convention a été soulevée dans les années 90, mais l'Ukraine n'était pas prête pour passer à l'acte.<sup>146</sup>

Aujourd'hui, la législation ukrainienne est partiellement conforme à la plupart des exigences et des normes de cette Convention. Les organismes publics et les institutions scientifiques ont étudié à plusieurs reprises la compatibilité de la législation de l'Ukraine relative aux normes minimales des dispositions de sécurité sociale de la Convention № 102 et d'autres conventions de l'OIT. Par conséquent, le gouvernement de l'Ukraine a appuyé les propositions de ratification de la Convention № 102, en mars 2016. Ensuite, le projet de loi sur « La ratification de la Convention de l'OIT C 102 », Reg. № 0091 a été approuvé et en juillet 2016, cette Convention a été ratifiée. La ratification de cette convention fera apparaître les prestations minimales d'assurance individuelle et permettra d'établir les garanties de leur performance. La ratification de cette Convention ne peut pas aggraver la législation en vigueur, mais seulement l'améliorer.

En même temps, la Verkhovna Rada a ratifié la Convention № 117, en 2015.<sup>147</sup> Cette Convention a été adoptée à la 46e session de la Conférence générale de l'OIT, en 1962 à Genève. Elle contient sept sections, dédiées notamment à l'amélioration du niveau de vie, les avantages sociaux, l'interdiction de la discrimination, l'éducation et la formation professionnelle. La ratification des conventions № 117 et 102 a contribué à l'augmentation de l'autorité internationale de l'Ukraine, à sa participation dans le développement des relations dans le cadre de l'OIT, ce qui va l'aider à entrer dans l'UE.

De plus, le gouvernement de l'Ukraine a lancé un appel à l'OIT pour l'aider à mettre la législation nationale sur l'égalité des sexes en conformité avec les conventions de l'OIT № 100 et № 111. Ce travail a été réalisé dans le cadre du projet « L'égalité au

---

<sup>146</sup>Le Parlement ne peut pas engager l'adoption d'une telle loi lui-même. Conformément à la Constitution ukrainienne, les traités internationaux auxquels la Convention est applicable, peuvent être apportés au Parlement pour la ratification ou par le président ou par le gouvernement.

<sup>147</sup> Convention (N 177) sur le travail à domicile, 1996. Convention concernant le travail à domicile (Entrée en vigueur: 22 avr. 2000)

travail » entre l'UE et l'OIT.<sup>148</sup>En 2011, le Parlement ukrainien a ratifié les conventions N° 176<sup>149</sup> et N° 174<sup>150</sup> et tient des audiences parlementaires et des comités réguliers par rapport à la mise en œuvre des conventions de l'OIT N° N° 87, 98, 95,<sup>151</sup>100, 111, 155, 187.

### ***B. Les commentaires techniques de l'OIT sur le projet de Code du Travail de l'Ukraine***

Le 18 avril 2016, une réunion tripartite de représentants des pouvoirs publics, des syndicats et des organisations d'employeurs concernant les commentaires techniques de l'OIT sur le projet de Code du Travail de l'Ukraine N° 1658 a eu lieu à Kiev. Ces commentaires ont été présentés par le directeur de la réforme de la gestion du département de droit du travail - Colin Fenwick, spécialiste principal du dialogue social et le groupe de soutien du droit du travail sur le travail décent et le Bureau pour l'Europe centrale et orientale - Christina Mihes et un spécialiste en matière de réforme du droit du travail du département du droit du travail et de la gouvernance du BIE tripartisme - Valérie Van Gotham.

Les commentaires sont le résultat d'un travail de 4 mois des experts de l'OIT et visent à faire en sorte que le nouveau Code du Travail de l'Ukraine soit conforme aux normes internationales. Les experts ont analysé le projet de Code concernant le système

---

<sup>148</sup> S. POLANSKI, Protecting labour rights through trade agreements :An analytical guide, *Journal of International law and policy* ( juillet 2004)

<sup>149</sup> Convention (N°176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995. Convention concernant la sécurité et la santé dans les mines (Entrée en vigueur: 05 juin 1998).

<sup>150</sup> Convention (N°174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993. Convention concernant la prévention des accidents industriels majeurs (Entrée en vigueur: 03 janv. 1997).

de règlementation des conflits collectifs au travail, sécurité et protection de santé (SPS) et sa cohérence avec les normes internationales. Il faut noter que l'idée principale du Projet est d'assurer un équilibre entre les intérêts de l'Etat, les syndicats représentant les travailleurs et les employeurs.<sup>152</sup>

Voici quelques-unes des recommandations du BIT pour que le projet du Code du Travail soit conforme aux exigences des conventions de l'OIT :

- Mettre l'accent sur l'obligation de l'employeur de fournir et de maintenir une des conditions de SPS. Cette obligation générale devrait être complétée par des obligations plus spécifiques, telles que proposées par la Convention № 155, ratifiée par l'Ukraine en 1981, et la recommandation № 164 de 1981 (**Recommandation 3**) ;
- Prendre des mesures de protection adéquates de SPS afin d'éliminer ou de réduire le risque dans ce domaine (**Recommandation 4**) ;
- Veiller à ce que la réforme de la législation du travail ne conduise pas à une réduction de la liberté d'association et du droit à la négociation collective (**Recommandation 5**) ;
- Inclure dans les lois spéciales relatives à la liberté syndicale et la négociation collective, les garanties prévues par les normes internationales du travail. L'article 3 de la Convention № 087 indique un droit pour les groupes de travailleurs et d'employeurs d'organiser leurs activités et de formuler leur programme d'action librement. Pour cette raison, il faut modifier l'article 19 de la loi sur la procédure de règlement des conflits au travail, qui prévoit que la décision d'appeler à la grève doit être approuvée par la majorité des travailleurs ou par les deux tiers des délégués à une conférence. Le projet de Code du travail abaisserait ce critère pour le fixer à la majorité des travailleurs (délégués) présents à la réunion (conférence). Par contre, la dernière version du projet de Code du Travail ne contient pas de dispositions portant sur la manière dont les décisions de déclarer une grève sont prises, et dont les grèves sont effectuées (**Recommandation 5**) ;

- Indiquer clairement que la cessation de la relation de travail ne peut pas être en raison de l'adhésion aux activités syndicales (**Recommandation 6**) ;
- Indiquer que, dans tous les cas où un employeur a le droit de fixer unilatéralement les règles, il doit d'abord consulter les syndicats (**Recommandation 7**) ;
- Assurer l'application du principe de « salaire égal pour un travail égal » (**Recommandation 9**). Cette recommandation est particulièrement importante, puisque le gouvernement ukrainien voulait mettre en place le SMIC sectoriel ;<sup>153</sup>
- Inclure le principe de la « répartition de la charge de la preuve » et la protection contre la victimisation des mécanismes de prévention pour assurer la protection contre la discrimination fondée sur l'appartenance syndicale (**Recommandation 10**) ;
- Retirer du projet de Code, tout écart par rapport aux principes et droits fondamentaux du travail (**Recommandation 32**) ;

---

<sup>153</sup><https://press.unian.net/press/1944804-avtoryi-novogo-trudovogo-kodeksa-prizvali-parlament-prinyat-dokument-vo-vtorom-chtenii-v-blijayshee-vremya.html>

<sup>153</sup><https://uteka.ua/publication/Predstavleny-texnicheskie-kommentarii-MOT-k-proektu-Trudovogo-kodeksa-Ukrainy>

<sup>153</sup> De plus, le nom du chapitre 5 « Salaire » dans le projet du code, doit se conformer à son contenu. Il devrait être proposé d'ajuster la définition du salaire (article 206 du projet), en fonction de sa nature incarnée (paiements, frais sous une forme appropriée) et non comme un processus de paiement. Il est donc souhaitable de le définir comme une somme d'argent ou une récompense que l'employeur doit verser à l'employé conformément à la législation et la convention collective de travail. Dans ce cas, la fixation injustifiée du libellé de détermination comme, par exemple « pour le travail effectué », peut être juste un de ses éléments. À cet égard, il faut garantir un salaire, avant le début du travail, il faut fixer toutes les conditions du travail et préciser l'obligation de l'employeur d'effectuer la rémunération appropriée, sous réserve des conditions appropriées d'emploi. Ce projet définit aussi l'obligation pour l'employeur de payer chaque jour en cas de retard de salaire.

<sup>153</sup> Les conventions et recommandations de l'OIT. BIT, Geneve, 2016

- Élaborer une législation concernant le travail atypique (sous-traitance, travail précaire, télétravail) et l'intérim, fondée sur les meilleures pratiques internationales (**Recommandation 34**) ;
- Veiller à ce que la liste des droits fondamentaux des travailleurs ne soit pas considérée comme exhaustive (**recommandation 35**) ;
- Limiter la durée totale d'un contrat à durée déterminée à une certaine période ou le nombre d'extensions possibles, après quoi, il doit être transformé en CDI (**Recommandation 38**) ;
- Veiller à ce que l'employeur ne puisse pas autoriser un changement quelconque dans les conditions du travail sans le consentement de l'employé (**Recommandation 39**) ;
- Établir des règles de garanties de procédure contre le licenciement injustifié par rapport à la Convention № 158.<sup>154</sup> L'article 7 de cette Convention dispose « *qu'un licenciement ne peut intervenir avant que le salarié n'ait la possibilité de se défendre contre les allégations formulées par son employeur* ». Ceci doit s'entendre comme : non seulement informer sur la sanction envisagée, mais aussi sur les causes de l'entretien, c'est-à-dire les raisons de cette sanction. L'entretien préalable constitue la seule étape du processus pendant laquelle le salarié a légalement le droit de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés, avec l'aide d'un défenseur. Le respect des droits de la défense implique effectivement que celle-ci puisse être préparée, dans la perspective de l'entretien préalable en connaissance de cause, c'est-à-dire en étant informé, non seulement de la sanction que l'employeur envisage de prendre, mais surtout des reproches que l'employeur s'apprête à avancer à l'encontre de son salarié.<sup>155</sup> (**Recommandation 40**) ;
- Préciser la durée du congé annuel afin de garantir à tous les employés le même nombre de jours (**Recommandation 46**) ;

---

<sup>154</sup> Convention (№158) sur le licenciement, 1982. Convention concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur (Entrée en vigueur : 23 nov. 1985)

<sup>155</sup> <http://rocheblave.com/avocats/droits-de-la-defense/>

- Assurer un repos compensatoire qui doit être obligatoire, quelle que soit la compensation monétaire, lorsque le nombre des heures supplémentaires est le même que celui des périodes de repos hebdomadaire (**Recommandation 48**) ;
- Assurer les besoins économiques du travailleur et de sa famille au moment de déterminer l'impôt maximal qui peut être légalement déduit du salaire (**Recommandation 49**) ;
- Assurer une protection des travailleurs qui ont quitté le travail et pour lesquels ils ont des raisons de croire que cela représente un danger immédiat et grave pour leur vie ou leur santé. L'employé doit lui-même, sans avoir besoin de confirmation, décider s'il croit raisonnablement que la situation présente un danger immédiat et grave (**Recommandation 50**) ;
- Mettre l'accent dans le projet de Code du Travail, sur l'obligation de l'employeur d'assurer la prévention des risques professionnels. Les approches modernes de travail, de la sécurité et de danger pour la santé et les risques doivent être identifiés (Convention № 187), (**Recommandation 51**) ;
- Exiger que tout travail effectué en plus des heures normales, est régi par les dispositions relatives au travail des heures supplémentaires (**Recommandation 54**) ;
- Inclure dans le projet du Code des dispositions concernant les sanctions en cas de violation de ce Code (**Recommandation 59**).

L'Ukraine doit suivre l'opinion des experts pour mettre en œuvre une protection égale pour les travailleurs et les employeurs. A partir de juin 2017, presque toutes les recommandations ont été prises en compte. De plus, le processus d'intégration de l'Ukraine à l'UE est en train de se développer grâce à l'harmonisation de la législation ukrainienne aux normes internationales et européennes.

## **§2 Les normes internationales dans les conditions d'harmonisation du Dialogue Social et le tripartisme**

L'une des principales missions de l'OIT consiste à promouvoir la négociation collective. Cette mission lui a été confiée en 1944, par la Déclaration de Philadelphie qui fait partie de la Constitution de l'OIT et qui reconnaît : « *l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser la reconnaissance effective du droit de négociation collective* ».

Ce principe a été consacré par la convention (N<sup>o</sup> 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, adoptée cinq ans plus tard, en 1949, et qui a obtenu depuis lors une adhésion quasi universelle en termes de ratifications, ce qui atteste de la force des principes qu'elle énonce dans la majorité des pays.<sup>156</sup>

Plusieurs normes internationales du travail et résolutions de la Conférence internationale du Travail mentionnent le tripartisme et la participation aux activités menées par l'OIT dans le cadre de la coopération technique. Ces instruments non seulement prescrivent le tripartisme dans les programmes et les projets de coopération technique en tant qu'objectif à part entière, mais le préconisent aussi en tant qu'instrument de gestion. Ils prévoient également la participation des populations intéressées à l'élaboration et à l'exécution des mesures de progrès social.

Le dialogue social fait partie intégrante du Programme pour le Travail décent ; c'est également un moyen de réaliser les objectifs en la matière. La Résolution concernant le tripartisme et le dialogue social, adoptée à la Conférence internationale du Travail à sa session de 2002 a renforcé cette idée en reconnaissant le rôle essentiel que joue le dialogue social quant à la promotion des principes et droits fondamentaux au

---

<sup>156</sup>[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087427.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087427.pdf)

travail, à la réalisation des objectifs en matière d'emploi et à l'amélioration de la protection sociale par l'Ukraine (A).

La législation sur l'entreprise et les affaires d'entreprise, qui dans la notion internationale relève du droit des affaires et du droit du travail, est aussi basée sur les normes collectives. Ainsi, l'entreprise ne peut pas exister sans relation de travail, l'aspect le plus important est l'harmonisation de la législation ukrainienne avec les normes internationales. Ce sont les Conventions № 98, 151, 154 et la Recommandation № 91 portant sur la lutte contre le chômage et l'égalité des chances entre hommes et femmes, les évolutions salariales et la négociation collective (B).

### *A. Le partenariat social et le tripartisme.*

Le dialogue social peut revêtir beaucoup d'aspects différents. Il peut constituer un processus tripartite, le gouvernement étant une partie officielle du dialogue, il peut également consister en relations bipartites uniquement entre les employeurs et les salariés ou encore entre syndicats et organisations d'employeurs avec une implication directe ou indirecte du gouvernement. La concertation peut être informelle, institutionnalisée ou bien encore conjuguer les deux aspects. Elle peut intervenir au niveau national, régional ou au niveau local. Elle peut également être intersectorielle, sectorielle ou se situer au niveau de l'entreprise. Les institutions du dialogue social sont souvent définies par leur composition. D'une façon générale, ce dialogue social et sa formalisation en processus bilatéraux<sup>157</sup> et tripartites, a eu une stratégie macroéconomique/sociale globale dont les objectifs sont :

- La promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail,
- Une protection sociale et une protection de l'emploi suffisantes,
- Un dialogue structuré entre la direction et les travailleurs,

---

<sup>157</sup> Qui engage les deux partenaires ou parties.



- Le perfectionnement des capacités des ressources humaines en vue d'améliorer la durabilité et la qualité des emplois,
- La lutte contre l'exclusion.

Ces initiatives ont également été étendues aux pays candidats (y compris l'Ukraine) dans le cadre de leur préparation à l'accession et afin de leur permettre de satisfaire aux critères d'adhésion à l'UE.<sup>158</sup>

Par exemple, dans les pays où le rôle de l'Etat dans la régulation des relations de travail est faible (les États-Unis, Canada, Royaume-Uni), il existe une coopération bilatérale entre les travailleurs les employeurs. L'Etat peut agir en tant que modèle social comme un arbitre ou un médiateur lorsque surviennent des conflits sociaux. Le tripartisme le plus commun est la coopération trilatérale en France, en Allemagne, en Suède, en Autriche, où l'État joue un rôle actif dans le partenariat social.<sup>159</sup>

Dans tous les pays d'Europe centrale et orientale, à la fin des années 80, la législation du travail a été renouvelée radicalement. Les premiers résultats en étaient: la loi sur les grèves, les changements dans la législation sur les syndicats (1991) et les modifications apportées au Code du Travail (1992) en Hongrie; la loi sur la négociation collective (1990) dans l'ancienne Tchécoslovaquie; la loi sur les syndicats et sur les conflits du travail (1991) en Pologne; les lois roumaines sur les conventions collectives et les conflits du travail et les syndicats (1991); les amendements au Code du Travail en Bulgarie (1993) ; la loi d'août 1993 sur les négociations collectives, la dissolution du Conseil national du partenariat social, et l'établissement du Conseil national tripartite socio-économique (1999),<sup>160</sup> le décret du 29 décembre 2005 du Président de l'Ukraine sur le développement du dialogue social en Ukraine, la loi sur du dialogue social en

---

<sup>158</sup> Art.151 TFUE

<sup>159</sup> Семигин Г.Ю. *Социальное партнерство в современном мире*, Г, 1996; Социальное партнерство: которым ему быть? // *Голос Украины* №3, 1996. - 6 мая// G. YU. SEMIGINE, Le partenariat social dans le monde moderne , G, 1996, le partenariat social : Que ce soit // *Voix de l'Ukraine* №3, 1996-6 mai.

<sup>160</sup> Українець С. Соціально-трудові відносини в Україні: зміст і розвиток // Україна: аспекти роботи. - 1999. - №3. - С. 35-41// S. UKRAINEC, La relation du travail et le social en Ukraine : entretien et développement// *UKRAINE : l'aspect du travail-1999.-* № 3.-p.35-41

Ukraine (2010),<sup>161</sup>mais aussi l'article 335 du projet du Code du Travail ukrainien qui définit le dialogue social.<sup>162</sup>

Dans ces pays post-totalitaires, la mise en place du partenariat social est un « top », plutôt qu'un « bas », avec le rôle décisif de l'Etat.<sup>163</sup>

Selon Jackie MORIN : « *Le tripartisme et le dialogue social sont perçus comme des composantes essentielles du développement d'une Europe sociale et constituent le fondement de l'organisation de nos ressources humaines et du développement constant de la société civile* ». <sup>164</sup>

Il faut dire que le renouveau du partenariat social dans de nombreux pays est le fruit de l'insatisfaction des attentes en matière de performance macroéconomique. La mondialisation économique a intensifié la concurrence à l'investissement entre différents « systèmes », et s'est également traduite par la nécessité d'atteindre de meilleurs niveaux de croissance économique et d'emploi, le tout conjugué parfois au contrôle/à la gestion des dépenses publiques.

Il est impératif de reconnaître les bénéfices et les avantages d'un partenariat continu et stable – en termes d'entente, de confiance mutuelle et de flexibilité des

---

<sup>161</sup> ЗАКОН УКРАЇНИ Про соціальний діалог в Україні (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 28, ст.255) // La loi ukrainienne sur le dialogue social en Ukraine (Bulletin de la Verkhovna Rada d'Ukraine (VVR), 2011, n ° 28, p.255)

<sup>162</sup> **Стаття 335. Соціальний діалог.** 1. Соціальний діалог - процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

<sup>163</sup>Ляшенко Т. Социальное партнерство: путь к рыночному государству // Юридический вестник. - 1999. - №18. - 6-12 мая.// Т. LYASHENKO, *Le partenariat social : le chemin de commercialisation* // *Gazette State Law*. - 1999. - №18 - 6-12 mai.

<sup>164</sup>J. MORIN, *Dialogue social et tripartisme –défis et opportunités. Conférence de la présidence de l'Union européenne «Le tripartisme dans une Union européenne élargie»* *Elseneur*, 29-30 octobre 2002.

approches – et les inconvénients d'un modèle rigide favorisant le retranchement de certains intérêts qui, ou bien font obstacle au changement, ou bien maintiennent une structure tellement inflexible que les mécanismes du tripartisme sont, en eux-mêmes, incapables de répondre aux pressions économiques et sociales et à la nécessité de changement et d'adaptation pour développer le marché et les conditions sociales.<sup>165</sup>

Il est important, aussi, d'appréhender clairement les questions qui conviennent et se prêtent au partenariat social ou au processus de prise de décision tripartite et de veiller à ce que le rôle constitutionnel des parlements nationaux ne soit pas usurpé. Il est arrivé que des personnalités politiques nationales se disent préoccupées par la limitation de leur propre rôle.

Dans la plupart de ces cas, le gouvernement apparaît comme un partenaire formel, mais même lorsque l'accord est bilatéral, le gouvernement peut rester un garant décisif du processus de partenariat.

L'expérience d'un certain nombre de pays confirme l'importance de s'entendre sur les principaux mécanismes économiques lorsque l'on crée et soutient une approche axée sur le partenariat. Lorsqu'elle existe, cette entente couvre essentiellement trois sphères de l'agenda économique/social. Ces formes de dialogue social, dans leur dimension tripartite ou bilatérale, proposent une approche constructive que doivent adopter tous les partenaires sociaux représentatifs dans la perspective de la résolution potentielle des politiques économiques et sociales. Elles peuvent apporter une contribution importante, voire essentielle, à la consolidation de la démocratie ainsi qu'à la préservation de la stabilité sociale et à la réalisation de l'objectif d'égalité de traitement de tous les citoyens.<sup>166</sup>

Il semblerait que le tripartisme se soit révélé être un instrument efficace pour gérer avec succès ces profonds changements politiques, économiques et sociaux, tout en

---

<sup>165</sup><http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/fr>

<sup>166</sup>S. IVANOV, Réforme du droit du travail en ex-URSS lors du passage de l'économie centralisée vers l'économie de marché, *Revue internationale de droit comparé*, 1993 V. 45, N° 2// pp.451-463

assurant un passage aussi paisible que possible à une économie de marché dans un contexte économique mondial difficile et au gré des pressions de la globalisation.

De plus, les relations de partenariat social ont un caractère collectif ; elles sont basées sur l'intérêt collectif des parties.<sup>167</sup>Le caractère collectif du partenariat social est divisé en trois aspects : la présence d'un intérêt collectif de toutes les parties prenantes dans l'application de l'embauche au travail ; la disponibilité des relations collectives dans ce domaine ; la structure collective des partenaires sociaux.

L'expérience mondiale confirme clairement que les problèmes de l'économie et de la vie publique, y compris dans le cadre de l'embauche, sont résolus de manière optimale si l'orientation n'est pas mise sur la confrontation, mais sur la cohésion sociale et la coordination des intérêts des différents groupes sociaux. Dans le partenariat social, on trouve le principe de la coopération entre les employeurs et les travailleurs, qui est mis en œuvre dans les dialogues, la négociation collective et les accords collectifs, la coordination des projets d'actes juridiques normatifs, les consultations avec les partenaires sociaux, la prise de décision à tous les niveaux.

### ***B. Le développement de la négociation collective***

Dans les instruments de l'OIT, la négociation collective se conçoit comme l'activité ou le processus qui a pour but la conclusion d'un accord ou d'une convention collective. Aux fins de la Recommandation № 91 sur les conventions collectives, 1951, paragraphe 2, on entend par convention collective :

---

<sup>167</sup>Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання // Україна: аспекти роботи. - 1998. - №2. - С. 22// Le partenariat social en Ukraine: les perspectives de la réglementation législative // *Ukraine: aspects du travail* - 1998 - № 2 - p. 22

*« Tout accord écrit relatif aux conditions de travail et d'emploi conclu entre, d'une part, un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs, ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des travailleurs intéressés, dûment élus et mandatés par ces derniers en conformité avec la législation nationale ».*<sup>168</sup>

La Convention № 154 sur la négociation collective, adoptée en 1981,<sup>169</sup> délimite encore plus ce concept dans son article 2 :

*« Le terme « négociation collective » s'applique à toutes les négociations qui ont eu lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de: a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs; et/ou c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs. »*

Il faut noter que la négociation collective comporte deux fonctions :

Premièrement, la négociation collective permet de déterminer les salaires et les conditions de travail d'un groupe donné de travailleurs couverts par « une convention signée dans le cadre de négociations libres et volontaires entre les deux parties indépendantes concernées ».<sup>170</sup>

Deuxièmement, elle permet aux employeurs et aux travailleurs de définir, grâce à un accord, les règles et les ententes des relations qu'ils entretiennent. La négociation collective a lieu entre un groupe d'employeurs, un employeur ou plusieurs organisations d'employeurs d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs d'autre part. Elle agit à différents niveaux, que cela soit au milieu d'une unité de production d'une

---

<sup>168</sup>[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087427.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087427.pdf)

<sup>169</sup>Cette Convention a été ratifiée par l'Ukraine le 16 mai 1994

<sup>170</sup> Киселев Й.Я. Зарубежное трудовое право. - М., 1998// I. YA. KISELEVE, *Le droit du travail étranger*. - Moscou., 1998

entreprise, au niveau global de l'entreprise, ou encore aux plans sectoriel, régional ou national.

Le but de la négociation collective est de soutenir les travailleurs, qui ne reçoivent aucune rémunération et se battent pour obtenir le paiement des salaires dûs (dans les pays qui appliquent un salaire minimum légal, celui-ci doit être au moins équivalent à 60 % du salaire mensuel moyen au niveau national, et à 70 % du salaire mensuel moyen dans le cas de conventions collectives). Défendre les systèmes de pensions publiques et des pensions décentes pour tous,<sup>171</sup> le temps de travail ; la santé et la sécurité au travail ; la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle ; la qualité du travail ; l'amélioration des compétences et la formation continue ; l'évolution démographique et l'insertion des jeunes travailleurs et des seniors sur le marché du travail ; le changement climatique ; la prévention et la lutte contre toutes les formes de discrimination, le racisme et la xénophobie sur le lieu de travail ; donner du travail et promouvoir le contrat à durée indéterminée comme étant la meilleure protection contre la précarité de l'emploi ; renforcer les droits des travailleurs temporaires et à temps partiel ; et se saisir de nouvelles questions en fonction des besoins.

Aujourd'hui, la concurrence mondiale a un impact direct sur les travailleurs, parce que le dumping social<sup>172</sup> sape la protection qu'offrent les conventions collectives.<sup>173</sup> De plus, il est maintenant clair que la politique de maîtrise de l'inflation

---

<sup>171</sup>Empêcher l'exploitation des travailleurs immigrés, y compris des travailleurs sans-papiers, par des employeurs ou via des intermédiaires ; poursuivre la réflexion sur la relation entre le manque de main-d'œuvre qualifiée, l'immigration légale et la négociation collective ; obtenir un traitement égal sur le lieu de travail, indépendamment du pays d'origine.

<sup>172</sup>Le dumping social est la mise en concurrence par les employeurs, dans le cadre de la mondialisation économique, de travailleurs des pays développés avec la main-d'œuvre moins onéreuse des pays en développement. Le taux de chômage élevé en France et dans certains pays d'Europe occidentale et la stagnation, parfois le recul des revenus des personnels peu qualifiés aux États-Unis, ont incité depuis les années 1970 à relancer le débat sur les conséquences pour des pays développés de commercer avec des pays en développement dont la protection sociale moindre crée une concurrence inégale. Des syndicats craignent de ce fait la baisse des salaires et des prestations sociales dans les pays développés pour concurrencer les coûts du travail plus faibles des pays offrant une protection sociale moindre.

<sup>173</sup> <http://www.epsu.org/node/6064>

de la Banque centrale européenne (BCE) a essentiellement porté sur la modération salariale, en appelant les gouvernements nationaux à freiner les hausses de salaires, principalement dans le secteur public. La négociation collective est devenue un outil de réglementation sociale fondamentale.<sup>174</sup>

Suivant l'analyse du professeur Alain SUPIOT<sup>175</sup> les principes et droits fondamentaux structurant ce cadre sont déjà consacrés, car, aux dispositions précitées, s'ajoutent le droit à la représentation collective et le droit de négociation collective,<sup>176</sup> permettant d'englober le niveau européen.

Parallèlement, l'Ukraine devrait tenir compte du fait que la Charte Sociale exige le respect des normes de la Convention N° 102 et du Code européen de sécurité sociale<sup>177</sup> comme un instrument de dialogue social. Le Code du Travail actuel ukrainien contient 10 articles relatifs aux relations collectives (articles 10-20 du Code actuel). Selon l'article 14 du Code actuel « *la négociation collective est précédée par la conclusion d'une convention collective. Toutes les questions qui peuvent exister pendant*

---

<sup>174</sup> Par exemple, la directive sur le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise (Dir. N° 2001/23/CE), désormais interprété comme s'opposant à des mécanismes nationaux tendant à garantir aux salariés l'application de conventions collectives conclues postérieurement au transfert. L'agrément est qu'une telle clause contractuelle « est de nature à porter atteinte au juste équilibre entre les intérêts du cessionnaire en sa qualité d'employeur, d'une part, et ceux des travailleurs, d'autre part » ; Le second concerne la directive sur les licenciements collectifs (Dir. N 98/59/CE), désormais interprétée comme devant non seulement garantir une protection minimale aux travailleurs, mais surtout comme poursuivant avant tout un objectif de rapprochement des législations des États membres. Il en résulte que l'objectif de protection des travailleurs doit être tempéré afin d'assurer une « protection comparable des droits des travailleurs dans les différents États membres » et, par-là, de « rapprocher les charges qu'entraînent ces règles de protection pour les entreprises de l'Union » afin « de rendre le poids de ces charges comparable dans tous les États membres ».

<sup>175</sup>A. SUPIOT, Le sommeil dogmatique européen, *Revue française des affaires sociales*, 2012/1, pages 185 – 198.

<sup>176</sup> La Charte des droits fondamentaux est une déclaration des droits fondamentaux adoptée le 7 décembre 2000 par l'Union Européenne.

<sup>177</sup> Code européen de sécurité sociale. STE N° 048/ Strasbourg, 16/04/1964 - Traité ouvert à la signature des États membres et à l'adhésion des États non membres. Entrée en vigueur 17/03/1968.

*les négociation collectives sont régies par la loi ukrainienne sur les conventions collectives. »<sup>178</sup>*

La loi ukrainienne sur les conventions collectives,<sup>179</sup> a apporté des modifications sur les aspects de la négociation collective, lesquelles ont clairement défini la relation directe avec la loi sur le dialogue social en Ukraine<sup>180</sup> et la négociation collective au niveau bilatéral ou trilatéral. De plus, le gouvernement et les organisations d'employeurs, qui auparavant étaient représentés ensemble dans la négociation collective, sont maintenant des parties distinctes et autonomes. Il faut noter que dans le livre 6 « La relation collective » du Projet du Code du Travail ukrainien, il n'y a pas de règles sur la définition et le contenu des négociations collectives, mais seulement une norme déductive sur la loi (article 336 du projet).<sup>181</sup> C'est pour cette raison que dans le projet du code, la relation collective de travail peut être définie comme étant un ensemble de règles régissant les relations de travail au sein du processus productif, résultant de la mise en place des conditions de travail, de formation, de contrôle du

---

<sup>178</sup> **Стаття 14. Колективні переговори, розробка і укладення колективного договору, відповідальність за його виконання.** Укладенню колективного договору передують колективні переговори. Строки, порядок ведення переговорів, вирішення розбіжностей, що виникають під час їх ведення, порядок розробки, укладення та внесення змін і доповнень до колективного договору, відповідальність за його виконання регулюються Законом України "Про колективні договори і угоди".

<sup>179</sup> ЗАКОН УКРАЇНИ « Про колективні договори і угоди ». Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, № 36, ст.361 // La loi de l'Ukraine sur « Les conventions collectives ». Conseil suprême de l'Ukraine (VVR), 1993, № 36, p.361

<sup>180</sup> ЗАКОН УКРАЇНИ « Про соціальний діалог в Україні ». Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 28, ст.255// La loi sur « Le dialogue social en Ukraine » Conseil suprême de l'Ukraine (VVR), 2011, № 28, p.255 .

<sup>181</sup> **Стаття 336. Колективні переговори та укладення колективного договору та угоди 1.** Порядок розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців визначаються законом.



respect de la législation par les représentants autorisés et de lutte contre les conflits de travail.<sup>182</sup>

Étant donné que les relations collectives sont constituées des droits et responsabilités collectifs, elles octroient en toute légalité, de multiples droits, y compris le droit à la liberté d'association, le droit de négocier, les conventions collectives, le droit de participer à la gestion de l'entreprise (institution, organisation), le droit des travailleurs à l'information et à la consultation, le droit de faire grève. Il est également important de déterminer les droits et les obligations pour les employeurs (agissant au travers des organisations d'employeurs) et les employés (des associations d'employés, des groupes de travail, de l'organisation des syndicats, des organes élus des syndicats et d'autres représentants et organismes sociaux du gouvernement), ainsi que la coordination des intérêts collectifs entre eux et l'État (des collectivités locales, des organismes de dialogue social, du service national de médiation et de réconciliation).<sup>183</sup>

---

<sup>182</sup> Livre 6 du Projet du Code du Travail ukrainien.

<sup>183</sup> Annexe III. Une conclusion sur le projet de Code du Travail ukrainien (№1658, du 20/05/2014, modifié).

## **Section 2 : L'évolution du droit ukrainien à la lumière du droit européen : la recherche de modèles sociaux et d'intégration.**

Aujourd'hui, l'Europe constitue un enjeu social en soi et les contours du « modèle social européen » restent encore à tracer.

S'il convient de relever les évolutions déjà opérées, au rythme des différents traités successifs, il y a lieu de constater que l'UE, par la volonté des États membres, est loin d'avoir totalement investi le champ social.<sup>184</sup>

Sauf à menacer le niveau de protection sociale d'une grande partie de la population européenne, toute idée de convergence des systèmes nationaux ne peut s'envisager que sur la durée de l'hybridation progressive des droits et de l'harmonisation coordonnée des systèmes économiques.<sup>185</sup> C'est un mélange assez intéressant et dangereux, car il y a toujours conflit entre le droit de l'UE et les droits sociaux nationaux. Ce droit est apparu dès le traité de Rome en 1957 et vise principalement l'harmonisation des droits sociaux nationaux, et dans un second temps, la coordination des systèmes de protection sociale.<sup>186</sup> Cette configuration a été bouleversée au début du XXI<sup>ème</sup> siècle par l'irruption d'un troisième ensemble au sein du droit de l'UE, qui commence à peine à dévoiler ses implications.<sup>187</sup>

Il faut également prendre en compte les différentiels économiques inhérents au coût de la main d'œuvre. Le processus de convergence économique est toutefois initié pour les nouveaux États membres.<sup>188</sup> Cette évolution doit aller de pair avec le renforcement des exigences démocratiques inhérentes au droit social. Ces exigences,

---

<sup>184</sup> K. BORCHARDT, *L'ABC du droit de l'Union européenne*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2010.

<sup>185</sup> Documents de droit social, Genève, BIT, 1991, N° 1

<sup>186</sup> R. CASSIN, J.-M. SAUVE, *Les rapports du Conseil d'État*, 2014

<sup>187</sup> A. SEIFERT, *Le droit du travail européen*, in E. Poillot et I. Rueda, *Les frontières du droit privé européen. The boundaries of European Private Law*, 2012.169 s., spec. p.174.

<sup>188</sup> C'est la raison pour laquelle le revenu minimum a augmenté de 30 % environ dans l'ensemble des États de l'Union. *Quel droit social en Europe après la crise ?* Convention VS / 2010 / 0704

assises sur les valeurs fondamentales communément partagées par les États membres, portent en priorité sur l'égalité entre les individus et la lutte contre les discriminations.<sup>189</sup>

Aujourd'hui, réforme des retraites, réforme de la fonction publique, réforme de marché du travail, décentralisation de la négociation collective, on ne peut que constater, même si ces réformes prennent des formes très différentes, des évolutions communes proches des « recettes » prônées par la BCE, la CE et parfois le FMI.<sup>190</sup> La globalisation et la crise obligent évidemment les pays européens à s'interroger sur le modèle social. Mais cette interrogation, loin d'être un facteur de nouvelles différenciations, peut conduire à élaborer des solutions nouvelles qui, de fait, harmoniseraient les pratiques existantes.

Ainsi, pour chacun des défis actuels, certains pays montrent la voie.<sup>191</sup> Le premier d'entre eux a été l'Allemagne, puis la France, et finalement le Royaume-Uni, qui a décidé de quitter l'UE avec le BREXIT,<sup>192</sup> en 2016. Tout ceci fait penser que le modèle social européen n'est pas assez performant.

Il faut, de même, se rappeler qu'après la chute de l'URSS, les économies de l'Est ont connu la récession et l'inflation, tandis que le chômage s'accroissait et que les salaires restaient bas. Les réformes ont eu tendance dans un premier temps à aggraver la situation économique et les tensions sociales et la période de transition fut plus ou moins longue selon les pays.

La situation économique et budgétaire, le choix économique et la réaction sociale héritée des années soviétiques étaient très différents d'un pays à l'autre. Certains pays ont choisi de privatiser leurs entreprises en ouvrant librement leur capital, ce qui a eu pour effet d'attirer les capitaux étrangers, tandis que d'autres ont préféré conserver le contrôle de leurs entreprises en les plaçant aux mains de coopératives locales par « coupons ». Au niveau monétaire, les pays baltes et la Bulgarie ont choisi d'indexer leur

---

<sup>189</sup> A. CHETVERIKOV, *Le modèle européen et l'harmonisation*/// ouvrage, 2006.

<sup>190</sup> S. ROBIN-OLIVIER, *Manuel de droit européen du travail*, Bruylant, octobre 2016

<sup>191</sup> P RODIERE, *Traité de droit social de l'Union européenne*, 2<sup>e</sup> ed., Paris, LGDJ

<sup>192</sup> Le **Brexit** est une abréviation de "British Exit", évoquant la sortie du Royaume-Uni de l'Union Européenne.

monnaie sur l'euro, contraignant ainsi très fortement leurs marges de manœuvre budgétaire et monétaire, tandis que d'autres ont fait le choix d'une monnaie flottante. Enfin, l'adhésion à l'UE et le processus d'intégration économique sont actuellement à des stades très différents.

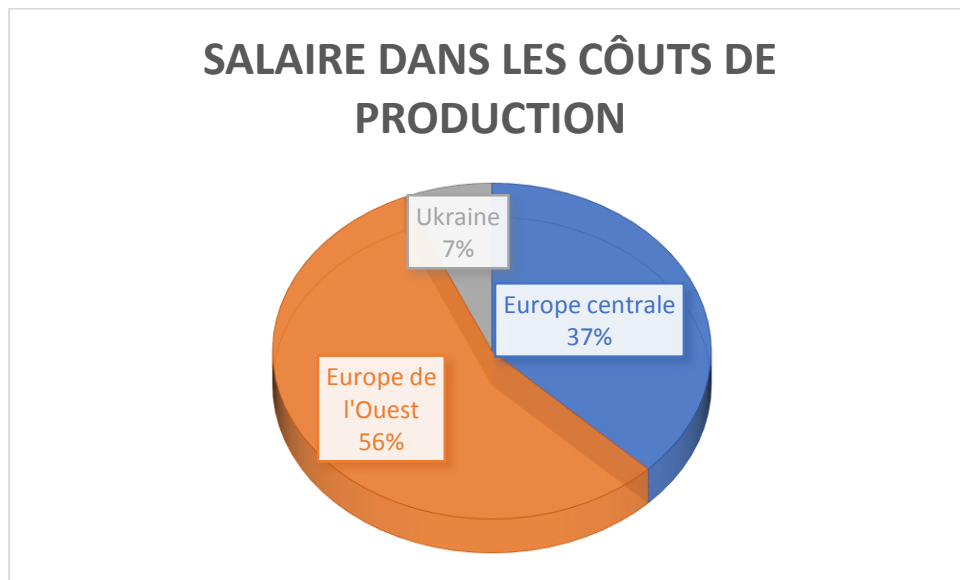
Les trajectoires individuelles de ces pays divergèrent rapidement et il est difficile de parler d'eux comme s'il s'agissait d'une communauté homogène de situations économiques. Au-delà des traits communs que sont la dépendance vis-à-vis des pays occidentaux et la situation géographique, ces pays sont dans des situations très hétérogènes.<sup>193</sup> Les marchés financiers, habitués à raisonner par groupes de pays, distinguent mal ces différences. Dès lors, il suffit qu'un de ces pays aille mal pour que les marchés doutent de tous les pays qui lui ressemblent et généralisent cette défiance.

Il faut noter que l'économie sociale de marché se caractérise principalement par un pourcentage élevé des salaires dans les coûts de production (30-40% - dans les pays d'Europe centrale, 40-60% - dans les pays d'Europe de l'Ouest et 6,9% - en Ukraine), l'écart des salaires entre dirigeants et employés prévu par la loi de production, ne devra pas excéder une échelle de 1 à 10, établissant par la même occasion un système d'imposition progressif, qui permet à l'État d'introduire des technologies innovantes, ainsi que de répondre aux problèmes sociaux les plus pressants: les prêts au logement, à l'éducation pour les jeunes, etc.<sup>194</sup> (**Figure 2**).

---

<sup>193</sup>ESPING-ANDERSEN, G., *Why We Need a New Welfare State ?*, Oxford University Press, Oxford, 2002

<sup>194</sup> A. M. KOLOT, I. F. GNYBIDENKO, O.O. GERASEMENKO, *Les relations sociales et de travail : les tendances modernes, les défis, le développement : la monographie*. Kiev, 2015



**Figure 2**

C'est pour cela qu'on étudiera la formation et les caractéristiques du modèle social européen en émergence qui peut se définir par plusieurs caractéristiques indissociables dont pourtant seules les deux dernières sont habituellement prises en compte. Sur chaque point cependant, des forces divergentes sont parallèlement à l'œuvre et des défis nouveaux apparaissent.<sup>195</sup> Ainsi, depuis quelques années, nombre de réformes ont pu être légitimées par une certaine représentation d'un lien de causalité entre crise et droit du travail et droit social, où le droit du travail et ses rigidités dénoncées, est présenté comme en partie responsable des dysfonctionnements du marché du travail et donc de la crise de l'emploi (§1).

En même temps, si l'Ukraine veut devenir un membre de l'UE, elle a besoin de penser à la façon d'élever le droit social au même niveau que l'Europe. C'est pourquoi, elle a des choix à faire et une direction à prendre : la Russie ou l'Europe. La signature d'AA montre que l'Ukraine veut rejoindre l'UE, car le respect des principes démocratiques, des droits de l'homme et des libertés fondamentales, la lutte contre la corruption, la discrimination et la protection sociale des travailleurs est en train de progresser dans l'UE, mais d'un autre côté, elle est mentalement et économiquement proche de la Russie (§2).

---

<sup>195</sup> Левин Д.Б. Актуальные проблемы теории международного права. М., 1974. С. 247.// D.B. LEVINE, *Les problèmes actuels de la théorie du droit international*. Moscou, 1974, p 247.

## §1. La construction du droit social européen

Certes, le Traité instituant la Communauté économique européenne en 1957, a très explicitement fixé des objectifs sociaux fondamentaux aux pays signataires - à l'époque la France, l'Allemagne, l'Italie et les pays du Benelux, à savoir la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, une protection sociale adéquate, le dialogue social et la lutte contre l'exclusion.<sup>196</sup> Le principe de base du modèle social européen est que la société doit fournir à chacun de ses membres certains biens de base (éducation, santé), qu'elle doit assurer à tous un certain minimum vital, qu'elle doit protéger les individus contre certains risques (maladie, chômage, vieillesse), qu'elle doit effectuer une certaine redistribution en faveur de quelques populations (familles, handicapés), qu'elle doit fournir à chacun les moyens de gagner sa vie par une activité rémunératrice, dans des conditions de travail satisfaisantes, avec une certaine sécurité de l'emploi.<sup>197</sup>

Le droit du travail et le dialogue social régissent les relations au sein de l'entreprise, la détermination des salaires et les procédures de licenciement. Ce faisant, ce modèle réduit obligatoirement les inégalités de revenus et affaiblit les incitations individuelles au travail, de sorte que la taille du système est un arbitrage délicat entre bien être et égalité d'un côté, incitation de l'autre.<sup>198</sup>

L'Europe bénéficie encore d'un modèle original, par rapport au reste du monde : un haut niveau de protection des citoyens contre les aléas de l'existence. Outre les

---

<sup>196</sup>O. BLANCHARD, *Is There a Viable European Social and Economic Model ?*, *MIT Department of Economics Working Paper* 06-21, juillet 2006

<sup>197</sup>CHRISTOPHE RADE, CAROLINE DECHRISTE, *Code du Travail Édition spéciale*, 80, Dalloz, 1350 p., 2017/2018

<sup>198</sup>O. QUINTIN et B. FAVAREL-DAPAS, *L'Europe sociale*, 2ème édition, *La documentation Française*, Paris. 2007

prestations sociales, il faut mentionner le droit du travail, les biens et services publics, les pratiques de négociation collective dans l'entreprise.

Il faut noter que l'Europe a des compétences limitées dans le domaine social. Elle favorise l'émergence d'un syndicalisme européen, de négociations collectives européennes, de la portabilité des droits sociaux lorsque l'on se déplace dans l'Union. Mais l'action de l'UE, face à la crise, est insuffisante pour rassurer les européens. Elle reste marquée par ses priorités économiques.<sup>199</sup> Les règlements et directives européens dans le domaine social, visent à aider à la circulation des travailleurs dans l'Union, et au bon fonctionnement du marché unique. Les États sont libres de définir leurs politiques de protection sociale. Par contre, il est à déplorer que les États soient encouragés, sous la pression de la crise, à pratiquer la concurrence sociale, c'est-à-dire à réduire les prestations pour gagner en compétitivité sur leurs voisins européens.

Aussi, le modèle social européen est mis à mal par la crise. La zone euro compte 19 millions de chômeurs, soit 11,9 % de la population active. La reprise de la croissance tarde. Les dépenses sociales s'envolent. Les prestations de chômage ont progressé de 33% en Europe de 2007 à 2016.<sup>200</sup> L'emploi et la protection sociale sont de la compétence des États qui doivent réduire leur endettement. Les systèmes de protection sociale, l'indemnisation du chômage, la santé, la retraite, sont sous pression.

L'Europe recèle une grande variété de protections sociales.<sup>201</sup> Citons pour exemple les 4 philosophies qui s'en dégagent : le modèle libéral (anglo-saxon),<sup>202</sup> le

---

<sup>199</sup> F. SCHARPF, *The European Social Model: Coping with the challenges of Diversity*, *Journal of Common Market Studies*, vol. 40, N° 4, 2002, pp. 645-670.

<sup>200</sup> <http://archives.strategie.gouv.fr/cas/content/24e-rendez-vous-la-mondialisation-le-modele-social-europeen-lepreuve-de-la-mondialisation.html>

<sup>201</sup> B. MAJNONI D'INTIGNANO, *Un nouveau contrat social pour l'Europe?*, Texte de conférence, non publié.

<sup>202</sup> **Le modèle libéral** insiste sur la responsabilité individuelle. Les prestations sociales sont faibles, ciblées sur les plus pauvres, en étant généralement soumises à des conditions de ressources. Les autres ménages doivent recourir à des systèmes d'assurances d'entreprise ou privées, favorisés par des dispositions fiscales. L'emploi n'est guère protégé ; les salaires sont déterminés au niveau des entreprises ; les prestations chômage sont faibles. Le taux d'emploi est fort. La fiscalité est relativement faible. C'est le modèle du Royaume-Uni et de l'Irlande.

modèle social-démocrate ou de Beveridge (modèle scandinave),<sup>203</sup> le modèle corporatiste ou de Bismarck (d'assurance sociale)<sup>204</sup> et le modèle méditerranéen.<sup>205</sup>

Certains pays (Pays-Bas et Autriche) sont dans des situations intermédiaires entre modèle continental et modèle scandinave. Les spécificités nationales sont très fortes : par exemple, le système de retraite finlandais ne ressemble en rien au système suédois. La France et l'Allemagne sont des pays continentaux, mais leurs politiques familiales sont très différentes. Le système de santé britannique n'est guère libéral.<sup>206</sup> Les systèmes ont évolué : les prestations maladie et famille sont devenues universelles

---

<sup>203</sup>**Le modèle social-démocrate ou de Beveridge** assure à tous les citoyens un niveau élevé et uniforme de protection sociale. L'accent est mis sur l'inclusion sociale. L'emploi n'est guère protégé mais les prestations chômage sont élevées et s'accompagnent d'une politique active de réinsertion dans l'emploi. Le taux d'emploi est élevé, en particulier celui des femmes et des seniors. La fiscalité est très forte, individualisée et redistributive. Les inégalités sociales sont faibles. Les services sociaux sont facilement disponibles et de haute qualité. Le système repose sur la coopération des partenaires sociaux. Les syndicats sont fortement impliqués dans l'administration de l'assurance chômage et de la formation. Les prestations publiques sont complétées par des prestations professionnelles, organisées par les partenaires sociaux et couvrant la quasi-totalité de la population. Ce modèle est celui de la Suède, du Danemark et de la Finlande.

<sup>204</sup>**Le modèle corporatiste ou de Bismarck** celui de l'Europe continentale, la protection sociale, organisée sur une base professionnelle, vise à garantir le maintien du revenu salarial. Elle est financée par des cotisations employeurs et employés. Les partenaires sociaux jouent un rôle important dans les relations professionnelles et la gestion de la protection sociale. Ce modèle comporte une forte protection de l'emploi et des prestations chômage relativement généreuses. Le taux d'emploi est relativement faible. Le taux de prélèvement obligatoire est élevé. Ce modèle est celui de l'Allemagne, de la France, des Pays-Bas, de la Belgique et de l'Autriche.

<sup>205</sup> **Le modèle méditerranéen** est marqué par l'importance des prestations vieillesse, la survivance des solidarités familiales (les prestations familiales et d'assistance sont faibles). Les pays conservent de nombreux aspects d'une société paternaliste, en particulier de fortes inégalités entre hommes et femmes. Le taux d'emploi des femmes est très faible et le taux d'emploi global est bas. L'emploi est très protégé, mais les prestations chômage sont faibles. Le taux d'emploi global est faible. C'est le modèle de l'Italie, de l'Espagne, de la Grèce et du Portugal.

<sup>206</sup>Y. ALGAN et P. CAHUC, Civic Attitudes and the Design of Labour Market Institutions: Which Countries Can Implement the Danish Flexicurity Model?, *CEPR Discussion Papers*, p. 54-89, 2006



dans la quasi-totalité des pays ; des dispositifs de revenu minimum ont été introduits dans la plupart des pays du modèle continental.<sup>207</sup>

Il faut noter que ce système à 4 modèles différents, qui a longtemps accompagné le processus d'intégration européenne, fait désordre et est aujourd'hui en panne. C'est la raison pour laquelle la pérennité d'un modèle social européen pose aujourd'hui question. Les objectifs communs en matière sociale et d'emploi n'ont pas été atteints par le passé (Stratégie de Lisbonne), ils ne le seront pas à l'avenir si les tendances en matière de croissance, d'inflation et de productivité se prolongent. Le risque aujourd'hui est un abandon de la logique de rattrapage par le haut, qui laisserait chaque État membre gérer par la « déflation sociale »<sup>208</sup> ses problèmes de désendettement et de compétitivité.

En même temps, l'emploi devient une question d'intérêt commun, la stratégie des lignes directrices pour l'emploi est adoptée ; le protocole social est intégré au traité avec le rajout de la lutte contre la discrimination. L'entrée en vigueur de l'Acte unique européen<sup>209</sup> a favorisé l'harmonisation sociale pour l'amélioration des normes minimales de travail et pour la protection du travailleur. Ce droit englobe un socle de droit commun tout en respectant les institutions et les techniques nationales.<sup>210</sup> Par le jeu

---

<sup>207</sup>BOERI T. et S. BALDI, Europe(s) sociale(s), convergence et compétition, *Revue d'économie politique*, N° 6, novembre-décembre, 2005 pp. 705-719.

<sup>208</sup> C. DE LAPORTE et P. POCHE, *Building Social Europe through the Open Method of Coordination*, PIE-Peter Lang, 2002, p.54

<sup>209</sup> **L'Acte unique européen** (souvent abrégé en Acte unique ou en AUE) a été signé par 12 États (l'Allemagne, la Belgique, la France, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Danemark, l'Irlande, le Royaume-Uni, la Grèce, l'Espagne et le Portugal) les 17 et 28 février 1986, respectivement à Luxembourg et à La Haye, et est entré en vigueur le 1er juillet 1987. Il se nomme l'Acte unique européen car c'est la première fois que l'on retrouve dans un traité des dispositions communautaires (supranational) et des dispositions intergouvernementales (international). Il est dû en grande partie à Jacques Delors qui a souhaité relancer le processus d'intégration européenne après la période d'« euroscepticisme » qui avait suivi les chocs pétroliers des années 1970. [https://fr.wikipedia.org/wiki/Acte\\_unique\\_europ%C3%A9en](https://fr.wikipedia.org/wiki/Acte_unique_europ%C3%A9en)

<sup>210</sup>Об унификации правового регулирования иностранных инвестиций см.: Комаров В. В. Прямые иностранные инвестиции. Проблемы и пути привлечения // Право и экономика в Европе и Азии. 1997, № 9 - 12. С. 3.// Sur l'unification de la réglementation juridique des investissements étrangers voir V. KOMOROVE, *L'investissement direct étranger. Les Problèmes et d'attrance // Le droit et l'économie en Europe et en Asie*. 1997, № 9 - 12 p. 3.

des multiples traités, directives, recommandations, les États peuvent harmoniser leur législation pour éviter des écarts importants au niveau des conditions de travail des salariés (A).

Aussi bien, les firmes européennes bénéficient encore de fortes cultures d'entreprise avec des niveaux d'engagement et d'appartenance élevés ; le mercenariat n'est pas devenu la règle et les entreprises bénéficient d'une certaine stabilité de leur équipe et donc de leurs compétences.<sup>211</sup> De même, dans le cadre de la coordination, la portabilité des droits et l'unicité de la législation servent à garantir des droits aux travailleurs (notamment tout ce qui concerne les pensions complémentaires, la prime à l'ancienneté, le temps de travail...). Un pacte implicite pour l'emploi, est particulièrement manifeste en Europe continentale. Globalement, les entreprises européennes se sont singularisées par un plus haut niveau de protection par rapport aux aléas de la conjoncture renforçant ainsi l'adhésion à l'entreprise. La sécurisation des parcours professionnels est désormais recherchée face à la crise qui oblige à une plus grande mobilité professionnelle.

Ensuite, la liberté de circulation et de séjour, droit cardinal de la citoyenneté européenne, associée à une conception extensive du principe d'égalité, permet l'émergence d'une « citoyenneté sociale »,<sup>212</sup> dont les limites sont sans cesse réduites ou redéfinies par la juridiction de l'Union.

Toutefois, le problème des directives européennes est qu'elles demeurent parfois floues pour l'entreprise. Ce manque de précision et « d'application générale » explique pourquoi elles peuvent faire l'objet d'une interprétation de la CJUE, qui fait alors jurisprudence (B).

---

<sup>211</sup> F. KESSLER et J. LHERNOULD, *Droit social et politiques sociales communautaires*, Éd. Liaisons, Paris, 2003.

<sup>212</sup> La **citoyenneté sociale** qui garantit les droits à la couverture sociale mais aussi à la liberté d'adhésion syndicale.

## A. La politique de l'emploi

Une clause sociale du traité de Lisbonne exige la prise en compte des exigences sociales dans les différentes politiques de l'UE. Ce traité inscrit l'existence du sommet social tripartite pour la croissance de l'emploi et de l'importance du dialogue social.

L'article 156 du traité sur la coopération des États membres dans les domaines de la politique sociale (emploi, droit au travail et conditions de travail, formation professionnelle, sécurité sociale, droit syndical...) précise que ces domaines « *relèvent essentiellement de la compétence des États membres, les mesures d'encouragement et de coordination revêtent un caractère complémentaire. Elles servent à renforcer la coopération (...) et non pas à harmoniser des systèmes nationaux* ». <sup>213</sup> Ainsi, la dimension sociale de l'Union a un champ et des instruments plus limités que ceux dont disposent les États, contrairement à d'autres politiques. L'Union doit se contenter en matière sociale de compléter, d'impulser et d'encadrer. <sup>214</sup>

La compétence partagée dans le domaine social connaît des processus de décision différents selon les sujets.

Sont placées hors champ de l'intervention européenne, les questions relatives aux rémunérations, au droit d'association (donc la formation des syndicats), au droit de grève et de lockout. <sup>215</sup>

Doivent être statuées à l'unanimité les contributions financières visant la promotion de l'emploi, la sécurité sociale et la protection sociale des travailleurs, leur protection en cas de résiliation du contrat de travail, la représentation des salariés dans l'entreprise et la cogestion, les conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers, la lutte contre les discriminations. <sup>216</sup>

---

<sup>213</sup>Rapport d'information N° 342 (2008-2009) de J. BOURDIN et Y. COLLIN, fait au nom de la délégation du Sénat pour la planification, déposé le 8 avril 2009. *La coordination des politiques économiques en Europe (Tome II) : surmonter le désordre économique en Europe*, 29 mars 2016

<sup>214</sup>R. BLANPAIN et J. JAVILLIER, *Droit du travail communautaire*, LGDJ, Paris, 2<sup>e</sup> éd., 1995.

<sup>215</sup>C. EHREL et B. PALIER, L'Europe sociale : entre modèles nationaux et coordination européenne, *Revue d'économie politique*, N°6, novembre-décembre, pp. 677-703, 2005

<sup>216</sup>EUROFRAME-EFN, *European Social Model(s) and Social Europe*, rapport pour la DG ECFIN de la Commission européenne, automne, 2007 p.125

Il faut dire que la politique sociale européenne est tiraillée entre plusieurs tendances : renforcement du pouvoir de l'Union et développement d'une politique sociale davantage européenne pour les uns, ou réduction de l'intervention sociale européenne pour les autres, harmonisation laissée à l'initiative des États ou unification plus poussée, multiplication de normes sociales ou appui à l'usage de politiques incitatives.<sup>217</sup>

En juillet 2009, le « paquet réformes » a été adopté par la CE dans le cadre de l'agenda social renouvelé. En juin 2013, la Grèce constatait les « échecs notables » de l'intervention de la Troïka.<sup>218</sup> De même, José Manuel Barroso affirmait devant le Parlement européen que l'austérité imposée aux États les plus touchés par la crise était contreproductive.<sup>219</sup> En effet, le déclin de l'Europe sociale ne date pas d'aujourd'hui mais de la fin des années 1990.<sup>220</sup> Une des premières réponses qui lui a été apportée fut la mise en place de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE). Elle a surtout impulsé une nouvelle vision de l'emploi et du chômage qui continue d'orienter les politiques publiques européennes et nationales.

Les mesures prises en faveur de l'emploi perpétuent quant à elles une certaine vision héritée de la SEE, confirmée au sein des stratégies de Lisbonne et 2020. Cette

---

<sup>217</sup>M. MOREAU, H. MUIR-WATT et P. RODIERE (dir.), *Justice et mondialisation en droit du travail – Du rôle du juge aux conflits alternatifs*, Dalloz, Paris, 2010

<sup>218</sup>Le terme **troïka** est un mot russe désignant un ensemble de trois choses. L'expression « troïka européenne » a été utilisée dans les médias européens pour désigner différents groupes, suivant les périodes. La présidence peut également être assistée, le cas échéant, par l'État membre qui exercera la présidence suivante (article 18 du traité sur l'Union européenne). Dans le monde de la diplomatie, on parle ainsi de « réunion format troïka » pour désigner une réunion impliquant les membres de la troïka, éventuellement accompagnés d'autres partenaires (« troïka élargie »). La troïka désigne alors les experts représentant la Commission européenne, la Banque centrale européenne et le Fonds monétaire international, chargés d'auditer la situation économique grecque et notamment l'état de ses finances publiques dans le cadre de l'accord de refinancement négocié en mai 2010 et pendant toute la durée de validité de celui-ci.

<sup>219</sup>Vers un nouveau modèle social européen, Rapport de la Commission des questions sociales, de la santé et du développement durable. Rapporteuse : Mme Maria de Belém ROSEIRA, Portugal, Groupe Socialiste, mai 2015

<sup>220</sup>G. COLLETIS, Erreur de calcul du FMI ? Ou excès des zéloteurs de l'austérité ? *Le Monde.fr.*, 2013

vision se rapproche de la conception économique néoclassique qui fait de la lutte contre l'inflation une priorité par rapport à la lutte contre le chômage. En ce sens, une priorité d'action pourrait être d'investir dans les emplois verts et les emplois blancs.<sup>221</sup>

Donc, il faut dire que la SEE tout en montrant son influence sur les représentations politiques et la conception nationale des politiques publiques doit d'un côté imposer, par l'urgence de la situation, la lutte contre le chômage, et de l'autre tenter de répondre durablement et radicalement à la crise de l'emploi, à savoir l'investissement dans les emplois verts et blancs.

### ***B. Les apports du travail européen***

Le droit du travail de l'UE paraît être une logique économique généralisée et dominante.<sup>222</sup>

« *L'achèvement et le maintien d'un marché intérieur dynamique sont considérés comme des éléments du bon fonctionnement, sans entraves, de l'Union économique et monétaire* ». <sup>223</sup> Les normes du premier ensemble du droit du travail de l'UE sont donc logiquement soumises à ces objectifs. Ainsi, « nécessaire dans une économie souple », <sup>224</sup> « la mobilité de la main-d'œuvre est de plus en plus encouragée en tant que mécanisme d'ajustement économique ». <sup>225</sup> Dans ce contexte, le droit du travail est vu comme un instrument de la politique économique. Il ne suffit pas de réduire le droit du

---

<sup>221</sup> Le terme «**emploi blanc**» peut être utilisé pour qualifier les personnes qui travaillent dans les secteurs de la santé et des services sociaux.

<sup>222</sup> F. BRUNET, *La normativité en droit*, Mare et Martin, 2011

<sup>223</sup> *Europe 2020, Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive*, COM 2010-2020 final, 3 mars 2010

<sup>224</sup> COM (1999) 624 final/2, 29 nov.1999, prec.

<sup>225</sup> CES, Position des 28-29 oct. 2015 sur l'examen annuel de la croissance 2016

travail, voire de le supprimer, il faut le modifier, le remodeler, afin qu'il favorise le développement économique.

Depuis une dizaine d'années, les arrêts de la CJUE sont très souvent relatifs à l'octroi de droits sociaux aux ressortissants communautaires amenés à faire usage de leur liberté de circulation, la Cour n'ayant de cesse de combler les lacunes du droit dérivé.<sup>226</sup> La doctrine a mis l'accent sur l'extension radicale de l'applicabilité du principe d'égalité, dans des décisions devenues célèbres, comme l'arrêt *Martinez Sala*,<sup>227</sup> l'arrêt *Rudy Grzelczyk*,<sup>228</sup> et l'arrêt *Marie-Nathalie D'Hoop*.<sup>229</sup> Deux conclusions s'imposent au travers de ces arrêts : d'une part, il n'y a plus d'équilibre, mais une supériorité du principe de libre prestation des services sur l'objectif de protection des travailleurs, et d'autre part, on assiste à la mise en concurrence des systèmes nationaux de protection sociale.<sup>230</sup> Pour reprendre les termes d'A. SUPIOT, l'Europe sociale se subordonne à l'Europe économique. Or, les traités actuels ne consacrent plus l'hégémonie de l'Europe économique sur l'Europe sociale puisqu'ils stipulent que les droits sociaux doivent être considérés comme des exceptions aux libertés économiques.<sup>231</sup>

Il faut noter que chaque pays établit sa propre réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, à laquelle sont soumis tous les employeurs et les travailleurs

---

<sup>226</sup> J. JAVILLIER, *Droit du travail*, LGDJ 8<sup>e</sup> éd., 2002.

<sup>227</sup> CJCE, n° C-85/96, Arrêt de la Cour, *María Martínez Sala contre Freistaat Bayern*, 12 mai 1998

<sup>228</sup> CJCE, n° C-184/99, Arrêt de la Cour, *Rudy Grzelczyk contre Centre public d'aide sociale d'Ottignies-Louvain-la-Neuve*, 20 septembre 2001

<sup>229</sup> [CJCE, 11 juill. 2002, aff. C-224/98](#), *Marie-Nathalie D'Hoop*

<sup>230</sup> S. LAULOM et C. VIGNEAU, *Actualités du rapprochement des législations en matière de relations professionnelles*, *Droit social* 2005

<sup>231</sup> *Idem* 230

qui exercent dans le pays. Cependant, le droit européen fixe les conditions minimales que chaque Etat membre de l'Union européenne doit remplir.<sup>232</sup>

La réglementation européenne a instauré, dans toute l'Union européenne : <sup>233</sup>

- L'obligation d'établir un contrat de travail écrit ;
- La limitation de la durée de travail hebdomadaire ;
- La protection sociale de la maternité ;
- L'interdiction d'exposition aux radiations ;
- L'interdiction du travail des enfants de moins de 15 ans et la réglementation du travail des 15-18 ans (durée de travail, travail de nuit, repos obligatoires, etc.) ;
- La protection contre les agents chimiques, physiques et biologiques ;
- L'encadrement du travail sur écran d'ordinateur ;
- L'encadrement des travaux exposant à l'amiante.

La Charte communautaire engage les Etats membres à garantir une protection sociale, un revenu minimum et une retraite. De très nombreux secteurs ont fait l'objet de directives, de règlements et de recommandations communautaires qui harmonisent et renforcent de manière très concrète les droits des travailleurs et leur protection sur leur lieu de travail.

Par exemple, le dialogue social européen bipartite en matière de conditions de travail qui a inclus le temps de travail dans la mesure où plusieurs réalisations du dialogue social font le lien entre temps de travail et santé-sécurité. De même, le caractère différencié de ces réalisations, par niveau mais aussi par type d'instrument. De

---

<sup>232</sup>La Rapport du Banque mondiale, *Le monde du travail dans une économie sans frontières*, Washington, 1995.

<sup>233</sup><http://www.touteurope.eu/les-politiques-europeennes/emploi-et-social/synthese/la-politique-europeenne-de-l-emploi-et-de-la-protection-sociale.html>

plus, la gestion du temps de travail reflète un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.<sup>234</sup>Le temps de travail est l'un des marqueurs sociaux les plus significatifs mettant en jeu le mode de vie, la part croissante des femmes dans les entreprises, etc.<sup>235</sup>

Si l'on observe sur l'année le nombre d'heures travaillées, le Royaume-Uni est à 1874 heures et l'Allemagne à 1845 heures.<sup>236</sup>En Suède, plus nombreuses sont les entreprises ou municipalités qui se laissent séduire par l'idée de réduire les journées de travail à six heures par jour au lieu des huit conventionnelles. Après avoir effectué plusieurs expériences, il semblerait que pour certaines entreprises, une réduction du temps de travail rendrait les employés plus efficaces et augmenterait du même coup la productivité. La durée de travail par semaine est passée à 30h. Comme il est souvent d'usage dans la législation suédoise, la loi prévoit que la plupart de ses dispositions, y compris la durée maximale hebdomadaire du travail, peuvent faire l'objet d'exception dans le cadre d'un accord collectif. Elle indique aussi que ces accords collectifs s'appliquent aux employés non membres des syndicats signataires, mais doivent toutefois respecter les dispositions des directives européennes concernant l'organisation du temps de travail. La France est, contrairement aux idées reçues, dans une position intermédiaire avec une durée annuelle moyenne de 1646 h. Par contre, en Ukraine la durée du travail par semaine est de 40h. De son côté, l'Ukraine a la durée annuelle la plus élevée (1920 h en moyenne) et le Projet du Code du Travail n'a pas apporté de modifications à cette situation.<sup>237</sup>Cette différence est visible sur la **Figure 3**.

---

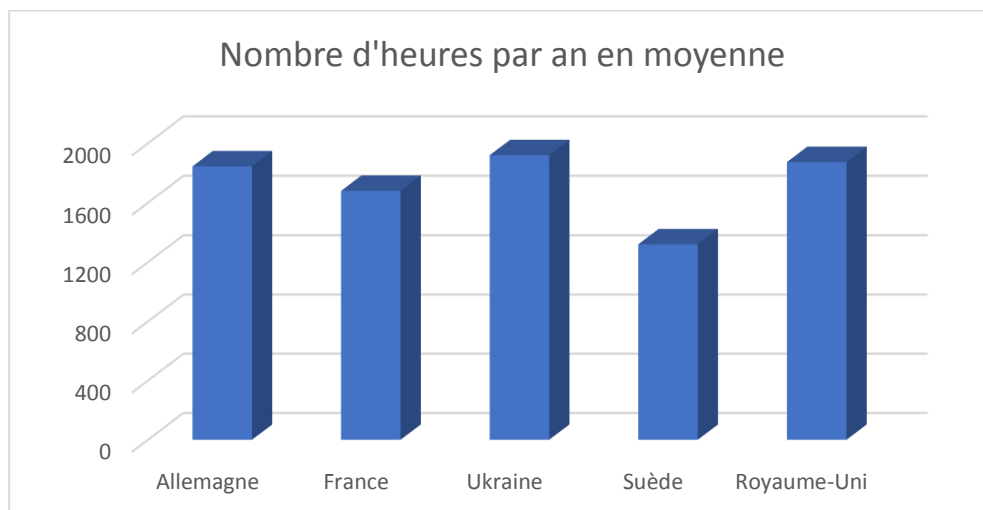
<sup>234</sup>B. PALIER, Does Europe matter? Européanisation et réforme des politiques sociales des pays de l'Union européenne, *Politique européenne*, N° 2, pp. 7-28, 2000

<sup>235</sup> H. STERDYNIAK, Contre l'individualisation des droits sociaux, *Revue de l'OFCE*, n° 90, juillet, 2004

<sup>236</sup><http://www.ladepeche.fr/article/2016/12/01/2470082-temps-de-travail-comment-font-d-autres-pays-europeens.html>

<sup>237</sup> *Les relations de travail social, théorie et pratique*, N°1 (13) / 2017





**Figure 3**

Par contre, une directive européenne 2003/88/CE fixe la durée du travail à 48 heures par semaine, avec la possibilité d'aller jusqu'à 65 heures.<sup>238</sup> Les chiffres montrent que 33% des travailleurs britanniques ont signé un tel accord. Néanmoins, seule la moitié d'entre eux environ – soit 16% – affirment travailler effectivement plus de 48 heures par semaine (contre 15% au début des années 90).<sup>239</sup>

Depuis l'élargissement, deux nouveaux États membres, Chypre et Malte, font un usage généralisé de cette faculté. Le Luxembourg a recours à cette option dans le secteur de la restauration afin d'éviter des règles nationales plus strictes sur les périodes de référence servant à calculer le temps de travail, ce qui lui permet de gérer les pics saisonniers d'activité. À la suite des arrêts de la Cour de justice rendus en 2000 et 2003, qui définissent le temps de garde des professionnels de la santé comme du temps de travail, la France, l'Espagne et l'Allemagne ont choisi de ne pas appliquer la durée maximale hebdomadaire de travail dans le secteur de la santé.

La Commission a consulté les partenaires sociaux sur la nécessité de réviser la directive existante et leur a demandé de négocier un accord sur les modifications à apporter, conformément aux dispositions du Traité (article 137). Cependant, les

<sup>238</sup> Directive 2003/88/CE – aspects de l'aménagement du temps de travail

<sup>239</sup> file:///C:/Users/Yuliya/AppData/Local/Temp/MEMO-04-285\_FR.pdf

partenaires sociaux au niveau européen, n'ont pu s'entendre sur une base commune pour entamer les négociations et ont donc décliné l'invitation de la Commission.<sup>240</sup> Quoi qu'il en soit, la nouvelle proposition leur confère un rôle accru dans l'application des principales dispositions de la directive et définit le cadre de leur intervention.

## §2 Le rapprochement de l'Ukraine et de l'UE : l'Accord d'Association

70 ans de socialisme ont influencé le droit qui s'est développé dans les ex pays soviétiques.<sup>241</sup> L'expérience des pays comme l'Estonie, la Lituanie, la Lettonie a montré qu'il est possible de créer une nouvelle législation qui est compatible avec les normes européennes.

La conclusion d'AA<sup>242</sup> facilite le développement de la coopération sectorielle et l'exemption de visa pour les citoyens ukrainiens. Ce volet inclut également un programme de renforcement global des institutions, qui est un instrument destiné à

---

<sup>240</sup> S. S. GOLUB, « Are International Labor Standards Needed to Prevent Social Dumping ? », *Finances et Development*, décembre 1997, pp. 20 et s. ; J.-P. SARDIN, « La loyauté dans les échanges internationaux : le débat sur l'harmonisation des normes de travail », *Bull. de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1996, pp. 21 et s.

<sup>241</sup> R. DAVID, G. SPINOZZI, *Les systèmes du droit actuelles*, M., 1997

<sup>242</sup> **L'accord d'association entre l'Ukraine et l'Union européenne**, de son nom complet l'Accord d'association entre l'Union européenne et la Communauté européenne de l'énergie atomique et leurs États membres, d'une part, et l'Ukraine, d'autre part, est un traité qui établit entre les trente et une entités une association politique et économique. Les deux parties au traité se sont engagées à coopérer et à faire converger leurs politiques économiques, leurs législations et leurs règles communes, incluant des droits pour les travailleurs, des étapes vers la suppression des visas ou encore, l'accès à la Banque européenne d'investissement. Les deux parties se sont mises d'accord pour des réunions régulières entre leurs dirigeants. Cet accord remplace à partir de 2017 l'accord de partenariat et de coopération (APC) qui détermine leurs relations bilatérales depuis 1998. <https://fr.wikipedia.org/wiki>

améliorer les capacités administratives des pays partenaires à mettre en œuvre les réformes et les dispositions des accords d'association.<sup>243</sup> La dimension multilatérale du partenariat oriental se fonde sur quatre plateformes multilatérales (démocratie, bonne gouvernance et stabilité ; intégration économique et convergence avec les politiques de l'UE ; sécurité énergétique ; contacts interpersonnels) destinées à renforcer la coopération entre l'UE et les pays partenaires et entre ces derniers. Une des priorités que poursuit le partenariat oriental consiste à associer à sa réalisation la société civile organisée, tant dans les pays partenaires que dans l'UE.<sup>244</sup> Pourtant, la politique du partenariat oriental s'est retournée contre lui, en raison d'une évolution internationale inattendue, comme par exemple, la guerre en Ukraine et en Syrie, les attentats dans les pays européens et bien sûr, les crises migratoires ce qui amène au collapsus mondial. De plus, les difficultés rencontrées par le partenariat oriental au cours de l'année écoulée dans les pays qui avaient le plus progressé sur la voie de la signature des accords d'association résultent en grande partie des manœuvres de la Russie, qui s'efforce d'empêcher les pays partenaires de se rapprocher de l'UE. Malgré l'aboutissement des négociations avec l'Arménie, relatives à l'accord de libre-échange approfondi et complet (ALEAC),<sup>245</sup> il n'a pas été possible de parapher les documents, car l'Arménie a annoncé,

---

<sup>243</sup>Gouvernement fédéral (Belgique). Ontwerp van decreet houdende instemming met de associatieovereenkomst tussen de Europese Unie en de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie en hun lidstaten, enerzijds, en Oekraïne, anderzijds, ondertekend te Brussel op 21 maart 2014 en op 27 juni 2014. L'accord d'association entre l'Union européenne et la Communauté européenne de l'énergie atomique et leurs États membres, d'une part, et l'Ukraine, d'autre part, fait à Bruxelles le 21 mars et le 27 juin 2014. Vlaams Parlement (22 июля 2015).

<sup>244</sup>CEPS (2006). The Prospect of Deep Free Trade Between the European Union and Ukraine. Report prepared by Centre for European Policy Studies (CEPS), Brussels; Institut für Weltwirtschaft (IFW), Kiel; International Centre for Policy Studies (ICPS), Kyiv

<sup>245</sup>**Un accord de libre-échange complet et approfondi (ALECA)** ou Deep and Comprehensive Free Trade Agreement (DCFTA) est un accord d'association ainsi qu'un accord de libre-échange signé entre différents États et l'Union européenne. Cet accord crée une zone de libre-échange approfondi et complet (ZLEAC) ou en anglais, Deep and Comprehensive Free Trade Area (DCFTA). Il porte sur la question du libre-échange, tant sur la réduction des droits de douanes que sur la réduction des barrières non-tarifaires, tant sur les services que les biens industriels ou les matières premières dont celles agricoles. Ainsi il vise à l'intégration du droit communautaire dans ces pays riverains de l'Union dans le but de faciliter les échanges entre les deux territoires.

en septembre 2013, son intention d'adhérer à l'Union douanière eurasienne lancée par la Russie. Quant à la Géorgie, malgré les pressions russes et la perte de deux provinces (l'Abkhazie et l'Ossétie du Sud), qui sont actuellement contrôlées par la Russie, le pays maintient le cap européen. Il a paraphé l'accord d'association comprenant l'ALEAC lors du sommet du partenariat oriental à Vilnius, en novembre 2013, et a signé cet accord en juin 2014.<sup>246</sup> La Moldavie, qui a également signé l'accord d'association paraphé à Vilnius, subit-elle aussi des pressions de la part de la Russie, qui contrôle la région de la Transnistrie grâce à l'installation de ses forces armées. Dès lors, l'Azerbaïdjan et la Biélorussie, qui ne sont pas membres d'OMC, ne peuvent commencer les pourparlers. Par ailleurs, en raison d'un grave déficit démocratique en Biélorussie, la politique bilatérale de l'UE vis-à-vis de cet État reste limitée à un dialogue critique.<sup>247</sup>

L'Ukraine, qui est le plus grand et le plus important pays post-soviétique après la Russie, en raison de son changement de cap en faveur de l'intégration européenne, a perdu le contrôle de la Crimée et de la ville de Sébastopol, annexées par la Russie et continue à faire l'objet d'actions de sabotage et de subversion orchestrées par la Russie. Les agissements de la Russie constituent un cas particulièrement flagrant d'ingérence extérieure, qui non seulement représente une menace pour l'intégrité territoriale et la souveraineté de l'Ukraine, mais a également des répercussions extrêmement néfastes sur la société civile et ses organisations. Ces actes, qui constituent une violation manifeste du droit international, vont à l'encontre de deux principes qui forment la base des relations pacifiques entre États indépendants : premièrement, le fait que les frontières ne puissent être modifiées par la force et, deuxièmement, le fait que les nations soient en droit de prendre des décisions souveraines concernant leur avenir, en l'absence de toute ingérence extérieure.

---

<sup>246</sup> A.ADAMCZYK, *Avis du Comité économique et social européen sur le thème «Situation de la société civile ukrainienne dans le contexte des aspirations européennes de l'Ukraine»*, avis d'initiative, (2015/C 012/07).

<sup>247</sup> IER (2011) "Ukraine's trade policy choice: pros and cons of different regional integration options" Analytical report. Available at: [www.ier.com.ua](http://www.ier.com.ua); Movchan V., Giucci R. (2011) "Quantitative Assessment of Ukraine's Regional Integration Options: DCFTA with European Union vs. Customs Union with Russia, Belarus and Kazakhstan", Policy Paper PP/05/2011, November 2011. Электронный ресурс : [www.ier.com.ua](http://www.ier.com.ua)

De tous les accords d'association signés par l'UE, aucun n'est aussi ambitieux que celui négocié avec l'Ukraine, la Géorgie et la Moldavie.<sup>248</sup>L'ALEAC, qui est le cœur de cet accord d'association, couvre la plupart des secteurs économiques et sociaux. L'accord avec l'Ukraine est le seul à inclure le champ des services (A).

En 2014, à Kiev, le Comité économique et social européen a réuni des représentants des institutions de l'UE et de la société civile ukrainienne dans le cadre d'un séminaire, pour expliquer à un large public quelles sont les implications pratiques de l'AA et pourquoi le modèle européen est préférable à l'Union douanière eurasiennne. Selon l'AA, il importe que la société ukrainienne prenne progressivement en compte le modèle social européen si elle aspire réellement à l'intégration européenne, y compris la participation des partenaires sociaux, qui est un élément essentiel de ce modèle (B).

### ***A. La conclusion de l'Accord d'Association : un premier pas vers l'application du droit européen***

Les négociations sur l'AA entre l'Ukraine et l'UE pour remplacer l'accord de coopération ont été lancées en mars 2007. Le 11 novembre 2011 à Bruxelles, le XXI<sup>e</sup> cycle de négociations sur l'AA a été organisé, les participants y ont accepté toutes les dispositions de cet accord. La même année à Kiev, les parties en présence ont officiellement annoncé la fin des négociations. En 2012, à Bruxelles, l'accord a été paraphé. Celui-ci a été conclu pour offrir des relations nouvelles et plus profondes entre l'Ukraine et l'UE. Ce devait être un document unique et mutuel qui, en construisant qualitativement une nouvelle base juridique pour les relations futures entre l'Ukraine et

---

<sup>248</sup>CASE (2007). Global Analysis Report for the EU-Ukraine TSIA. Ref: TRADE06/D01. Concept Global Analysis Report prepared by ECORYS and CASE

l'UE, permettrait d'adapter la législation ukrainienne aux normes et aux règles de l'UE et d'organiser des réformes sociales et économiques.<sup>249</sup>

Un élément important de cet AA est la mise à disposition d'une zone de libre-échange approfondie et complète. L'Ukraine considère cet AA comme une étape importante vers l'entrée dans l'UE. Elle décide donc de se tourner vers l'ouest.

L'AA comporte plus de mille pages, et sa structure se compose d'un préambule, sept pièces, 43 pièces jointes et trois protocoles.<sup>250</sup>

Le « **Préambule, objectifs et principes généraux** » définit la base de cet accord. Les objectifs énoncés sont :

- Le rapprochement progressif entre l'Ukraine et l'UE ;
- L'approfondissement des relations économiques et commerciales, en particulier à travers la création de la zone de libre-échange ;
- Le renforcement de la coopération en matière de justice, liberté et sécurité.

Cet accord fixe les principes fondamentaux, en particulier ceux des droits de l'homme et des libertés fondamentales, le respect de la primauté du droit, le respect de la souveraineté et de l'intégrité territoriale, l'inviolabilité des frontières et de l'indépendance. Il est souligné que l'avenir des relations entre l'Ukraine et l'UE sera basé sur les principes de liberté de l'économie de marché et la primauté du droit.<sup>251</sup>

---

<sup>249</sup>Восточное партнёрство до и после Вильнюса. Под ред. А.А. Язьковой. ДИЕ РАН, No 301, М., 2014.// *Partenariat oriental avant et après Vilnius*. Ed. A. A. Yazkova, Que RAS, №301, Moscou, 2014

<sup>250</sup> Le Projet de loi portant assentiment à l'accord d'association entre l'UE et l'Ukraine sur l'énergie atomique, Bruxelles, 27 juin 2014

<sup>251</sup>**La primauté du droit**, dans sa forme la plus simple, est le principe qui veut que personne ne puisse se soustraire aux lois. Le concept découle logiquement de l'idée voulant que la vérité, et donc le droit, est fondée sur des principes fondamentaux qui peuvent être découverts, mais qui ne peuvent être créés par un acte volontaire. L'application la plus importante de la primauté du droit concerne le principe voulant que l'autorité gouvernementale ne soit exercée légitimement que dans le respect de lois rédigées et publiques adoptées et exécutées selon les étapes de procédure établie de ce qu'on nomme l'application régulière de

La partie « **Dialogue politique et réforme, association politique, la coopération et la convergence dans le domaine de la politique internationale et de sécurité** » contient une disposition, dans la mise en œuvre de ce qui devrait contribuer au développement et au renforcement du dialogue politique dans divers domaines, y compris la convergence progressive de l'Ukraine à la politique internationale et de sécurité de l'UE, le dialogue politique, le plus important étant l'introduction d'association politique entre l'Ukraine et l'UE. La propagation de la stabilité et de la sécurité internationale, le renforcement du respect des principes démocratiques, la primauté du droit et la gestion, droits de l'homme et des libertés fondamentales, la propagation des principes de l'indépendance, la souveraineté, l'intégrité territoriale et l'inviolabilité des frontières, la coopération en matière de sécurité et de défense.

Parmi les principaux domaines de coopération - la coopération pour promouvoir la stabilité régionale, la paix et la justice internationale, en particulier à travers la mise en œuvre du Statut de Rome de la Cour pénale internationale, prévoyant une convergence progressive dans le domaine de la politique internationale et de sécurité, y compris la sécurité commune et de la politique de défense, la prévention des conflits, la non-prolifération des armes conventionnelles et des arsenaux nucléaires, le désarmement et son contrôle, la lutte contre le terrorisme, etc.

Le chapitre « **Justice, liberté et sécurité** » identifie la coopération dans les domaines concernés. Un objectif important de la coopération est la primauté du droit et le renforcement des institutions, dans le domaine de l'application de la loi et la mise en place de la justice, en particulier pour renforcer le système judiciaire, améliorer son efficacité, garantir son indépendance et son impartialité. Un des éléments de la coopération est d'assurer un niveau de protection des données personnelles par rapport aux normes européennes et internationales.

Afin de gérer la migration, cet accord prévoit la mise en place d'un dialogue approfondi sur les questions principales de la migration, l'immigration illégale, le trafic humain, etc. Des articles sont consacrés à la création de conditions appropriées permettant aux employés de travailler légalement à l'étranger.

---

la loi. Le principe vise à protéger contre la gouvernance arbitraire, qu'il s'agisse d'un dirigeant totalitaire ou d'une autocratie. Ainsi, la primauté du droit s'oppose aux dictatures et à l'anarchie.

Une attention particulière est accordée à la mobilité des citoyens et au renforcement du dialogue sur la question du « laissez-passer », notamment par l'introduction d'un régime sans visa d'après les critères pertinents prévus dans le Plan d'action sur la libéralisation de ce régime.

De plus, ce chapitre prévoit de renforcer la coopération dans la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, le trafic de drogue, le crime organisé et le terrorisme, et le développement de la coopération par la fourniture d'une assistance juridique dans les affaires civiles et pénales.

Il faut noter que la zone de libre-échange prévoit la libéralisation du commerce des biens et des services, la libéralisation des mouvements de capitaux et la mobilité des travailleurs. Elle constitue un programme complet d'adaptation de la réglementation du commerce national aux normes de l'UE. Il s'agira principalement d'éliminer les barrières non tarifaires (techniques) de commerce entre l'Ukraine et l'UE, d'améliorer l'accès au marché intérieur de l'UE pour les exportateurs ukrainiens et celui des exportateurs européens sur le marché ukrainien. Donc, l'approfondissement de cette zone devrait assurer l'intégration progressive de l'économie ukrainienne sur le marché intérieur de l'UE et couvre les domaines suivants : le commerce de marchandises, les obstacles techniques au commerce, les instruments de défense commerciale, les mesures sanitaires et phytosanitaires, la facilitation des échanges, la coopération administrative dans la sphère douanière, les règles d'origine, les relations commerciales dans le secteur de l'énergie, des services et de l'investissement, la reconnaissance des qualifications, les mouvements de capitaux et des paiements, la politique de concurrence, les droits de propriété intellectuelle, les indications géographiques, le transparence et aussi le développement durable.

La partie « **Coopération économique et sectorielle** » contient des dispositions sur les conditions, les modalités et le calendrier de l'harmonisation de la législation ukrainienne avec celle de l'UE, l'engagement de l'Ukraine à réformer la capacité des institutions, et des principes pertinents de la coopération entre l'Ukraine et l'UE dans un certain nombre de secteurs et de la politique publique.

Le chapitre 28 de cette partie prévoit des mesures appropriées dans des secteurs tels que l'énergie, y compris le nucléaire, le transport, la protection de l'environnement,



la politique industrielle et l'esprit d'entreprise, l'agriculture, la fiscalité, les statistiques, les services financiers, le tourisme, la politique audiovisuelle, l'exploration spatiale, les soins de santé, la coopération scientifique et technique, la culture, l'éducation, etc. Cela permettra de fournir une mise en œuvre plus en profondeur de l'Accord sur la zone de libre-échange, car elle va rapprocher la législation ukrainienne de celle de l'UE, éliminant ainsi les barrières commerciales non tarifaires, et elle facilitera aussi l'intégration de l'Ukraine au marché intérieur de l'UE.

La partie « **Coopération financière** » décrit les mécanismes et les moyens d'obtention d'une aide financière pour l'Ukraine. Les conditions principales d'obtention en sont le monitoring, l'approfondissement de la coopération entre l'UE et l'Ukraine, la lutte contre la fraude, la corruption et les activités illégales par l'harmonisation progressive de la législation ukrainienne à la législation de l'UE dans ce domaine.

Selon les « **Dispositions institutionnelles, générales et finales** », l'AA introduit une coopération entre l'Ukraine et l'UE après son entrée en vigueur, y compris dans la mise en place du Conseil et du Comité de l'Association de la commission parlementaire.

En raison de la durée illimitée de l'accord, la possibilité de son examen approfondi a été envisagé, y compris à l'égard de ses objectifs dans les cinq ans après son entrée en vigueur, et à tout moment par consentement mutuel.

Il faut noter que l'AA, qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016, vise en particulier à lever les barrières douanières. A partir de là, l'Ukraine va devoir réorienter son économie vers le marché européen et se plier à ses règles.

### ***B. La mise en œuvre de l'AA***

La plupart des producteurs ukrainiens pourraient théoriquement entrer dans le marché européen et réciproquement, les marchandises européennes se verraient ouvrir les portes des magasins ukrainiens. Par contre, on voit actuellement que le marché européen n'a pas trop envie d'être ouvert aux produits ukrainiens.<sup>252</sup>

---

<sup>252</sup><https://ru.slovoidilo.ua/2017/05/31/mnenie/politika/ratifikaciya-associacii-ukrainy-i-es-cto-eto-oznachaet-praktike>

D'un côté, les pays de la CEI sont d'importants partenaires commerciaux de l'Ukraine. Malheureusement aujourd'hui, la plupart des produits ukrainiens ne sont pas conformes aux normes de l'UE, et ne peuvent donc être compétitifs que sur les marchés des pays de la CEI.

Le but ultime de cet accord prévoit une adaptation totale des lois ukrainiennes au système politique, judiciaire et économique européen. La différence principale est que l'entrée en vigueur du processus d'association politique et l'intégration économique entre l'UE et l'Ukraine aura aussi pour effet la modernisation de l'État sur le modèle européen d'obligation légale. La zone de libre-échange avec l'Ukraine sera « approfondie et complète », elle comprendra non seulement la libéralisation du commerce des marchandises, mais aussi les services, la libéralisation des mouvements de capitaux et dans une certaine mesure - la mobilité des travailleurs.<sup>253</sup>

Il faut souligner que grâce à cet accord, la législation ukrainienne va être adaptée aux réglementations européennes dans les domaines des transports, de l'énergie, des services, de l'agriculture, etc. Toutes ces modifications permettront d'éliminer les barrières non tarifaires (techniques) du commerce et d'améliorer l'accès au marché unique de l'UE pour les exportateurs ukrainiens et pour les exportateurs européens sur le marché ukrainien.

Une intégration à la zone de libre-échange avec l'UE garantira l'accès à un marché potentiel plus large<sup>254</sup> ayant un pouvoir d'achat beaucoup plus élevé par consommateur.

Cette zone de libre-échange va améliorer le climat des affaires en Ukraine et accompagnera le marché ukrainien dans la transition de l'Union soviétique aux « règles » européennes. Cela revient à renforcer l'état de droit et à garantir l'égalité des possibilités pour les investisseurs.

---

<sup>253</sup> Решение Парламентского Комитета ассоциации Украина-ЕС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.eurointegration.com.ua/rus/articles/2015/02/26/7031288/>

<sup>254</sup> 500 millions de consommateurs dans l'UE par rapport à 170 millions dans l'Union douanière.

L'intégration économique à l'UE est le chemin de la modernisation de l'économie ukrainienne et de sa progression des 27 dernières années. La grande majorité des pays européens de l'ancien camp socialiste sont membres de l'UE, tandis que l'économie de la Russie est fondée sur les exportations axées sur les produits de base. La Russie elle-même a besoin d'une modernisation radicale, dont la preuve a été le lancement de l'initiative spéciale de l'UE sous le titre « Partenariat pour la modernisation ».<sup>255</sup>

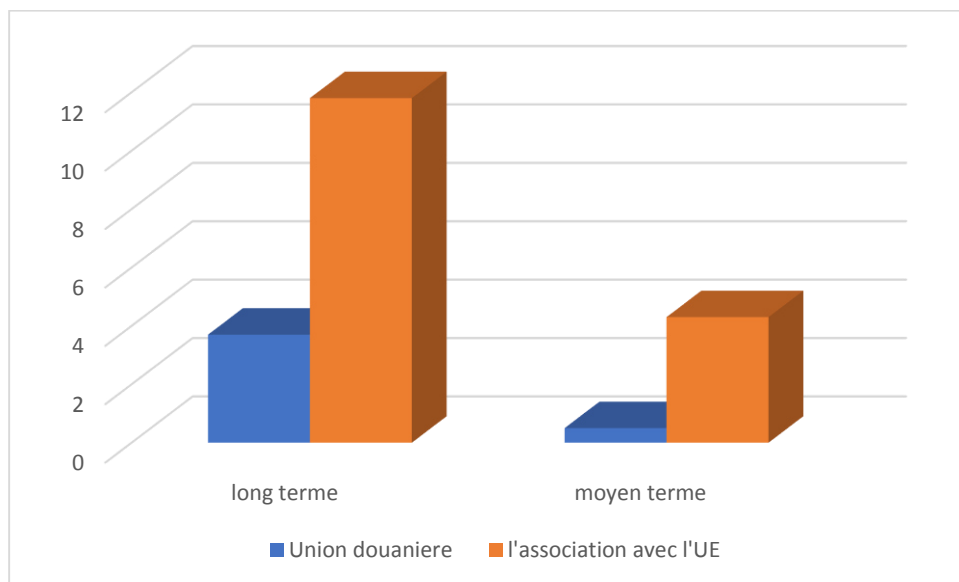
Par ailleurs, l'Ukraine est une liaison vitale pour le commerce, un pont économique entre Bruxelles et Moscou, et une belle plateforme unique pour le développement de relations mutuellement bénéfiques entre l'UE et les membres de nouveaux projets d'intégration. Même avec la crise, les États membres de l'UE ont toujours occupé les plus hautes places en ce qui concerne le classement du niveau de vie, l'espérance de vie, les pensions et l'aide sociale ; ce qui amène à répondre finalement à la question qui a été posée ci-dessus : « *Quelle alliance serait la plus bénéfique pour l'Ukraine, une alliance eurasiennne ou européenne ?* ».

A cet égard, on s'est réfère à une étude conjointe du Groupe consultatif allemand et de l'Institut ukrainien de recherche économique et de conseil politique, selon laquelle l'adhésion à l'union douanière permettrait de réduire la croissance de l'Ukraine de 0,5% à moyen terme et de 3,7 % à long terme, tandis que l'association avec l'UE augmentera le taux de 4,3 % à moyen terme et de 11,8 % sur le long terme (**Figure 4**).<sup>256</sup>

---

<sup>255</sup><http://www.epravda.com.ua/rus/columns/2014/09/18/492000/>

<sup>256</sup>Rapport du centre de ROSUMOVSKIJ, *L'Ukraine c'est le temps du changement.*, Kiev.,2014



**Figure 4**

L'Union douanière avait proposé d'oublier les efforts déployés par la politique européenne et de faire demi-tour pour un projet russe qui a soulevé beaucoup de questions politiques dans la société ukrainienne.

L'AA prévoit un dialogue politique et social régulier et le respect des principes démocratiques, droits de l'homme et libertés fondamentales, la conduite des réformes politiques et institutionnelles internes. Cet accord ferait de l'Ukraine une partie intégrante de l'Europe, fondée sur des valeurs européennes.

Parallèlement, la révolution qui a eu lieu durant la fin d'année 2013 et le début 2014 a montré qu'il faut arrêter de penser au positionnement des sphères d'influence et qu'il faut se laisser guider vers un choix conscient en faveur d'un modèle européen de développement.<sup>257</sup>

Le premier chapitre du traité de libre-échange qui accompagne cet accord annonce, en effet, que «la vaste majorité des tarifs douaniers seront éliminés aussitôt que l'accord sera entré en application ». Globalement, l'Ukraine et l'UE élimineront respectivement 99.1% et 98.1 % des tarifs. Les entreprises ukrainiennes auraient sombré, pour être reprises par des entreprises européennes.<sup>258</sup>

<sup>257</sup>K. ELISEEV, *représentant de l'Ukraine à l'UE* Source : <http://www.pravda.com.ua>.

<sup>258</sup> C. BIERREMARDI, *Comme l'Ukraine, rejoignons la dynamique eurasiatique*, 7 janvier 2014

L'article 49 du traité européen précise que tous les pays du continent européen, s'ils satisfont aux standards européens en matière de droits de l'homme et de bonne gouvernance, ont vocation à intégrer l'UE. Mais le sentiment d'empathie pour les manifestants pro-européens ukrainiens passé, le réalisme a repris ses droits. Le ministre allemand des Affaires étrangères, Frank-Walter STEINMEIER, a résumé la situation : « *L'Ukraine serait un poids trop lourd, aussi bien pour son grand voisin de l'est, la Russie, que pour l'UE* ». <sup>259</sup>

Si plusieurs États membres, surtout à l'est du continent : Pologne, Roumanie, sont favorables à l'intégration de l'Ukraine dans le giron européen, beaucoup d'autres, dont la France, les Pays-Bas et l'Allemagne, sont opposés à tout nouvel élargissement. Pourtant, Thornike GORDADZE estime que « *l'Europe ne peut garder profil bas, alors que les ukrainiens se sont révoltés au nom d'une Europe porteuse d'espoirs et de réformes démocratiques et de liberté* ». <sup>260</sup>

L'UE a besoin de proposer quelque chose de mieux à l'Ukraine, pas seulement un accord d'association, mais la possibilité de la rejoindre. Et l'Ukraine devrait bien adapter des normes européennes et internationales dans sa législation au lieu de mendier. De plus, on constate que la relation entre les deux pays comme la Russie et l'Ukraine, entre l'alliance de l'Ukraine et de l'UE devrait être telle que les Ukrainiens puissent construire leur propre politique sans qu'un état quelconque puisse intervenir dans leurs affaires internes.

---

<sup>259</sup>Projet Ayrault-Steinmeier de Nouvelle Europe par Jean-Marc Ayrault, Frank-Walter Steinmeier, p.55, 2016

<sup>260</sup> [http://quebec.huffingtonpost.ca/2014/02/24/une-pleine-integration-de\\_n\\_4846934.html](http://quebec.huffingtonpost.ca/2014/02/24/une-pleine-integration-de_n_4846934.html)

# CONCLUSION CHAPITRE 1

Les développements qui précèdent témoignent de l'influence très forte des normes internationales et beaucoup moins de celles de l'Europe sur le Projet du Code du Travail ukrainien. Cependant, on ne doit pas oublier que les normes soviétiques restent toujours en vigueur en ce qui concerne les conditions de travail. Bien sûr la lutte contre le chômage, l'égalité des chances entre hommes et femmes, et la protection des travailleurs resteront la tâche prioritaire pour l'Ukraine. L'actuelle reprise facilite cette tâche, mais ne peut à elle seule résoudre les problèmes de l'emploi. C'est une double approche : des conventions internationales et du droit européen.

Les conventions ratifiées, font partie des sources du droit du travail ukrainien et ont la priorité sur la législation nationale du travail. Si ces conventions de l'OIT contiennent des règles différentes de celles établies par la législation du travail, il faut les appliquer, à moins que les lois et autres règlements de l'Ukraine, les conventions collectives, les contrats d'emploi pour les travailleurs, ne mettent en place des conditions plus favorables que ces conventions. Cette dernière disposition est importante car l'article 8-1<sup>261</sup> (l'article 13 du projet)<sup>262</sup> du Code du Travail de l'Ukraine définit le rapport entre les accords internationaux sur le travail et les lois de l'Ukraine existantes.

---

<sup>261</sup> **Стаття 8-1. Співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України.** Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

<sup>262</sup> **Стаття 13. Міжнародні договори** 1. Міжнародний договір, що регулює трудові відносини, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, є частиною національного трудового законодавства. 2. Якщо в міжнародному договорі України, укладеному в установленому законом порядку, містяться інші правила, ніж ті, що встановлені відповідним актом законодавства про працю, застосовуються правила відповідного міжнародного договору, крім випадків, коли законами, іншими нормативно-правовими актами України, колективними договорами та колективними угодами, трудовими договорами для працівників встановлені більш сприятливі умови або більш високий рівень захисту їхніх прав.

On a analysé l'application des conventions de l'OIT ratifiées dans la pratique juridique nationale, y compris judiciaire. Les conventions de l'OIT ratifiées en tant que source du droit du travail doivent être appliquées directement non seulement par les autorités exécutives et judiciaires, les autorités locales mais aussi toutes les autres parties de dialogue social. A cet égard, l'Ukraine peut utiliser les normes internationales ratifiées sur les libertés et droits fondamentaux, qui établissent un niveau plus élevé des droits du travail et des garanties des travailleurs lors des négociations collectives de dialogue social.

En même temps, la conformité de la législation du travail ukrainien aux conventions fondamentales de l'OIT est assez faible, et montre que la législation ukrainienne doit être modernisée et améliorée.

Le droit du travail européen est en construction. Cependant l'installation d'une zone de libre échange est de nature à permettre aux prescriptions européennes en matière de droit du travail, d'influencer le projet du Code du Travail ukrainien en cours d'élaboration. L'intégration ukrainienne à l'Europe est également présente dans la composante sociale. Un des points principaux qui détermine les activités de la communauté est d'élever le niveau de vie et les conditions de travail par un renforcement de la base de la protection sociale. Malgré cela, l'Ukraine ne dispose pas de plan clairement défini pour la mise en œuvre de la protection sociale dans son ensemble. Ceci est dû au fait que, dès le début, il y a eu des différences quant à savoir si l'association contribuait à l'amélioration de la protection sociale, ou si dans la phase initiale du marché libre, il fallait faire des sacrifices sous forme de concessions sur les questions sociales. L'expérience a vite montré que le mécanisme économique de l'espace unique n'amenait pas nécessairement au développement social et au plein emploi.

Il est clair que l'Ukraine a d'énormes problèmes. Par exemple, pour le même travail avec la même productivité, les employés ukrainiens reçoivent un salaire 3 à 4 fois moindre que les salariés des pays d'Europe centrale, 4 à 6 fois moins par rapport à ceux d'Europe occidentale. La question la plus importante pour l'Ukraine, est d'avoir les mêmes normes pour la force de travail qu'en Europe, mais seulement si ce modèle est acceptable pour elle.

La plus grande lacune dans la société ukrainienne et la principale menace pour la poursuite de son fonctionnement normal est le manque d'optimisme social. Actuellement, une des clés pour le retour de cet optimisme pourrait être la réalisation et l'harmonisation des valeurs fondamentales en liaison avec les normes nationales sur le territoire ukrainien. Pour ce faire, il faut bien suivre les recommandations techniques de l'OIT sur le projet de Code du Travail de l'Ukraine et en même temps remplir toutes les conditions de l'AA en matière de politique sociale.

En tout état de cause, l'Ukraine doit pouvoir construire sa propre politique et faire ses propres choix en excluant toute possibilité d'intervention dans les affaires qui sont les siennes.





## Chapitre 2 : La primauté des considérations économiques et leur influence sur les formes d'emploi

Dans tous les pays le droit du travail a été influencé, surtout depuis la crise de 2008 par le lancement de la seconde phase de flexisécurité<sup>263</sup> suite à la Stratégie Europe 2020 qui a remplacé la stratégie de Lisbonne en 2010 et qui concernent directement et globalement les relations de travail.<sup>264</sup> Après la première phase qui consistait à déployer les formes atypiques de travail<sup>265</sup> où les États sont principalement incités à assouplir la protection légale de l'emploi et à réduire la segmentation du marché du travail en diminuant la protection attachée au contrat à durée indéterminée et en améliorant les droits des salariés sous contrat précaire.<sup>266</sup> Par contre, aujourd'hui, cette phase est

---

<sup>263</sup>Le terme de « **flexisécurité** » (contraction de flexibilité et sécurité) désigne un dispositif social autorisant une plus grande facilité de licenciement pour les entreprises (volet flexibilité) et des indemnités longues et importantes pour les salariés licenciés (volet sécurité). Il repose sur un mécanisme économique selon lequel des procédures de licenciement facilitées inciteraient les employeurs à embaucher. Les PME hésiteraient en effet à embaucher lors des périodes florissantes, car elles redouteraient l'épreuve des procédures de licenciement lorsque la conjoncture se retourne. En contrepartie, le salarié bénéficierait d'une généreuse indemnisation en cas de chômage et d'un maintien de ses droits, même s'il change d'entreprise ou s'il demeure sans emploi.

<sup>264</sup>C. BARNARD, The financial crisis and the Euro Plus Pact : a labour lawyer's perspective, *Industrial Law Journal*, vol.41, №1, p.98

<sup>265</sup> **Le travail atypique** est une notion utilisée par l'UE pour désigner toutes les formes de travail qui ne sont pas « typiques », c'est-à-dire formalisées par un contrat à durée indéterminée pour un travail à temps plein effectué dans les locaux de l'entreprise, à savoir le travail à temps partiel, le travail à durée indéterminée, le travail intérimaire et le télétravail. Ces formes d'emploi s'inscrivent dans le cadre de la flexibilisation des relations de travail.

<sup>266</sup>Livre vert, Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XX<sup>e</sup> siècle, COM (2006) 708 final, 22 nov. 2006, qui se fonde sur le rapport Emploi en Europe 2006

contestée par les juristes, tant sur le sujet de leur nécessité ou de leur efficacité,<sup>267</sup> que sur les méthodes et outils de l'évaluation de la législation concernée.<sup>268</sup>

La seconde phase appelle à « rendre plus attractif » le contrat de travail traditionnel, à durée indéterminée et à temps plein. Ce deuxième aspect entraîne une mutation de la forme traditionnelle de l'emploi salarié qui mérite également quelques développements en ce qu'il est également sous influence européenne.

En effet, la flexibilisation des rapports de travail se double quasi naturellement d'un brouillage des frontières entre travail salarié et travail indépendant. Le contexte social européen de cette dernière décennie est marqué par le Livre vert de la Commission sur la modernisation du droit du travail, qui parmi d'autres recommandations, préconise, pour réduire les coûts sociaux, un plus large recours aux formes de travail indépendant, atypique. Ces modalités de travail sont favorisées pour satisfaire aux exigences de « flexicurité ».

Dans la législation ukrainienne, on verra comment la flexibilisation du marché du travail a engendré des nouvelles formes d'emploi. On se penchera sur ce statut juridique et on essaiera également de répondre à la question concernant la vision réductrice du télétravail, comme un des éléments de cette flexibilisation (**Section 1**).

Ensuite, on analysera pour quelles raisons les nouveaux modes du travail sont apparus, pourquoi l'accès à l'emploi excessif du CCD et à l'affaîssement du CDI. Le projet du Code du Travail ukrainien règle-t-il la conclusion du contrat de travail, en implantant les normes internationales et européennes (**Section 2**).

---

<sup>267</sup>Sur la critique de l'assouplissement nécessaire de la législation relative à l'emploi, S. DEAKIN, J. MALBERG et P. SARKAR, *Droit du travail, chômage et part salariale : l'expérience de six pays de l'OCDE, 1970-2010*, *Revue internationale du travail*, vol. 153, 2014.1

<sup>268</sup>R. DALMASSO, *Les indicateurs de législation protectrice de l'emploi au crible de l'analyse juridique*, *Revue de l'IRES*, 2014, N 3, p.37 et déjà R. DALMASSO et T. KIRAT, *Comparer, mesurer, classer. L'art périlleux de l'exigence de licenciement*, *Travail et Emploi*, oct. -dec. 2009.№33

## **Section 1. Les nouvelles formes d'emploi et la flexibilisation du marché du travail**

On ne peut que s'interroger de manière plus fondamentale sur l'adéquation d'une réponse à la crise, en termes de flexibilisation du marché du travail qui alimente une explosion des inégalités.

En Europe, l'absence de protection varie considérablement d'une région à une autre et d'un pays à l'autre, mais elle est liée aux changements importants concernant l'accès à l'emploi par la conclusion des contrats, leur structure, les conditions de travail et la régulation juridique sur le statut du travailleur.<sup>269</sup>

Les crises de 2008 et 2012 auraient certainement dû entraîner un renouvellement de la réflexion sur le droit social. On retrouve dans les problèmes qui se posent au niveau social à l'échelon européen le même type d'interrogations. On crée un marché commun, et on met donc en concurrence des entreprises sur ce marché alors qu'auparavant les frontières les protégeaient. On rencontre là un problème qui est juridique mais aussi politique. Cette crise démontre la réelle flexibilité des marchés du travail nationaux. Tous, quelle que soit la rigidité qui a pu être attribuée à leur législation en matière de protection de l'emploi, ont pu réduire sans grande difficulté l'effectif des entreprises, par l'expulsion des travailleurs précaires et/ou par le recours à des licenciements. Les entrepreneurs réclament plus de compétitivité donc un assouplissement du droit du travail. Cela va à l'encontre du progrès social.

Cette mise en perspective pose la question de l'influence de la politique sociale européenne sur les droits nationaux. En effet, la flexibilisation des relations de travail a été prônée pour l'instant, au détriment de la partie « sécurisation ».<sup>270</sup> Elle s'accompagne de manière incidente mais réelle, d'une dilution de la frontière traditionnelle entre

---

<sup>269</sup>S. LEIBFRIED, *Towards a European Welfare State?*, in: Pierson, C., Castels, F.G. (eds.), *The Welfare State Reader*, Polity Press, Cambridge, 2000

<sup>270</sup>P. AUER, J. BERG and I. COULIBALY (2004). *Is a stable workforce good for the economy? Insights into the tenure-productivity-employment relationship*, Employment Strategy Papers 2004-15. <http://ideas.repec.org/p/ilo/empstr/2004-15.html>.

travail salarié et travail indépendant, pourtant véritable fondement de la plupart des droits du travail européens.<sup>271</sup>

Le droit du travail apparaît dans cette conception comme un facteur de rigidité et de segmentation du marché du travail par l'obligation qu'il fait de respecter un certain nombre de règles de protection du salarié (procédure de licenciement, délai de préavis, octroi d'une indemnisation en cas de rupture injustifiée, défense syndicale).<sup>272</sup> Ces règles devraient donc être assouplies à travers le bénéfice de prestations sociales pour améliorer le statut précarisé du travailleur dont l'emploi effectif est soumis à une incertitude tenant au caractère atypique du contrat de travail.<sup>273</sup>

En 2004, l'Ukraine a adopté la loi sur « L'adaptation du programme national de la législation de l'Ukraine à la législation de l'UE ». <sup>274</sup> De plus, la disposition de l'article 55, alinéa 1 de la Constitution ukrainienne<sup>275</sup> fixe l'une des garanties les plus

---

<sup>271</sup>P. AUER, *In Search of Optimal Labour Market Institutions*. In H. Jørgensen & P. K. Madsen, eds. *Flexicurity and Beyond. Finding a new agenda for the European social Model*. Copenhagen. 2007

<sup>272</sup> <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>

<sup>273</sup>C'est en ce sens que l'on peut penser que la flexibilité des relations de travail entraîne concomitamment un recul du salariat comme cadre traditionnel de la relation de travail et un brouillage entre salariat et travail indépendant.

<sup>274</sup>ЗАКОН УКРАЇНИ «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу». (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2004, № 29, ст.367) // La loi sur « L'adaptation du programme national de la législation de l'Ukraine à la législation de l'UE » (Conseil suprême de l'Ukraine (VVR), 2004, № 29, p.367)

<sup>275</sup>Article 55 de la Constitution ukrainienne : « Les droits et libertés de l'homme et du citoyen sont protégés par les tribunaux.

Chacun a le droit de contester devant les tribunaux les décisions, actions ou omissions des pouvoirs publics, des collectivités locales, de leurs dirigeants et fonctionnaires.

Chacun a le droit de demander la protection de ses droits au Commissaire aux droits de l'homme de la Rada suprême d'Ukraine.

Chacun a le droit, après avoir épuisé tous les recours légaux, de demander la protection de ses droits et libertés aux institutions judiciaires internationales compétentes ou aux organes compétents des organisations internationales, dont l'Ukraine est membre.

importantes à l'exercice des droits et des libertés de l'homme et du citoyen. Le droit à la protection juridique garanti par cet article est conforme aux obligations internationales de l'Ukraine, issues en particulier de la ratification par l'Ukraine du Pacte international relatif aux droits civils et politiques,<sup>276</sup> de la Convention européenne des droits de l'homme,<sup>277</sup> qui d'après l'article 9 de la Constitution<sup>278</sup> font partie intégrante du droit national ukrainien.

Au début 2014, le président ukrainien dans le document officiel d'État « Les stratégies-2020 »<sup>279</sup> a indiqué que le but de ce document était d'avoir une législation qui ne viole pas les droits sociaux/ droit du travail et qui soit conforme à la législation européenne. De plus, l'article 424<sup>280</sup> de l'AA indique que l'Ukraine doit faire toutes les démarches possibles pour avoir une législation plus proche des actes et pratiques de l'EU dans le domaine du travail et de la politique sociale. Chaque année, le Cabinet des Ministres de l'Ukraine approuve le plan d'action, y compris juridique, visant la modification et l'adaptation des nouveaux règlements à la législation de l'UE.

En même temps, l'Ukraine est en train de progresser dans la formulation des perspectives en droit social et droit du travail, laquelle apporte une nouvelle vision du droit du travail et en définit les caractéristiques essentielles. Par contre, pour pouvoir

---

Chacun a le droit, par tous les moyens qui ne sont pas interdits par la loi, de protéger ses droits et libertés contre les violations et les empiètements illégaux. »

<sup>276</sup>**Le pacte international relatif aux droits civils et politiques** (PIDCP) a été adopté à New York le 16 décembre 1966 par l'Assemblée générale des Nations unies dans sa résolution 2200 A (XXI). Il comprend les droits et libertés classiques qui protègent les particuliers contre les ingérences de l'État, comme le droit à la vie, l'interdiction de la torture, de l'esclavage et du travail forcé, le droit à la liberté, etc.

<sup>277</sup>Convention des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales. STE N° 005. Rome, 04/11/1950 - Entrée en vigueur 03/09/1953.

<sup>278</sup> Article 9 de la Constitution ukrainienne : « Les traités internationaux ratifiés par la Rada suprême sont partie intégrante de l'ordre juridique ukrainien.

La conclusion de traités internationaux contraires à la Constitution de l'Ukraine ne peut intervenir qu'après l'adoption des amendements pertinents à la Constitution. »

<sup>279</sup>Le document officiel d'État « Les stratégies-2020 », signé par le président ukrainien, 2014

<sup>280</sup>World Bank (2010). *Doing Business 2011*. Washington, DC

garantir l'efficacité du droit du travail, on doit en étudier les fonctions socio-économiques : gestion économique, sociale, psychologique et éducative.<sup>281</sup> La cohérence entre l'activité économique des employeurs et les besoins sociaux des employés dans les conditions du marché peut être un renforcement juridique du principe d'investissement de la réciprocité des ressources. Cette idée peut être mise en œuvre en utilisant la consolidation réglementaire des obligations de l'employeur comme renforcement des relations humaines au travailleur et l'investissement des ressources économiques dans le développement des employés.

Il faut noter que, l'impact du droit du travail sur les relations industrielles est considérable. Il établit un effet social du droit du travail dans les conditions du marché, ce qui est en train de créer un environnement assez confortable.

Selon l'article 1 du Code du Travail actuel : *« un des principaux objectifs des normes du travail définies est de promouvoir une productivité accrue, une meilleure qualité de travail, l'efficacité de la production sociale et l'amélioration de la base culturelle de la vie des travailleurs, le renforcement de la discipline au travail et la transformation progressive du travail pour le bénéfice de la société comme un besoin vital pour chaque personne »*.<sup>282</sup>

Le projet de loi ukrainien,<sup>283</sup> définit des principes fondamentaux de la Constitution de l'Ukraine par rapport aux droits du travail, la création de conditions appropriées pour protéger les intérêts des travailleurs et des employeurs. Ce projet est

---

<sup>281</sup> V. I. CHERBINA, La modernisation du droit du travail ukrainien, *Le droit social d'Ukraine*, № 1, 2013

<sup>282</sup> **Стаття 1. Завдання Кодексу законів про працю України.** Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників.

<sup>283</sup> V. IVANKEVYCH, V. GROISMAN, L. DENISOVA, M. PAPIEVE et S. KUBE, le projet de loi № 1658, du 27 décembre 2014

censé fournir la réglementation juridique des relations de travail, en créant les conditions juridiques nécessaires pour une coordination optimale entre toutes les parties. Il repose sur les principes fondamentaux suivants : l'équilibre optimal entre la production et la fonction sociale du droit du travail (protection) ; le développement du partenariat social ;<sup>284</sup>l'égalité de traitement entre hommes et femmes, etc.

Il faut dire que les dispositions de ce projet offrent une protection juridique à des centaines de millions de personnes comme les entrepreneurs ou les travailleurs indépendants, avec lesquelles ont été conclus aujourd'hui sans aucune limite, des contrats civils pour effectuer un travail. Normalement, ces contrats ne donnent aux employés, ni droits, ni intérêts. Ce sont, avant tout, des droits à la santé et à la sécurité sociale. Mais pour mieux comprendre, il faut étudier la régulation juridique sur le statut du travailleur et de l'employeur/entrepreneur (§1). En même temps, il faut noter que dans la nouvelle division internationale du travail, on trouve la condition moderne de « télétravail » qui se développe par rapport au statut de salarié classique. Ce phénomène contemporain social vient des États-Unis et s'installe actuellement en Europe (§2).

## **§1. Le renforcement des statuts de travailleur et d'employeur/entrepreneur**

La notion de travailleur n'est pas définie de manière unitaire par le droit de l'UE. De multiples définitions coexistent. Cette notion subit l'influence des droits fondamentaux structurant l'ordre juridique communautaire. En même temps, la notion de travailleur ne constitue pas une notion communautaire autonome.<sup>285</sup>Dans les conventions internationales et les directives européennes on n'en trouve pas la définition ; on rencontre des expressions multiples : « travailleur migrant /migrant

---

<sup>284</sup>Aujourd'hui, les conventions/accords collectifs, ont supplanté dans la pratique la législation du travail en vigueur.

<sup>285</sup> European Commission (EC 2010). Employment in Europe 2010. Brussels.



économique », « travailleur frontalier », « travailleur détaché », « travailleur indépendant/ autonome/ entrepreneur/ freelance », ou « travailleur salarié ».

Selon la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 45/158 de 1990, le terme « migrant économique » est parfois utilisé comme synonyme « travailleur migrant ». Toutefois, les deux notions peuvent s'étendre à des catégories différentes. Le terme « travailleur migrant » peut être utilisé de manière restrictive pour ne s'appliquer qu'à la circulation motivée par l'emploi, tandis que le terme « migrant économique » peut être utilisé dans un sens plus large, englobant les personnes qui se rendent dans un pays étranger pour entreprendre d'autres types d'activité économique, comme les investisseurs.

Selon l'article 1 de la Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant N 93, 1977 « *le terme « travailleur migrant » désigne le ressortissant d'une Partie contractante qui a été autorisé par une autre Partie contractante à séjourner sur son territoire pour y occuper un emploi salarié.* »

La définition du travailleur frontalier en Europe est donnée par l'article 1 du règlement du 14 juin 1971 (règlement 1408/71) de l'UE :

*« Le travailleur frontalier désigne tout salarié ou non salarié qui exerce son activité professionnelle sur le territoire d'un État membre et réside sur le territoire d'un autre État membre, où il retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine. »*

Ainsi, on peut être considéré comme travailleur frontalier du point de vue de la sécurité sociale, dès lors que l'on revient au moins une fois par semaine à son domicile : avec les moyens de transport actuels apparaissent donc de nouveaux travailleurs frontaliers.<sup>286</sup>

---

<sup>286</sup> Exemple : un travailleur qui réside à Paris et exerce son activité au Luxembourg bénéficiera du statut social de travailleur frontalier à la seule condition qu'il revienne au moins une fois par semaine à son domicile parisien.

Selon la Directive relative à l'exécution de la Directive N 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) N 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI») – Directive d'exécution 2014/67/UE, un travailleur est considéré comme « détaché » s'il travaille dans un État membre de l'UE parce que son employeur l'envoie provisoirement poursuivre ses fonctions dans cet État membre. Par exemple, un prestataire de services peut remporter un contrat dans un autre pays et décider d'envoyer ses employés exécuter ce contrat sur place. Cette catégorie ne comprend pas les travailleurs migrants qui se rendent dans un autre État membre pour y chercher un emploi et qui y travaillent.

La définition « travailleur salarié »<sup>287</sup> précise qu'un travailleur est « *une personne qui accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération* ». Si cette définition est particulièrement essentielle pour l'application de l'article 45 TFUE<sup>288</sup> relatif à la libre circulation des travailleurs, elle a également une incidence sur d'autres dispositions, ainsi que le démontre l'arrêt Fenoll,<sup>289</sup> notamment sur l'interprétation de la Directive 2003/88/CE<sup>290</sup> relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail dont les congés payés.<sup>291</sup>

A cet égard, un critère important consiste à savoir si la personne réalisant le travail l'effectue en tant que personne travaillant pour son propre compte. *Le travailleur est-il un agent libre doté d'indépendance économique face à la personne faisant appel à ses services ?* Ceci est le seul indicateur tout à fait utile pour déterminer le statut du travailleur.

---

<sup>287</sup>CJCE 3 juill. 1986, LAWRIE BLUM

<sup>288</sup>Directive 2004/38, citée en note 1, et article 45 TFUE.

<sup>289</sup>L'arrêt de la CJUE, l'affaire FENOLL, C-316/13, 26 mars 2015

<sup>290</sup>Directive 2003/88/CE, du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

<sup>291</sup>M. FALLON, La citoyenneté européenne, *Journ.Tri.-Droit européen*, 22 avril 1994, N° 8, p. 66.

Par exemple, en France, le statut du travailleur est un projet de refondation du pacte social, destiné à remplacer l'accumulation des types de contrats de travail et visant à garantir à chacun une continuité de ses droits sociaux (rémunération, formation, protection sociale, retraite...) indépendamment des mobilités professionnelles ou des ruptures rencontrées (licenciement, chômage, changement d'emploi ou d'entreprise, multi salariat...) et prenant en compte la diversité des engagements personnels et sociaux (situation familiale, emploi professionnel...).<sup>292</sup>L'objectif de ce projet est de placer l'homme au centre de l'économie, de respecter sa dignité au travail (ainsi que la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle) et de rechercher le bien commun de la société.<sup>293</sup> Parallèlement, en Ukraine, jusqu'en 2015, on ne trouve pas de définition du « travailleur » dans les textes, puisque la loi régit exclusivement « des citoyens »<sup>294</sup>(article 92 de la Constitution de l'Ukraine).<sup>295</sup> Il est naturel que cette notion

---

<sup>292</sup><https://www.legalstart.fr/fiches-pratiques/devenir-travailleur-independant/quel-statut-juridique-pour-devenir-travailleur-independant/>

<sup>293</sup> Сыроватская Л.А. *Трудовое право*. М., 1995. С. 199.// L. A. SYROVATSKAYA, *Le droit du travail*. М., 1995, p.199

<sup>294</sup> Аكوпова Е.М. *Современный трудовой договор*. Ростов-на-Дону, 1998. // E. M. AKOPOVA, *Le contrat de travail actuel*, R-D, 1998

<sup>295</sup> Article 92 de la Constitution de l'Ukraine : « Seule la loi détermine :

- 1) les droits et libertés de l'homme et du citoyen, les garanties de ces droits et libertés, les principales obligations du citoyen ;
- 2) la citoyenneté, la personnalité juridique, le statut des étrangers et des apatrides ;
- 3) les droits des peuples autochtones et des minorités nationales ;
- 4) les conditions pour l'utilisation des langues ;
- 5) les principes de l'utilisation des ressources naturelles, la zone économique maritime exclusive, le plateau continental, l'exploration de l'espace, l'organisation et le fonctionnement des systèmes d'alimentation en énergie, des transports et des communications ;
- 6) les principes fondamentaux de la protection sociale, les formes et types de pensions ; les principes qui régissent le travail et l'emploi, le mariage, la famille, la protection de l'enfance, de la maternité et de la paternité ; l'enseignement, l'éducation, la culture et la santé ; la protection de l'environnement ;
- 7) le régime juridique de la propriété ;

---

8) les principes juridiques et les garanties des règles de concurrence, les règles de concurrence et les normes de réglementation antimonopole ;

9) les principes des relations extérieures, du commerce extérieur et des douanes ;

10) les principes de réglementation de l'évolution démographique et des processus de migration ;

11) les principes de la formation et du fonctionnement des partis politiques, des autres associations, et des médias ;

12) l'organisation et le fonctionnement du pouvoir exécutif, les principes fondamentaux de la fonction publique d'État, l'organisation des statistiques et de l'informatique ;

13) la structure territoriale de l'Ukraine ;

14) le système judiciaire, les procédures judiciaires, le statut des juges, les principes de l'expertise judiciaire, l'organisation et le fonctionnement du parquet, les organes d'enquête et d'investigation, le notariat, les organismes et les établissements pénitentiaires, les principes fondamentaux de l'organisation et du fonctionnement du barreau ;

15) les principes de l'autonomie locale ;

16) le statut de la capitale de l'Ukraine, le statut spécial d'autres villes ;

17) les principes fondamentaux de la sécurité nationale, l'organisation des Forces armées de l'Ukraine et le maintien de l'ordre public ;

18) le régime juridique des frontières de l'État ;

19) le régime juridique de la loi martiale et de l'état d'urgence, des zones de situation d'urgence écologique;

20) l'organisation et la procédure pour la tenue des élections et des référendums ;

21) l'organisation et le fonctionnement de la Rada suprême, le statut des députés du peuple d'Ukraine ;

22) les principes de la responsabilité civile, les actes qui constituent des crimes, des infractions administratives ou disciplinaires, et les peines.

Seule la loi établit :

1) le budget de l'État et le système budgétaire de l'Ukraine, les impôts, les taxes et les redevances ; les principes de la formation et du fonctionnement du système financier, monétaire et de crédit et du marché des investissements ; le statut de la monnaie nationale et des devises étrangères en Ukraine ; la procédure pour l'établissement et le règlement de la dette intérieure et extérieure ; la procédure pour la délivrance et la circulation des valeurs mobilières de l'État, leurs types et les formes ;

2) la procédure pour le déploiement des unités des Forces armées de l'Ukraine dans d'autres États, la procédure d'admission et les conditions de stationnement des forces armées d'autres pays en Ukraine ;

dans la Constitution ait attiré l'attention non seulement des scientifiques, des chercheurs, des praticiens, mais aussi de la société tout entière, car pratiquement chaque personne au cours de sa vie est considérée comme un employé.<sup>296</sup>

L'appellation de « statut du travailleur » a été choisie pour rendre compte de l'ensemble des formes de travail, et notamment du fait que le contrat de travail du salarié n'est plus aujourd'hui la norme universelle.

Dans ce contexte, une définition précise dans la jurisprudence n'existe pas, car elle est vague et flottante. Dans la plupart des cas, il sera facile de déterminer clairement si une personne est un travailleur salarié ou indépendant. Cependant, ce choix de statut peut être parfois moins évident, ce qui peut alors entraîner des méprises (concernant le statut d'emploi des individus).<sup>297</sup>

En effet, les transformations profondes qui se produisent dans le monde du travail et qui sont associées à la mondialisation, à l'évolution technologique et aux transformations de l'organisation et du fonctionnement des entreprises, vont souvent de pair avec des restructurations dans un environnement extrêmement concurrentiel. La Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation a indiqué que *«la mondialisation a déclenché toute une série de changements de grande ampleur*

---

3) les unités de poids, de mesure et de temps, la procédure d'établissement des normes de l'État ;

4) l'utilisation et la protection des symboles de l'État ;

5) les récompenses d'État ;

6) les rangs militaires, diplomatiques et autres grades spéciaux ;

7) Les jours fériés ;

8) la procédure pour l'établissement et le fonctionnement de zones franches et d'autres zones spéciales qui ont un régime économique différent du régime général.

La loi déclare l'amnistie.

<sup>296</sup>Лейст О.Э. *Сущность права. Проблемы теории и философии права*. М., Зерцало, 2002.// О.Е. LEJST. *L'essence de la loi. Les problèmes de la théorie et de la philosophie du droit*. М., Miroir, 2002

<sup>297</sup>J. DUPEROYROUX, *Droit de la sécurité sociale*, 14<sup>ème</sup> édition, coll. Précis, Paris, Dalloz, 2001, p. 44

*auxquels personne n'échappe* ». <sup>298</sup> Les avantages qui résultent de ces changements sont très inégaux selon les pays, les secteurs et les entreprises.

De plus, la structure de la main-d'œuvre a aussi changé sous l'effet des migrations entre pays et entre secteurs de l'économie, ce qui conduit à améliorer les définitions de salarié et de travail indépendant (A), et à examiner la mutation de la notion d'employeur (B).

### ***A. L'amélioration des définitions du salarié et du travailleur indépendant***

Contrairement au salarié, le travailleur indépendant ne dispose pas de contrat de travail. <sup>299</sup> Par ailleurs, il n'existe aucun lien de subordination permanent entre le travailleur indépendant et l'entreprise pour laquelle il exécute sa mission.

Le droit communautaire a dû affronter lui aussi le problème de la définition des deux notions de travail salarié et travail indépendant pour établir tout d'abord le champ d'application de la discipline en matière de libre circulation. Les articles 39-42 TFUE utilisent génériquement le terme « travailleur », mais il est facile d'en déduire qu'elles se réfèrent au travail salarié. <sup>300</sup> C'est ainsi, en effet, que s'exprime le règlement № 1612 de 1968, lequel établit le droit pour chaque citoyen d'un État membre « *d'accéder à une*

---

<sup>298</sup> La Porta, R., F. Lopez-de-Silanes, A. Shleifer, and R. W. Vishny (1999). The Quality of Government. *Journal of Law, Economics, and Organization* 15(1)

<sup>299</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. *Курс трудового права: В 2-х т. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник.* М., Проспект, 2003.// А. М. LUSHNIKOV, M.V. LUSHNIKOVA, *Le cours du droit du travail. La partie générale. Droit du travail collectif: manuels scolaires.* М., Prospect 2003.

<sup>300</sup> L'art. 39-42 TFUE

*activité salariée et de l'exercer sur le territoire d'un autre état membre » (article 1).<sup>301</sup> Malgré cela, dans la norme citée ci-dessus, on ne trouve pas de définition du travail salarié dans le cadre du système communautaire. Il faut chercher une réponse dans la jurisprudence désormais consolidée de la CJCE, laquelle au cours des dernières décennies, a fixé certains critères fondamentaux pour identifier cette notion. En premier lieu, la Cour affirme que, pour la notion de travailleur, on ne peut s'en remettre aux définitions des différents États membres, car cela signifierait laisser à chaque État la faculté de modifier à son gré le champ d'application qui dépend de cette notion, en prenant le risque d'exclure certaines catégories des garanties offertes par le Traité.<sup>302</sup> Pour déterminer le contenu de la catégorie en objet, il faut « *recourir aux principes d'interprétation généralement reconnus en partant du sens ordinaire à attribuer aux termes à la lumière des objectifs du Traité* ». <sup>303</sup>*

De la même manière, en matière d'égalité, la législation communautaire tient compte des deux catégories de travailleurs, sans limiter la discipline de protection aux seuls travailleurs salariés :<sup>304</sup>

---

<sup>301</sup>Règlement (CEE) n° 1612/68 du Conseil, du 15 octobre 1968, relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté

<sup>302</sup>W. LOBKOWICZ, Quelle libre circulation des personnes en Europe ?, *Rev. du marché commun*, N°334, 1990

<sup>303</sup>J. CARLIER, Pour la suppression des visas : du pas suspendu du gitan au temps des cigognes, de la libre circulation à la circulation libre, Université catholique de Louvain, *Institut d'études européennes, Documents* N°5, 1997

<sup>304</sup>CJ du 19 mars 1964 cause 75/63, Unger c. Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten, R. 1964, p. 364. 5 Cour de Justice, 23 mars 1983, cause 53/81 Levin c. Secrétariat d'état pour la Justice, R. 1982, p. 1084. 6 Cour de Justice, 3 juillet 1986, cause 66/85, Lawrie-Blum c. Land Baden-Württemberg, R. 1986, p. 2144. Par la suite conformément v. Cour de Justice 31 mai 1989, cause 344/87, Betray c. Secrétariat d'état pour la Justice, R. 1989, p. 1621; Cour de Justice 14 décembre 1989, cause C-3/87, Regina c. Ministry of Agriculture, fisheries and food ex parte Agegate Ltd., R. 1989, p. 4459; Cour de Justice 26 février 1992, cause C-357/89, Raulin c. Minister van Onderwijs en Wetenschappen, R. 1992, p. 1059; Cour de Justice 26 février 1992, cause C-3/90, Bernini c. Minister van Onderwijs en Wetenschappen, R. 1992, p. 1104; Cour de Justice 12 mai 1998, cause C85/96, Martinez Sala c. Freistaat Bayern, R. 1998, p. 2961.

- La législation en matière de parité entre les hommes et les femmes concernant les conditions de travail, couvre aussi bien le travail salarié que le travail indépendant. En effet, les Directives N 86/613/CEE<sup>305</sup> et N 76/207/CEE<sup>306</sup> deviennent applicables également aux travailleurs et travailleuses indépendantes.
  - Les directives N 2000/78/CE<sup>307</sup> et N 2000/43/CE,<sup>308</sup> incluent dans leur champ d'application aussi bien le travail salarié que le travail indépendant (article 3.1, lett. A).
  - Le principe de parité est également appliqué dans le domaine des régimes professionnels de sécurité sociale et se réfère autant aux travailleurs salariés (les Directives 79/7/CEE<sup>309</sup> et 86/378<sup>310</sup>) qu'aux travailleurs indépendants (Directive 86/613).<sup>311</sup>

---

<sup>305</sup>Directive 86/613/CE du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité. Journal officiel N° L 359 du 19/12/1986 p. 0056 – 0058. édition spéciale finnoise: chapitre 6 tome 2 p. 0133. édition spéciale suédoise: chapitre 6 tome 2 p. 0133

<sup>306</sup>Directive 76/207/CE du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail OJL 39, 14.2.1976, p. 40–42

<sup>307</sup>Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

<sup>308</sup>Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique

<sup>309</sup>Directive 79/7/CE du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

<sup>310</sup>Directive 86/378/CE du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale. Journal officiel N° L 225 du 12/08/1986 p. 0040-0042

<sup>311</sup>Directive 86/613/CE sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, et sur la protection des indépendantes durant la grossesse et la maternité



La nécessité d'une analyse juridique comparative des dispositions du Code du Travail de l'Ukraine actuel et le projet conduit à la définition de la catégorie « employé », ce qui permet d'établir des exigences pour l'obtention du statut de salarié, la détermination de ses droits et obligations, de ses garanties sociales et de sa responsabilité disciplinaire et financière.<sup>312</sup>

L'État étant quasiment le seul employeur dans la période soviétique, le statut de travailleur équivalait au statut de fonctionnaire.<sup>313</sup> C'est pour cette raison que l'Ukraine ne donne pas de définition du « travailleur » ou « du statut de travailleur ». Cependant, sur la base de l'analyse des règles, on peut définir ses principales caractéristiques : une personne qui a atteint l'âge légal ; une personne qui a conclu un contrat de travail.

Parallèlement, on trouve la définition de « *salarie* » qui ne travaille que sous contrat de travail dans l'entreprise (article 1 des lois de l'Ukraine sur « Les syndicats, leurs droits et garanties », du 15 septembre 1999 № 1045-XIV<sup>314</sup> et sur « La protection du travail » du 14 octobre 1992 de № 2694-XII).<sup>315</sup>

---

<sup>312</sup><https://cyberleninka.ru/article/n/ob-otdelnyh-novatsiyah-proekta-trudovogo-kodeksa-ukrainy>

<sup>313</sup>Попков В. *Социальная политика Советского государства и право*. 2-е изд., доп. и пер. — М., 2009. // V. ПОПКОВ, *La politique sociale de l'Etat Soviétique*, 2<sup>ème</sup>, М. 2009

<sup>314</sup>ЗАКОН УКРАЇНИ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 45, ст.397) // La loi de l'Ukraine sur « Les syndicats, leurs droits et garanties », du 15 septembre 1999 № 1045-XIV (Conseil suprême de l'Ukraine (VVR), 1999, № 45, p.397)

**Стаття 1. Визначення термінів.** У цьому Законі застосовуються такі терміни:

професійна спілка (профспілка) - добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання);

первинна організація профспілки - добровільне об'єднання членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному навчальному закладі;

організації профспілки - організаційні ланки профспілки, визначені статутом профспілки, що діють у межах повноважень, наданих статутом та цим Законом;

Ainsi, pour la première fois, l'article 19 du projet du Code ukrainien<sup>316</sup> contient une définition du « travailleur salarié », puisque selon l'article 2 du Code du Travail

---

член профспілки - особа, яка входить до складу профспілки, визнає її статут та сплачує членські внески;

профспілковий орган - орган, створений згідно із статутом (положенням) профспілки, об'єднання профспілок, через який профспілка здійснює свої повноваження;

профспілковий представник - керівник профспілки, її організації, об'єднання профспілок, профспілкового органу, профорганізатор або інша особа, уповноважена на представництво статутом або відповідним рішенням профспілкового органу;

роботодавець - власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю;

працівник - фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

<sup>315</sup>ЗАКОН УКРАЇНИ « Про охорону праці »(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 49, ст.668) {Вводиться в дію Постановою ВР № 2695-ХІІ від 14.10.92, ВВР, 1992, № 49, ст.669} // La loi de l'Ukraine sur « La protection du travail » du 14 octobre 1992 de № 2694-ХІІ(Conseil suprême de l'Ukraine (VVR), 1992, № 49, p.668) {entrée en vigueur Résolution numéro ВР 2695-ХІІ du 14/10/92, ВД, 1992

### **Стаття 1. Визначення понять і термінів**

Охорона праці - це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Роботодавець - власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю.

Працівник - особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом)., numéro 49, p.669}

<sup>316</sup> **Стаття 19. Працівник.** 1. Працівник - фізична особа, яка вступила у трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору

2. Працівником може бути особа, яка досягла шістнадцятирічного віку. Для окремих категорій працівників законом може бути встановлено вищий віковий ценз.

actuel<sup>317</sup>; il n'y a pas définition, mais seulement les obligations de l'employé.<sup>318</sup> Le «

---

3. У трудові відносини можуть вступати особи, які досягли п'ятнадцяти років, за наявності письмової згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює.

4. Для підготовки молоді до праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів (для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання) у вільний від навчання час після досягнення ними чотирнадцятирічного віку за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює. Перелік видів легкої роботи, до виконання якої можуть залучатися особи, які не досягли п'ятнадцяти років, затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики.

5. В організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволяється за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за умови письмового погодження умов праці та її оплати роботодавцем з одним з батьків або особою, яка їх замінює.

6. Іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну на визначений термін, одержують право на трудову діяльність лише за наявності в них дозволу на працевлаштування, виданого центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів зайнятості в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Дозвіл на працевлаштування не потрібний: 1) представникам іноземного морського (річкового) флоту та іноземних авіакомпаній, які обслуговують ці організації на території України; 2) представникам іноземних засобів масової інформації, акредитованим в Україні; 3) артистам та працівникам мистецтва для роботи в Україні за фахом; 4) працівникам аварійно-рятувальних служб для виконання термінових робіт; 5) керівникам представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні та керівникам (їх заступникам) підприємств з іноземними інвестиціями;

<sup>317</sup> **Стаття 2. Основні трудові права працівників.** Право громадян України на працю, - тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, - включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку.

travailleur salarié » est donc une personne qui a conclu une relation de travail en vertu d'un contrat de travail. D'un point de vue pratique, cette définition représente un apport important à la question juridique, car elle donne une interprétation concrète de cette notion.

En Ukraine, les conditions d'acquisition du statut de travailleur, ainsi que la conclusion d'un contrat de travail et l'âge, sont précisées dans le chapitre XIII (article 188 du Code du Travail actuel).<sup>319</sup>En conformité avec le premier paragraphe de cet article « *des personnes de moins de seize ans ne peuvent pas être autorisées à travailler* ». Exceptionnellement, le consentement d'un parent ou de la personne qui le remplace, peut être accepté pour des jeunes âgés de quatorze ou quinze ans. Le projet reproduit certaines dispositions du Code actuel et établit un certain nombre de nouvelles conditions à l'état de la personne :

---

Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством.

<sup>318</sup> Le salariat est un mode d'organisation du travail qui repose sur la fourniture d'une prestation par une personne, contre rémunération et sous lien de subordination juridique avec un employeur. Dans le même temps, l'employeur peut être individuel ou collectif (entreprise ou État).

<sup>319</sup> **Стаття 188. Вік, з якого допускається прийняття на роботу. Не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років.** За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

1. L'employé est une personne âgée de plus de seize ans. Pour certaines catégories de travailleurs, la loi peut fixer une limite d'âge supérieure. Évidemment, cette affirmation reproduit les dispositions de l'article 188 du Code du Travail et prévoit la possibilité de fixer une limite d'âge supérieure.

2. Les parties trois et quatre de l'article 19 du projet stipulent que la personne peut être employée dès l'âge de quinze ans, avec le consentement écrit d'un parent ou d'un tuteur. Il faut noter qu'on peut même descendre à quatorze ans avec l'accord écrit d'un des parents ou de l'une des personnes qui le remplace, si l'étudiant ou le collégien doit effectuer un travail /stage dans une école secondaire et dans les écoles de formation professionnelle impliquées dans le processus d'apprentissage. De plus, il existe une liste spécifique de travaux « allégés » qu'un enfant de moins de quinze ans peut effectuer.

3. La cinquième partie de l'article 19 du projet propose que les organisations de la cinématographie, théâtre, concert et divertissement, et autres organisations créatives, puissent permettre, avec le consentement écrit d'un parent ou d'une personne qui le remplace, d'employer des personnes de moins de quatorze ans pour participer à des concerts, des spectacles et autres événements, ainsi qu'à la création de films et d'autres œuvres d'art, si cela ne nuit pas à leur santé, leur développement moral ou le processus d'apprentissage. L'emploi dans de tels cas est autorisé par un document du Service des mineurs en cas d'approbation des conditions de travail et rémunération. Cette disposition a créé un certain nombre de préoccupations : permission d'employer des enfants et absence de limite d'âge qui pourrait conduire à des abus de la part des parents et des employeurs potentiels.

4. La sixième partie de l'article 19 du projet prévoit que les étrangers et les apatrides, qui sont arrivés en Ukraine pour une période déterminée, peuvent être employés, s'ils bénéficient d'un permis de travail délivré par l'État.<sup>320</sup>

---

<sup>320</sup> Un permis de travail n'est pas nécessaire pour : les représentants des marins étrangers (rivière) et la flotte des compagnies aériennes étrangères qui desservent ces organisations en Ukraine ; les employés des médias étrangers accrédités à travailler en Ukraine ; les athlètes qui ont acquis le statut professionnel, les artistes et les travailleurs de l'art qui exercent leur profession en Ukraine ; les employés des services d'urgence ; le personnel des missions étrangères, enregistrées en Ukraine, conformément à la législation ; les prêtres étrangers résidant temporairement en Ukraine à l'invitation des organisations religieuses pour les procédures canoniques de ces organisations ; les étrangers qui sont en Ukraine pour participer à des

Le projet nécessite d'avoir des exigences de révision substantielle concernant<sup>321</sup>:

- La clarification de la définition de « l'employé » ;
- Les conditions spécifiques au statut de salarié, comme : l'âge, les critères socio-psychologiques et autres ;
- Les conditions d'entrée des étrangers et des apatrides.

Enfin, le Code actuel définit aussi le propriétaire de l'entreprise, institution ou organisation ou le travailleur indépendant/entrepreneur.

Juridiquement, le « travailleur indépendant » est opposé au « travailleur salarié ». Ce qui les différencie, c'est l'existence ou non d'un lien de subordination. Le travailleur indépendant n'est pas subordonné, c'est-à-dire qu'il n'exécute pas un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son salarié. A contrario, le salarié est subordonné à son employeur.<sup>322</sup> Au regard de cette définition, on se pose une question : *peut-on définir comme travailleur indépendant, la personne qui a conclu un contrat civil ou commercial ?*

En ce qui concerne la définition de personnes employées en vertu d'un contrat civil ou commercial, et des personnes indépendantes, l'explication a été donnée par le Comité d'État de l'Ukraine dans la politique de réglementation de l'esprit d'entreprise.<sup>323</sup> Dans son activité commerciale, une personne peut conclure un contrat

---

projets d'assistance technique internationale ; les étrangers qui sont en Ukraine pour enseigner et / ou poursuivent des activités de recherche sur invitation ; d'autres étrangers sont concernés par les cas prévus par les lois et les traités internationaux de l'Ukraine ratifiés par la Verkhovna Rada d'Ukraine

<sup>321</sup> V. BATYUK, *Ukraine et OIT*, Kiev, 2005

<sup>322</sup> C. LEHOCZKY and C. KOLLONAY in cooperation with G. Tamas and P. ZOLTAN, *The Evolution of Labour Law in the New Member States of the European Union: 1995-2005 Country Study on Hungary*. (2005).

<sup>323</sup> Une lettre du Comité d'État de l'Ukraine sur la politique de réglementation de l'esprit d'entreprise du 3 février 2011 № 999

civil ou commercial en conformité avec le Code Civil de l'Ukraine.<sup>324</sup> Durant l'exécution d'un contrat civil ou commercial le travailleur indépendant n'est pas salarié. Autrement dit, en vertu de la loi, la personne – entrepreneur est un travailleur indépendant. Le terme « travailleur indépendant », selon l'alinéa 14.1 14.1.226 l'article 14 du Code des impôts de l'Ukraine<sup>325</sup> désigne une personne physique – entrepreneur, freelancer<sup>326</sup> ou quelqu'un qui réalise ses activités professionnelles, à condition de ne pas avoir d'employés au sein de cette entreprise ou de ses activités professionnelles indépendantes. Selon l'article 1 de la loi de l'Ukraine sur la comptabilité d'une redevance unique et obligatoire de l'assurance sociale de l'État, une personne assurée est celle qui est soumise à l'assurance sociale.<sup>327</sup> Sont concernés (article 4 de cette loi)<sup>328</sup>:

---

<sup>324</sup>Le Code Civil de l'Ukraine du 1<sup>er</sup> janvier 2004

<sup>325</sup>Le Code des impôts de l'Ukraine de janvier 2011.

14.1.226. самозайнята особа - платник податку, який є фізичною особою - підприємцем або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником в межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності.

Незалежна професійна діяльність - участь фізичної особи у науковій, літературній, артистичній, художній, освітній або викладацькій діяльності, діяльність лікарів, приватних нотаріусів, приватних виконавців, адвокатів, арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів), аудиторів, бухгалтерів, оцінщиків, інженерів чи архітекторів, особи, зайнятої релігійною (місіонерською) діяльністю, іншою подібною діяльністю за умови, що така особа не є працівником або фізичною особою - підприємцем та використовує найману працю не більш як чотирьох фізичних осіб;

<sup>326</sup>**Freelance** - mercenaire libre, qui se cherche pour soi-même des projets, qui peut travailler simultanément sur plusieurs entreprises au même temps. En Ukraine, la plupart des freelances appellent les personnes qui effectuent un travail à distance via Internet

<sup>327</sup> **Стаття 1. Визначення термінів** 1. У цьому Законі нижченаведені терміни вживаються в такому значенні:

.....3) застрахована особа - фізична особа, яка відповідно до законодавства підлягає загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню і сплачує (сплачувала) та/або за яку сплачується чи сплачувався у встановленому законом порядку єдиний внесок;

<sup>328</sup> **Стаття 4. Платники єдиного внеску.** 1. Платниками єдиного внеску є:

- 1) роботодавці:

- Les employés (salariés), citoyens de l'Ukraine ou les étrangers (sauf stipulation contraire par les traités internationaux ratifiés par la Verkhovna Rada d'Ukraine) et les apatrides, qui travaillent chez un entrepreneur ou chez d'autres personnes en vertu d'un contrat de travail.
- Les personnes effectuant des travaux (fourniture de services) dans les entreprises, institutions et organisations dans d'autres entités, ou les entrepreneurs, en vertu d'un contrat civil ou commercial (sauf pour les entrepreneurs si leurs services correspondent aux activités visées à l'extrait du registre d'État unifié des personnes morales et physiques - entrepreneurs).

Le travailleur indépendant est donc une personne qui se met à son compte pour exercer une activité économique. De tels travailleurs sont autonomes, c'est-à-dire qu'ils organisent leur travail comme ils l'entendent et n'ont pas à suivre les ordres donnés par un supérieur hiérarchique ou un patron. En réalité, la notion de travailleur indépendant est assez floue, tant les profils sont diversifiés.<sup>329</sup>

---

підприємства, установи та організації, інші юридичні особи, утворені відповідно до законодавства України, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, чи за цивільно-правовими договорами (крім цивільно-правового договору, укладеного з фізичною особою - підприємцем, якщо виконувані роботи (надавані послуги) відповідають видам діяльності відповідно до відомостей з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців), у тому числі філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи зазначених підприємств, установ і організацій, інших юридичних осіб, які мають окремий баланс і самостійно ведуть розрахунки із застрахованими особами;

фізичні особи - підприємці, зокрема ті, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством про працю, чи за цивільно-правовим договором (крім цивільно-правового договору, укладеного з фізичною особою - підприємцем, якщо виконувані роботи (надавані послуги) відповідають видам діяльності відповідно до відомостей з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців);

фізичні особи, які забезпечують себе роботою самостійно, та фізичні особи, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту);

<sup>329</sup> <http://www.humanite.fr/la-reforme-du-code-du-travail-ne-fera-pas-loi-600960>



Dans la législation française, le travail indépendant<sup>330</sup> est défini comme le contrat par lequel une personne s'engage à « faire un ouvrage ». Il fait l'objet d'une multitude de régimes juridiques différents en relation avec les activités professionnelles qui rentrent dans cette catégorie. La notion de subordination est le fruit d'une construction doctrinale et jurisprudentielle à partir de la définition donnée par le Code Civil. Par contre, le Code du Travail ne contient pas de notion générale de subordination.<sup>331</sup> Le Code Civil considère le contrat de travail comme une sous-catégorie du louage, et le définit de la manière suivante : « *le louage de gens de travail qui s'engagent au service de quelqu'un* » (article 1779, lett. A).<sup>332</sup> A ce sujet la jurisprudence évoque « le lien de subordination juridique », où l'adjectif « juridique » crée une distinction avec le concept de dépendance économique. La doctrine en revanche a défini le contrat de travail salarié comme « la convention par laquelle une personne physique, le salarié, met son activité au service (ou à la disposition) d'une autre personne, l'employeur, sous l'autorité de laquelle il se place, moyennant le versement d'une rémunération ». <sup>333</sup> Cette définition

---

<sup>330</sup>Le Code Civil français a été promulgué, le 21 mars 1804, par Napoléon Bonaparte. Il reprend une partie des articles de la coutume de Paris et du droit écrit du Sud de la France. Modifié et augmenté à de nombreuses reprises à partir de la III<sup>e</sup> République, la plupart des articles primitifs des titres II et III subsistent (plus de 1 120 au début des années 2000 sur les 2 281 articles d'origine).

<sup>331</sup> G. AUZERO, E. DOCKES, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 1618 pages, 31<sup>e</sup> édition, 2017

<sup>332</sup> Article 1779 du Code Civil français : « Il y a trois espèces principales de louage d'ouvrage et d'industrie :

1. Le louage de service ;
2. Celui des voituriers, tant par terre que par eau, qui se chargent du transport des personnes ou des marchandises ;
3. Celui des architectes, entrepreneurs d'ouvrages et techniciens par suite d'études, devis ou marchés. »

<sup>333</sup> La loi intervient cependant pour certaines typologies contractuelles afin d'émettre une présomption d'existence d'un rapport de travail salarié : pour les commis-voyageurs, représentants et placiers (art. L. 751-1 du Code du Travail) ; pour le contrat des journalistes (art. 761-2 du Code du Travail) ; pour les travailleurs du spectacle (art. 762-1 du Code du Travail). Parallèlement, la cour de cassation considère qu'un lien de subordination existe, même s'agissant d'une personne ayant une profession s'exerçant habituellement avec le statut de libéral (médecin par exemple), lorsque le travail s'exécute au sein d'un

peut aussi être intéressante pour l'Ukraine et pourrait être utilisée dans le projet du Code.

Il faut relever que pratiquement dans tous les systèmes économique-productifs de type capitaliste, l'organisation du travail a conduit à une distinction sur le plan juridique entre les deux catégories. La réglementation de la protection des travailleurs a été principalement axée sur l'idée universelle de la relation de travail fondée sur une distinction entre les travailleurs dépendants et les travailleurs indépendants, cette orientation fondamentale existe dans différents pays, et se reflète également dans un bon nombre de normes internationales et européennes du travail. La situation des travailleurs indépendants, d'autre part, a conduit à une moindre protection.<sup>334</sup>

### ***B. La mutation de la notion d'employeur ( de la collectivité à l'individu)***

Dans la théorie générale du droit, le travail est principalement distribué entre les relations individuelles et collectives. Selon les types de relations sociales qui sont soumises à la législation du travail, les droits peuvent être classés en trois catégories : les participants aux relations individuelles de travail; les participants aux relations collectives de travail ; les autres participants du droit du travail.<sup>335</sup>

De nombreuses analyses historiques constatent que le droit romain de la propriété privée n'a jamais eu droit de cité dans l'économie ukrainienne et encore moins pendant l'époque soviétique. L'Etat était le seul employeur, puisque ce dernier ne

---

établissement appartenant au donneur d'ordre et pour le compte de sa clientèle. Cour de Cassation, Soc., 13 janvier 2000, Bull. V, № 20.

<sup>334</sup> OIL, Meeting of Experts on Workers in Situation Needing Protection (The employment relationship: Scope) Basic technical document, Geneva, 15-19 may 2000, <http://www.ilo.org>

<sup>335</sup>Есинова Н., 2008. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Кондор, Киев// N. ESTINOVE, 2008, *L'économie de travail et la relation sociale*. KONDOR, Kiev

pouvait pas être un organisme privé. De plus, les biens de l'État appartenaient à tous et en même temps « à personne ». Le désengagement de l'État en 1991 a donné lieu à la privatisation juridique des entreprises, laquelle a provoqué de nombreux abus à cause, notamment, des « vides juridiques ».

Dans le premier chapitre du Règlement sur le travail à temps partiel, des employés des entreprises d'État, les institutions et organisations, du 28 juin 1993 № 43,<sup>336</sup> il a été indiqué qu'un employeur pouvait agir comme un entrepreneur et en 1995, dans la loi sur « Les amendements et ajouts au Code du Travail de l'Ukraine »,<sup>337</sup> un employeur a été reconnu comme individu pour la première fois.

Une définition juridique est un moyen important de garantir les droits. Malheureusement, la législation ukrainienne n'a toujours pas de définition claire de la terminologie, en particulier la catégorie juridique d'employeur » - et cela soulève divers conflits juridiques. La définition juridique de l'employeur a d'abord été donnée dans la loi ukrainienne sur la protection des droits relatifs aux inventions et modèles ». L'article 1 de cette loi stipule qu'« *un employeur est une personne qui a embauché un employé en vertu d'un contrat de travail.* » En même temps, dans l'article 7 du Code actuel,<sup>338</sup> a été ajoutée la réglementation concernant les employés qui travaillent pour des entrepreneurs, ce qui amène à la réflexion logique selon laquelle un travailleur

---

<sup>336</sup>МПУ, МІОУ, МФУ - НАКАЗ № 43 від 28.06.93 «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій »/ Le Règlement sur le travail à temps partiel des employés des entreprises d'État, les institutions et organisations, du 28 juin 1993 p. № 43 (Ministère du travail d'Ukraine)

<sup>337</sup>La loi sur « Les amendements et ajouts au Code du Travail de l'Ukraine » du 5 juillet 1995

<sup>338</sup> **Стаття 7. Особливості регулювання праці деяких категорій працівників.**

Особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, додаткові (крім передбачених у статтях 37 і 41 цього Кодексу) підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.) встановлюються законодавством.

indépendant peut aussi être un employeur.<sup>339</sup> Selon l'article 21 du Code actuel,<sup>340</sup> l'employeur est une des parties présente lors de la conclusion du contrat de travail, ce peut être un employeur public ou privé, un entrepreneur ou/et une personne physique.

Actuellement, l'entrepreneur qui emploie quelqu'un pour un emploi d'aide à la personne, doit tenir un registre d'emploi pour les employés qui travaillent dans les termes du contrat de travail. En même temps, l'entrepreneur peut exercer son droit à

---

<sup>339</sup>Процевский А.И. *Проект Трудового кодекса Украины и европейские стандарты труда* // Сборник статей научно-теоретической конференции "Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения" (Москва, 2006 г.) / Под ред. К.Н. Гусова. М.: ТК Велби; Проспект, 2007. С. 403 – 411 // А. I. PROCEVSKIJ, *Le Projet de Code du Travail de l'Ukraine et les normes européennes* // Recueil d'articles de conférences scientifiques-théoriques « tendances modernes dans le développement du droit du travail et droit de la sécurité sociale » (Moscou, 2006) / Ed. KN Husova. M: LC Velbi;. Prospect, 2007, pp 403-411

<sup>340</sup> **Стаття 21. Трудовий договір.** Трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

l'emploi<sup>341</sup>; et employer une main-d'œuvre salariée. Ceci concerne surtout des activités socialement utiles, ces employeurs sont associés pour l'obtention des revenus.<sup>342</sup>

Dans la plupart des pays européens, une des parties à la relation de travail individuel est un employeur qui est propriétaire du capital, plutôt que des sociétés de gestion (administration). Dans les pays développés, les entrepreneurs peuvent être des individus, des groupes d'individus ou l'État. A cet égard, il est important de rappeler que, quelles que soient la nature et la spécificité de cette conception, l'employeur peut être une personne physique ou le représentant d'une personne morale ayant la capacité d'embaucher et de licencier.

Selon l'article 22<sup>343</sup> du projet, l'employeur est une partie à la relation de travail, il est défini comme une entité juridique (entreprise, institution, organisation) ou un entrepreneur, ou une personne physique pouvant employer des salariés.

---

<sup>341</sup>L'emploi des autres personnes ne comporte pas l'obtention d'un revenu. Par exemple, il emploie les personnes pour le ménage, les gardes d'enfants, les soins aux membres de la famille gravement malades, etc.

<sup>342</sup>*Проблеми теорії трудового права*, П. Д. Пилипенко, 1999. — 243 с. // P. D. PYLYPENKO, *Les problèmes dans le théorie d'État et de droit*, 1999, p.243

<sup>343</sup> **Стаття 22. Роботодавець** 1. Роботодавець - юридична або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

2. Роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність.

3. Юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак.

4. Повноваження юридичної особи як роботодавця реалізуються її органами та посадовими особами відповідно до законодавства, її установчих документів та нормативних актів роботодавця.

У разі здійснення окремих повноважень роботодавця стосовно певних працівників загальними зборами, установчими документами або нормативними актами роботодавця, що приймаються загальними зборами, визначається постійно діючий орган чи посадова особа, які вирішують невідкладні питання, пов'язані з реалізацією працівником своїх прав та виконанням ним обов'язків. Не визначення такого органу чи посадової особи або тимчасова відсутність посадової особи не може бути перешкодою для реалізації трудових прав працівника.

Cette notion est en conformité avec le droit international pour lequel un employeur est une entreprise, institution, organisation, indépendamment de la propriété ou de la personne physique qui a signé un contrat de travail avec l'employé.<sup>344</sup>

## §2. La vision réductrice du télétravail

L'évolution des modes de vie, des niveaux d'instruction et des aspirations conduit aussi certains travailleurs à souhaiter plus de flexibilité. Ces mutations influent inévitablement sur l'attitude des travailleurs et sur la façon de trouver un emploi et de le conserver.

D'autres facteurs ont joué : l'importance croissante du secteur des services, l'augmentation du taux d'activité des femmes, une meilleure qualification des jeunes générations dans certains pays, la déqualification des travailleurs dans d'autres.

La révolution informatique modifie radicalement les modèles d'organisation du travail hérités de la société industrielle. De fait, l'entreprise industrielle constituait un monde hiérarchisé fonctionnant sur des statuts, des complémentarités et des solidarités professionnelles clairement établies. La nouvelle façon de concevoir le travail dans les sociétés de l'information modifie en profondeur le rapport au travail dans la mesure où l'autonomie, la polyvalence, la flexibilité, l'auto-entrepreneuriat, le « freelance » en deviennent des logiques obligées. Par ailleurs, le travail se fait de plus en plus hors du lieu de travail.

Actuellement, le terme « télétravail » ou « travail à distance » a fait apparaître de nombreux changements dans le monde du travail.

---

Установчими документами або нормативними актами роботодавця частина повноважень у сфері трудових відносин може передаватися керівникам відокремлених підрозділів юридичних осіб

<sup>344</sup> Прокопенко В. *Власник і уповноважений ним орган як суб'єкти трудового права* // Право України. — 1994. — № 10.// V. PROKOPENKO, *Le propriétaire et l'organisme agréé en tant que parties de droit du travail* // *La loi ukrainienne*. - 1994. - № 10.

Le concept de « travail à distance » a été proposé par John Nilles, en 1972.<sup>345</sup> Il a exprimé l'idée de ne pas nécessairement garder les employés au bureau, parce que les communications modernes permettaient de maintenir le contact à distance. Avec l'avènement et le développement des communications par internet, les possibilités ont considérablement augmenté, et l'échange d'informations et des résultats de l'activité intellectuelle est devenu plus facile. De plus en plus de travailleurs en freelance utilisent l'idée de travailler à distance. Les freelances cherchent des clients via internet partout dans le monde pour réaliser des projets et être payés par un système électronique en ligne, car être un salarié normal devient presque impossible. Bien sûr, dans ces conditions, les avantages ont longtemps été pour les propriétaires de sites d'information existants avec un contenu unique.<sup>346</sup> La plupart des gens qui travaillent à distance sont dans la conception du développement et de validation du logiciel (DVL) mais aussi dans le développement et la conception de produits, de services, de logos publicitaires et dans la traduction. Par exemple, en Allemagne, Microsoft, utilise le télétravail.<sup>347</sup> En effet, ce modèle permet aux salariés d'être totalement libres de choisir où travailler. Cette liberté est possible grâce aux nouvelles technologies.<sup>348</sup> La France a signé les 35 accords, chartes, conventions ou règlements « sources » du modèle d'accord et du modèle de contrat sur le télétravail (**Tableau 2, Annexe II**).

Il y a longtemps que les termes de « télétravail », de « travail à distance », de « travail périphérique », ou de « travail décentralisé » étaient en dehors de la réglementation juridique et ne rentraient pas dans la conception classique de contrat de travail, ce qui a surtout fourni des emplois à plein temps à l'entreprise.<sup>349</sup> Ce phénomène

---

<sup>345</sup>J. NILLES, *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, New York : John Wiley & Sons, 1976.

<sup>346</sup>A. AGUILERA, V. LETHIAIS et A. RALLET, Le télétravail : un objet sans désir, *51e colloque de l'Association de science régionale de langue française (ASRDLF), université Paris-Est Marne-la-Vallée, Cité Descartes*, 7-9 juillet 2014.

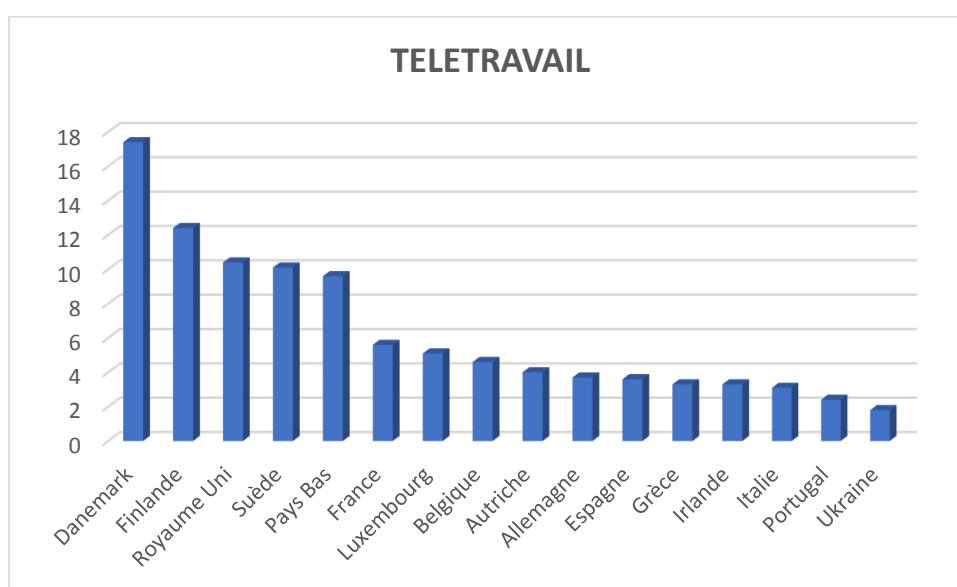
<sup>347</sup>T. BOERI et S. BALDI, Europe(s) sociale(s), convergence et compétition, *Revue d'économie politique*, n° 6, novembre-décembre, 2005

<sup>348</sup>Idem 347

<sup>349</sup> L. TASKIN et P. VENDRAMIN, *Le Télétravail, une vague silencieuse. Enjeux socio-économiques d'une nouvelle flexibilité*, Louvain-la-Neuve : Presses universitaires de Louvain, 2004.

est extrêmement varié et chaotique et ce nouveau mode de vie amène de nouveaux termes et concepts pour l'évaluation du droit du travail.

Une étude du télétravail au sein de la CE montre que les salariés qui le pratiquent le plus se situent dans les pays du Nord de l'Europe.<sup>350</sup> L'importance du développement du télétravail est fortement liée au niveau de connexion à Internet. Par exemple, au Danemark 17,4%, en Finlande 12,4 %, au Royaume-Uni 10,4%, en Suède 10,1%, aux Pays-Bas 9,6%, en France 5,6 %, au Luxembourg 5,1%, en Belgique 4,6%, en Autriche 4,0%, en Allemagne 3,7 %, en Espagne 3,6%, en Grèce 3,3%, en Irlande 3,3%, en Italie 3,1%, au Portugal 2,4 %, en Ukraine 1,8%. **(Figure 5)**.<sup>351</sup>



**Figure 5**

Une définition reste à trouver qui engloberait toutes les situations que recouvre le terme de télétravail, depuis le particulier qui travaille chez lui avec un ordinateur et un téléphone, jusqu'à la décentralisation de toute une entreprise.<sup>352</sup> En fait, on assiste à

<sup>350</sup>HUWS H., JAGGER N., and BATES P. *Where the Butterfly Alights, The Global Location of e-Work*, Institute of Employment Studies, Report 378, 2001.

<sup>351</sup> <http://www.leteletravail.com/doc/stats.php>

<sup>352</sup> B. FOURNIER et H. GUYOT, Le télétravail , *J.C.P.*,p. 1072, №33. 2011



une évolution, qui tente d'élargir son sens original de travail électronique à domicile, pour y inclure des formes plus complexes de travail à distance.<sup>353</sup>

Le télétravail est en quelque sorte un analogue moderne du travail à domicile, travail qui n'est pas lié à des emplois spécifiques dans l'entreprise, mais qui suggère une tâche particulière donnée par l'employeur.<sup>354</sup>

Lorsqu'on attribue un contrat de travail aux travailleurs à domicile qui ont conclu un contrat atypique, on utilise davantage les termes de « travail à domicile ». <sup>355</sup>

Donc, les termes de « travail à distance », « travail atypique », « télétravail », « emploi flexible » peuvent être équivalents, et sont différents en même temps. Un phénomène en expansion. La différenciation des notions de télétravail et de travail à domicile (A).

Dans la législation ukrainienne, il y a beaucoup de lacunes dans les relations de travail, ce qui, dans la pratique, est illégal. L'État considère la plupart des personnes qui travaillent à domicile ou à distance comme des chômeurs et ne leur fournit pas de protection adéquate en cas de perte d'emploi. A cet égard, on analysera le refus en Ukraine d'une vision panoramique du travail à distance (B).

### ***A. Un phénomène en expansion. La différenciation des notions de télétravail et de travail à domicile***

---

<sup>353</sup>Коломієць О. Створення сприятливих умов для поєднання зайнятості і батьківства в Україні з урахуванням досвіду країн Західної Європи – червень 2009.// О. КОЛОМІЄТС, *La création des conditions favorables à la combinaison de l'emploi et de la parentalité en Ukraine l'expérience de l'Europe occidentale*- Juin 2009

<sup>354</sup>HUWS U., WERNER B.K., ROBINSON S. *Telework : Towards the Elusive Office*, J. WILEY, Information Systems Series, J. WILEY&SONS, 1990

<sup>355</sup>J-E. RAY, *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, 2<sup>e</sup> éd., Pris, éditions Liaisons, 2010 ; J.-E. RAY, *Actualités des TIC , Droit Social* 2011

Suite à la Convention N° 177 sur « Le travail à domicile », de nombreux pays occidentaux ont juridiquement prévu les conditions d'admission du « travail à domicile », ce qui permet le maintien de l'emploi des différentes catégories de travailleurs à la recherche d'une autre forme d'emploi.<sup>356</sup>

Tout travail à domicile ne se fait pas systématiquement sous forme de télétravail (par exemple, un ouvrier relieur peut effectuer cette tâche à domicile sans jamais utiliser un outil informatique). De même, une personne peut être télétravailleur sans jamais travailler à domicile (le télétravailleur est hébergé chez un client, un partenaire de l'entreprise, ou travaille dans sa voiture). En fait, le télétravail est un travail effectué à distance des locaux « officiels » de l'entreprise.<sup>357</sup>

En même temps, « *le travail à distance a le potentiel d'accroître les opportunités de nouveaux emplois, particulièrement parmi les personnes défavorisées* », <sup>358</sup>cette définition amène à penser qu'elle ne concerne qu'une catégorie : les personnes vulnérables.

En Ukraine, la doctrine s'intéresse au travail à distance. Pour G. I. SALAHYEYEVOYI le « travail à distance » est un nouveau type d'emploi, la personne peu qualifiée, travaille à domicile et elle peut être mobile. Les avantages de cette forme sont des économies de temps et d'argent, des heures de travail flexibles, de nouvelles perspectives d'emploi pour les personnes handicapées et du travail pour les citoyens qui ne peuvent pas trouver un emploi traditionnel. Ce type de travail est efficace pour réduire le chômage.<sup>359</sup>

---

<sup>356</sup> R. COX, J. DESMARAIS et K. LIPPEL, *prec.*, note 2, p.21

<sup>357</sup> M. CANAPLE, Dynamiser le télétravail : un enjeu décisif pour la croissance et l'emploi, *Semaine Sociale Lamy*, 2011, p. 15

<sup>358</sup>Charte européenne du travail à distance, lancée en juin 1997 sous l'autorisation de la Commission européenne DG XIII

<sup>359</sup>G. I. SALAHYEYEVA, Télétravail dans la pratique économique mondiale, *Journal « Balance »* N° 6 - 2004, 22 p.

Le travail à distance est un lieu de travail, du temps de travail irrégulier, l'environnement virtuel dans lequel circule le travail, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, la flexibilité des relations sociales et de travail. Le travail à distance peut donc être considéré comme une forme d'emploi atypique, basé sur les relations flexibles entre les travailleurs et les employeurs, qui reste dans un environnement virtuel.

Selon l'accord européen sur le télétravail du 16 juillet 2002,<sup>360</sup> un télétravailleur est un salarié qui utilise régulièrement les technologies de l'information et de la communication - mais pas forcément à temps complet - pour effectuer une tâche qu'il aurait pu accomplir dans les locaux de son entreprise. Ciblant uniquement le salariat, cette définition du télétravail ne concerne ni les agents publics, ni les travailleurs indépendants, qui sont pourtant nombreux à travailler de chez eux grâce aux technologies de l'information et de la communication (TIC).<sup>361</sup>

Pour les travailleurs indépendants- entrepreneurs, le domicile devient le lieu de travail habituel. Ils peuvent également utiliser un télécentre pour rencontrer un client dans un environnement professionnel, échanger avec d'autres télétravailleurs, bénéficier de tous les outils TIC mis à leur disposition. Leur statut est celui de travailleur indépendant et, de plus en plus, celui d'autoentrepreneur.

Le salarié travaille à son domicile quelques jours par semaine et vient au bureau le reste du temps. Cette solution intermédiaire favorise la préservation du lien social et de la culture d'entreprise. Le télétravail peut être mobile ou nomade : les télétravailleurs nomades partagent leur temps de travail entre plusieurs lieux : chez le client, à l'hôtel, etc. Le télétravail en télécentre permet de garder un cadre professionnel classique, mais la relation avec l'entreprise et le management se fait à distance.

---

<sup>360</sup> Accord - cadre européen sur le télétravail, signé le 16 juillet 2002 par les partenaires sociaux (CES, l'UNICE/UEAPME et le CEEP)

<sup>361</sup> I. DESBARAT, Entre la protection des salariés et la performance de l'entreprise : la gestion d'un droit français du télétravail, *Les Cahiers de Droit*, vol. 54, N° 2-3, juin-septembre 2013, p. 337-358 (2013) 54,

Dans les deux cas, l'employeur fournit au télétravailleur les informations écrites pertinentes conformément à la Directive 91/533/CE,<sup>362</sup> y compris les informations relatives aux conventions collectives applicables, une description du travail à réaliser, etc. Les télétravailleurs sont soumis aux mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives des travailleurs ou prévoyant une représentation des travailleurs. Les télétravailleurs sont inclus dans le calcul déterminant les seuils nécessaires pour les instances de représentation des travailleurs, conformément aux législations européennes et nationales ainsi qu'aux conventions collectives et pratiques nationales. L'établissement auquel le télétravailleur sera rattaché afin d'exercer ses droits collectifs est précisé au départ.<sup>363</sup>

Parallèlement, en Ukraine, le droit du travail ne règlemente pas de la même manière le télétravail ; celui-ci reste informel, même si en pratique ce phénomène se développe très vite.

### ***B. Le refus en Ukraine d'une vision panoramique du travail à distance***

En Ukraine, il est nécessaire de définir le travail à distance. Les travailleurs à distance, sont les télétravailleurs et les entrepreneurs.

Selon la législation ukrainienne, dans le premier cas, le travailleur à distance est le télétravailleur qui travaille à domicile, dans le second c'est un freelancer indépendant.<sup>364</sup>

---

<sup>362</sup>Directive 91/533/CE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail

<sup>363</sup>Рамочное соглашение о телеработе //Implementation of the European framework agreement on telework. Report by the European social partners, 2006 // <http://www.etuc.org/a/579>.

<sup>364</sup>Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудової сфері// Україна: аспекти праці. - 2010. - №2. - С.10-15.// А. КОЛОТЕ, *La transformation de l'Institut*

La loi ukrainienne actuelle permet un seul type d'emploi à distance, c'est le travail à domicile. Auparavant, le champ d'application du travail à domicile impliquait principalement des travailleurs peu ou moyennement qualifiés ou plus vulnérables comme, par exemple, des personnes handicapées, des femmes, des personnes âgées ou des jeunes. Désormais, même chez les hommes actifs, le télétravail est devenu très populaire, puisque la personne peut travailler n'importe où.

Il existe à la base une protection des droits des travailleurs à domicile et ces principes ne sont pas très efficaces dans la pratique. Il y a diverses caractéristiques inhérentes au travail à domicile, telles que :

- L'emploi non-standard qui définit la relation de travail atypique.
- Les parties qui conviennent qu'elles ne seront pas couvertes par la législation du travail.
- Les parties où il n'y a pas de contrat de travail écrit ou pour lesquelles le contrat de travail conclu est non conventionnel.
- L'employé qui effectue ses fonctions ailleurs que chez l'employeur.
- Le degré élevé d'individualisation de l'emploi légal.<sup>365</sup>

L'article 179 du Code actuel<sup>366</sup> stipule retient la possibilité de travailler à domicile pour une personne qui est en congé parental, c'est le seul cas. Parallèlement à

---

*de l'emploi dans le cadre des changements globaux dans le domaine social et du travail // L'Ukraine : aspects du travail. -2010- №2 – p. 10-15*

<sup>365</sup> Волкова О. В. Телеробота та фактори її впливу на розвиток соціально-економічних систем глобального, макро-, мезо-, мікро- та індивідуального рівня. - 2008. - № 3. - С. 48-51// О. V. VOLKOVA, *Le télétravail et les facteurs qui influent sur le développement des systèmes sociaux et économiques mondiaux, macro, méso, micro et au niveau individuel.* 2008, N3-pp.48-51

<sup>366</sup> **Стаття 179. Відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною.**

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів - 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів.

cela, le Code n'oblige pas le travailleur à effectuer des travaux sur le lieu de sa résidence, s'il travaille à domicile. Cette personne peut travailler dans un café ou un parc, par exemple.<sup>367</sup>

Selon l'al. 4 de l'article 32 du projet du Code du Travail<sup>368</sup> une des conditions de conclusion du contrat du travail peut être que l'employé puisse travailler à distance en utilisant les technologies informatiques ou TIC.

---

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

За бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства.

Підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні, крім прийомних дітей у прийомних сім'ях та дітей-вихованців у дитячих будинках сімейного типу.

У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Відпустки для догляду за дитиною, передбачені частинами третьою, четвертою та шостою цієї статті, можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною.

За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

<sup>367</sup>Лушников А.М. Правовая регламентация телеработы и труда надомников: сравнительный анализ– Режим доступа: <http://www.territoriaprava.ru/>// А. М. LUKSHINOV, *La réglementation juridique du télétravail et du travail à domicile: analyse comparative*// Режим доступа: <http://www.territoriaprava.ru/>

De plus, ce projet ne mentionne pas d'autres formes de travail à distance (télétravail), que le travail à domicile (article 42). Cet article mentionne que « ...lors de la conclusion d'un contrat de travail, ou plus tard, les parties peuvent convenir de la mise en œuvre du travail de l'employé à domicile, si elle est nécessaire, à condition que les exigences de sécurité au travail soient remplies. La garantie la plus importante est la capacité de financer les dépréciations (amortissements) de leur propre équipement et des outils qu'ils utilisent dans le cadre de ce contrat. En outre, il y a un taux progressif de remboursement des autres coûts liés au travail à domicile comme : le paiement de l'électricité, l'eau, etc. ». <sup>369</sup>

Le point positif dans cet article est celui qui précise la possibilité de rembourser directement aux personnes travaillant à domicile, le temps de travail nécessaire à la livraison de produits finis. Par contre, on observe qu'il n'y a pas de cohérence entre ces deux articles, car l'article 42 définit le travailleur à domicile et l'article 32 du projet stipule qu'une des conditions de la conclusion de contrat peut être le travail à distance.

---

<sup>368</sup> **Стаття 32. Зміст трудового договору.**

« ..... 4. Умови трудового договору можуть передбачати виконання працівником роботи дистанційно (виконання роботи поза приміщенням роботодавця) в тому числі з можливістю віддаленого доступу за допомогою інформаційних та комунікаційних технологій. .... »

<sup>369</sup> **Стаття 42. Умова про роботу вдома**

1. Під час укладення трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи вдома (надомну працю), якщо він має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарії.

2. Трудовим договором про роботу вдома може бути передбачено використання працівником власного обладнання та інструментів з відповідною компенсацією за їх зношення (амортизацію), а також відшкодування інших витрат, пов'язаних з виконанням роботи вдома: плати за електроенергію, водопостачання тощо.

3. Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу вдома, сировиною, матеріалами та напівфабрикатами, розрахунків за виготовлену продукцію, відшкодування вартості матеріалів, вивезення готової продукції встановлюються трудовим договором.

У разі якщо отримання сировини і матеріалів, а також здача готової продукції проводяться працівником безпосередньо роботодавцеві, час, що витрачається на отримання і здачу, включається до робочого часу з відповідною оплатою.

La législature doit inscrire d'urgence dans le projet la définition du « travail à distance » laquelle doit être en cohérence avec l'article 32 du projet. Par conséquent, pour déterminer les caractéristiques des éléments constitutifs du télétravail, le législateur devrait accorder une attention particulière à la réglementation des relations juridiques dans le travail à distance.

D'un autre côté, en Ukraine, la personne peut aussi être un entrepreneur/télétravailleur qui fournit des services spécifiques ou effectue un travail particulier. Il s'agit alors de relations permanentes mais à durée déterminée. Dans ce cas, entre une personne qui effectue des services et le client, on peut observer des relations civiles. D'ailleurs, en Ukraine ces types de relations se mélangent souvent. Ces relations sont régies par le Code Civil ukrainien, par le Code de Commerce pour les entrepreneurs individuels<sup>370</sup> et par le Code du Travail.

Dans la pratique, la réglementation civile est plus courante. Ceci est principalement dû au fait que les parties en présence dans une relation de travail indépendant ont la capacité d'utiliser le droit civil pour la conclusion du contrat.<sup>371</sup> Il y a un certain risque juridique pour la personne qui effectue ces services.<sup>372</sup>

Pour réduire l'incidence de la régulation des relations de travail à distance par le droit civil, il faut bien réglementer en détail la définition des notions de télétravail ou travail à distance et leurs conditions dans le projet du Code du Travail ukrainien.

---

<sup>370</sup>Моторна І.І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання // Україна аспекти праці. - 2008. - №3. - С.6-12. // I.I. MOTORNA, *Le travail à distance dans la condition de l'économie mondialisée et les avantages socio-économiques de son utilisation. // L'Ukraine et les aspects du travail.* -2008- №3- pp.6-12

<sup>371</sup>Dans ce cas, la forme orale de la conclusion d'un contrat civil est autorisée pour effectuer des travaux ou des services.

<sup>372</sup>Шабаліна Л., Афанасенко В. Упровадження телероботи в Україні на основі міжнародного досвіду/ Л. Шабаліна, В. Афанасенко // Схід. — 2010. — № 5 (105). — С. 79-83.//L. SHABALINA, V. AFANASENLO, *Mise en œuvre du télétravail, en Ukraine ; l'expérience internationale*// -2010- №5(105)-p.79-83





## **Section 2. Les nouveaux modes (contrats) de travail – la réponse du droit du travail aux nécessités économiques.**

Aujourd'hui, le salariat ne représente que la moitié de l'emploi dans le monde, et ne concerne pas plus de 20 % des travailleurs. Et dans ces emplois salariés, moins de 40 % des travailleurs bénéficient d'un contrat permanent à temps plein, soit à peine 20 % de l'emploi mondial.<sup>373</sup>

L'évolution vers des relations de travail moins sécurisées progresse, y compris dans les économies avancées,<sup>374</sup> où les emplois autonomes, à domicile, se sont multipliés et où les contrats à très court terme et à horaires irréguliers sont plus nombreux. Dans les pays émergents, si des formes plus contractuelles progressent, l'emploi informel reste très largement répandu.<sup>375</sup> Le même employé est susceptible d'occuper plusieurs postes. Il doit être souple ou comme on dit « polyvalent ». Le CDI est devenu au fil des années un mirage pour beaucoup de gens. Les raisons de ce phénomène sont : d'un côté une législation du travail hyper sécurisée et de l'autre, la crise économique qui a favorisé la prolifération d'une multitude de contrats de travail atypiques. On analysera l'usage excessif du CDD et l'affaiblissement du CDI (§1).

Depuis plusieurs décennies sont apparues en Europe de nouvelles formes de contrat de travail, induites et liées à des évolutions économiques mais aussi sociétales qui ont profondément transformé les relations de travail employeur-employé.

Suite au chômage à l'échelle mondiale, les migrations et les guerres, l'Ukraine a procédé à plusieurs changements importants dans la régulation des relations du travail. La transformation des relations et des conditions du marché du travail a conduit à l'émergence de nouveaux sites comme le «sharing économie»<sup>376</sup> et le «coworking».<sup>377</sup>

---

<sup>373</sup> <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016/lang--ja/index.htm>

<sup>374</sup> France, Allemagne

<sup>375</sup> Ukraine, Russie, Belgique, Kazakhstan et etc.

<sup>376</sup> «**Économie du partage**» ou «**L'économie collaborative**» se base sur la production de biens et (surtout) de services en commun, s'appuyant sur une organisation horizontale, facilitée notamment par l'usage de plates-formes internet. L'économie de partage est une organisation de pair à pair, où les

De plus, les nouvelles formes les plus susceptibles d'être bénéfiques au marché de l'emploi, sont le travail à temps partagé, le partage de poste et l'encadrement intérimaire, en termes de conditions de travail, de flexibilité améliorée pour les travailleurs ou de sécurité d'emploi (§2).

## §1. L'utilisation excessive du CDD et l'affaîssement du CDI

Une personne se sent bien si elle bénéficie de tous les droits liés au travail et notamment une rémunération décente.

Dans les pays émergents, à fort taux d'emploi informel, des systèmes innovants, reposant sur des ressources fiscales, ont été mis en place.<sup>378</sup> A contrario, en Europe, certains pays, ont réduit le niveau de protection dans les emplois tant classiques qu'atypiques, afin de stimuler la croissance de l'emploi. Par exemple, l'OIT prône une meilleure prise en compte des formes d'emploi informel et précaire.<sup>379</sup> Le développement des contrats à durée déterminée (CDD), travail temporaire, a, a plus que doublé en France depuis les années 1991 pour représenter aujourd'hui environ 3,2<sup>380</sup> millions de travailleurs précaires, soit 12,3% des emplois, contre seulement 8%.<sup>381</sup> Dans

---

individus s'auto-organisent pour créer un bien commun. L'économie sociale et solidaire est centrée sur l'intérêt général, à travers une organisation démocratique et une éthique de la répartition des revenus de l'activité. Par exemple, Startups Lyft, Covoiturage, Sidecar, TaskRabbit, Airbnb et Etsy.

<sup>377</sup>Le **coworking**, cotravail ou parfois bureaux partagés est un type d'organisation du travail qui regroupe deux notions : un espace de travail partagé, mais aussi un réseau de travailleurs encourageant l'échange et l'ouverture. Il est un des domaines de l'économie collaborative.

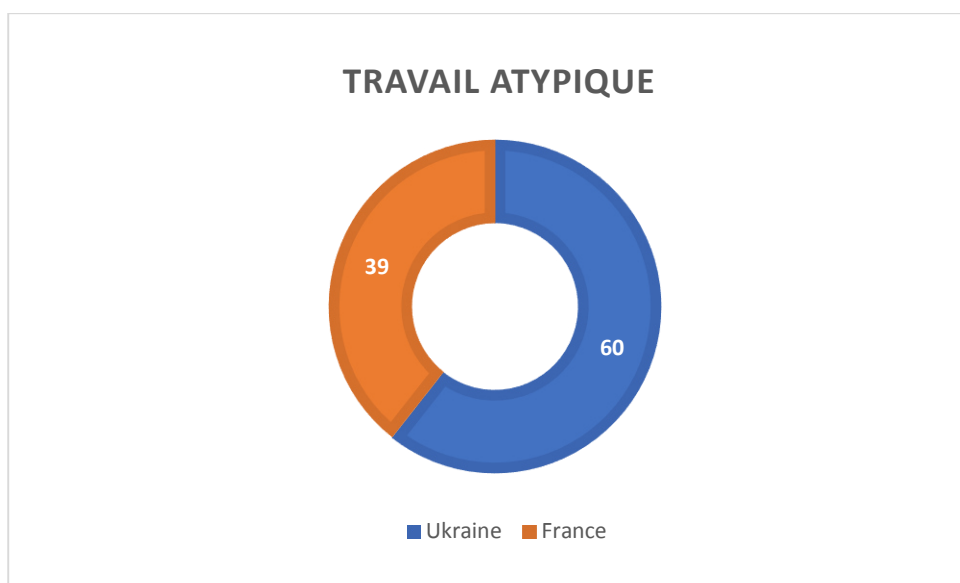
<sup>378</sup>R. BARROUX, *Un travailleur sur deux dans le monde n'est pas salarié*. Le Monde.fr., 19 mai 2015

<sup>379</sup>Le rapport 2015 « *Emplois, questions sociales dans le monde* », l'OIT du 19 mai 2015, A4, 162 pp.

<sup>380</sup><https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00527251/document>

<sup>381</sup>L'assouplissement de l'organisation du temps de travail en France, suite à la mise en place des 35 heures, a permis de faire progresser la productivité des salariés: « de fait, par rapport à de nombreux

le même temps, en France il y a 39 % de travail temporaire par rapport au 60% de l'Ukraine (**Figure 6**).<sup>382</sup>



**Figure 6**

Aujourd'hui, l'Europe connaît à des degrés divers, un marché du travail divisé entre salariés titulaires d'un CDI, et d'autres en contrat temporaire (CDD, travail intérimaire, travail à temps partiel, emplois aidés).

L'emploi « classique », le CDI, ne protège plus les salariés, puisque dans un environnement économique où la durée de vie des entreprises ne cesse de se raccourcir, détenir un tel contrat ne garantit plus un emploi à vie.

En effet, pour avoir la possibilité de comprendre pour quelle raison les embauches en CDI ont chuté, on analysera le recul du CDI dans la plupart des législations (A) pour ensuite se pencher sur l'apport du projet du Code du Travail aux

---

autres pays de l'OCDE, les gains de productivité par heure travaillée en France ont été relativement élevés au cours de la période 1996-2002 », relevait l'OCDE. 79% des chefs d'entreprises indiens, par exemple, estiment que la flexibilisation des méthodes de travail a entraîné une amélioration de la productivité.

<sup>382</sup>HANF, J., and GAGALYUK, T. "Supply chain quality and its managerial challenges -- Insights from Ukrainian agri-food business." *Journal for East European Management Studies*, Volume 14, Number 4, 2009. pp. 332-356.

Ukrainiens ainsi que son impact sur les nouveautés dans le domaine de la conclusion du contrat de travail (B).

### *A. Le recul du CDI dans la plupart des législations*

Avant de se plonger dans la réflexion concernant cette mutation, on définira tout d'abord la notion de contrat du travail. Le contrat de travail est un type de contrat par lequel une personne (l'employé) s'engage à effectuer un travail pour une autre (l'employeur) moyennant une rémunération.<sup>383</sup>En fonction des systèmes juridiques, la notion de contrat ne recouvre pas exactement les mêmes choses.<sup>384</sup>Le contrat du travail en général peut être sous forme de CDI et de CDD.

Le CDI est la forme du contrat de travail, passé entre l'employeur et le salarié, sans limitation de durée. L'employeur doit donc recourir à ce type de contrat, sauf s'il peut justifier d'une situation autorisant le recours à un autre type de contrat, par exemple, le CDD.<sup>385</sup>

Sans faire l'analyse de cette définition, le travail typique est un travail à plein temps, sous forme de CDI selon la législation ukrainienne, la convention collective ou le contrat de travail.

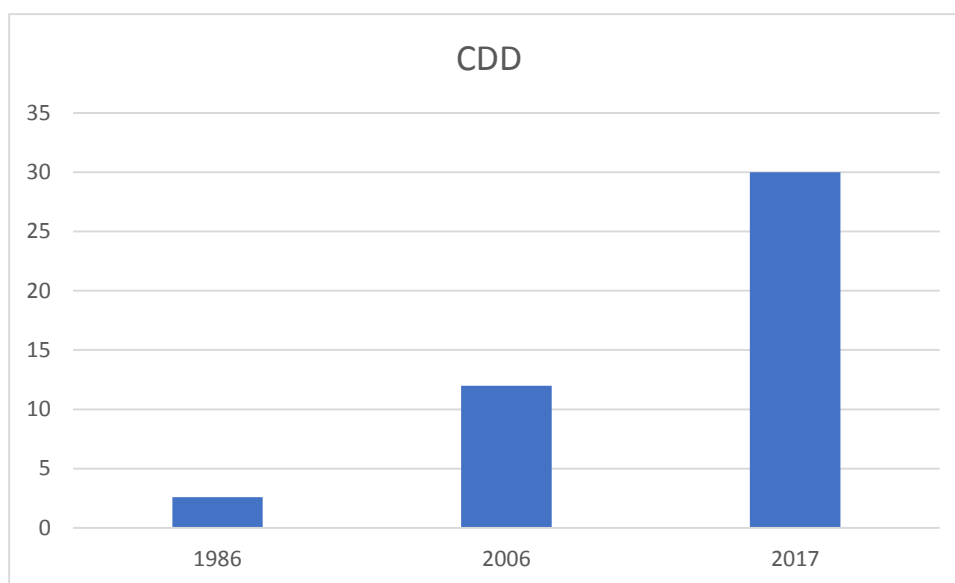
---

<sup>383</sup>**Art. 1 et art. 2 de la Convention (n° 64) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939 et art 1 et 2 de la C086 - Convention (n° 86) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1947**

<sup>384</sup>Dans les grands systèmes de droit contemporains, René David et Camille Jauffret-Spinosi distinguent la famille romano-germanique, la « common law », les droits socialistes (il s'agissait essentiellement du droit de l'ex-URSS), les droits africains et malgaches, le droit chinois, le droit indien, le droit japonais et le droit musulman. Par ailleurs, le contrat de travail, impliquant un rapport entre un salarié et un employeur, est très tributaire des « habitus » sociologiques des différents pays.

<sup>385</sup>J. PELISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, *Droit du travail*, Dalloz, 2004, 22e édition.

Actuellement, dans le monde, on observe l'augmentation des CDD. En 1983 par exemple, ils ne représentaient que 2,6% des emplois salarié, dès 2006 ils rassemblent environ 3 millions de personnes, soit 12% de la population active occupée. En 2017, le CDD concerne plus de 30% des contrats de travail conclus<sup>386</sup> (**Figure 7**).



**Figure 7**

Parallèlement, le CDI a perdu nombre de ses avantages. La hausse des cotisations s'affirme alors que les prestations sociales ont tendance à diminuer. Les carrières ne se déroulent plus au rythme de l'ancienneté. Du côté de l'appareil productif, on observe en effet que la relation contractuelle entre un travailleur et un employeur devient de plus en plus complexe, puisqu'une personne peut maintenant occuper plusieurs emplois à la fois (à travers la multi activité), et aussi parce que le développement de l'externalisation et de la sous-traitance fait que de plus en plus de personnes travaillent dans un lieu distinct de celui de leur employeur légal.<sup>387</sup>

Ces mutations structurelles ont déjà commencé à bouleverser les parcours professionnels qui deviennent discontinus. Le parcours typique d'un travailleur du XXI<sup>ème</sup> siècle devient le travail intérimaire ou en CDD. Ce contrat sera suivi de phases de chômage, de formation, de reclassement, et peut-être aussi de travail indépendant pour s'assurer des revenus complémentaires. La personne qui signe un CDD peut d'un

<sup>386</sup> [http://www.inegalites.fr/spip.php?page=article&id\\_article=2217](http://www.inegalites.fr/spip.php?page=article&id_article=2217)

<sup>387</sup> CPB/SCP, 2003 : Social Europe, European Outlook

côté gagner d'avantage et changer de travail plus facilement, mais d'un autre côté elle n'est pas protégée contre les risques de perte d'emploi à court terme.

La jurisprudence tente de limiter le recul des CDI (succession de CDD conclusion d'un contrat en dehors des cas prévus par la loi). Le CDD, quant à lui, est un contrat de travail par lequel un employeur recrute un salarié pour une durée limitée.<sup>388</sup> Il est établi obligatoirement par écrit et peut être « à terme précis » (le contrat fixe une date de fin et donc une durée) ou à terme imprécis dans certaines circonstances, et doit prévoir dans ce cas une durée minimale. Il prend fin à la date fixée au départ ou, en l'absence de terme précis, lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé...)<sup>389</sup>.

En France, par exemple, la durée totale maximale du CDD à terme précis (renouvelé éventuellement une fois) est en règle générale de 18 mois (voire 24 mois dans certains cas) et elle varie selon la nature du recours à ce type de contrat. Par exemple, la durée est limitée à neuf mois lorsque le CDD est conclu en attente de l'arrivée d'un salarié recruté en contrat à durée indéterminée, ou de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. De même, le CDD à objet défini proposé aux ingénieurs et cadres est conclu pour une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois, et il ne peut pas être renouvelé. Le CDD a donc un caractère dérogatoire. Selon la cour de cassation, dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains emplois peuvent être pourvus au moyen de contrats à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du

---

<sup>388</sup>Un tel contrat n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Ainsi, le recours au CDD concerne : le remplacement d'un salarié absent ou provisoirement à temps partiel (congé parental d'éducation...) ou encore le remplacement d'un salarié n'ayant pas encore pris ses fonctions. Il peut également être utilisé en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, de travaux saisonniers ou encore d'emplois aidés dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi.

<sup>389</sup> *Labor market reforms and economic growth in Ukraine: linkages and policies*, edited by Oleksandra Betliy, Ihor Burakovsky, and Lars Handrich. Aachen: Shaker, 2006. 298 p. LC Call Number: HD5797.28.A6 L336 2004

caractère par nature temporaire de ces emplois.<sup>390</sup>A défaut, les juges requalifient les contrats successifs en CDI pour :

- un animateur dans le secteur de l'audiovisuel qui a exercé ses fonctions pendant plus de cinq ans sans autre interruption que celle des congés légaux annuels (Cass. Soc., 10 octobre 1995) ;
- une danseuse du Lido qui a conclu sept contrats sur une période de sept ans (Cass. Soc., 23 mai 1995) ;
- un professeur à temps partiel, qui a conclu des contrats pendant douze années consécutives, à compter de la date officielle de la rentrée scolaire jusqu'au terme de chaque année scolaire (Cass. Soc., 11 décembre 1990) ;
- un professeur de danse engagé par un centre d'animation et d'expression culturelle dont le contrat à durée déterminée a été renouvelé pendant six ans sans autre interruption que celle des vacances scolaires (Cass. Soc., 18 janvier 1995) ;
- des animateurs qui ont conclu avec un centre de loisirs et de vacances des contrats successifs durant plusieurs années (Cass. soc., 26 mai 1994) ;

Ainsi, le recours à l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs doit être justifié par des raisons objectives qui sous-tendent l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Par contre, en août 2017 le Premier ministre et la ministre du Travail françaises ont expliqué la réforme du Code du Travail.<sup>391</sup> Le projet met l'accent sur la compétence des branches en matière les CDD et contrats de chantier. Jusque-là domaine réservé à la loi, les branches pourront désormais adapter la durée, le nombre de renouvellement et le délai de carence des CDD en fonction de la spécificité du secteur. Les branches, qui n'y

---

<sup>390</sup> <https://www.legavox.fr/blog/maitre-anthony-bem/sanction-conclusion-repetee-lieu-pour-8388.htm>

<sup>391</sup>De nombreux décrets sont déjà entrés en vigueur sous le quinquennat de François Hollande. Pour atteindre ses objectifs, Emmanuel Macron a prévu d'agir par ordonnances au cours de l'été 2017. Au total, la réforme du Code du Travail prend la forme de 5 ordonnances d'un total de 160 pages. Le projet sera présenté officiellement lors du Conseil des ministres le 22 septembre. Les ordonnances devraient entrer en vigueur à la fin du mois de septembre.



avaient pas droit jusqu'ici, pourront également mettre en place, via un accord, les contrats de chantier.

Les conditions liées à la durée de ces contrats, à leur nombre de renouvellements possibles ou à leur délai de carence pourront désormais être fixées au niveau de la branche. Si aucun accord ou aucune convention de branche ne prévoit de règles particulières sur ces questions, ce sera la loi qui s'appliquera.<sup>392</sup>

En Ukraine, le contrat de travail peut être conclu sous forme de CDD. Selon l'al. 2, de l'article 23 du Code du Travail actuel,<sup>393</sup> un CDD est conclu lorsque la relation de travail ne peut être établie pour une durée indéterminée, compte tenu de la nature du travail ou des conditions de sa mise en œuvre ou des intérêts du salarié, et dans d'autres cas prévus par la loi. Le projet du Code donne davantage d'explications et élargit les cas pour lesquels un CDD peut être conclu (articles 57-60). Le CDD peut être conclu en cas d'absence temporaire d'un employé (arrêt maladie, maternité, etc.) ; pour effectuer un travail saisonnier ; en cas de travail à l'étranger ; de travail créé délibérément pendant une certaine période ; d'achèvement de travaux à date précise ; d'élection à la fonction publique, sur demande d'un employé, etc. (article 58 du projet),<sup>394</sup> pour effectuer un travail temporaire (jusqu'à 2 mois) – article 59 du projet du Code du Travail.<sup>395</sup>

---

<sup>392</sup><http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/61943-reforme-du-code-du-travail-2017-reforme-macron#cdd-et-interim>

<sup>393</sup> **Стаття 23. Строки трудового договору.** Трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

<sup>394</sup> **Стаття 58. Встановлення трудових відносин на визначений строк.** 1. Трудові відносини на визначений строк можуть утворюватися в таких випадках:

- 1) для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада);

- 
- 2) для заміщення вільного робочого місця (вакантної посади), якщо за звільненим працівником відповідно до закону зберігається право повернення на попередню роботу (посаду);
  - 3) на час виконання певного обсягу чи виду роботи, строк закінчення якої не може бути визначений конкретною датою, з урахуванням характеру такої роботи, умов її виконання;
  - 4) для виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідним роботодавцем;
  - 5) для виконання невідкладних робіт із запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також усунення інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи умови життєдіяльності людей;
  - 6) у зв'язку з обранням на визначений строк до складу виборного органу або на виборну посаду, а також прийняттям на роботу осіб, які безпосередньо забезпечують діяльність членів виборних органів або посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування відповідно до переліку, що затверджується Кабінетом Міністрів України;
  - 7) з педагогічними, науково-педагогічними, науковими працівниками, призначення (обрання) на посаду яких відповідно до закону здійснюється за результатами конкурсу на визначений строк;
  - 8) з творчими працівниками засобів масової інформації, організацій кінематографії, театрів, театральних і концертних організацій, цирків та іншими особами, які беруть участь у створенні та/або виконанні творів, професійними спортсменами відповідно до переліку професій, що затверджується Кабінетом Міністрів України;
  - 9) з керівником юридичної особи;
  - 10) для виконання громадських робіт за направленням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів;
  - 11) в інших випадках, коли встановлення строкових трудових відносин передбачено законом;
  - 12) за ініціативою працівника.

<sup>395</sup>**Стаття 59. Особливості трудових відносин, встановлених на строк до двох місяців.** 1. Працівник, з яким укладено трудовий договір строком до двох місяців, має право розірвати його за власною ініціативою достроково, попередивши про це роботодавця за три календарних дні.

2. Крім підстав, встановлених цим Кодексом та законами, трудовий договір, укладений строком до двох місяців, за ініціативою роботодавця може бути достроково розірваний у разі:

- 1) припинення роботи на строк більше одного тижня з причин виробничого характеру;

Dans la législation actuelle, la durée maximale du CDD est de cinq ans, mais l'expérience montre que la plupart du temps, la durée de ce contrat varie entre 1 et 2 ans. Il convient de noter qu'à l'expiration d'un CDD, si l'employé continue de travailler – alors le contrat devient un CDI. De plus, si un CDD de même fonction est conclu avec le salarié à plusieurs reprises (deux fois ou plus) et que durée de la rupture entre le licenciement et l'emploi est inférieure à deux semaines, le contrat est considéré comme un CDI. En même temps, l'employé et l'employeur ont le droit d'être d'accord sur une extension des relations de travail, établie pour une période déterminée ou pour compléter, si nécessaire, sur une certaine période, le travail prévu par l'entente préliminaire. Dans ce cas, la relation de travail prend fin avec l'achèvement de ce travail. La poursuite des relations de travail en vue de compléter le travail, ne doit pas

---

2) нез'явлення працівника на роботу протягом більше двох тижнів підряд, у тому числі внаслідок тимчасової непрацездатності.

У разі втрати працездатності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, а також у разі, якщо законодавством встановлено більш тривалий строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні, за працівником, трудовий договір з яким укладено строком до двох місяців, місце роботи (посади) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

3) невиконання чи неналежного виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин.

3. Про наступне звільнення у зв'язку із скороченням роботодавець зобов'язаний попередити працівника, трудовий договір з яким укладено строком до двох місяців, не пізніше ніж за тиждень. Такий працівник має переважне право на залишення на роботі лише щодо інших працівників, з якими укладено відповідні строкові трудові договори. У разі скорочення чисельності працівників роботодавець зобов'язаний запропонувати таким працівникам іншу роботу, якщо це передбачено колективним договором.

4. Особливості строкових трудових відносин, визначені в цій статті, застосовуються в разі укладення строкового трудового договору для заміщення тимчасово відсутнього працівника на строк до чотирьох місяців.

être considérée comme une continuation des relations de travail pour une période indéterminée. (article 60 du projet du Code).<sup>396</sup>

Ainsi, le législateur ukrainien devrait limiter la durée totale d'un CDD à 2 ans maximum dans un but de protection du travailleur contre la violation de ses droits.

### ***B. Les nouveautés dans le domaine de la conclusion du contrat de travail, en Ukraine***

La législation européenne fait obligation d'un contrat écrit. La Directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991<sup>397</sup> relève à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail.

---

<sup>396</sup> **Стаття 60. Права сторін трудового договору, укладеного на визначений строк.** 1. Сторони трудового договору, укладеного на визначений строк, мають такі самі права і несуть такі самі обов'язки, як і сторони трудового договору, укладеного на невизначений строк.

2. Закінчення строку дії трудового договору є підставою для припинення трудових відносин відповідно до статті 80 цього Кодексу.

3. Якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають, трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк на тих самих умовах, якщо інше не встановлено законом. Якщо строковий трудовий договір за цією самою трудовою функцією укладається з працівником повторно (два і більше разів), а перерва між звільненням і прийняттям на роботу становить менше двох тижнів трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк. Дія абзацу другого цієї частини не поширюється на випадки, встановлені пунктами 1-11 частини першої статті 58 цього Кодексу.

4. Працівник і роботодавець мають право домовитися про продовження трудових відносин, установлених на визначений строк або укладених на певний строк, у разі необхідності завершити виконання роботи, передбаченої попереднім договором. У такому разі трудові відносини припиняються із завершенням цієї роботи. Продовження трудових відносин для завершення виконання роботи не вважається продовженням трудових відносин на невизначений строк.

<sup>397</sup> La Directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991

L'Union fait mention d'une obligation générale selon laquelle tout employeur est tenu de remettre au travailleur un document contenant les informations sur les éléments essentiels de son contrat ou de sa relation de travail. Cette directive ne s'applique pas aux travailleurs ayant un contrat dont la durée n'excède pas un mois, ou dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à huit heures. L'employeur est tenu de remettre au travailleur, dans un délai de deux mois à compter de la prise de fonction, un document contenant tous les éléments requis. La législation nationale de chaque pays de l'UE décide si le contrat existe et, si c'est le cas, des éléments qui le constituent. La définition des termes « travailleur », « contrat » et « relation de travail » reste du ressort du droit national.

En France, par exemple, il est admis que le premier bulletin de salaire en fasse office. En l'absence de contrat écrit, le contrat de travail est présumé par la jurisprudence à durée indéterminée et à temps complet, en référence à la durée légale hebdomadaire de 35 heures. Seul un contrat écrit peut attester d'une durée déterminée ou d'un temps partiel.

Très souvent en Ukraine, les relations de travail cachées, le paiement des salaires dans des enveloppes, le licenciement après deux ou trois mois sans paiement, prétendument parce que la personne n'est pas passée par une période d'essai, sont massifs. De plus, un client ou un employé peut conclure un contrat oral avec un travailleur. La principale raison de la réticence des employeurs à engager des relations officielles avec l'employé est le désir de réduire les coûts d'embauche et les impôts.<sup>398</sup> Il peut résulter d'une entente verbale entre l'employeur et le salarié, (sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires).<sup>399</sup>

Selon le premier article de la loi ukrainienne № 5067-VI du 5 juin 2012 sur «L'emploi», l'emploi est une activité légale qui permet de satisfaire les besoins personnels et sociaux de la personne grâce à un revenu/salaire. Ce sont aussi les

---

<sup>399</sup>La loi ukrainienne sur « Les amendements au Code du Travail de l'Ukraine » du 24 décembre, 1999

activités des membres d'une même famille, qui travaillent dans une entreprise ou comme entrepreneur, y compris sans revenu.<sup>400</sup>

La loi ukrainienne sur « Les amendements au Code du Travail de l'Ukraine » du 24 décembre 1999<sup>401</sup> a modifié l'article 24 du Code du Travail<sup>402</sup> en y introduisant un

---

<sup>400</sup>**Стаття 1. Визначення термінів** 1. У цьому Законі терміни вживаються в такому значенні:..... 7) зайнятість - не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно;.....

<sup>402</sup>**Стаття 24. Укладення трудового договору.** Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:

- 1) при організованому наборі працівників;
- 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) при укладенні контракту;
- 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
- 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу);
- 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;
- 7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

élément très important. En effet, la conclusion du contrat du travail entre l'employé et l'entrepreneur/employeur, ne peut se faire que sous forme écrite.<sup>403</sup> C'est une condition obligatoire qui va réformer la législation ukrainienne et va chasser la mauvaise pratique. C'est une bonne chose pour l'Ukraine, car cela protège ce type d'employés contre la violation de leurs droits. Le 29 octobre 2009, l'acte du Cabinet des Ministres de l'Ukraine sur certaines questions de la législation du travail, № 1168,<sup>404</sup> a amélioré la conclusion du contrat de travail entre l'employé et l'entrepreneur.

Dans l'article 31 du projet de Code du Travail ukrainien, « *le contrat de travail est un accord entre l'employé et l'employeur en vertu duquel l'employé s'engage personnellement à effectuer le travail indiqué par ce contrat en conformité avec la législation du travail, les conventions collectives et les règlements internes. L'employeur s'engage à fournir à l'employé un travail dans de bonnes conditions, SPS et à payer les salaires à l'heure* ». <sup>405</sup>

---

Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

<sup>403</sup>Al. 1, art. 24 et l'ajout du sixième alinéa du Code du Travail ukrainien, rend obligatoire pour l'employeur à domicile l'enregistrement du contrat de travail auprès de Pôle Emploi.

<sup>404</sup>L'acte du Cabinet des Ministres de l'Ukraine sur certaines questions de la législation du travail, № 1168

<sup>405</sup> **Стаття 31. Трудовий договір** 1. Трудовий договір - угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів, правил внутрішнього трудового розпорядку, нормативних актів роботодавця під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець - надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарнопобутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату.

2. Працівник має право укласти трудовий договір до свого звільнення з попереднього місяця роботи. У такому разі в трудовому договорі зазначається, виконання роботи за основним місцем роботи чи за сумісництвом

Selon l'article 33 du projet du Code ukrainien, la conclusion de contrats ne peut se faire que par un acte écrit.<sup>406</sup> Grâce à cela, l'employeur ne peut donc pas : modifier le contrat de travail sans le consentement de l'employé ; demander à la personne d'effectuer un travail différent de celui pour lequel elle a été recrutée ; changer les conditions de travail importantes et fixer un salaire inférieur à celui précédemment établi. Cependant, il a le droit de surveiller la mise en œuvre des obligations des travailleurs, y compris en utilisant des moyens techniques, si elle est due à des particularités de la production. Dans ce cas, il doit avertir les employés à propos de l'utilisation de ces contrôles.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les amendements introduits par la loi ukrainienne N 1774 sont entrés en vigueur, ce qui a renforcé la responsabilité des employeurs en cas de violation de la législation du travail. En particulier, l'article 265 du Code du Travail

---

3. Трудовий договір набуває чинності з дня його укладення або з дати, визначеної сторонами трудового договору.

<sup>406</sup> **Стаття 33. Форма трудового договору** 1. Трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Зміни до трудового договору оформлюються в такому самому порядку. Один примірник передається працівнику, другий зберігається у роботодавця. Порушення цього правила не може вплинути на трудові відносини, що вже виникли.

Роботодавець зобов'язаний дотримуватися письмової форми трудового договору з метою забезпечення його ефективної дії та чіткого визначення змісту зобов'язань сторін, попередження трудових спорів.

2. Трудовий договір підписується його сторонами та скріплюється печаткою роботодавця, крім випадку, якщо роботодавець не зобов'язаний її мати за законом.



actuel<sup>407</sup> (article 362 du projet du code)<sup>408</sup> a été élargi ; il prévoit une sanction en cas d'absence d'un contrat écrit. Par exemple, si les « inspecteurs du travail » ne peuvent

---

<sup>407</sup> **Стаття 265. Відповідальність за порушення законодавства про працю.**

Посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

Юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків - у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України "Про військовий обов'язок і військову службу", "Про альтернативну (невійськову) службу", "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію", - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

вчинення дій, передбачених абзацом шостим цієї частини, при проведенні перевірки з питань виявлення порушень, зазначених в абзаці другому цієї частини, - у стократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

---

порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим - сьомим цієї частини, - у розмірі мінімальної заробітної плати.

Штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

Штрафи, зазначені у частині другій цієї статті, накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Штрафи, зазначені в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути накладені центральним органом виконавчої влади, зазначеним у частині четвертій цієї статті, без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації.

Виконання постанови центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, покладається на органи державної виконавчої служби.

Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

<sup>408</sup> **Стаття 362. Підстави та умови відповідальності роботодавця.** 1. Роботодавець, винний у порушенні норм трудового законодавства, невиконанні умов колективних договорів і колективних угод притягується до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної чи кримінальної відповідальності згідно з законом.

2. Роботодавець несе відповідальність перед працівником за умови, якщо він не доведе, що шкоду заподіяно внаслідок дії непереборної сили.

3. Роботодавець несе відповідальність у вигляді штрафу в разі: порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених цим Кодексом, більш як за один місяць, - у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на день виявлення порушення; фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору у строк, встановлений цим Кодексом, виплати заробітної плати без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на день виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення; порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим - третім цієї частини, - у

pas avoir un accès pour effectuer un audit, alors la sanction sera une amende égale à 100 SMICS.<sup>409</sup> De même, quand l'objet de l'audit est d'identifier les employés ayant des contrats de travail non déclarés ou verbaux ou si le salaire a été payé « dans l'enveloppe », alors la sanction sera une amende égale à 30 fois le SMIC<sup>410</sup> (en projet cette amende égale à 10 fois le SMIC pour chaque employé).<sup>411</sup> Le projet prévoit donc d'augmenter cette amende.

Parallèlement en France, aucun écrit n'est exigé pour un CDI à temps plein, sauf si une convention collective le prévoit. En l'absence d'écrit obligatoire, l'employeur doit toutefois remettre au salarié une copie de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE).

Si le contrat n'est pas écrit alors qu'il devrait l'être, le salarié est présumé être en CDI à temps plein. La requalification du contrat (c'est-à-dire sa transformation) en CDI à temps plein, est actée par le juge.

Si l'employeur n'a pas fait d'écrit alors qu'il aurait dû le faire, il risque 1 500 € pour un contrat à temps partiel ou intermittent. Il risque également 3 150 € d'amende (7 500 € en cas de récidive), s'il recourt au CDD ou au travail temporaire sans contrat écrit.

Le législateur ukrainien est en train de mettre en place, en droit du travail le concept « de la nullité d'un contrat de travail ou de ses conditions distinctes ». Selon les articles 44 et 45 du projet du code,<sup>412</sup> le contrat du travail ou ses conditions

---

трикратному розмір мінімальної заробітної плати. 4. Штрафи, що передбачені частиною третьою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України. 5. Штрафи, зазначені у частині третій цієї статті, накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства, у порядку встановленому Кабінетом Міністрів України. Сплата штрафу не звільняє роботодавця від усунення порушень трудового законодавства.

<sup>409</sup> Les 100 SMIC ce sont 320 000 UAH = 10 600 euros

<sup>410</sup> Les 30 SMIC ce sont 93 000 UAH = 3100 euros

<sup>411</sup> Les 10 SMIC pour chaque employé ce sont 31 000 UAH = 10 33 euros

<sup>412</sup> **Стаття 44. Обов'язковість умов трудового договору** 1. Умови трудового договору є обов'язковими для сторін, крім умов, які відповідно до закону є недійсними.

distinctes peuvent être nuls dans le cas où il aurait été conclu sans respecter de la législation ukrainienne ou avec une personne reconnue incapable dans la procédure établie, etc. De plus, un contrat de travail peut être déclaré nul par décision de justice s'il est conclu : sous l'influence de la tromperie, des menaces, de la coercition ; sans intention de créer des conséquences juridiques (contrat de travail allégué), etc. Les conditions distinctes d'un contrat de travail sont nulles si elles aggravent la situation de l'employé par rapport à la législation du travail et à la convention collective ou si elles ; ont un caractère discriminatoire.

Ainsi, ce projet stipule que dans tous les cas, ceux qui travaillent avec le contrat civil relèvent de la législation de sécurité sociale. Par contre, si l'inspection du travail ou le tribunal constatent que le contrat civil a régi la relation de travail, il faut appliquer le droit du travail.<sup>413</sup>

Ce projet impose donc des innovations sur le type de contrat de travail et bloque toutes les possibilités d'abuser un employé qui signe un CDD. Il propose des solutions à de nombreux problèmes tels que le principe de protection des droits des parties, face aux responsabilités des autres, et pour la première fois, donne la définition de la relation de travail.

---

#### **Стаття 45. Недійсність трудового договору або окремих його умов.**

1. Трудовий договір є недійсним у разі його укладення: 1) з особами без дотримання вимог, передбачених частинами третьою, четвертою та п'ятою статті 19 цього Кодексу; 2) з особою, визнаною у встановленому порядку недієздатною; 3) в інших випадках, встановлених цим Кодексом та законами.

2. Трудовий договір може бути визнаний недійсним за рішенням суду, якщо його укладено:

1) під впливом оман, погрози, примушення; 2) без наміру створити юридичні наслідки (удаваний трудовий договір); 3) в інших випадках, встановлених цим Кодексом та законами.

3. Окремі умови трудового договору є недійсними, якщо вони: 1) погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством і колективним договором; 2) мають дискримінаційний характер.

<sup>413</sup>Dans ce cas, si le contrat de service (le contrat civil va être requalifié en contrat du travail : l'exécutant devient un travailleur/salarié qui va être protégé par le droit du travail.

## **§2. L'apparition de nouvelles formes de contrat de travail en Ukraine**

La multiplication des types de contrats de travail est typiquement un effet pervers des politiques publiques. Cependant, cela ne signifie pas que le contrat unique soit la solution à toutes les situations que les entreprises rencontrent. Une analyse des besoins des entreprises d'une part, des salariés de l'autre, montre qu'il y a de la place pour de la diversité à condition de prendre toutes les mesures pour éviter la dualisation du marché du travail.

Les mutations économiques intervenues depuis la fin du « compromis fordien » ont remis en cause les formes antérieures de travail et d'emploi. Soumises à l'intensification de la concurrence et aux impératifs du progrès technique, les entreprises ont modifié leurs méthodes de production, et, partant, leurs modes de gestion de l'emploi. Ces transformations structurelles ont affecté le statut du CDI à temps plein en tant que norme du contrat de travail ; simultanément, des formes alternatives de travail et d'emploi se sont développées (CDD, intérim) ou sont apparues (télétravail, portage salarial, multi salariat) pour répondre à l'évolution des exigences de production.

Tous les diplômés à partir de l'âge de 18 ans jusqu'à 35 ans, obtiennent souvent, au lieu d'un CDI, plusieurs contrats temporaires ce qui peut, hypothétiquement, être justifié par les mutations du travail et par la segmentation du monde des travailleurs (A).

### ***A. Les mutations du travail et la segmentation du monde des travailleurs***

En Ukraine, une personne peut aisément accéder au marché du travail, grâce à de multiples formes de contrat.

Le contrat de travail temporaire concerne des travailleurs embauchés pour une durée de deux mois et jusqu'à quatre mois s'il s'agit de remplacer des employés absents temporairement. L'offre d'embauche doit indiquer la nature temporaire du travail.

Le contrat de travail saisonnier est une sorte de contrat de travail temporaire. La première réglementation juridique du travail saisonnier a été effectuée par le Présidium du Soviet suprême le 24 Septembre 1974 et complétée par un décret du 7 avril 1998 du Conseil des ministres de l'Ukraine qui approuve le Règlement sur l'organisation du travail saisonnier. Par la suite, le Conseil des ministres de l'Ukraine, en date du 28 mars, 1998, № 278 précise la liste des travaux saisonniers. On considère, que pour le travail saisonnier, les conditions naturelles et climatiques ne sont pas remplies tout au long de l'année mais pendant une certaine période (saison) qui ne dure pas plus de 6 mois. La conclusion d'un contrat de travail est nécessaire pour l'embauche des travailleurs saisonniers.<sup>414</sup>

Le contrat peut être conclu avec un jeune diplômé. Le « jeune diplômé », mais il existe d'autres déclarations qui indiquent indirectement ses caractéristiques : « *Les jeunes diplômés sont des étudiants d'un établissement d'enseignement supérieur, des étudiants d'un établissement d'enseignement professionnel, qui ont fini leur formation pertinente* ».

Ce type de contrat a été réglementé par la législation ukrainienne au cours des dernières années. Le décret du Président de l'Ukraine du 23 janvier 1996, N 77/96 met en place un moyen de sécurité pour les gens diplômés. Selon la source du financement, le secteur de l'économie nationale, où le jeune diplômé sera employé, est déterminé. Les personnes qui ont étudié à la charge de l'Etat, s'entendent avec l'administration de l'établissement d'enseignement supérieur, dans lequel elles s'engagent à travailler au moins 3 ans après l'obtention du diplôme et à obtenir la qualification appropriée dans le secteur public de l'économie nationale. La procédure d'emploi des jeunes diplômés qui

---

<sup>414</sup>О. Волкова, фактори впливу на розвиток соціально-економічних систем глобального, макро-, мезо-, мікро-та індивідуального рівня // Формування ринкових відносин в Україні №3, 2008, С. 48-51. // O. VOLKOV, Les facteurs d'influent sur le développement des systèmes sociaux et économiques mondiaux, macro, méso, micro et au niveau individuel // *Formation des relations de marché en Ukraine* №3, 2008, p. 48-51.

ont étudié à la charge des entités juridiques concernées est déterminée par un accord entre elles. Les jeunes diplômés qui ont étudié à leurs propres frais ont le droit de choisir un lieu de travail à leur propre discrétion.

Le contrat de travail avec des personnes physiques est un contrat de travail ordinaire qui, la plupart du temps, est conclu pour une durée indéterminée. Il doit être enregistré auprès du service de l'emploi au cours de la première semaine de travail effective.<sup>415</sup>

De plus, la législation ukrainienne a défini un contrat de travail spécifique au fonctionnaire. Parallèlement, dans la législation ukrainienne la notion légale de fonctionnaire est absente. Pour combler cet écart, l'Inspection d'Etat de l'Ukraine sur le travail a fourni une explication datée du 24 juillet 2014. Selon l'article 5 de l'art. 41 du Code du Travail actuel, une personne qui travaille pour la fonction publique peut être définie comme « fonctionnaire » selon l'article 2 de la loi de l'Ukraine sur la fonction publique. Dans le même temps, le Code du Travail fixe certaines restrictions :

- En particulier, le fonctionnaire ne peut pas être élu ou nommé dans un organisme public. La personne qui veut devenir fonctionnaire doit passer un concours.
- Ses proches parents ne peuvent pas occuper des positions directement subordonnées les unes aux autres.
- La personne ne doit pas avoir fait l'objet de condamnation inscrite au casier judiciaire.
- Celui qui a été reconnu interdit judiciaire, ne peut pas être fonctionnaire.
- Seuls les citoyens ukrainiens peuvent être fonctionnaires.

En même temps, en France, il y a plus de 30 formes de contrat du travail. En 2006, la France a mis en place un contrat de travail temporaire destiné aux seniors. Les partenaires sociaux ont considéré que l'aménagement des dispositions relatives au CDD

---

<sup>415</sup>Чернышева С., Баранова А., Еготинцева Е. 2011, *Государственное регулирование рынка труда в Украине*, 2010–2011.// CHERNYSHOVA S., BARANOVA A. EGOTINCEVA E., 2011 *Régulation étatique du marché du travail en Ukraine*, 2010-2011

pouvait favoriser le retour à l'emploi des seniors et aussi leur permettre de compléter leurs droits afin de bénéficier d'une retraite à taux plein. Ils ont ainsi prévu le recours à un CDD maximum de 18 mois, renouvelable une fois, pour les personnes de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé. Cette disposition conventionnelle a été transposée dans le Code du Travail par le décret N 2006-1070 du 28 août 2006.

L'Ukraine pourrait incorporer ce type de contrat dans sa législation afin de pouvoir protéger les personnes de plus de 50 ans qui ont de la difficulté à trouver du travail.





## CONCLUSION CHAPITRE 2

Ce chapitre est consacré à l'impact de l'environnement économique sur la relation de travail. La prise en compte des nécessités économiques inspire les rédacteurs des textes internationaux et européens. Cette évaluation se retrouve dans le projet de Code du Travail ukrainien. Cependant, si dans les grandes lignes le texte est identique, on observe néanmoins quelques différences. Les résultats de cette étude nous permettent d'affirmer que la réglementation juridique des relations de travail est objectivement prédéfinie par le développement social et les nouvelles conditions, formes, ou lieux de travail.

La tâche du droit du travail et des autres institutions du marché du travail est de trouver un équilibre entre d'une part la nécessité de protéger les droits des travailleurs, et d'autre part la nécessité d'assurer la flexibilité du marché du travail et la formation de conditions favorables à la création de possibilités de travail productif.

En général, la réforme de la législation nationale du travail vise à alléger les règles existantes et à fournir un plus grand choix de contrats. Aux côtés du CDI et du CDD : travail à domicile et télétravail sont devenus une des caractéristiques des marchés modernes. Autre caractéristique – la perte de la qualité de salarié et des droits qui y sont attachés par la reconnaissance de la qualité de professionnel indépendant. Toutes ces réformes comprennent principalement la simplification des formes intermédiaires d'emploi, mais laissent inchangées les dispositions existantes pour les contrats régulièrement conclus.

Rappelons que l'Ukraine continue à appliquer son ancien Code du Travail, adopté en 1971, avec de nombreux amendements. Le nouveau Projet de Code est destiné à remplacer la législation actuelle. La tâche est délicate dans la mesure où de nombreuses notions, tel le travail à distance, sont ignorées.

Le nouveau texte représente une avancée significative mais ne va pas aussi loin qu'on aurait pu le souhaiter. Il vise à préciser la relation entre employeur et employé, ainsi qu'à renforcer le rôle des mécanismes institutionnels tels que le dialogue social.

Cette version du projet de Code du Travail de l'Ukraine contient un certain nombre d'innovations qui auront un impact positif en termes de relations de travail. Il règlemente les questions de l'emploi des travailleurs temporaires. En particulier, il réduit à trois jours, les 2 semaines de délai de préavis de résiliation pour l'employé, ayant conclu un contrat de travail d'un maximum de deux mois.

Ce projet introduit aussi des innovations relatives aux différents types de contrat de travail et élimine toutes les possibilités d'abus de la part de l'employeur lors de la signature d'un CDD. Toutes ces mesures constituent un progrès significatif. Toutefois on peut formuler un certain nombre de souhaits destinés à améliorer l'existant. Il faudrait, dès que possible, règlementer les relations de travail à distance, définir clairement le statut de travailleur et lui donner un contenu uniforme. En effet, le retard dans la définition législative d'un type d'emploi tel que le « télétravail » augmente la tension dans le domaine social et a un impact négatif sur le marché du travail en Ukraine.

## CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE

La législation du travail ukrainienne n'était plus en adéquation avec les réalités du moment (historique et économique).

L'Ukraine utilise les normes internationales ratifiées, qui établissent un niveau plus élevé des droits du travail et offrent plus de garanties aux travailleurs que la législation nationale. En Ukraine, la négociation n'est pas très développée et les conventions collectives sont peu appliquées. C'est pour cela que dans la négociation collective, l'Ukraine doit davantage tenir compte de la protection des intérêts des travailleurs. Après tout, le rôle de la législation comme moyen de protection des employés, est ici beaucoup plus important que dans les pays de la « vieille Europe ».

En même temps, on voit que l'expérience des pays développés témoigne de la grande nécessité d'une coopération entre des travailleurs et des employeurs engagés. Dans la pratique, c'est un partenariat social qui est une méthode civilisée de résolution des conflits sociaux à différents niveaux et des règles qui protègent les intérêts des deux parties.

La recherche du sens et de l'importance des conventions fondamentales de l'OIT concernant la conformité de la législation du travail ukrainien, montre que la législation ukrainienne doit être modernisée et améliorée. La mondialisation et la flexibilisation sont en train de changer le monde du travail. Le capitalisme est en train de détruire les valeurs sociales puisque le changement économique amène les travailleurs dans le chemin de nouvelles formes d'emploi qui vont annihiler les anciennes valeurs.

De plus, l'Ukraine recherche des modèles pour la mise en œuvre du cadre existant. L'Europe sociale ne fonctionne pas très bien, car il n'y a pas d'harmonisation entre les textes juridiques concernant le droit du travail et le droit social. L'Europe essaie de retrouver son union, mais malheureusement la crise économique et celle des migrants la détruisent, car elle met en place des frontières et blocages.

Même si le modèle européen est imparfait, il est le plus adéquat pour l'Ukraine. Un des points principaux qui déterminent les activités de la communauté est d'élever le

niveau de vie et les conditions de travail par un renforcement de la base de la protection sociale. En même temps, l'Ukraine doit trouver sa propre identité et n'a pas à suivre l'Est ou l'Ouest.

Parallèlement, cette étude souligne un certain degré d'incertitude dans l'application des définitions juridiques comme « travail à distance ou télétravail ». La législation du travail exclut souvent de la portée de son application certaines catégories de travailleurs. Auparavant, la plupart des pays avaient établi des mesures incitatives ou des règles alternatives pour des secteurs spécifiques. Les dispositions de la législation sur l'emploi ne sont pas applicables, ou ne s'appliquent que dans une mesure limitée, non seulement aux travailleurs indépendants, mais aussi à certaines catégories de travailleurs dont l'ouvrage est ponctuel, comme les journaliers ou les saisonniers.

Les difficultés du processus de qualification des formes de travail ne peuvent pas être éliminées non plus. Le fait qu'il y ait aujourd'hui des définitions traditionnelles qui n'ont pas été encore adoptées aux changements mondiaux, on amène dans un monde où le travail salarié se cache derrière les apparences d'un travail indépendant ; où il y a une incertitude réelle sur l'appartenance d'une activité particulière à la catégorie du travail salarié ou à celle du travail indépendant. Ce ne sont pas des phénomènes nouveaux, cependant, au cours de ces dernières années, ils ont connu un accroissement important, aussi bien quantitatif que qualitatif, et offrent donc aussi au regard des observateurs internationaux un problème de législation de tutelle.

Conformément à l'AA, l'Ukraine devrait réglementer l'accès à l'emploi pour ses citoyens sur le marché de l'UE. En particulier, certaines règles comme le projet de Code du Travail doivent être mises en conformité avec les instruments internationaux et la réglementation de l'UE sur le travail, qui ont un caractère obligatoire pour l'Ukraine. Ce sont l'amélioration des salaires et la négociation collective, les mécanismes de régulation des relations sociales : le travail à distance et les télétravailleurs ; la limitation de la durée totale d'un CDD ; l'imposition des innovations sur le type de contrat de travail et le blocage des possibilités d'abus.

Le marché ukrainien est en train de se former, mais il convient de promouvoir les mesures, la légitimité politique, juridique et institutionnelle nécessaires pour assurer l'emploi typique et atypique et la création de conditions pour leur application effective.

**DEUXIÈME PARTIE : LA POLITIQUE D'EMPLOI  
– LE CUMUL ET LA LUTTE D'INFLUENCE**



Le travail reste aujourd'hui encore une valeur structurante des sociétés modernes, le chômage, la perte de repères et éventuellement la dégradation des positions sociales sont, sans aucun doute, la plus grande menace à laquelle sont soumis les individus dans nos sociétés. Les autorités ont traditionnellement cherché à réguler les relations sociales et à protéger leurs concitoyens par le droit. Ceci se fait en définissant des conditions minimales d'embauche, d'emploi et/ou de rémunération équitable en fonction de l'idée que chaque société se fait du rôle de ses membres et des besoins de l'économie. C'est une tendance commune aux sociétés nationales et à la société internationale.

Malgré certains signes de changement dans la politique de l'emploi, l'accès au travail devient de plus en plus difficile.<sup>416</sup> Une des conditions principales de l'entrée de l'Ukraine dans l'UE au cours de ces dernières années, est l'adaptation de la législation de non-discrimination. Actuellement dans le monde, à cause de la crise, on note une tendance à l'augmentation de la discrimination au niveau national, qui génère beaucoup de problèmes sociaux, économiques, moraux et même physiques.

Du fait des spécificités de la récession en cours, il se pourrait que le nombre de travailleurs qui perdront leur emploi dépasse les chiffres enregistrés lors des récessions précédentes, ou que leur profil démographique et les perspectives du marché du travail soient tout à fait autres. L'élément déclencheur de cette récession a également été différent à bien des égards, d'une manière probablement essentielle pour les défis que doivent relever les responsables des politiques sociales et de l'emploi, pour le meilleur mais aussi pour le pire. De nombreux pays ont mené une politique de réformes structurelles des marchés des produits et des marchés du travail au cours des dernières décennies.<sup>417</sup> Ces réformes comportaient des mesures destinées à encourager la concurrence sur les marchés des biens et des services et à faciliter l'adaptation des marchés du travail, et mettaient en place des programmes d'emploi et des programmes sociaux visant à encourager la (ré) intégration des bénéficiaires de prestations sociales

---

<sup>416</sup> <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--fr/index.htm>

<sup>417</sup> ISBN 978-92-64-06795-0 Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2009 Faire face à la crise de l'emploi  
© OCDE 2009



sur le marché du travail (y compris la lutte contre toutes les formes de discrimination).<sup>418</sup>

On retrouve ici le choc des cultures-la confrontation entre le passé et le futur entre l'Europe de l'Est et l'Europe de l'Ouest, entre le collectivisme et le libéralisme, entre le repli sur soi et l'ouverture au monde.

Il faut procéder à une évaluation précise des réponses apportées par les politiques sociales et de l'emploi destinées à la rénovation du marché du travail. Cette analyse implique que l'on réponde à des questions essentielles : les nouvelles mesures adoptées, notamment en matière de licenciement, protègent-elles également l'employeur et le travailleur ? La société ukrainienne sortira-t-elle modifiée de cette intervention législative ? (**Chapitre 1**).

Selon l'AA, l'Ukraine s'est engagée dans la lutte contre les discriminations qui est l'un des domaines les plus importants de la politique sociale européenne. La lutte pour l'égalité et la non-discrimination n'a jamais été mise en doute par l'UE. Le TFUE interdit la discrimination fondée sur la nationalité. Lorsque la situation est interne, l'interdiction des discriminations fondées sur la nationalité ne peut s'imposer qu'en tant que principe général de non-discrimination. La situation est complètement différente pour les autres formes de discrimination prohibées. Le droit dérivé requiert l'interdiction dans les rapports de travail internes.<sup>419</sup>

L'attribution de compétences nouvelles pour « combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle » découle de l'adaptation de deux directives

---

<sup>418</sup> [www.le114.com](http://www.le114.com)

<sup>419</sup> [http://www.lemonde.fr/societe/article/2013/12/17/discriminations-au-travail-un-rapport-preconise-la-creation-d-actions-collectives\\_4335706\\_3224.html](http://www.lemonde.fr/societe/article/2013/12/17/discriminations-au-travail-un-rapport-preconise-la-creation-d-actions-collectives_4335706_3224.html)

interdisant l'une la discrimination en raison de la race ou l'origine ethnique<sup>420</sup> et l'autre celle qui est fondée sur la religion, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.<sup>421</sup>

Actuellement, en Ukraine, il existe une forte discrimination sur le marché du travail. C'est pourquoi, l'Ukraine est en train d'adopter une législation de lutte contre toutes les formes de discrimination lors de l'embauche et au travail, en conformité avec l'AA, et de mettre en place un mécanisme de protection contre la discrimination. **(Chapitre 2).**

### **Chapitre 1 : La rénovation du marché du travail : le licenciement facilité ?**

**Chapitre 2. La lutte contre toutes les formes de discrimination dans la vie au travail.**

---

<sup>420</sup> Directive 2000/43 du 29 juin 2000, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique

<sup>421</sup> Directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail



# Chapitre 1 : La rénovation du marché du travail : le licenciement facilité ?

L'évolution de la situation des travailleurs et les licenciements en masse, notamment dans les pays en développement ou en transition, sont fréquemment associés à de grandes crises financières, à la dette extérieure, aux programmes d'ajustement structurel et aux privatisations. Ces réalités se sont traduites par une réduction radicale des capacités financières de ces pays et par une détérioration de l'emploi et des conditions de travail. Dans ce contexte, la croissance de l'économie informelle et de l'emploi non déclaré a été particulièrement significative. Les jeunes diplômés et les moins qualifiés souffrent particulièrement d'une surprotection de l'emploi. C'est un paradoxe, mais la protection de l'emploi attachée aux CDI peut décourager les embauches. La France, l'Italie, l'Espagne, la Grèce, le Royaume Uni et plusieurs pays d'Europe de l'Est ont facilité les licenciements, la baisse des salaires ou le recours au travail précaire de longue durée, car ils essayent de lutter contre le chômage. Cependant, une bonne partie de ces pays qui sont économiquement plus faibles, ont mis en œuvre des politiques inspirées par la CE et le FMI, en échange de prêts accordés pour éponger leur dette publique, ou d'une adhésion à l'UE.

Il faut noter qu'une partie des membres de l'UE ont opéré des modifications substantielles de leur droit du travail dans deux directions : d'une part rendre plus attractif le licenciement en allégeant la procédure, en assouplissant le motif et en plafonnant l'indemnité, d'autre part favoriser la conclusion de contrats précaires.

Par exemple, depuis 2010, en Italie, le licenciement est facilité mais uniquement pendant les premières années d'un contrat. Le « Jobs Act »<sup>422</sup> a créé un nouveau CDI « aux garanties croissantes » ou le licenciement facilité pendant 3 ans, a été rendu de plus en plus complexe. Cependant, les licenciements sont devenus beaucoup moins

---

<sup>422</sup> Legge 10 dicembre 2014, n. 183; Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22; Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23; Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80; Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81; Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148; Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149; Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150; Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151.

coûteux pour l'employeur. De plus, cet « Act » introduit une nouveauté majeure dans la procédure. Jusque-là, les entreprises étaient tenues de réintégrer un salarié, lorsque le motif économique de leur licenciement était jugé abusif. Il a supprimé cette obligation. Désormais, l'employeur doit, dans ce cas de figure, se contenter d'indemniser le collaborateur remercié.

En Espagne, en 2012, un nouveau CDI pour les jeunes dans les PME a été inventé.<sup>423</sup> Ce contrat propose une période d'essai d'un an pendant laquelle aucune justification n'est nécessaire pour rompre la relation contractuelle. En parallèle, les indemnités de départ ont été réduites. Les possibilités de licenciement ont été élargies, leur coût potentiel pour l'employeur réduit. La réforme a ainsi clarifié les règles de la procédure. Désormais, une entreprise peut recourir au licenciement économique « lorsqu'elle accuse une baisse de son chiffre d'affaires ou des pertes-réelles estimées sur trois trimestres consécutifs ».<sup>424</sup>

Par contre, la France qui voulait au départ adopter l'idée d'un CDI unique y a renoncé par crainte d'une situation explosive. En 2005, le gouvernement « De Villepin » a mis en place le CNE.<sup>425</sup> Ensuite le CNE a été remplacé par le CPE.<sup>426</sup> En 2008, la loi de modernisation de l'économie (LME),<sup>427</sup> a favorisé l'entrepreneuriat, en offrant à

---

<sup>423</sup> <http://www.jobtrotter.com/actualites/13903/Marche-du-travail-espagnol---ce-qui-change-.aspx>

<sup>424</sup> [http://www.challenges.fr/reforme-code-travail/licenciement-economique-l-herbe-est-elle-plus-verte-ailleurs\\_30960](http://www.challenges.fr/reforme-code-travail/licenciement-economique-l-herbe-est-elle-plus-verte-ailleurs_30960)

<sup>425</sup> Le **CNE (contrat nouvelle embauche)** pour les entreprises de moins de 20 salariés donne aux employeurs le droit de licencier sans motif pendant la période d'essai de deux années ;

<sup>426</sup> Le **contrat première embauche (CPE)**. Les syndicats et coordinations d'étudiants et de lycéens, ainsi que les partis de gauche, manifestent contre le gouvernement Dominique de Villepin et demandent le retrait du CPE. Un grand nombre d'Assemblées générales demandent aussi l'abrogation de l'intégralité de la loi pour l'égalité des chances dont il fait partie, et également le retrait du contrat nouvelles embauches, plus ancien, similaire par certains aspects au CPE. Face aux manifestations, le 10 avril, Dominique de Villepin annonce que « les conditions ne sont pas réunies » pour que le CPE s'applique, deux mois après son adoption par le Parlement et dix jours après la validation de la loi (décision 2006-535 DC du 30 mars 2006) par le Conseil constitutionnel. Cette loi est alors retirée.

<sup>427</sup> La Loi de modernisation de l'économie, loi du 4 août 2008, publiée au JORF du 5 août, est constituée de quatre grands volets : encourager les entrepreneurs tout au long de leur parcours, relancer la

chacun la liberté de créer facilement son entreprise. En 2013, l'accord sur une réforme du marché du travail a eu pour objectif de donner plus de sécurité aux salariés et plus de souplesse aux entreprises. En 2016, l'OIT recommandait de simplifier et de raccourcir les procédures de licenciement, en particulier pour les CDI. En 2017, des ordonnances ont été adoptées par l'Assemblée nationale grâce à l'article 49-3 de la Constitution française. Elles visent à augmenter la compétitivité des entreprises en leur donnant plus de souplesse, mais elle a également pour objectif d'améliorer les conditions de travail des salariés.

Au Royaume-Uni des « contrats zéro heure »,<sup>428</sup> qui ne spécifient aucun temps de travail et ne garantissent pas de revenu fixe, se sont multipliés.

Au Danemark, il n'est pas nécessaire de rencontrer des difficultés économiques. Une simple baisse du chiffre d'affaires, une réorganisation ou l'abandon d'une activité, peuvent tout à fait justifier l'ouverture de cette procédure. Les durées de préavis de licenciement sont généralement très courtes et l'employeur n'est pas légalement tenu de verser des indemnités. Il n'existe ni obligation de reclassement, ni critères de sélection des salariés concernés. A noter toutefois qu'il existe un traitement différencié entre ouvriers et employés de bureau. Si les premiers n'ont généralement droit à aucune indemnité, les seconds y ont accès à partir d'une certaine ancienneté (minimum 12 ans).

---

concurrence, renforcer l'attractivité du territoire et améliorer le financement de l'économie. Elle a pour ambition de « stimuler la croissance et les énergies (l'emploi), en levant les blocages structurels et réglementaires que connaît l'économie de la France ». La loi a été adoptée par le parlement le 23 juillet 2008.

<sup>428</sup>Le Royaume Uni a aussi créé un contrat d'un genre bien particulier : les salariés renoncent à leurs droits en échange d'une participation à l'intéressement. Avec ce contrat d'« employé actionnaire », les salariés reçoivent des actions de l'entreprise s'ils renoncent au droit de contester un licenciement abusif et à toute indemnité de licenciement. Outre-Manche, les contrats dits « à 0 heure » sont par ailleurs de plus en plus utilisés depuis 2012. Ce type de contrat n'offre aucune garantie d'horaires, ni de salaire. Le salarié signe pour travailler, mais sans engagement de la part de l'employeur sur le nombre d'heures qu'il va faire dans le mois, ni, en conséquence, sur combien il va gagner. Le travailleur se doit pourtant d'être disponible si on le lui demande. « Les contrats à 0 heure existaient avant la crise, mais ils se sont généralisés depuis », souligne Isabelle Schömann. Plus de 740 000 personnes travaillaient avec ce type de contrat en 2015, trois fois plus qu'en 2012.

Une très grande flexibilité, donc, qui est néanmoins à nuancer, avec la situation du marché du travail local. Avec un taux de chômage qui avoisine 5,8%, il existe très peu de licenciements économiques collectifs. 75% des ruptures sont à l'initiative des salariés et la préoccupation majeure des chefs d'entreprise n'est pas tant l'assouplissement des règles de licenciement que la fidélisation de leurs collaborateurs.

En Suède, les chefs d'entreprise sont soumis à des règles souples pour le déclenchement d'un plan de licenciement économique collectif. Si l'entreprise peut donc facilement licencier pour des raisons économiques, elle est loin d'avoir les coudées franches sur le processus, par ailleurs soumis à des conventions collectives encadrées selon les secteurs.

Le programme économique de la Croatie, en 2013, prévoyait que le pays « simplifie ses procédures de licenciements collectifs, élargisse l'éventail d'activités autorisées aux agences d'emploi intérimaires et abolisse la limite mensuelle d'heures supplémentaires.<sup>429</sup> Ailleurs, les modalités des CDD ont été rendues encore plus flexibles. Les CDD peuvent maintenant durer jusqu'à trois ans en République Tchèque, avec une possibilité de renouvellement jusqu'à une durée totale de neuf ans chez le même employeur. En Roumanie, les dernières réformes ont poussé la durée maximale de CDD dans la même entreprise jusqu'à cinq ans. En Pologne, il y a même la possibilité de faire travailler des personnes, sans contrat de travail, mais avec un contrat de service, sans aucune protection sociale. Au Portugal, les horaires de travail et les critères de licenciement ont été assouplis, et le plafond des indemnités abaissé. La procédure de licenciement individuel a été simplifiée, les possibilités de licenciement pour inaptitude ont été élargies, et les indemnités de licenciement réduites.

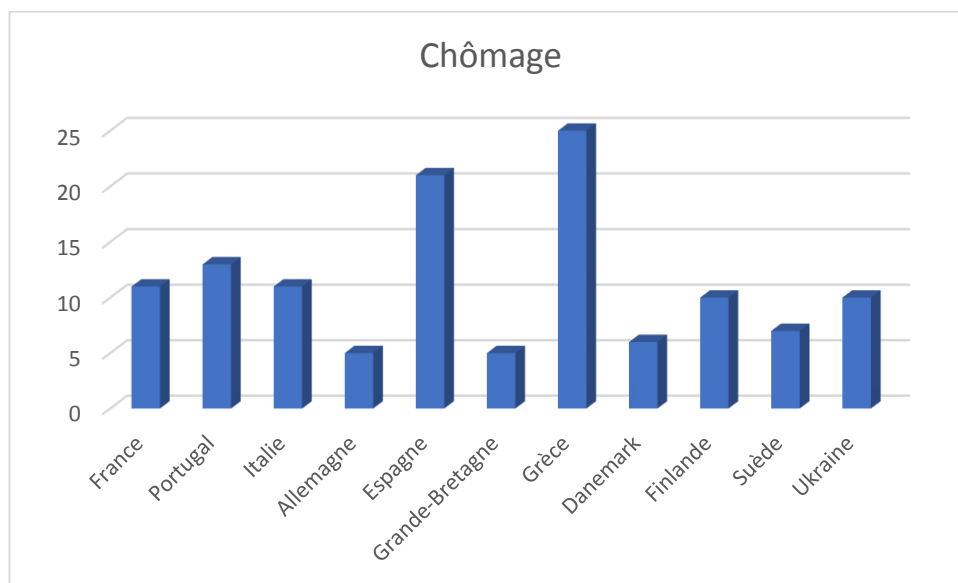
Ces réformes engagées depuis la crise ont permis de réduire significativement le chômage. Manifestement, les contrats jeunes ultra-précaires mis en place n'ont pas eu l'effet annoncé. Les pays se répartissent entre deux catégories, ceux qui ont déjà été classés « à législation flexible » concernant le licenciement, l'embauche ou les contrats précaires et ceux où la législation est perçue par la CE comme trop contraignante. Pour

---

<sup>429</sup> R. KNAEBEL, *Les réformes du droit du travail généralisent la précarité partout en Europe*, 2016 (<http://www.bastamag.net/Partout-en-Europe-les-reformes-du-travail-facilitent-les-licenciements-et>)

ses derniers, l'idée est de flexibiliser les lois qui protègent le travailleur et les règles qui régissent les conditions de travail. Concrètement, les réformes des dernières années réalisées à travers l'UE se concentrent sur quelques axes principaux. À chaque fois, la flexibilité tant vantée se fait au profit des employeurs : licenciements plus faciles et moins coûteux, possibilités accrues de déroger aux conventions collectives.

La **Figure 8** illustre les pays où le chômage est plus élevé et la nécessaire mise en place de la réforme du droit du travail.



**Figure 8**

L'Ukraine a besoin d'être réformée, puisque les Ukrainiens ne vivent plus à l'époque Soviétique. Sans aucun doute, l'une des questions clés du droit du travail ukrainien dans une économie de marché est l'équilibre entre les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs au cours de l'exécution du contrat et lors sa rupture.

La législation sur la protection de l'emploi décourage l'embauche à des postes stables et contribue à la segmentation du marché du travail et à la faible mobilité.<sup>430</sup>Cet environnement suscite de nombreuses questions: *La législation ukrainienne est-elle conforme aux dispositions de la convention N 158 de 1982 sur le licenciement et la*

<sup>430</sup>[www.lepoint.fr/economie/loi-el-khomri-pourquoi-faciliter-les-licenciements-peut-favoriser-l-emploi-03-03-2016-2022550\\_28.php](http://www.lepoint.fr/economie/loi-el-khomri-pourquoi-faciliter-les-licenciements-peut-favoriser-l-emploi-03-03-2016-2022550_28.php)



*directive 98/59/CE<sup>431</sup> relative aux licenciements collectifs ainsi qu'au principe de liberté d'établissement garanti par le TFUE ? Les nouveaux changements dans le droit du travail vont-ils protéger les droits des employés et les droits des employeurs de la même manière ? Ces changements violent-ils les droits des travailleurs et facilitent-ils le licenciement pour favoriser l'emploi (Section 1) ?*

Il convient aussi de s'interroger sur les réponses apportées par les politiques sociales et de l'emploi à la rénovation du marché du travail, puisque l'exigence de justification du licenciement est extrêmement importante pour la protection du salarié. C'est pour cette raison et pour renforcer cette protection que le législateur a encadré la procédure de licenciement par ses restrictions (**Section 2**).

---

<sup>431</sup> Directive 98/59/CE relative aux licenciements collectifs ainsi qu'au principe de liberté d'établissement

## **Section 1. La consécration de la protection des employés contre le licenciement injustifié dans la législation ukrainienne**

Pour un salarié le licenciement est un signe de précarité, mais aujourd'hui les réformes du travail sont en train de faciliter le licenciement afin de favoriser l'embauche et ainsi lutter contre le chômage. C'est pour cette raison que la communauté internationale a reconnu l'importance du principe de la liberté du travail et accepté la nécessité de lutter contre la discrimination au travail, le licenciement injustifié et le harcèlement afin de mettre en place ce principe et d'en assurer la réalisation de manière efficace. Toutes ces réformes ont amené la société mondiale à agir dans le but de protéger l'employé d'une manière ou d'une autre contre la rupture arbitraire de son contrat de travail.

Par exemple, la Recommandation № 119 de 1963 sur la cessation de la relation de travail a évoqué la nécessité de l'existence : « *d'un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, qui est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'establishment ou du service* ». N'étant qu'une recommandation, elle n'avait pas de force obligatoire mais était appelée à inciter les pays membres à organiser la protection des salariés contre le licenciement arbitraire.

L'Ukraine a dû faire certains efforts pour se mettre en conformité avec les dispositions de la Convention № 158 de 1982 sur le licenciement et la Recommandation № 166 qui a remplacé la Recommandation № 119. En effet, le Code du Travail actuel qui reste en vigueur contient un point<sup>432</sup> qui considère comme motif valable de licenciement « *l'absence au travail pendant plus de 4 mois de suite pour cause*

---

<sup>432</sup> L'article point 5 de l'article 40 du Code « La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ». 5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

*d'inaptitude temporaire au travail à l'exception du congé de maternité si la législation de l'URSS n'établit pas un délai plus long pour certaines maladies. Les ouvriers et les employés qui ont perdu leur aptitude au travail suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle gardent leur travail jusqu'à leur rétablissement ou jusqu'à la constatation de leur invalidité ».* L'article 94 du projet fait toujours référence à ce motif de licenciement en contradiction avec les dispositions de la Convention № 158 de l'OIT.

L'article 30 de la Charte Européenne énonce le droit de tout travailleur à la protection en cas de licenciement injustifié. La Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concerne le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs. Elle prévoit des obligations minimales pour les employeurs qui envisagent de procéder à des licenciements pour un ou plusieurs motifs non liés personnellement aux travailleurs, et concernant au minimum entre 10 et 30 personnes, selon la taille de l'entreprise.

Le projet du Code du Travail ukrainien, renforce la protection des travailleurs contre la menace d'un licenciement et va même au-delà de celle imposée par la législation européenne.

Toute modification du contrat de travail pour cause personnelle doit être expressément acceptée par le salarié. Une telle modification porte, dans la plupart des cas sur les éléments constituant le socle du contrat de travail : la rémunération, le temps et le lieu de travail ainsi que la qualification du salarié. Une modification du contrat de travail peut également avoir une cause économique.<sup>433</sup>Le salarié peut donc refuser la modification de son contrat. En réponse à ce refus, l'employeur peut, soit renoncer à procéder à ladite modification, soit entreprendre une procédure de licenciement motivée par la cause qui est à l'origine de la modification proposée (§1).

Contrairement au licenciement pour motif d'ordre économique, le licenciement d'ordre personnel repose sur la personne du salarié : son comportement (faute...), une insuffisance professionnelle. Cette cause de licenciement doit être à la fois réelle et

---

<sup>433</sup> *Modifier le contrat de travail ou les conditions de travail du salarié*, 1<sup>er</sup> novembre/2016

sérieuse. A défaut, le licenciement est qualifié d'injustifié ou d'abusif. En principe, la liste a limité les motifs de licenciement (§2).

## §1. Le licenciement collectif pour motif économique

La Rada d'Ukraine<sup>434</sup> a approuvé le projet du Code de Travail le 15 mars 2017, mais celui-ci devait être réexaminé en septembre 2017.

Le projet du Code a modifié et complété les causes de licenciement collectif pour motif économique, puisque, selon le chapitre 21 de l'AA, l'Ukraine s'est engagée à rapprocher progressivement, dans les délais impartis, sa législation des textes législatifs de l'UE (Directive 98/59/CE et Directive 2001/23/CE).

En Ukraine la situation est loin d'être la même qu'en France. Ce type de licenciement n'a pas reçu la même attention et n'a pas attiré le même intérêt, car les dispositions du projet du Code ukrainien concernant le licenciement économique n'ont pas vraiment été retouchées de façon à pouvoir marquer une quelconque évolution substantielle. Le projet n'apporte pas de grands changements par rapport à celui de l'époque soviétique.

En six articles, on peut faire à peu près le tour des dispositions du Code du Travail actuel qui évoquent le licenciement économique. On y ajoute quelques dispositions émanant d'autres lois et actes normatifs ukrainiens.<sup>435</sup> Contrairement au Code actuel, le projet contient 13 articles se rapportant au licenciement économique, ils en expliquent la procédure et les cas possibles.

Du fait que la procédure de licenciement a été simplifiée, un employeur doit toujours obtenir un accord syndical visant à prévenir les licenciements collectifs. Ce licenciement doit forcément être fondé sur une raison suffisamment grave pour être

---

<sup>434</sup> **La Rada d'Ukraine** est le parlement monocaméral d'Ukraine.

<sup>435</sup> La loi ukrainienne sur l'emploi en 1991 (abrogé en vertu de la loi de l'Ukraine 5 juillet 2012).

justifiée. A l'heure actuelle la notion de licenciement économique est mal définie, c'est la raison pour laquelle le projet apporte un certain nombre de précisions, ce qui permettra de le différencier du licenciement pour motif personnel (A).

Ensuite, on va aborder la question de la justification de ce licenciement, ce qui est une des conditions de sa validité. En même temps, le projet du Code du Travail élargit les causes des modifications spécifiques du contrat du travail, et indique quelles seraient les conséquences pour l'employé, qui n'en accepterait pas la modification. (B).

### **A. La notion légale de «licenciement économique »**

Les causes générales de résiliation du contrat pour motif économique ont été prévues à l'article 40 du Code du Travail de l'Ukraine, dont le premier alinéa prévoit qu'« *il peut être mis fin au contrat du travail avant l'expiration de sa validité sur initiative du propriétaire ou de l'organisme agréé en cas de changements dans l'organisation de la production et du travail, y compris la liquidation, la réorganisation, la faillite ou la conversion d'une entreprise, institution, organisation, réduction des effectifs ou du personnel.* »<sup>436</sup>

Il faut noter qu'un employé peut essayer de contester ce licenciement devant le tribunal (article 49-2 du Code actuel).

Le projet du Code ne contient pas de notion de licenciement économique à proprement parler, mais il contient une liste limitée de motifs de licenciement, les motifs économiques avoisinant les motifs personnels.

Cependant, l'article 86 du projet du Code vise la possibilité de licencier les employés dans le cadre d'une réduction du personnel « *en présence de conditions de nature économique, technologique, structurelle et organisationnelle (liquidation, fusion,*

---

<sup>436</sup> L'article 40 du Code du Travail ukrainien de 1971.

*division, transformation, changement d'organisation de la production et du travail, réduction du nombre ou du personnel ».*

La Convention N 158 indique qu' « *un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* » (article 4). Ainsi, les conditions générales des raisons économiques, technologiques, structurelles, organisationnelles et formelles, la liquidation, la fusion, la division, la transformation sans l'existence de besoins réels de production comme critère de justification du licenciement ne peuvent pas être considérées comme des motifs de licenciement d'un employé, comme l'exigent les normes internationales.

Selon l'article 88 du projet de Code, le licenciement économique est une réorganisation de l'entreprise. « *L'employeur doit informer l'employé par écrit au moins deux mois à l'avance. Le délai d'avertissement peut être réduit à un mois. Dans ce cas, l'employeur doit verser à son employé une rémunération égale au montant du salaire mensuel moyen.* »

Les employés des petites entreprises<sup>437</sup> doivent être prévenus du licenciement économique un mois à l'avance, contre deux mois auparavant. Cette innovation ne fait qu'aggraver les conditions de licenciement économique car dans le passé, une personne devant être licenciée pour motif économique pouvait rapidement trouver une autre place.

Ensuite, cet article stipule : « *Un employé peut être licencié au plus tard quatre mois après l'avertissement.*

*Au cours de la période de préavis, l'employé peut, à sa demande, avoir une journée par semaine pour chercher un travail tout en ayant son salaire préservé.*

---

<sup>437</sup> Selon le Code de commerce ukrainien, les petites entreprises sont celles qui emploient jusqu'à 50 personnes.

*Un préavis de licenciement économique peut être remplacé par une compensation financière prévue par la convention collective, égale à au moins deux mois de salaire.*

*Le licenciement économique est autorisé à condition qu'il n'y ait aucune possibilité de transférer l'employé (avec son consentement) sur un autre poste qui correspond à sa spécialité et sa qualification. De plus, en l'absence d'un autre poste, il peut être transféré pour accomplir une autre tâche s'il est d'accord et s'il peut le faire en conformité avec sa santé et sa qualification.*

*L'employeur est obligé de proposer d'éventuels postes vacants qui répondent aux exigences spécifiées, pendant toute la période à compter du jour où l'employé a été averti de son licenciement ».*<sup>438</sup>

Dans le même temps, l'article 89<sup>439</sup> du projet du Code met des obligations de l'employeur d'empêcher les licenciements massifs d'employés dans le cadre du

---

<sup>438</sup> L'article 88 du Projet de Code du Travail ukrainien

<sup>439</sup> **Стаття 89. Обов'язки роботодавця щодо запобігання масовим звільненням працівників у зв'язку із скороченням.** 1. У разі виникнення загрози масових звільнень працівників у зв'язку із скороченням роботодавець для їх запобігання може з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) тимчасово застосовувати:

- 1) обмеження або припинення прийняття на роботу нових працівників;
- 2) обмеження надурочних робіт та робіт у вихідні дні;
- 3) зупинення роботи окремих структурних підрозділів чи юридичної особи в цілому з наданням працівникам за їхньою згодою відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням на строк до двох місяців;
- 4) запровадження для працівників окремих структурних підрозділів або юридичної особи в цілому режиму неповного робочого часу на строк, що не перевищує шести місяців, але не менше половини від норми робочого часу;
- 5) поетапне звільнення працівників у зв'язку із скороченням;
- 6) надання працівникам можливості навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації;
- 7) інші передбачені колективними угодами і колективним договором заходи, рекомендовані центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів, а також за підсумками консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

2. Критерії визначення звільнення працівників у зв'язку з масовим скороченням встановлюються законом.

licenciement économique. Les critères d'application de ce licenciement, doivent être définis dans les accords et les conventions collectives (Directive 98/59 / CE).

Conformément à l'article 19 de la résolution de la Cour suprême de l'Ukraine « Sur la pratique des tribunaux portant sur la résolution des conflits en droit de travail », № 9 du 6 novembre 1992,<sup>440</sup> les tribunaux doivent être très attentifs aux questions de licenciement économique et vérifier toutes les preuves.

De plus, il est interdit de licencier les femmes enceintes et les femmes ayant des enfants de moins de trois ans ou un enfant handicapé, sauf en cas de liquidation de l'entité juridique sans succession. Les mères célibataires ayant des enfants de moins de 15 ans, en cas de liquidation de l'entité juridique (cessation individuelle des fonctions de l'employeur), peuvent être licenciées et perçoivent une indemnité de départ qui a été augmentée à trois mois de salaire moyen contre un, précédemment.

De son côté, la législation française donne, une définition plus stricte du licenciement économique. La loi Macron du 6 août 2015<sup>441</sup> avait déjà permis de franchir une première étape pour « simplifier et raccourcir les procédures de licenciement » en accélérant le fonctionnement de la justice prudhommale, comme le recommandait l'OCDE. Mais l'idée était aussi d'augmenter la « prévisibilité » des décisions des juges. La loi El Khomri du 6 août 2016 et ensuite les 5 ordonnances Macron de 2017,<sup>442</sup> se proposent de faciliter les licenciements pour favoriser l'emploi.<sup>443</sup> C'est pourquoi,

---

3. Критерії масового вивільнення більш сприятливі для працівників, порівняно з законом, заходи з їх запобігання та з мінімізації негативних наслідків встановлюються в колективному договорі.

<sup>440</sup> La résolution de la Cour suprême de l'Ukraine « Sur la pratique des tribunaux de résolution des conflits sur le droit de travail », № 9, du 6 novembre, 1992

<sup>441</sup> La Loi Macron du 6 août 2015 №2015-990.

<sup>442</sup> Les 5 textes entrèrent tous en vigueur le 1er janvier 2018 au plus tard.

<sup>443</sup> Pour toute entreprise qui souhaite mettre en oeuvre une procédure de licenciement économique, il convient d'apprécier la réalité de la cause économique qui en est à l'origine. Lorsqu'une entreprise n'appartient pas à un groupe, la réalité du motif économique, c'est-à-dire, les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité, s'apprécie au niveau de l'entreprise uniquement. Cela n'est a priori pas remis en cause par l'ordonnance relative à la prévisibilité et



l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail prévoit un périmètre d'appréciation de la cause économique de licenciement beaucoup plus restreint. Elle limite celui-ci au territoire national. En effet, les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécieraient au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.

Les gouvernements ukrainien et français sont également en train d'élargir le champ d'application des licenciements pour motif économique, en s'inspirant de la pratique mondiale sur cette question.

Contrairement à la France, le droit ukrainien n'a jamais connu les hésitations concernant la question de la qualification du licenciement économique.<sup>444</sup> La définition légale du licenciement économique n'existe en France que depuis 1989. La difficulté venait de ce que la définition légale de « licenciement économique » était une définition ouverte qui pouvait être complétée par le juge et qui était de sorte à en influencer l'interprétation, mais cela a changé à partir de 2016. Dans la législation ukrainienne, en revanche, cette définition n'est pas soumise à une interprétation large et ne peut pas sous-entendre une multitude de raisons.

---

la sécurisation des relations de travail dévoilée le jeudi 31 août 2017. En effet, l'ordonnance n'apporte ici rien de nouveau et ne fait qu'intégrer dans le Code du Travail les solutions déjà dégagées par la jurisprudence à plusieurs reprises. En revanche, les entreprises pour lesquelles il faut noter un changement considérable, sont celles qui appartiennent à un groupe international. En effet, jusqu'à présent, la réalité de la cause économique à l'origine du licenciement était appréciée au niveau du groupe ou du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise, sans qu'il y ait lieu de réduire le groupe aux sociétés ou aux entreprises situées sur le territoire national. Concrètement, un groupe ayant une activité florissante et en bonne santé financière est contraint de soutenir indéfiniment son entreprise française, peu importe que ses difficultés soient excessivement importantes et les chances que la situation de sa filiale française se redresse, minimes.

<sup>444</sup>Voir en ce sens : FROUIN J-Y, La légalité du licenciement pour motif économique, Semaine Sociale Lamy – 2006, №1254, Supplément 27-03-2006, Chroniques ; LANGLOIS PHILIPPE, Les sources de la justification des licenciements pour motifs économiques, Recueil Dalloz, 2006, p.385

## ***B. La modification substantielle du contrat de travail et ses conséquences***

Au cours des différentes circonstances de la vie de l'entreprise l'employeur peut être amené à changer telle ou telle conditions de travail de ses salariés, ce qui peut entraîner la modification du contrat.

Le droit du travail français oppose un simple changement des conditions de travail à la modification substantielle du contrat de travail.<sup>445</sup>Le premier peut être imposé au salarié ; son refus peut se traduire par un licenciement pour faute. La deuxième ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié.<sup>446</sup>

Dans la description du licenciement économique, le salarié qui doit être licencié peut être transféré sur un autre poste, mais uniquement avec son consentement. Si cet employé refuse le transfert, il peut être licencié pour motif économique (l'article 88 du projet).

Pourtant, le droit ukrainien ne voit pas les choses de la même manière. La législation ukrainienne ne fait pas de différence entre la modification du contrat et le changement des conditions de travail. Ce qu'il prend en considération, c'est le fait de changer les clauses du contrat de travail qui ont été déterminées par les parties. Puisqu'il établit les clauses obligatoires du contrat de travail, qui sont assez nombreuses, ce changement acquiert un caractère assez formel. Toute clause inscrite dans le contrat ne peut être modifiée qu'avec l'accord écrit de l'employé ; son refus peut fonder la rupture du contrat de travail avec le respect des exigences posées par la loi.

---

<sup>445</sup>A. MAZEAUD, Modification du contrat, changement des conditions de travail et vie personnelle, *Droit social*, N°1, 2004

<sup>446</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 17 octobre 2000, refus de travailler le samedi, alors que le salarié avait disposé de ce jour pendant 19 ans ; impossibilité de s'occuper de ses enfants d'âge scolaire en raison de la suppression de la pause de midi.

L'article 32 du Code du Travail actuel dispose que le contrat de travail peut être modifié en cas de transfert, mais seulement avec le consentement de l'employé.<sup>447</sup>

Cependant, cette disposition légale de l'article 32 va évoluer, car l'article 63 du projet élargira les causes de modification du contrat: « *en cas de changements dans la production et la main-d'œuvre, y compris l'introduction de nouvelles technologies, la production, la rationalisation des emplois, de nouvelles formes d'organisation du travail, les conditions du travail peuvent être changées (système et mode de rémunération, emploi du temps, mise en place ou annulation du travail à temps partiel et d'autres conditions, définies dans une convention collective) lorsque l'employé continue de travailler dans la même fonction.*

*Si les anciennes conditions ne peuvent pas être sauvegardées, et que l'employé ne consent pas à travailler dans un nouvel environnement, ou sur un autre poste, le contrat de travail est résilié en application de l'article 86 du Code. »<sup>448</sup>*

---

<sup>447</sup> **Стаття 32. Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці.** « Переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством. Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 цього Кодексу.

<sup>448</sup> **Стаття 63.** « 1. У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема, запровадженням нової техніки, технології, виробництва, раціоналізації робочих місць, нових форм організації праці, допускається зміна істотних умов праці (системи та розміру оплати праці,

En effet, le projet du Code n'a pas seulement élargi les conditions spécifiques de modification, il a aussi précisé les conditions dans lesquelles l'employeur doit demander l'accord écrit du salarié en cas de mutation, ce qui n'existait pas auparavant.

Le partie 2 de l'article 64 du projet du Code stipule que « *...dans le cas où les conditions d'accessibilité au transport seraient modifiées (disponibilité des transports publics et dépenses habituelles pour cette zone, durée du déplacement du lieu de résidence au lieu de travail), la mutation n'est autorisée qu'avec l'accord écrit de l'employé ; son refus peut fonder la rupture du contrat de travail selon l'article 86 du Code* ».

En effet, le changement du lieu de travail n'est désormais considéré que comme un transfert ou une mutation de l'employé. Auparavant, la définition législative de la « mutation » était beaucoup plus étroite. En particulier, la « mutation » était estimée comme un transfert, quand on ordonnait à l'employé de travailler dans un autre département, et quand on le déplaçait vers une autre unité, si les conditions de travail avaient changé de manière significative.

Or cette modification du contrat, que ce soit en Ukraine ou en France, ne peut pas dépendre uniquement de la volonté pure et simple de l'employeur. Elle est soumise au respect de certaines exigences de fond ainsi que de procédure.

En conséquence, et c'est bien l'intérêt pratique de la qualification, dans le droit du travail ukrainien, la rupture du contrat de travail pour cause de refus d'une modification du contrat de travail n'entraîne pas les mêmes conséquences ni les mêmes avantages que le licenciement économique ( le montant des indemnités de licenciement étant la différence la plus importante) même si elle est entourée de certaines conditions

---

режиму роботи, встановлення чи скасування неповного робочого дня, інших умов праці, визначених у колективному договорі) при продовженні працівником роботи за тією самою трудовою функцією. 2. Якщо колишні істотні умови праці неможливо зберегти, а працівник не згодний на продовження роботи в нових умовах, а також на переведення на іншу роботу, трудовий договір припиняється на підставі статті 86 цього Кодексу. »

de procédure bien spécifiques comparables à celles prévues lors de la réduction du personnel de l'entreprise.

En théorie, la modification des clauses du contrat de travail dans le droit ukrainien pourrait déboucher sur un licenciement pour motif économique, à l'exemple du droit français : ce motif n'étant pas inhérent à la personne du salarié, mais lié à des questions de gestion d'entreprise.<sup>449</sup> Le législateur ukrainien impose à l'employeur le respect de certaines règles propres à la procédure de réduction du personnel (licenciement économique), préavis plus long, obligation de reclassement. Les raisons précises doivent être à l'origine de la décision de l'employeur d'apporter des modifications au contrat de travail lesquelles doivent être liées au changement des conditions organisationnelles, économiques, structurelles ou technologiques du travail (la liquidation, la fusion, la division, la transformation, le changement des techniques et de la technologie de production, la réorganisation structurelle de la production ou réduction du nombre ou du personnel).

Actuellement, il existe une différence importante entre les conceptions des deux pays ; elle disparaîtra quand le projet du Code ukrainien aura pris sa place légale dans la législation ukrainienne.

## **§2 Le licenciement pour motif personnel**

L'Ukraine a choisi d'établir une liste limitative des motifs de licenciement dans sa législation, contrairement à la France qui avance la notion de cause réelle et sérieuse, qu'elle a développée à travers sa doctrine et sa jurisprudence.

---

<sup>449</sup> N. KOLOSKOV, *La rupture du contrat de travail en Russie étudiée à la lumière du droit français : évolution vers les standards internationaux*, Thèse, Université Paris II Panthéon-Assas, 2007, p. 262

Le Code du Travail ukrainien actuel énumère les motifs de licenciement dans l'article 40,<sup>450</sup> lequel est complété par plusieurs articles concernant le licenciement des catégories particulières de salariés. Les cas de licenciement pour motif personnel sont évoqués dans les paragraphes 2 à 11. Le premier paragraphe étant consacré au licenciement économique.

---

<sup>450</sup> **Стаття 40. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу** «Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках: 1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників; 2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; 3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення; 4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; 5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності; 6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; 7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; 8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу; 9) призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду; 10) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування. Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу. Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Sont considérés comme licenciement pour motif personnel (article 40) plusieurs cas :

« .....

2) *L'inadaptation du salarié à son poste de travail ou au travail effectué en raison de l'incompétence professionnelle ou de la santé, à cause d'un empêchement à la poursuite de ce travail, ainsi que dans le cas de refus d'accès à des secrets d'Etat ou d'annulation de l'accès aux secrets d'Etat lors de l'exécution s'il devait y en avoir un ;*

3) *Les manquements à ses obligations sans raison valable si le salarié fait l'objet d'une sanction disciplinaire ;*

4) *L'absence injustifiée au travail (y compris l'absence au travail pendant plus de trois heures pendant la journée de travail) ;*

5) *L'absence au travail pendant plus de 4 mois de suite pour cause d'inaptitude temporaire au travail à l'exception du congé de maternité si la législation de l'URSS n'établit pas un délai plus long pour certaines maladies. Les ouvriers et les employés qui ont perdu leur aptitude au travail suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle conservent le bénéfice de leur travail jusqu'à leur rétablissement ou jusqu'à la constatation de leur invalidité ;*

6) *Le renouvellement(retour) au travail d'un employé qui a précédemment effectué ce travail ;*

7) *L'arrivée au travail dans un état d'ébriété ou sous l'emprise de la drogue ;*

8) *Le vol sur le lieu de travail (y compris les petits vols) des biens d'autrui, la destruction volontaire ou les dommages intentionnels occasionnés par le salarié ;*

9).....supprimé

10) *La convocation ou la mobilisation du salarié pendant une période spéciale ;*

11) *L'inadéquation de l'employé avec le poste qu'il occupe ou le travail effectué pendant la période d'essai.*

Parallèlement, le projet du Code donne plus d'explications et élargit le domaine du licenciement pour motif personnel (articles 92-97 du projet),<sup>451</sup> en ajoutant les cas suivants :

- Le non-respect par un employé des exigences de la sécurité du travail si cette violation a entraîné de graves conséquences (accident de travail, avarie, catastrophe) ou a réellement risqué de provoquer de telles conséquences ;
- La prise de décision mal fondée du dirigeant d'entreprise (de l'établissement, de la représentation), de ses adjoints ou de son responsable comptable si celle-ci a porté atteinte à l'intégrité des biens, permis leur utilisation illégale ou causé d'autres dommages aux biens de l'entreprise ;
- La divulgation d'un secret protégé par la loi (secret d'Etat, de commerce, de service ou autre) dont le salarié a eu connaissance dans le cadre de ses obligations professionnelles ;
- L'accomplissement d'actes fautifs par un salarié qui gère directement des valeurs monétaires ou des biens matériels, pouvant entraîner une perte de confiance ;
- L'absence au travail d'un employé au travail depuis plus de deux mois ;
- L'accomplissement d'actes fautifs par l'employeur,<sup>452</sup> ayant entraîné le paiement prématuré des salaires ou à un montant inférieur au SMIC ;
- L'accomplissement par un salarié ayant des fonctions pédagogiques d'un acte immoral incompatible avec la poursuite de son travail ;
- La violation par le chef de l'organisation et des membres de l'organe collégial exécutif de la société des droits de ses fondateurs (participants) ;

---

<sup>451</sup> Il faut noter aussi que le Code actuel contient les articles 41-43 qui ont complété l'article 40.

<sup>452</sup> Le licenciement du directeur (un employeur) dans une grande entreprise.



- Le fait de ne pas satisfaire aux exigences de la loi de l'Ukraine sur « la prévention de la corruption » en subordination directe à une personne proche.
- Les autres cas établis par le Code et les autres lois.

Il est facile de remarquer un certain déséquilibre dans la structure de ces articles (l'article 40 du Code actuel et l'article 92 du projet). Les motifs généraux de licenciement voisinent avec les motifs particuliers qui ne concernent que certaines catégories de salariés.

Il serait plus conséquent, de ne laisser dans l'article 92 du projet que les motifs généraux de licenciement qui s'appliquent à tous les salariés et de mentionner les raisons supplémentaires de licenciement des catégories particulières des salariés dans la partie les concernant. Il n'y aurait pas, dans ce cas-là, de confusion.

Ce déséquilibre est renforcé également par le fait que le Code et le projet de Code du Travail ne font référence qu'à quelques catégories de travailleurs (les dirigeants d'entreprises, les saisonniers, les salariés des organisations religieuses, les diplomates, etc.). Les lois particulières énoncent des motifs supplémentaires de licenciement pour d'autres groupes de salariés qui ne sont pas mentionnés par le Code ou projet de Code (par exemple, les fonctionnaires, les juges, les sportifs, les salariés du secteur des transport).

Pour justifier le licenciement, la législation internationale prévoit qu'« *un travailleur ne pourra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.*

*Ne constituent pas des motifs valables de licenciement, notamment :*

*(a) l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail ;*

(b) le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat de représentation des travailleurs ;

(c) le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes ;

(d) la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ;

(e) l'absence du travail pendant le congé de maternité ». <sup>453</sup>

La cause du licenciement pour motif personnel peut résulter non seulement de la faute du salarié mais aussi dépendre de facteurs plus objectifs concernant sa personnalité.

Il est clair que le licenciement n'est pas toujours la conséquence d'une faute du salarié ; cette résolution peut très bien être le résultat de circonstances tout à fait objectives tels l'état de santé ou le niveau de compétence du salarié. Ces deux motifs sont les motifs généraux les plus fréquents.

C'est pour cette raison, on va examiner plus les motifs susceptibles d'entraîner le licenciement en l'absence de faute du salarié, d'en donner plus explication (A). Après on abordera la question des motifs de licenciement pour faute du salarié (B).

### ***A. Le licenciement en l'absence de faute du salarié***

Le législateur ukrainien reconnaît l'état de santé et les compétences du salarié comme étant des facteurs pouvant constituer la raison et la justification de la rupture du

---

<sup>453</sup> Articles 1 et 5 de la Convention N° 158 de l'OIT

contrat par l'employeur. Ces motifs sont perçus également par la jurisprudence française comme des causes réelles et sérieuses de licenciement. En cas de litige lié à un licenciement, le juge doit vérifier que ces conditions sont bien remplies. Dans le cas contraire, il s'agit d'un licenciement abusif, sans cause réelle et sérieuse.<sup>454</sup>

En cas d'inadaptation du salarié à son poste de travail pour raisons de santé, il est logique que les raisons de santé puissent entraîner la rupture du contrat de travail. Les conditions de cette rupture doivent être bien déterminées et respectées. L'employeur ne peut pas licencier un employé sans certificat médical indiquant que ce dernier ne peut pas occuper son poste pour raison de santé. Selon le projet, l'employeur ne peut pas non plus le licencier sans l'accord du syndicat (article 93). De plus, l'employeur doit d'abord proposer au salarié la possibilité d'avoir un autre poste, ou bien lui proposer une formation lui permettant d'obtenir un poste plus compatible avec sa santé, et après prendre la décision de le licencier. On peut donc dire que cette modification est plus avantageuse pour l'employé. Par contre, un employeur peut licencier un salarié qui s'opposerait à la vaccination préventive obligatoire contre les maladies infectieuses ou à l'examen médical périodique (article 93 et la deuxième partie de l'article 74 du projet de Code).

L'article 94 du projet prévoit en outre l'absence au travail pendant plus de 4 mois de suite pour cause d'inaptitude temporaire au travail à l'exception du congé de maternité, si la législation de l'URSS n'établit pas un délai plus long pour certaines maladies. Cette cause n'a pas vraiment été modifiée. Les ouvriers et les employeurs ayant perdu leur aptitude au travail suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle gardent leur travail jusqu'à leur rétablissement ou jusqu'à la constatation de leur invalidité. Pour les employés qui sont atteints de tuberculose, le lieu de travail est conservé pendant toute la période d'invalidité temporaire, sauf dans les cas où la prolongation du travail est contre-indiquée. Dans un tel cas, le licenciement est opéré sur la base du paragraphe 1 de la première partie de l'article 93 du projet.

On peut donc dire que cette modification est plus avantageuse pour l'employeur que pour le salarié et de plus, cet article contient toujours le motif de licenciement, ce

---

<sup>454</sup> <http://domyurist.ru/trudovyye-prava/nezakonnoe-uvolnenie>

qui ne correspond pas avec les dispositions de la convention N 158 de l'OIT et peut même être discriminatoire et abusif.

En cas d'inadaptation du salarié à son poste de travail pour insuffisance professionnelle, le motif de licenciement se trouve dans la législation, laquelle en précise les conditions d'application. Selon l'article 92 du projet, cette insuffisance doit être confirmée par une attestation. L'employeur n'a donc pas le droit de résilier le contrat de travail pour cette raison, si le salarié n'a pas été soumis à la procédure de l'attestation ou si les qualités professionnelles du salarié n'ont pas été examinées par la commission d'attestation. Cependant, si le salarié a été licencié pour cette raison, l'employeur doit présenter les preuves que ce dernier a refusé un autre travail ou qu'il n'avait pas de possibilité de transférer le salarié avec son accord. C'est une situation favorable à l'employeur et bien décourageante pour le salarié. En 2016, le projet a été complété par les articles 327-330 qui précisent les conditions et mettent en place la procédure d'attestation des employés.

En cas d'inadaptation du salarié à son poste de travail pour perte du droit de conduire des véhicules ou d'autres autorisations requises pour l'exécution d'un contrat de travail.

En cas de convocation ou de mobilisation du salarié pendant une période spéciale, le motif est injustifié selon la partie b de la Recommandation N 166 qui prévoit que « *ne devrait pas constituer de motifs valables de licenciement l'absence au travail due au service militaire obligatoire ou autre obligation civique, conformément à la législation et la pratique nationale.* » Il faut noter que ce cas a été retiré du projet du Code. Cependant, si on se réfère au paragraphe 6 du projet : « *le contrat du travail cesse dans des circonstances ne dépendant pas de volonté des parties, en cas d'appel du salarié au service militaire ou de son affectation à un service civil alternatif de remplacement, à l'exception des cas établis par les parties trois et quatre de l'article 253 du projet. Le licenciement de l'employé doit être effectué au plus tard le lendemain de la soumission de la demande, à moins qu'un autre terme ne soit précisé* ». <sup>455</sup>C'est

---

<sup>455</sup> **Стаття 99. Припинення трудових відносин у зв'язку з призовом або вступом працівника на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу.** 1. Роботодавець зобов'язаний звільнити з роботи працівника у зв'язку з призовом чи вступом його на військову

une situation favorable à l'employeur et bien décourageante pour le salarié. C'est donc un point discriminatoire. Par contre, les alinéas 2 et 3 de l'article 253 du projet disposent que : « 2. *Les employés qui sont appelés et mobilisés pour un service militaire selon les lois de l'Ukraine sur « le service militaire », « le service alternatif (non militaire) », et sur « le mobilisation », offrent des garanties et des avantages conformément à ces lois. 3. Les employés, appelés à un service militaire pendant la mobilisation pour une période spéciale, ou pris pour effectuer un service militaire en vertu d'un contrat en cas de crise menaçant la sécurité nationale, l'annonce de la décision sur la mobilisation, la déclaration des états militaires pour un mandat avant la fin de la période spéciale ou l'annonce de la décision sur la démobilisation (mais pas plus d'un an), gardent leurs contrats de travail dans les cas mentionnés ci-dessus ».*<sup>456</sup>

Durant la période de guerre (2013-2017), le législateur ukrainien, avec l'article 253, protège ce type d'employé contre le licenciement injustifié. En même temps, on remarque que la législation française ne prévoit que la suspension du contrat du travail dans le cas où le salarié est appelé au service national. L'interdiction de résilier le

---

службу або направленням на альтернативну (невійськову) службу після отримання заяви працівника та документа, що підтверджує зазначені обставини, крім випадків встановлених частинами третьої та четвертої статті 253 цього Кодексу. Звільнення працівника здійснюється не пізніше наступного дня після подання заяви, якщо в ній не визначено інший строк.

<sup>456</sup> **Стаття 253. Гарантії працівникам на час виконання державних або громадських обов'язків.** 1. На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо відповідно до трудового законодавства ці обов'язки можуть виконуватися в робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середньої заробітної плати. 2. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів. 3. За працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до оголошення рішення про демобілізацію, але не більше одного року, зберігаються місце роботи, і посада протягом дії трудового договору.

contrat de travail dans cette situation répond bien aux exigences de la recommandation N 166.

*En cas de rupture du contrat de travail avec le dirigeant d'entreprise*, le législateur met celui-ci dans une situation assez exceptionnelle par rapport aux principes de rupture du contrat de travail. Il établit des motifs supplémentaires de rupture pour cette catégorie de salarié jusqu'à autoriser leur licenciement sans faute, sur simple décision des personnes compétentes de la société ou du fait de l'arrivée de certaines circonstances.

### ***B. Le licenciement pour faute du salarié***

Les motifs de licenciement pour faute du salarié ont un rapport avec son comportement et sont toujours marqués par un certain niveau de subjectivité dans l'appréciation, ce qui rend leur application compliquée et accroît le risque de litige.

*L'inexécution par un employé de ses obligations professionnelles*, constitue un motif de licenciement assez répandu. Cette inexécution doit être constatée à deux reprises au moins, une seule fois n'étant pas suffisante pour justifier le recours à ce motif. De plus, le salarié doit déjà avoir fait l'objet d'une sanction disciplinaire pour faute prévue par la législation.<sup>457</sup> La sanction disciplinaire doit être notifiée dans le mois qui suit la découverte de la faute et exécutée dans les six mois qui suivent le jour où elle a été commise.<sup>458</sup> A cet égard, même les exigences très formelles ne manquent pas, et leur non-respect risque de rendre le licenciement illégal.

---

<sup>457</sup> L'article 147 du Code du Travail actuel « Les sanctions disciplinaires » : « L'employeur a le droit d'appliquer, pour une faute disciplinaire, les sanctions disciplinaires suivantes : l'avertissement ou le licenciement. (L'article 350 du projet ajoute l'observation sur la liste des sanctions disciplinaires)

<sup>458</sup> L'article 148 du Code actuel et l'article 351 du projet « L'ordre de recours à une sanction disciplinaire »

La faute doit être assez importante pour justifier la sanction disciplinaire. Pour cette raison, le législateur ukrainien a introduit dans le projet de Code du Travail, la disposition qui exige de prendre en compte la gravité de la faute et les circonstances dans lesquelles elle a été commise.<sup>459</sup> Le juge peut estimer le recours à une sanction disciplinaire illégal et l'annuler. Par la même il reconnaît le caractère injustifié du licenciement.

L'article 40 du Code actuel et l'article 92 du projet déclinent la violation grave de ses obligations professionnelles par un employé. Il s'agit des cas de violation des obligations professionnelles suivantes :

- L'absence injustifiée au travail (y compris l'absence au travail pendant plus de trois heures pendant la journée de travail). Cette précision permet de distinguer les situations dans lesquelles l'absence peut être un motif de licenciement de celles où elle peut entraîner une sanction disciplinaire plus légère. Par contre, cette définition est assez discutable car il faut que le législateur précise si ces trois heures sont consécutives ou pas, s'il s'agit d'une journée de travail normale, de 7 ou 8 heures, par exemple. Le législateur peut donc avoir un problème d'interprétation ;
- L'arrivée au travail dans un état d'ébriété, sous l'emprise de la drogue ou dans un autre état d'intoxication. Le projet doit enrichir de certaines précisions l'arrivée au travail, puisqu'il peut toujours y avoir confusion ;
- La divulgation d'un secret protégé par la loi. Le secret mis en cause dans le cas d'une faute du salarié doit être protégé par la loi. Contrairement au Projet, cette exigence est assez formelle dans le Code actuel.<sup>460</sup> Dans le

---

<sup>459</sup> Alinéa 4 art. 351 du projet

<sup>460</sup>En Europe, la clause de confidentialité existe depuis longtemps et est assez effective. Elle est même très importante car elle protège l'entreprise des pertes et des désastres. Au nom de l'obligation de loyauté, les salariés ne sont pas censés divulguer des informations propres à leur entreprise. Mais souvent, l'employeur intègre dans le contrat de travail des dispositions pour se protéger contre les risques de divulgation de secrets internes à l'entreprise. Insérer une clause de confidentialité dans un contrat de travail tend à obliger le salarié à ne pas dévoiler d'éléments préjudiciables à l'entreprise. Grâce à cela,

Code actuel, le terme « information commerciale » ou « données commerciales » n'est pas défini, ce qui conduit à des difficultés en matière de protection efficace. La divulgation de secrets commerciaux constitue une violation des lois du travail seulement quand cela est précisé dans les descriptions du poste, le contrat de travail, le règlement intérieur et lorsque l'entreprise en définit les conditions spécifiques. Selon article 131 du Code du Travail « *l'employeur doit créer des conditions de travail nécessaires à l'employé, et celui-ci doit assurer la conservation des biens qui lui sont confiés* ». De nombreux cas de licenciement abusif interviennent lorsque l'employeur estime que l'information confidentielle et le secret commercial se rapportent à tout ce qui concerne l'entreprise et ses activités. En effet, le secret commercial est une information qui a une valeur marchande et qui est commercialement sensible. Ces signes de secrets commerciaux sont essentiels, nécessaires et indissociables.<sup>461</sup> Par exemple, selon la résolution du Conseil des ministres du 09 août 1993, № 611, il y a une liste des informations qui ne constituent pas des secrets

---

l'employeur s'assure que son salarié gardera le silence sur les informations sensibles de son entreprise, afin de ne pas se mettre dans une situation défavorable vis-à-vis de la concurrence.

<sup>461</sup> La décision du tribunal de district de Kirov de la région de Kirovograd du 09.04.2010, le cas № 2-719 / 10



commerciaux.<sup>462</sup>Ainsi, il n'existe en Ukraine qu'une seule définition de l'« information confidentielle ». Selon l'art. 505 du Code civil, elle correspond à des informations techniques, institutionnelles, commerciales, industrielles et autres. Cette formulation est assez large et peut donner à l'employeur le droit de congédier un employé en cas de révélation. Le législateur ukrainien devrait indiquer ce qu'est exactement « une information confidentielle » et « une information commerciale » pour éviter les abus de la part des employeurs. On peut prendre comme exemple le droit français qui estime que l'interdiction posée par la clause de confidentialité concerne les données et informations sensibles, stratégiques et importantes pour l'entreprise (santé financière, stratégie commerciale, clientèle, recherches, prévisions budgétaires, contrats en cours de négociation, etc..). Cette interdiction de divulguer ces informations s'applique aussi bien en interne (salariés de l'entreprise) qu'en externe (tiers ou public). En conséquence, le salarié doit s'efforcer

---

<sup>462</sup> Selon la résolution du Conseil des ministres du 09.08.1993, № 611 ce sont :

- les documents constitutifs ;
- L'information sur toutes les formes établies de déclarations publiques ;
- Les données nécessaires pour vérifier le calcul et le paiement des taxes et autres paiements obligatoires ainsi que les documents importants ;
- L'information sur les effectifs, les salaires perçus par l'ensemble des employés répartis par professions ou sur les emplois disponibles ;
- L'information sur la pollution de l'environnement, l'absence de conditions de travail sûres, la vente de produits qui sont nocifs pour la santé, ainsi que d'autres violations de la loi ukrainienne ;
- Les documents sur la solvabilité de l'entreprise ;
- Les informations sur les dirigeants de l'entreprise impliqués dans les coopératives, les petites entreprises, les syndicats, les associations et autres organisations engagées dans l'activité entrepreneuriale ;
- Les informations qui, en vertu de la législation en vigueur, peuvent être divulguées.

de ne pas divulguer les informations et données protégées.<sup>463</sup> Par conséquent, ce motif de licenciement devient très important, puisqu'un employé peut « emporter avec lui » une base de données clientèle après sa démission ou son licenciement. Cependant, la plupart des sociétés étrangères signent déjà des contrats de travail incluant une clause de confidentialité, ce qui, en pratique, entraîne des abus, car dans le droit du travail ukrainien cette modalité n'est pas encore implantée. En même temps, le projet complète la divulgation d'un secret protégé par la loi par : « ...*d'informations juridiques, de données commerciales ou autres qui ont été confiées à l'employé, lequel a signé une obligation de non-divulgaration ou bien dont le contrat a été conclu avec la condition de ne pas divulguer ces informations* » (article 92 du projet). L'article 41 du projet de Code indique les conditions de contrat de travail pour la non-divulgaration des secrets de l'Etat, commerciaux et autres informations protégées par la loi. En cas d'acceptation ou de transfert au travail, ce qui implique l'accès à des secrets d'Etat, l'employé prend l'engagement écrit de maintenir les secrets d'Etat. La divulgation des secrets d'Etat implique la responsabilité établie par la loi. Si l'employé dans le cadre de l'exercice de ses fonctions a accès à l'information ( secrets commerciaux, informations juridiques, données commerciales ou autres informations protégées par la loi), à la demande de l'employeur le contrat peut inclure les clauses de confidentialité et non-concurrence. Cette condition peut être incluse dans le contrat de travail après la signature du contrat, si l'employé doit avoir accès à ces informations. Si l'employé refuse ces clauses sans raisons valables, l'employeur peut refuser la conclusion du contrat du travail ou, si le contrat a déjà été conclu, rompre le contrat selon l'article 86 du projet.<sup>464</sup>

---

<sup>463</sup><https://www.captaincontrat.com/articles-contrat-travail/clause-confidentialite-contrat-travail>

<sup>464</sup> **Стаття 41. Умови трудового договору щодо нерозголошення державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації.** 1. У разі прийняття чи переведення на роботу, що передбачає допуск до державної таємниці, працівник бере письмове зобов'язання щодо

- Le non-respect par un salarié des exigences de la sécurité au travail..... Il faut ajouter que le législateur n'évoque pas ici la faute intentionnelle, ce qui veut dire que la faute commise par imprudence serait considérée comme une faute susceptible d'entraîner le licenciement pour ce motif.
- La faute commise par un salarié qui travaille directement avec des biens à valeur monétaire ou marchande. Si le vol, la corruption ou une autre infraction cupide sont établis conformément à la loi, le salarié peut être licencié pour perte de confiance même dans le cas où ces actes ne seraient pas liés à son travail.
- L'accomplissement par un salarié ayant des fonctions pédagogiques d'un acte immoral incompatible avec la poursuite de son travail. Ce motif de licenciement peut être appliqué uniquement à un sujet particulier du droit. La Cour suprême d'Ukraine a exprimé une position juridique appropriée dans l'affaire N 6-3135tss16 sur le motif du licenciement d'un employé exerçant des fonctions éducatives et ayant

---

збереження державної таємниці. Розголошення державної таємниці тягне за собою встановлену законом відповідальність.

2. Якщо працівник у зв'язку з виконанням трудових обов'язків має доступ до інформації, що відповідно до закону визнана комерційною таємницею або іншою захищеною законом інформацією, на вимогу роботодавця під час укладення трудового договору до нього включається умова про нерозголошення цієї таємниці або інформації в період трудових відносин і протягом визначеного сторонами строку після їх припинення, а також попередження про відповідальність за її порушення, встановлену законом. Ця умова може бути включена до трудового договору пізніше, в разі необхідності допуску працівника до такої інформації.

3. Відмова працівника включити відповідні умови до трудового договору за наявності в роботодавця права вимагати їх включення є підставою для відмови у прийнятті на роботу, а якщо трудові відносини вже виникли - для їх припинення на підставі статті 86 цього Кодексу без додержання вимог статті 88 цього Кодексу.

4. У разі порушення працівником зобов'язань щодо нерозголошення комерційної таємниці або іншої захищеної законом інформації він несе відповідальність згідно із законом.

commis un acte immoral.<sup>465</sup> « .....les employés exerçant des fonctions éducatives - enseignants, éducateurs, professeurs sont obligés d'être des êtres humains ayant de fortes convictions morales et des comportements impeccables ». Cette disposition touche à la liberté et la vie privée de ces salariés et y met des restrictions assez importantes, puisqu'elle se permet d'émettre des jugements sur leur vie privée et sur les actes qui n'ont pas de lien avec leurs fonctions au travail. C'est un grand vide, puisque aucun acte normatif, aucune loi ou disposition ne définit ce qu'est un acte immoral ou ce que serait un acte immoral incompatible avec la poursuite d'une activité à fonction pédagogique. Cela est laissé à l'appréciation de l'employeur en premier lieu et, en cas de litige, à celle du juge. Ce motif de licenciement souligne donc la forte différence entre la législation ukrainienne et française, car en droit français un fait relevant de la vie personnelle ne peut caractériser une faute disciplinaire. En dehors du temps et du lieu de travail, le salarié redevient un être complètement autonome.<sup>466</sup>

- La violation, par le chef de l'organisation et des membres de l'organe collégial exécutif de la société, des droits de ses fondateurs (participants). Ce motif est nouveau, il faut donc avant tout prouver la faute du salarié, l'arrivée de conséquences défavorables pour l'entreprise et le lien de causalité entre ces deux faits. Il faut également se poser la question de savoir s'il était possible d'éviter le dommage cause en prenant une décision différente. Cependant, ce motif de licenciement reste assez subjectif et dépend beaucoup de l'employeur ;

Pour conclure, le législateur ukrainien essaie d'encadrer ces motifs de licenciement de façon assez stricte pour pouvoir éliminer la possibilité d'abus et faciliter leur application. Cependant, il y a toujours des dispositions qui peuvent être abusives et contraires aux Convention N 158 et Recommandation N 166.

---

<sup>465</sup> La Cour suprême d'Ukraine a exprimé une position juridique appropriée dans l'affaire N 6-3135tss16

<sup>466</sup> FAVENNEC-HERY FRANCOISE, Vie professionnelle, vie personnelle du salarié et droit probatoire, Droit social, N°1, 2004, p.48



## Section 2 La procédure de licenciement

En Ukraine, le Code du Travail actuel ne prévoit pas de possibilité pour le salarié de se défendre contre les allégations formulées par son employeur, comme cela est exigé par l'article 7 de la Convention N 158 de l'OIT.<sup>467</sup> La possibilité de se défendre ne lui est présentée qu'après le licenciement. Par contre, dans le projet du Code, on peut voir dans le chapitre 6 que cette disposition n'est pas appliquée dans son intégralité. En revanche, la France a strictement appliqué cet article. Le législateur ukrainien a beaucoup travaillé pour élaborer et mettre en œuvre la procédure de licenciement selon les normes internationales et européennes, notamment celles de l'AA.

On examinera donc quelles sont les restrictions au licenciement des travailleurs que le législateur a proposées pour la société ukrainienne et si le projet offre une possibilité de se défendre avant le licenciement : les restrictions au licenciement des travailleurs (§1), le préavis de licenciement (§2) et les relations postérieures au licenciement (§3).

### §1. Les restrictions au licenciement des travailleurs

Aujourd'hui, le droit ukrainien ne contient presque pas de règles concernant la procédure de licenciement et encore moins de procédure préalable à celui-ci. Il n'y a donc pas d'article définissant les formalités à accomplir en cas de licenciement. L'article 49-2 du Code actuel prévoit quelque chose qui est ressemblé à de la procédure de licenciement des salariés.<sup>468</sup> « *En cas de licenciement économique l'employé doit*

---

<sup>467</sup> L'article 7 de la Convention №158 de l'OIT : « Un travailleur ne devra pas être licencié pour des motifs liés à sa conduite ou à son travail avant qu'on ne lui ait offert la possibilité de se défendre contre les allégations formulées, à moins que l'on ne puisse pas raisonnablement attendre de l'employeur qu'il lui offre cette possibilité

<sup>468</sup> **Стаття 49-2. Порядок звільнення працівників.** Про наступне звільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. При звільненні працівників у випадках

*être informé de son licenciement deux mois à l'avance* ». Cependant, pour tout ce qui concerne le licenciement pour motif personnel, il n'y a pas de délai... La seule exigence du législateur quant aux formalités préalables au licenciement concerne la possibilité de demander des explications écrites sur les faits commis. Par contre, cette exigence ne concerne que les sanctions disciplinaires. La demande d'explications ne peut donc pas vraiment être considérée comme la possibilité de se défendre.

Le législateur ukrainien n'évoque effectivement les formalités de licenciement qu'à partir du moment où la décision est prise et qu'il s'agit de notifier le licenciement.

En même temps, le projet du Code commence au chapitre 6 « La procédure de licenciement » avec l'article 106 qui restreint le licenciement, en évoque les causes de nullité (A) et essaye ensuite d'en mettre en place la notification (B).

---

змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України "Про зайнятість населення", власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників. Вимоги частин першої - третьої цієї статті не застосовуються до працівників, які вивільняються у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, пов'язаними з виконанням заходів під час мобілізації, на особливий період. Державна служба зайнятості інформує працівників про роботу в тій самій чи іншій місцевості за їх професіями, спеціальностями, кваліфікаціями, а у разі їх відсутності - здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. У разі потреби особу може бути направлено, за її згодою, на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації відповідно до законодавства.

**A. *Les causes de nullité du licenciement en cas de non respect de l'interdiction de licencier des travailleurs dans certaines circonstances.***

Selon les articles 106<sup>469</sup>-110 du projet, l'employeur ne peut pas licencier le salarié pendant :

- *la période de son invalidité temporaire (l'arrêt maladie), à l'exception des cas de licenciement sur la base des articles 94 à 96 du présent Code et en cas de liquidation de l'entité juridique de l'employeur ou de la résiliation par le particulier des fonctions de l'employeur.*
- *la période de son congé, sauf en cas de liquidation de l'entité juridique - l'employeur ou la résiliation par le particulier des fonctions de l'employeur.*
- *la période de son voyage d'affaires.*

Dans ces cas-là, l'employeur ne peut pas licencier son salarié, ce licenciement serait entaché de nullité.

De même, il est interdit de licencier :

- *Une femme enceinte, un travailleur avec des enfants et des mère/père célibataires* (article 108 du projet)<sup>470</sup> Il est interdit de licencier une femme

---

<sup>469</sup> Стаття 106. **Обмеження звільнення працівників.** 1. Забороняється звільнення працівника за ініціативою роботодавця в період тимчасової непрацездатності працівника, крім випадків звільнення на підставі статей 94 - 96 цього Кодексу та у разі ліквідації юридичної особи - роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця. 2. Забороняється звільнення працівника за ініціативою роботодавця в період перебування працівника у відпустці, крім випадку звільнення у разі ліквідації юридичної особи - роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця. 3. Забороняється звільнення працівника за ініціативою роботодавця в період перебування працівника у відрядженні.

<sup>470</sup> Стаття 108. **Заборона звільнення вагітних жінок, працівників, які мають дітей, та одиноких матерів (батьків).** 1. Забороняється звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, за ініціативою роботодавця, крім випадків ліквідації юридичної особи - роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою виконання



pendant sa grossesse à l'exception des cas de liquidation de l'entreprise ou de cessation de l'activité de l'entrepreneur privé. On trouve la même interdiction dans le Code actuel. Auparavant cette norme ne s'appliquait qu'aux femmes, mais aujourd'hui le projet concerne aussi les pères. Le Code Pénal ukrainien sanctionne l'employeur qui licencie une femme enceinte. Cette norme a probablement été posée en 1971 quand la plupart des entreprises ont été financées par l'État.

- Un travailleur à l'âge de la retraite ou bénéficiant d'un droit à pension. Avant un employeur pouvait licencier un travailleur à l'âge de la retraite, ce qui engendrait énormément de problèmes et poussait ces personnes à la dépression. Plus tard, la loi de l'Ukraine sur « les principes fondamentaux de la protection sociale des anciens combattants du travail et d'autres citoyens comme les personnes âgées en Ukraine » a défini l'interdiction du licenciement d'un employé, à l'initiative d'un employeur à l'âge de la retraite (article 11). Cette disposition de l'article 110 du projet est donc en conformité avec la Convention N 158 et de l'AA.
- Les travailleurs de moins de dix-huit ans. Dans le projet le législateur a interdit ce type de licenciement, sauf pour les cas d'exonération des motifs prévus aux articles 92, 93 et 96 du projet. Le licenciement de

---

функцій роботодавця. 2. Забороняється звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина друга статті 197) або дитину-інваліда, одиноких матерів (батьків), які мають дітей віком до 15 років, крім випадків ліквідації юридичної особи - роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця та з підстав, передбачених статтями 92 та 96 цього Кодексу. 3. У випадках звільнення працівників зазначених у частинах першій та другій цієї статті у разі ліквідації юридичної особи - роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, а також у зв'язку із закінченням строку трудового договору їм виплачується вихідна допомога у розмірі не менше тримісячної середньої заробітної плати

travailleurs âgés de moins de dix-huit ans est autorisé sous réserve du consentement du service aux enfants.<sup>471</sup>

- Des travailleurs représentant des employés. Ce type d'employé ne peut être licencié qu'avec un accord du syndicat. De plus, l'employé qui a été choisi comme représentant du syndicat ne peut pas être licencié pendant l'année qui suit la fin de son mandat, sauf pour licenciement économique et seulement avec l'accord du syndicat.<sup>472</sup>

Si le licenciement a été déclaré nul ou injustifié, l'employé peut déposer une réclamation devant le tribunal de première instance ou auprès du conseil compétent pour tous les litiges liés au contrat de travail.

---

<sup>471</sup> **Стаття 107. Обмеження звільнення працівників віком до вісімнадцяти років.** 1. Звільнення працівників віком до вісімнадцяти років за ініціативою роботодавця не допускається, крім випадків звільнення з підстав, визначених статтями 92, 93 цього Кодексу, ліквідації юридичної особи - роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця. Звільнення працівників віком до вісімнадцяти років допускається за умови отримання згоди служби у справах дітей, крім підстав, визначених статтею 96 цього Кодексу.

<sup>472</sup> **Стаття 109. Припинення трудових відносин з працівниками, які є представниками працівників.** 1. Члени виборного органу первинної профспілкової організації (профспілковий представник) можуть бути звільнені за ініціативою роботодавця лише за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки. 2. Працівники, які раніше обиралися головою первинної профспілкової організації (профспілковим представником) не можуть бути звільнені за ініціативою роботодавця протягом року після закінчення терміну, на який вони обиралися, крім звільнення на підставі статті 86 цього Кодексу. 3. Вільно обрані працівники представників, якщо вони здійснюють представництво від імені всіх працівників, можуть бути звільнені за ініціативою роботодавця на підставі статті 86 цього Кодексу лише за наявності попередньої згоди зборів (конференції) працівників, якими вони були обрані.

## ***B. La notification du licenciement***

La notification du licenciement détermine le cadre du litige éventuel. Dans la législation française elle se fait par écrit, par lettre recommandée adressée au salarié. Une fois notifié le licenciement, l'employeur ne peut revenir sur sa décision sans l'accord du salarié concerné. La jurisprudence considère que la remise au salarié de sa lettre de licenciement en main propre contre décharge est également valable. Si le salarié licencié refuse de signer la décharge, la jurisprudence considère que la preuve de la notification du licenciement peut être apportée par tous moyens, y compris par témoignage.<sup>473</sup>

La législation ukrainienne prévoit une autre voie (articles 115 et 116 du projet).<sup>474</sup> L'employeur émet la décision écrite de licenciement qui doit être signée par le salarié. Ce document doit obligatoirement contenir la référence à l'article du Code du Travail qui contient le motif de licenciement. La raison détermine le cadre d'un éventuel litige, le cause de licenciement découlant de contenu du ce document ainsi que l'inscription dans le livre de travail qui se fait aussi en stricte correspondance avec la lettre de la loi.

---

<sup>473</sup> Arrêt n° 12-26.932 de la Cour de Cassation du 29 septembre 2014.

<sup>474</sup> **Стаття 115. Оформлення звільнення.** 1. Про звільнення працівника роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження). У наказі (розпорядженні) зазначаються фактичні обставини, що стали причиною звільнення, та у точній відповідності із законом формулюється підстава, за якою звільняється працівник, з посиланням на відповідну статтю (частину, пункт) цього Кодексу, закону. **Стаття 116.** 1. У день звільнення працівника роботодавець зобов'язаний видати йому трудову книжку із внесеним до неї записом про звільнення з формулюванням підстави звільнення та зазначенням статті (частини, пункту) цього Кодексу, закону. У разі звільнення за ініціативою роботодавця працівнику видається також засвідчена роботодавцем копія наказу (розпорядження) про звільнення. На вимогу працівника роботодавець зобов'язаний видати йому рекомендаційну характеристику. Якщо працівник у день звільнення не працював, роботодавець зобов'язаний видати зазначені документи на першу особисту вимогу працівника або за письмовою заявою працівника, засвідченою в установленому законом порядку, надіслати їх поштою (рекомендованим листом).

Par exemple, dans la loi française, en cas d'illégalité et en cas d'irrégularité du licenciement, le licenciement illégal<sup>475</sup> est puni aussi sévèrement que le licenciement irrégulier. Cette distinction n'existe pas dans la législation ukrainienne. La responsabilité de l'employeur sera toujours la même : le salarié doit être réintégré sur son lieu de travail, l'employeur est tenu de lui payer le salaire moyen pour toute la durée d'absence involontaire au travail (articles 235-237-1 du Code actuel).<sup>476</sup> De plus, il doit lui accorder également le dédommagement de son préjudice moral (sur décision du tribunal)<sup>477</sup>.

---

<sup>475</sup>Cinq ordonnances, 159 pages et 36 mesures : Emmanuel Macron a signé, vendredi 22 septembre, les ordonnances modifiant le Code du Travail. Elles ont été publiées dans la foulée au Journal officiel, samedi 23 septembre. Selon ces ordonnances, lorsqu'un salarié estime qu'il a été licencié "sans cause réelle et sérieuse", il peut faire reconnaître ce licenciement abusif aux prud'hommes et obtenir réparation. Auparavant, en cas de faute de l'employeur, le conseil fixait librement l'indemnité que celui-ci devait verser au salarié en fonction de sa situation et de la gravité des faits. Désormais, cette liberté n'existe plus qu'en cas de "harcèlement" ou de "violation d'une liberté fondamentale". Dans les autres cas, les ordonnances fixent un plancher, une somme minimum, et un plafond. Pour les très petites entreprises (moins de 11 salariés), le plancher est fixé à 15 jours de salaire à partir d'un an d'ancienneté. Pour les autres, il est d'un mois à partir d'un an d'ancienneté et le plancher augmente progressivement. Le plafond des dommages et intérêts est lui fixé à deux mois de salaire à partir d'un an d'ancienneté. Il augmente d'un mois par année, jusqu'à dix ans d'ancienneté, puis d'un demi-mois par an, sans dépasser vingt mois.

<sup>476</sup> <http://studies.in.ua/trudovoe-pravo/1731-pravovye-posledstviya-nezakonnogo-perevoda-i-uvolneniya-rabotnika.html>

<sup>477</sup> **Стаття 235. Поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи.** У разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України "Про запобігання корупції" іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

---

У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених частиною другою цієї статті.

У разі наявності підстав для поновлення на роботі працівника, який був звільнений у зв'язку із здійсненим ним або членом його сім'ї повідомленням про порушення вимог Закону України "Про запобігання корупції" іншою особою, та за його відмови від такого поновлення орган, який розглядає трудовий спір, приймає рішення про виплату йому компенсації у розмірі шестимісячного середнього заробітку.

У разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

При винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню.

**Стаття 236. Оплата вимушеного прогулу при затримці виконання рішення про поновлення на роботі працівника.** У разі затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

**Стаття 237. Покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника.** Суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного

La responsabilité de l'employeur en Ukraine, en cas de licenciement irrégulier, ainsi qu'en cas de licenciement illégal, peut être assez lourde. En effet, il doit assurer le paiement des salaires impayés pour toute la période d'absence involontaire au travail (ce qui signifie très souvent plusieurs mois), alors qu'en France, l'indemnité peut varier d'un mois de salaire en cas de licenciement irrégulier à 12 mois en cas de licenciement abusif.

De plus, la réintégration du salarié à son ancien poste de travail qui est obligatoire pour l'employeur ukrainien dans tous les cas (sauf refus du salarié), ne l'est pas pour l'employeur français qui peut s'opposer à cette réintégration moyennant une indemnité, tout en sachant que cette réintégration ne peut être proposée que s'il s'agit d'un licenciement illégal.

A cet égard, selon l'article 383 du projet du Code ukrainien, il y a des nouveautés. Par exemple al. 3 de l'article 383 du projet du Code indique « *que selon les circonstances de l'affaire, de demande de l'employeur et l'accord de l'employé, le tribunal peut, au lieu de la réintégration, décider de verser une indemnité à l'employé du montant déterminé par accord des parties, mais qui ne peut pas être inférieure au salaire moyen de 12 mois. Dans ce cas, l'employé conserve le droit au paiement prévu par les alinéas un et deux de cet article.* »<sup>478</sup>

---

прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо власник чи уповноважений ним орган затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

**Стаття 237-1. Відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди.**

Відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.

<sup>478</sup> **Стаття 383. Рішення у справах, пов'язаних із звільненням з роботи або переведенням на іншу роботу.** 1. У разі незаконного звільнення працівника з роботи або переведення його на іншу роботу суд на вимогу працівника приймає рішення:

1) про поновлення його на попередній роботі та стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу або різниці в заробітній платі за весь час виконання нижчеоплачуваної роботи;

De plus, le projet prévoit qu'en cas de licenciement irrégulier, le tribunal peut changer la formulation et le motif du licenciement selon la loi. Le tribunal peut également constater que la personne, qui a été licenciée pour motif économique (en raison de la liquidation de l'entité juridique ou de la cessation des fonctions individuelles de l'employeur), ne peut pas être réintégrée, mais le successeur doit effectuer les paiements prévus par les al. un et deux de l'article 383 du projet. Si la mauvaise formulation du motif du licenciement a empêché un salarié d'avoir un autre poste, le tribunal décide que le salarié bénéficie du salaire moyen pour toute la période d'absence forcée.

Par ailleurs, l'employeur peut être responsable pénalement. L'article 172 du Code pénal de l'Ukraine a criminalisé le licenciement illégal pour des raisons personnelles, ou parce qu'une autre personne calomnie/dénonce le salarié, pour violation de la loi de l'Ukraine sur « les principes de la prévention et la lutte contre la

---

2) про стягнення середньої заробітної плати за період від дня звільнення до дня прийняття судом рішення у справі.

2. Суд може прийняти рішення про відшкодування моральної шкоди, заподіяної незаконним звільненням працівника або переведенням його на іншу роботу.

3. З урахуванням обставин справи, клопотання роботодавця і згоди працівника суд може замість поновлення на роботі прийняти рішення про виплату працівникові компенсації в розмірі, визначеному за домовленістю сторін, але не нижче середньої заробітної плати за 12 місяців. При цьому за працівником зберігається право на виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті.

4. У разі визнання формулювання підстави звільнення неправильним або таким, що не відповідає закону, суд, який розглядає індивідуальний трудовий спір, змінює формулювання і визначає в рішенні підставу звільнення в точній відповідності з формулюванням норм закону.

5. Якщо поновлення на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації юридичної особи або припинення фізичною особою функцій роботодавця, суд визнає особу такою, яку було звільнено на підставі статті 86 цього Кодексу, і покладає обов'язок провести виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті, на правонаступника.

6. Якщо неправильне формулювання підстави звільнення перешкоджало працевлаштуванню працівника на іншу роботу, суд приймає рішення про виплату працівнику середньої заробітної плати за весь час вимушеного прогулу.

corruption », et pour d'autres violations flagrantes de la législation du travail. Dans ces cas-là, l'employeur doit être condamné à une amende de 2000 à 3000 SMIC<sup>479</sup> ou se verra interdit d'occuper certaines fonctions ou certaines activités durant une période de trois ans ou bien encore il peut avoir un travail d'intérêt général à accomplir pendant deux ans maximum. Les mêmes actions, si elles sont commises à plusieurs reprises, soit contre un mineur, une femme enceinte, un parent célibataire, une mère ou une personne se substituant à elle et qui a un enfant de moins de 14 ans ou un enfant handicapé, doivent être sanctionnées pénalement. L'employeur doit être condamné à une amende de 3000 à 5000 SMIC ou ne pourra occuper certaines fonctions ou certaines activités durant une période de cinq ans ou pourra écoper d'un travail d'intérêt général pendant deux ans, ou sera condamné à une peine d'emprisonnement de six mois au maximum.<sup>480</sup> Le projet ne change pas cette disposition.

L'Ukraine devrait donc mettre en place sa législation sur le licenciement, et être très attentive pour que ce licenciement ne soit pas injustifié, puisque, malheureusement, la mentalité des Ukrainiens n'a pas encore changé.

---

<sup>479</sup> 2000 SMIC ce sont 6200000 UAH = 206 667 euros et 3000 SMICS ce sont 9300000 UAH = 310 000 euros

<sup>480</sup> **Стаття 172. Грубе порушення законодавства про працю, Кримінальний кодекс України (ККУ)**

1. Незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України "Про засади запобігання і протидії корупції" іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю - караються штрафом від двох тисяч до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років. 2. Ті самі дії, якщо вони вчинені повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, - штрафом від трьох тисяч до п'яти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців.



## §2 Le préavis de licenciement

Selon l'article 11 de la Convention N 158 de l'OIT, il est impératif de respecter le préavis : « un travailleur qui va faire l'objet d'une mesure de licenciement aura droit à un préavis d'une durée raisonnable ou à une indemnité en tenant lieu, à moins qu'il ne se soit rendu coupable d'une faute grave, c'est-à-dire une faute de nature telle que l'on ne peut raisonnablement exiger de l'employeur qu'il continue à occuper ce travailleur pendant la période du préavis ».

Par exemple, en cas de licenciement, la loi française prévoit l'existence d'un préavis qui varie selon la gravité de la faute et l'ancienneté du salarié : plus l'ancienneté est importante plus le préavis est long.<sup>481</sup>

Cependant, la loi ukrainienne actuelle et même le projet de Code, ne parlent de préavis qu'en cas de licenciement économique. Le Code actuel et le projet du Code ne mentionnent de préavis que lors de la démission mais ne disent rien quand il s'agit du licenciement pour motif personnel. Il faut noter que le licenciement pour motif personnel est considéré dans le droit ukrainien comme une sanction disciplinaire, mais en même temps il n'y a pas de classification de la gravité de la faute comme en France.

Donc, on peut dire que cette question en général est assez floue et mal élaborée dans la législation ukrainienne.

Parallèlement, il faut remarquer que dans le cas du licenciement pour motif économique le Code actuel ne prévoit pas le droit pour le salarié d'avoir du temps libre sans perte de salaire pendant la période du préavis afin qu'il puisse chercher un autre emploi.

---

<sup>481</sup> Le salarié ayant moins de six mois d'ancienneté ne bénéficie pas selon la loi française d'un préavis de licenciement, sauf convention ou usage plus favorable. L'ancienneté minimale de six mois exigée par la loi pour bénéficier d'un droit à préavis en cas de licenciement constituant une durée d'ancienneté raisonnable au regard de la Convention N 158. Voir : JEAN SANDRINE, Droit du travail : les arrêts marquants 2005-2006, Liaisons, 2006, p.130

### §3 Les relations postérieures au licenciement

En Ukraine aujourd'hui, il n'y a pas de priorité de réembauchage pour les travailleurs qui ont été licenciés pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle et similaire. Par contre, selon l'article 91 du projet, le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat, si l'employeur a l'intention d'embaucher un salarié de la profession correspondante. Le droit préférentiel de réembauchage est accordé aux personnes visées à l'article 90<sup>482</sup> du projet.<sup>483</sup> Cette disposition également de l'article 24 de la Recommandation N 166<sup>484</sup> est présente dans la loi française.

Par rapport au Code actuel, le système de licenciement est devenu plus souple et en conséquence plus adapté à la réalité de l'économie qui est en plein développement.

---

<sup>482</sup> L'article 90 du projet du Code du Travail ukrainien « Le droit préférentiel de rester au travail pendant le licenciement pour motif économique »

<sup>483</sup> **Стаття 91. Переважне право на поворотне прийняття на роботу.** 1. Працівник, з яким трудові відносини припинено з підстав, передбачених статтею 86 цього Кодексу, протягом одного року має право на поворотне прийняття на роботу, якщо роботодавець має намір прийняти на роботу працівника відповідної професії (кваліфікації). 2. Переважне право на поворотне прийняття на роботу надається особам, зазначеним у статті 90 цього Кодексу. 3. У разі поворотного прийняття на роботу соціально-побутові права і гарантії працівника, які він мав до звільнення, відновлюються на умовах, визначених колективним договором.

<sup>484</sup> L'article 24 de la Recommandation N 166 de l'OIT : (1) Les travailleurs qui ont été licenciés pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devraient bénéficier d'une certaine priorité de réembauchage si l'employeur embauche de nouveau des travailleurs ayant des qualifications comparables, à condition qu'ils en aient manifesté le désir dans un certain délai à compter de leur départ.

(2) Cette priorité de réembauchage pourrait être limitée à une période déterminée.

(3) Les critères de priorité du réembauchage, la question du maintien des droits, notamment d'ancienneté, en cas de réembauchage ainsi que les dispositions relatives au salaire des travailleurs réembauchés devraient être déterminés conformément aux méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.



# CONCLUSION CHAPITRE 1

Cette étude sur la rénovation du marché du travail a permis d'appréhender la répercussion juridique de l'influence politique de la réforme du droit du travail et la simplification du licenciement en Europe et en Ukraine.

Les changements sociaux et l'affirmation politique en Ukraine et en France ont connu une véritable évolution par rapport à la société européenne. Le débat sur l'emploi, le chômage et la complexité du marché du travail ne fait que commencer. La simplification du licenciement ne protège pas les employés mais donne la possibilité de résoudre plusieurs problèmes en lien avec le chômage qui dévore de l'intérieur l'Europe et l'Ukraine. Les réformes relatives au marché du travail que l'on observe sont nécessaires et peuvent être un remède à la pauvreté. La perte d'emploi est souvent accompagnée de l'impossibilité d'en trouver un autre. Les droits du salarié sont figés par des clauses de confidentialité qui limitent sa liberté non seulement pendant le temps d'exécution du contrat de travail mais aussi après que la relation a pris fin. Trop longtemps ces clauses ont été abandonnées au bon vouloir des juges ou n'ont été assorties d'aucune contrepartie.

Le gouvernement français a décidé de préciser et d'élargir dans la loi les causes qui permettent de procéder à des licenciements économiques pour lutter contre le chômage, les ordonnances de septembre 2017 ont simplifié le licenciement, mais la société française est-elle prête à l'accepter ? Parallèlement, la législation ukrainienne est aussi en train de changer conformément aux dispositions de la Convention N 158 de l'OIT, de la Recommandation N 166 de l'OIT, et de la Directive 98/59/CE ainsi qu'au principe de liberté d'établissement garanti par le TFUE.

Il faut noter que les systèmes juridiques des deux pays sont semblables quant aux motifs du licenciement. Les approches sont plus ou moins identiques, sauf que la France élabore une notion de cause réelle et sérieuse de licenciement et que l'Ukraine opère avec une liste limitative de motifs de licenciement. L'Ukraine et la France assurent, toutes les deux, dans leur législation la protection du salarié. Les deux systèmes ont le même objectif : éviter le licenciement non justifié. Certaines méthodes choisies par l'Ukraine pourraient paraître flexibles mais en réalité présentent un

avantage pour les employés, assurent la stabilité de l'emploi puisque l'employeur n'a pas la possibilité de licencier son salarié si le motif de licenciement ne figure pas dans les textes. La France n'a subordonné le droit de licenciement à l'existence d'un motif réel et sérieux qu'à partir de l'adoption de la loi du 13 juillet 1973 tandis que l'Ukraine a sérieusement limité la possibilité de rompre le contrat de travail par l'employeur il y a très longtemps.

La force de l'habitude et la tradition culturelle ne doivent pas être négligées. Ces motifs étaient complets auprès a une nouvelle réalité politique et économique, mais l'idée est restée la même. De plus, le projet du Code conserve plusieurs motifs existant dans le Code actuel. La législation française ne donne pas de définition concrète de la cause réelle et sérieuse, mais la cour de cassation a décidé que la cause n'est réelle que si elle est objective, existante et exacte, la loi ukrainienne a la même exigence.....

Cependant, ces mesures ne suffisent pas pour assurer une protection efficace ou au moins semblable à celle qui existe en France. La jurisprudence en Ukraine, comme nous l'avons déjà évoqué, n'est point abondante, ou ne revêt pas la même importance et le même effet qu'en France.

La législation internationale qui pourrait avoir une influence en Ukraine dans ce domaine n'est pas très riche non plus. La charte sociale européenne ne contient qu'un article (24) consacré à la protection contre le licenciement. A l'inverse, les dispositions de la Convention N 158 sur le licenciement ainsi que la recommandation N 166 restent également assez générales. Leur but est de pouvoir être adoptées par des pays aux régimes économiques divers, ce qui explique le faible niveau d'exigence. Par contre ces actes restent unanimes sur quelques points importants :

1. Le licenciement doit être fondé sur une raison valable, le licenciement pour motif économique n'y fait pas exception.

2. Le licenciement doit être soumis à une procédure bien précise qui aura comme finalité d'assurer la protection des intérêts des employés licenciés.

Parallèlement, certaines innovations juridiques et les changements économiques dans le monde ont assoupli la possibilité de licencier dans certains cas.

La procédure de licenciement diffère significativement d'un pays à l'autre. Le législateur ukrainien a procédé à quelques allongements destinés à renforcer la protection du salarié conformément aux standards internationaux. Cependant, la possibilité de se défendre contre les affirmations de l'employeur lors du licenciement disciplinaire est toujours assez faible, puisque la présentation des explications écrites est assez symbolique.

Le préavis n'est prévu ni dans la loi actuelle ni dans le projet du Code ukrainien en cas de licenciement pour motif personnel.

Par contre, le projet renforce le rôle des représentants des travailleurs au cours du licenciement pour motif économique et la responsabilité contre le licenciement injustifié.

Parallèlement, ce projet octroie des avantages au-delà du licenciement économique (protestation de réembauchage pendant une année).



## Chapitre 2. La lutte contre toutes les formes de discrimination et de harcèlement dans la vie au travail

La discrimination à l'emploi a toujours existé. Pour autant, elle reste très difficile à identifier. Le principe de non-discrimination comme fondement du droit à l'égalité a tout d'abord été reconnu en droit international, puis les pays ont suivi le mouvement et ce, tant sur le plan régional, que national et européen. Les principes de l'égalité et de la non-discrimination sont énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme: « *Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits* » (article 1).<sup>485</sup> Ce concept de l'égalité dans la dignité et les droits de l'homme est enraciné dans les démocraties contemporaines, de telle sorte que les États ont l'obligation de protéger les diverses minorités et groupes vulnérables de tout traitement inéquitable.<sup>486</sup> L'article 2 de cette Déclaration consacre le droit à ne pas subir de discrimination : « *Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamées dans la présente Déclaration, sans distinction aucune* ». <sup>487</sup>

Les États membres du Conseil de l'Europe (CE) y compris l'Ukraine sont également tenus à la non-discrimination en vertu de l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH). Mais cet article n'accorde la protection à l'encontre de la discrimination qu'en relation avec la jouissance des autres droits énoncés par la CEDH. Le Protocole N 12 de la CEDH a été rédigé pour consacrer un droit autonome et renforcé à l'égalité et à l'interdiction générale de discrimination : « *La jouissance de tout droit prévu par la loi doit être assurée, sans discrimination aucune ...* ». <sup>488</sup> Ce protocole N 12 élargit ainsi la portée de la CEDH en couvrant la

---

<sup>485</sup> La Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) est adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 10 décembre 1948 à Paris au palais de Chaillot par la résolution 217 (III) A3.

<sup>486</sup> FELDMENT, J-Ph. « Hayek's Critique Of The Universal Declaration Of Human Rights ». *Journal des Économistes et des Études Humaines*, Volume 9, Issue 4 (December 1999) : 1145-6396.

<sup>487</sup> ROSINSKI, MOEBIUS, J. NEEL, *Illustration universelle des droits de l'Homme*, Paris, Glénat en collaboration avec Amnesty International, 2006, 89 p.

<sup>488</sup> Protocole № 12 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales



discrimination relative à tout droit juridique, y compris les droits qui ne sont pas spécifiquement prévus par la CEDH.

De plus, le Conseil de l'Europe conduit de multiples initiatives en matière de lutte contre les discriminations, telles que :

- Le programme Equal, financé par le Fonds social européen, pour apporter un soutien aux actions transnationales de lutte contre les discriminations et de sensibilisation à toutes les formes d'inégalités dans le monde du travail ;
- La campagne d'information paneuropéenne « stop discrimination » 2003-2006, visant à lutter contre toute discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, la religion, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Dans la législation interne la norme antidiscriminatoire se retrouve généralement insérée dans le droit constitutionnel, balisant ainsi le domaine public.<sup>489</sup> Mais dans le domaine du travail, le principe de non-discrimination se pose en termes de pluralité de régimes. La règle de droit s'inscrit dans le droit civil, dans le droit du travail, ou encore en droit pénal, quand ce n'est pas dans les trois champs parallèlement.<sup>490</sup> Une telle situation engendre une pluralité de contentieux, sans pour autant se traduire par une plus grande protection. Dans la vie au travail, les discriminations sont omniprésentes. De l'embauche à la fin du contrat, l'employeur est confronté à différents choix qui impliquent, sous une forme ou une autre, des discriminations. Alors que certaines formes de discrimination sont légitimes et participent d'une saine administration de l'entreprise, certaines discriminations fondées sur des caractéristiques individuelles sont contraires à la dignité inhérente à l'être humain et, partant, font l'objet d'interdits; qu'il se soit agi, au cours des années passées, de la ségrégation raciale, ou qu'il s'agisse aujourd'hui du traitement différent des femmes sur le marché du travail, des exclusions en raison de la religion, de la couleur, de l'origine ethnique pour ne nommer que ces

---

<sup>489</sup> Equal Employment Opportunity Commission c. Texas Bus Lines, 923 F.Supp.965, (S.D.TX 1996).

<sup>490</sup> SANTOS S., « On modes of production of law and social power », *International Journal of the Sociology of Law*, vol. 13, 1985, p. 299.

exemples. Le contrat individuel ou collectif de travail doit désormais répondre à des impératifs supérieurs pour être légal.<sup>491</sup>

La discrimination existe lorsque des individus subissent un traitement moins favorable que d'autres dans une situation comparable, au seul motif qu'ils appartiennent, ou sont considérés comme appartenant, à un certain groupe ou à une certaine catégorie de personnes. La discrimination, qui résulte souvent de nos préjugés, prive ses victimes de pouvoir, les empêchant de devenir des citoyens actifs, de développer leurs capacités et, dans bien des cas, d'accéder au travail.<sup>492</sup>

Une société qui autorise ou tolère la discrimination est une société dans laquelle les individus sont privés du droit de faire valoir librement leur plein potentiel pour eux-mêmes et pour la société.<sup>493</sup>

Il faut noter que les principes juridiques posés par les directives 2000/43, 2000/78 et 2002/73 prohibent les discriminations directe et indirecte en facilitant leur preuve. Par exemple, ils ont été intégrés dans le droit français en matière d'emploi public et privé, par la loi du 16 novembre 2001, modifiée par la loi N° 2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 87,<sup>494</sup> et enfin, posent un principe plus large prohibant la discrimination en raison de l'origine par la loi du 30 décembre 2004 créant la Haute

---

<sup>491</sup> M. RIVET, *La discrimination dans la vie au travail : le droit à l'égalité à l'heure de la mondialisation*. La Revue des droits de l'homme N° 8/2015, p.31

<sup>492</sup> DJABI A., «*Le label Diversité, un levier pour la prévention et la lutte contre les discriminations. Obtenir et maintenir sa labellisation, guide pour l'accompagnement des entreprises candidates du label diversité*», septembre 2011.

<sup>493</sup> *The in-house Counsel's Essential Toolkit -Corporate compliance and ethics*, Tome V, p. 46.

<sup>494</sup> Le Code du Travail – article L. 1132-1, modifié par la loi N° 2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 87 « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi N° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de l'un des motifs énoncés à l'article 1er de la loi N°2008-496 du 27 mai 2008 précitée. »

autorité indépendante de lutte contre les discriminations.<sup>495</sup> De plus, ces directives communautaires mettent en place un régime juridique non pénal de lutte contre les discriminations en proposant un mode de preuve réservé aux juridictions civiles et administratives et fondé sur les effets des mesures prises. Toute sa construction reflète un souci d'objectivation des faits. L'Ukraine est en train d'adapter ces normes dans sa législation en conformité avec l'AA.

Les textes juridiques doivent respecter les normes d'égalité et de non-discrimination, et prendre en compte la diversité et ses effets dans la réalité concrète. De plus, le droit des non-discriminations propose une nouvelle façon d'aborder ces questions et intègre dans le régime juridique interne une norme qui ne se fonde plus sur la sanction d'un comportement dérogatoire à la règle commune. La faute et le comportement individuel sont mis de côté. Le droit s'éloigne de sa vocation habituelle de répression pour commander un rectificatif à une situation donnée sur un simple constat statistique de faits et sans considération pour la responsabilité individuelle des auteurs poursuivis.<sup>496</sup>

En matière d'emploi, par exemple, cela implique d'élaborer et de diffuser des processus d'embauche neutres, d'assurer le respect de la neutralité des systèmes de rémunération et de progression professionnelle, d'évaluer objectivement les compétences, de proposer une offre de formation professionnelle ne privilégiant pas certains groupes, d'offrir une protection contre le harcèlement au travail, etc.<sup>497</sup>

Avant d'analyser la législation applicable sur la discrimination et ses différentes formes, il conviendra de répondre aux questions suivantes : « *comment se manifeste la discrimination au travail et quelles sanctions l'entreprise ou l'employeur peuvent-ils encourir en Ukraine ?* ».

---

<sup>495</sup> La loi № 2004-1486 du 30 décembre 2004 (JORF du 31 décembre 2004).

<sup>496</sup> DJABI A., « *Le label Diversité, un levier pour la prévention et la lutte contre les discriminations. Obtenir et maintenir sa labellisation, guide pour l'accompagnement des entreprises candidates du label diversité* », septembre 2011

<sup>497</sup> LOKIEC P., Droit du travail, Tome I, *Les relations individuelles de travail*, Thémis droit, 2011, p. 22.

En effet, le droit ukrainien y compris le projet du Code du Travail, est en train d'adopter la législation portant sur la lutte contre toutes les formes de discrimination. On verra ensuite comment le législateur ukrainien a mis en place les dispositions conformes aux normes internationales, européennes et à l'AA dans la partie relative à la lutte contre la discrimination. (**Section 1**).

Puis, doivent être exposés les mécanismes de protection et les recours contre la discrimination. A cet égard, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour que le droit à l'égalité, ou à la non-discrimination, pénètre en profondeur le monde du travail en Ukraine (**Section 2**).



## **Section 1. L'adoption d'une législation sur la non-discrimination dans le monde du travail**

Toute décision de l'employeur doit être prise en fonction de critères professionnels objectifs et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail (sexe, religion, apparence physique, nationalité, vie privée, etc.).<sup>498</sup>

En Ukraine, de nombreux textes législatifs comprennent des dispositions destinées à lutter contre toutes les formes de discriminations. Il peut s'agir notamment de discriminations du fait du sexe, du fait de considérations ethniques, du fait d'un handicap ou du fait de l'orientation sexuelle.<sup>499</sup> Ces champs sont couverts par des textes spécifiques, qui seront décrits par la suite, dans la Constitution ukrainienne qui met en avant l'égalité entre les personnes comme principe constitutionnel.

Selon l'article 24 de la Constitution ukrainienne : « *Les citoyens ont les mêmes droits et libertés constitutionnels et sont égaux devant la loi. Il ne peut y avoir aucun privilège ni aucune restriction, fondés sur la race, la couleur, les convictions politiques, religieuses et autres, le sexe, l'origine ethnique ou sociale, la fortune, le lieu de résidence, la langue ou un autre motif.*

*L'égalité des droits entre les femmes et les hommes est assurée : en donnant aux femmes l'égalité des chances dans les activités publiques, politiques et culturelles, dans l'éducation et la formation professionnelle, le travail et sa rémunération ; par des mesures spéciales en faveur de la sécurité et la santé des femmes ; par la mise en place de prestations de retraite ; en créant les conditions qui permettent aux femmes de combiner travail et maternité ; par la protection juridique, le soutien matériel et moral*

---

<sup>498</sup>Rapport annuel, 2011, Le Défenseur des droits, République Française, p. 113

<sup>499</sup><http://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/presscenter/articles/2016/07/26/racial-discrimination-in-ukraine-is-progress-evident-.html>

*pour les mères et les enfants, y compris les congés payés et autres privilèges pour les femmes enceintes et les mères ».*<sup>500</sup>

A partir de 2008, une très forte influence des normes internationales et européennes a été ressentie dans ce domaine. Par contre, la réelle adaptation de la législation ukrainienne à ce sujet n'a commencé qu'en 2013 avec l'AA.<sup>501</sup> La législation ukrainienne interdit toutes formes de discrimination. Toutefois, elle ne contient aucune liste de ces formes ou leurs définitions.<sup>502</sup> Dans tous les textes, seule l'interdiction de la discrimination est mentionnée, mais il n'y a pas de mécanismes pouvant garantir aux victimes la possibilité de faire appel et de lutter contre elle.<sup>503</sup>

Selon la Convention N 111 de l'OIT de 1958 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession,<sup>504</sup> le terme « discrimination » comprend : « (i) *Toute distinction, exclusion, ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, et (ii) toute autre distinction, exclusion, ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession qui pourra être spécifiée par le membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs ou de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés. Les distinctions, exclusions, ou préférences fondées sur les*

---

<sup>500</sup> L'article 24 de la Constitution ukrainienne, 1991

<sup>501</sup> Suivant cet accord, l'Ukraine doit adopter la législation de non-discrimination et d'égalité en fonction des normes européennes.

<sup>502</sup> <https://helsinki.org.ua/articles/dyskryminatsiya-v-ukrajini-poodynoki-fakty-chy-systemna-problema-z-yakoyu-mozhe-zishtovhnutysya-kozhen/>

<sup>503</sup> См. годовые отчеты Уполномоченного ВРУ по правам человека по ссылке [Электронный ресурс]. — Режим доступа // <http://www.ombudsman.gov.ua>

<sup>504</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3122\\_56:NO,C111-Discrimination \(Employment and Occupation\) Convention, 1958 \(n° 111\), Convention concerning discrimination in respect of employment and occupation \(Entry into force: 15 juin 1960\), Adoption: Geneva, 42 nd ILC session \(25 juin1958\)- Status: Up-to-Date instrument \(Fundamental Convention\).](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3122_56:NO,C111-Discrimination+(Employment+and+Occupation)+Convention,+1958+(n°+111),+Convention+concerning+discrimination+in+respect+of+employment+and+occupation+(Entry+into+force:+15+juin+1960),+Adoption:+Geneva,+42+nd+ILC+session+(25+juin1958)-+Status:+Up-to-Date+instrument+(Fundamental+Convention).)

*qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations* ». <sup>505</sup>Ce texte permet l'ajout de tout autre critère de non-discrimination.

En premier lieu, le droit ukrainien avant 2012 ignorait la notion juridique de « discrimination », le juriste utilisait donc la plupart du temps l'article 24 de la Constitution ukrainienne et les normes internationales pour la définir. Par contre, l'article 1 de la loi de 2012 sur « les principes de prévention et de lutte contre la discrimination » précise que *« la discrimination est la situation dans laquelle la personne et / ou un groupe de personnes, en raison de leur race, de leur couleur, de leurs opinions politiques, religieuses et autres, leur sexe, l'âge, le handicap, leur origine, ethnique ou situations sociales, leur citoyenneté, leur famille et leur patrimoine, leur lieu de résidence, leur langue ou d'autres caractéristiques spécifiques, souffrent des restrictions de leurs droits et libertés, à moins qu'une telle restriction ne soit justifiée, conformément à une des méthodes de réalisation des objectifs raisonnables qui sont appropriés et nécessaires; »* <sup>506</sup>

Il faut noter que le Code du Travail ukrainien de 1971 ne comprend aucun article interdisant toutes les formes de discrimination. Après 2015, l'article 2-1 a été ajouté, il stipule que : *« sont interdites toutes les formes de discrimination au travail, y compris la violation du principe de l'égalité des droits et des chances, la restriction directe ou indirecte des droits des travailleurs fondée sur la race, la couleur, les convictions politiques, religieuses et autres, le sexe, l'origine ethnique, sociale et nationale, l'âge, l'état de santé, la grossesse, le handicap, l'orientation sexuelle ou la présence soupçonnée du VIH / SIDA, la situation économique de la famille, les responsabilités familiales, le lieu, l'appartenance à un syndicat ou association des citoyens qui participent à la grève ou de demander aux tribunaux ou autres autorités de la*

---

<sup>505</sup> Aussi, « Equality of opportunity for social advancement should be given a powerful impetus by efforts at the international level to bring about a greater awareness of the basic principles to be observed and to outline suggestions which might be acted upon by the public authorities and the many occupational organizations and bodies concerned », International Labor Organisation: The ILO and Human Rights-Report of the Director-General (Part I) to the International Labor Conference, 52nd session, 1968

<sup>506</sup>ЗАКОН УКРАЇНИ « Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні » (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 32, ст.412)// La loi ukrainienne sur « les principes de prévention et de lutte contre la discrimination ».



*protection de leurs droits relatif à la langue ou d'autres caractéristiques qui ne sont pas liées à la nature ou aux conditions de son travail.* ».<sup>507</sup>

Il faut noter que le projet du Code du Travail ukrainien élargit la prohibition de la discrimination à l'identité sexuelle.<sup>508</sup>

---

<sup>507</sup>**Стаття 2-1. Рівність трудових прав громадян України.** Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

<sup>508</sup>**Стаття 3. Заборона дискримінації у сфері праці:** « 1. Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, сексуальної орієнтації **та гендерної ідентичності**, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, вагітності, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

2. Не вважаються дискримінацією у сфері праці передбачені цим Кодексом та законами обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, які стосуються віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі, інших відповідних обставин, а також необхідності посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів, фермерських господарств, громадських організацій можуть встановлюватися переваги для їх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі у разі вивільнення.

3. Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди.

De plus, l'alinéa 2 de cet article stipule que : « *La discrimination au travail ne considère pas de restrictions aux droits ou avantages qui ont été donnés aux employés en fonction de certains types de travaux liés à l'âge, l'éducation, la santé, le sexe et d'autres circonstances pertinentes et la nécessité de renforcer la protection sociale de certaines catégories de personnes.....* ».

Le législateur comprend dans la définition de la « discrimination au travail » toute limitation des droits et des garanties socio-économiques, politiques et personnelles, sur la base de certains critères (par exemple, l'affiliation aux syndicats). En même temps, la législation ukrainienne n'avait pas défini les notions de « discrimination multiple », « victimisation », « discrimination par association », « accommodement raisonnable » et « refus d'accommodement raisonnable ». C'est pour cela qu'en mars 2015, le Parlement ukrainien a proposé la modification de la loi sur « les principes de prévention et de lutte contre la discrimination en Ukraine »<sup>509</sup> et apporté quelques changements dans le Code du Travail actuel.

Cette disposition est ambiguë par rapport à l'alinéa 1 de cet article. Le législateur ukrainien doit l'exclure ou le retravailler.

Parallèlement, en France, la loi punit les discriminations et impose l'égalité entre toutes les personnes, quelles que soient leurs spécificités physiques, culturelles ou leurs idées.

En effet, il faut bien analyser toutes les formes de discrimination à l'emploi indiquées par le législateur (§1) et les éléments de l'acte de harcèlement (§2).

---

<sup>509</sup> Les modifications de loi sur « Les principes de prévention et de lutte contre la discrimination en Ukraine », 3 mars 2015

## §1. Les différentes formes de discrimination

Le droit ukrainien est en train de se mettre en place selon l'AA et les directives européennes. Il donne une définition claire de toutes les formes de discrimination et assure la protection contre elles.

Ces changements nécessitent également le respect du principe de sécurité juridique. Il s'agit, en effet, de séparer clairement discrimination et actions qui ne limitent pas les droits et libertés d'autrui, ne créent pas d'obstacles à leur mise en œuvre et ne fournissent pas des avantages injustifiés à des individus et / ou groupes d'individus. La distinction ci-dessus, entre autres choses, fera la promotion de l'unicité de l'interprétation de la loi, tout en tenant compte des plaintes éventuelles.

- Le législateur ukrainien interdit la discrimination à l'embauche qui existe depuis longtemps. Dans ce cas-là, les demandeurs d'emploi sont traités de manière différenciée sur une base de critères sélectifs qui manquent de justification objective et raisonnable à l'égard du poste de travail à pourvoir.<sup>510</sup>Le problème se retrouve au cours de l'exécution du contrat du travail en termes de salaire, de statut et de développement de carrière. L'interdiction spécifique de la discrimination se trouve dans l'art. 22 du Code actuel ukrainien : « *qui interdit toute discrimination à l'embauche sans raison, en particulier, la violation du principe de l'égalité des droits et des chances, la restriction directe ou indirecte des droits des salariés fondée sur la race, la couleur de la peau, les convictions politiques, religieuses et autres, le sexe, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, , l'origine sociale, ethnique, et étrangère, etc.* ».<sup>511</sup>L'article 29 du projet altère légèrement la rédaction de l'article 22

---

<sup>510</sup>PERU-PIROTTE L., « *La lutte contre les discriminations approche critique* », n°16, édition Septenrion, 2000.

<sup>511</sup>Стаття 22. Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору. Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану,

du Code actuel et interdit le refus infondé à l'embauche. Cependant, l'employeur a le droit de choisir librement parmi les candidats au poste du travail, mais il n'a pas le droit d'employer des personnes à qu'il est interdit de travailler en raison de leur état de santé, pour le travail spécifique indiqué par la loi. Ce sont les actes médicaux qui en apportent la preuve.<sup>512</sup>

En France, lorsque les employeurs cherchent à recruter du personnel nouveau, ils peuvent faire preuve de discrimination lorsqu'ils éliminent les candidats qui ont une origine ou un nom étranger, qui n'ont pas l'âge ou le sexe adéquats, indiqués sur le CV. D'après la loi française, les employeurs n'ont pas le droit de baser leurs motifs de non-sélection sur ces caractéristiques, sauf si le poste à occuper exige certaines caractéristiques que ces personnes n'auraient pas.<sup>513</sup> D'ailleurs, dans une loi française de 2006, le gouvernement prévoyait l'obligation d'utiliser des CV anonymes pour les entreprises de plus de 50 salariés. Ce CV anonyme empêcherait les employeurs de faire leur choix à partir de motifs subjectifs. Des données comme la photo, le nom, le prénom, l'adresse, le sexe, l'âge ou la date de naissance et la nationalité ne seraient pas indiquées.

---

расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України.

<sup>512</sup> **Стаття 29. Відмова у прийнятті на роботу.** 1. Роботодавець має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (вакантної посади). Забороняється необгрунтована відмова у прийнятті на роботу.

2. Роботодавець не має права приймати на роботу осіб, яким ця робота протипоказана за станом здоров'я, що підтверджується медичним висновком, або всупереч установленим законом обмежень на використання праці деяких осіб на певних роботах.

<sup>513</sup> Par exemple, si pour le poste à occuper il faut être fort et assez musclé parce qu'il faut lever des marchandises très lourdes, l'employeur peut refuser les candidatures féminines sans que cela ne soit discriminatoire.

Cette pratique peut être utile, puisqu'en Ukraine, la discrimination est directement visible avant même l'envoi du CV. En effet, tout commence par l'offre d'emploi dans laquelle l'employeur spécifie souvent l'âge et le sexe de la personne.<sup>514</sup>

Cependant, l'alinéa 2 de l'article 25 du projet du Code ukrainien estime : « *qu'il est interdit de pratiquer une discrimination à l'embauche, y compris en mettant des conditions discriminatoires dans les annonces de recrutement, ainsi que d'exiger des informations complémentaires sur l'état civil des travailleurs, leur vie privée et d'autres informations qui ne sont pas liées à une activité professionnelle* ». <sup>515</sup>

---

<sup>514</sup> A cet égard, deux exemples illustrent une proposition d'offre d'emploi réelle :

**Ukraine :** Assistante de Direction. Selon les résultats ; le salaire entre 8000 à 10000 UAH (250-350euros). Profil : Une dame entre 25-35 ans (expérience requise). On déjà voit la discrimination par rapport au sexe et à l'âge. Envoyer CV avec photo obligatoire. Ici, la troisième caractéristique de la discrimination, celle fondée sur l'apparence physique.

**France :** Un (une) Assistant(e) de Direction. Profil : Expérience dans un poste similaire, en secrétariat, en tant qu'assistant(e) de direction. Bonne maîtrise du pack office et culture digitale. Dynamique, enthousiaste, rigoureux(e). Salaire : selon profil. Envoyer CV + lettre de motivation.

En France, il n'y a pas dans l'offre d'emploi de caractéristiques discriminatoires telles que celles mentionnées dans l'annonce d'avril 2016 en Ukraine. Dans l'annonce ukrainienne on a trouvé trois caractéristiques discriminatoires : le sexe, l'âge et le physique.

<sup>515</sup> **Стаття 25. Право роботодавця на добір працівників.** 1. Роботодавець вправі приймати на роботу осіб, які безпосередньо звертаються до нього або за сприянням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів чи суб'єктів підприємницької діяльності, що мають право надавати послуги з посередництва у працевлаштуванні.

2.Роботодавцю при доборі працівників забороняється висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, в тому числі в рекламі про вакансії (прийом на роботу), а також вимагати від осіб, які шукають роботу, інформацію про їх цивільний стан, особисте життя та іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю.

3. У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, вибір серед кандидатів на зайняття робочого місця здійснюється роботодавцем на конкурсних засадах

Le refus d'embauche vise aussi le refus de renouveler le contrat de travail.<sup>516</sup> Les informations demandées au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que l'appréciation de sa capacité à occuper l'emploi proposé ou de ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. L'employeur ne peut pas interroger le candidat à l'embauche sur son appartenance syndicale. Le législateur ukrainien selon l'article 25 du Code actuel, estime qu'il est interdit de demander au candidat à l'emploi des informations sur son opinion politique, sa nationalité, son origine, son enregistrement de résidence, etc.<sup>517</sup> Le projet a ajouté les articles qui concernent de la lutte de la discrimination au travail (articles 25-29 du projet).

- *La discrimination en raison de l'âge.* Une décision préjudiciable ne peut être fondée sur l'âge. Ce type de discrimination peut concerner aussi bien les jeunes que les personnes âgées.<sup>518</sup>

---

<sup>516</sup> Par exemple, dans l'affaire Danilenkov et autres c. Russie №67336/01, CEDH, 30 juillet 2009, les requérants alléguaient avoir été victimes, en raison de leur appartenance à un syndicat, de harcèlement de la part de leur employeur et d'un traitement moins favorable que celui réservé aux autres travailleurs. Considérant que l'existence d'une discrimination ne pouvait être établie que dans le cadre d'une action pénale, la juridiction nationale saisie rejeta leur recours au civil. Or le procureur général refusa l'ouverture de poursuites pénales au motif que le régime de la preuve applicable en matière pénale imposait à l'État de démontrer «au-delà de tout doute raisonnable » qu'il y avait eu intention de discriminer dans le chef de l'un des responsables de l'entreprise. La CEDH a conclu que l'absence dans le droit national d'une protection juridictionnelle effective de la liberté d'association pour les organisations syndicales était constitutive d'une violation de l'article 11 combiné avec l'article 14.

<sup>517</sup> **Стаття 25. Заборона вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи.** При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством.

<sup>518</sup> **Exemple:** le refus de promouvoir un agent en raison de son âge. A cet égard, on a fait un test avec notre amie Larisa pour vérifier comment une femme peut être victime de discrimination. Larisa a 45 ans, c'est une économiste avec expérience professionnelle de plus de 25 ans, et elle cherche un travail avec un salaire moyen de 300 euros par mois. Larisa a fait appel à 5 employeurs pour le poste qui l'intéresse. Ils lui ont tous demandé son âge avant de commencer à parler du poste. Elle a dit avoir 38 ans et reçoit comme réponse : « Désolé, mais le poste est déjà occupé ». Une heure après, une autre amie contacte les

En comparaison avec la France, en Ukraine une femme entre 30 et 45 ans devient inutile sur le marché du travail. En France, seule la génération d'âge médian (30-45 ans) est bien insérée dans l'emploi.<sup>519</sup> Cependant, on retrouve dans les deux pays les mauvaises performances en matière d'emploi, aussi bien pour les séniors que pour les jeunes. Dès 45 ou 50 ans, les séniors peinent à être reçus en entretien d'embauche.

- La discrimination en raison de la race, de la couleur de peau, de l'origine, ethnique. Cette discrimination recouvre toute discrimination fondée sur la naissance. L'auteur d'une discrimination peut être poursuivi dès lors qu'il a pris une décision discriminatoire envers un agent en raison de l'idée qu'il s'est faite de son appartenance à une race, même lorsque cette appartenance n'est que supposée.
- La discrimination en raison des activités syndicales. Cette discrimination peut être caractérisée par le conditionnement d'une décision à l'appartenance ou la non appartenance à une organisation syndicale. Des salariés, des syndiqués et des militants de toutes organisations syndicales sont discriminés comme le prouvent les enquêtes, les témoignages et les procès en cours. Selon l'art. 5 de la loi ukrainienne № 1045-XIY sur « les syndicats, leurs droits et garanties » du 15 septembre 1999,<sup>520</sup> la discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat est interdite.

En France, la discrimination syndicale est interdite. L'employeur ne doit pas prendre en compte l'appartenance syndicale ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ces décisions en matière d'embauche, de conduite ou de répartition du travail, de

---

mêmes employeurs en disant qu'elle a 28 ans. Bon, c'était déjà mieux. L'employeur a parlé avec elle et l'a même invité à un entretien d'embauche.

<sup>519</sup>A.-M. GUILLEMARD, *L'Âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Armand Colin, coll. « U », Paris, 2003, 288 p.

<sup>520</sup> La loi ukrainienne № 1045-XIY sur « Les syndicats, leurs droits et garanties » du 15 septembre, 1999

formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de discipline, de licenciement.<sup>521</sup>

- La discrimination en raison du sexe. Les discriminations fondées sur le sexe peuvent être subies par des femmes mais également par des hommes. Le Code actuel, renferme des dispositions qui protègent les femmes comme l'interdiction de travailler la nuit (articles 55 et 175 du Code actuel)<sup>522</sup>. Cette interdiction existe depuis 1919, lorsque le législateur soviétique a tenté d'éliminer la possibilité pour une femme d'être au même endroit durant la nuit avec un homme avec qui elle n'a pas de lien familial. Toutefois, dans le projet cette interdiction a été modifiée et ne concerne désormais que le travail de nuit des femmes enceintes (article 141).<sup>523</sup> De plus aujourd'hui, il existe toujours 500

---

<sup>521</sup>A titre d'exemple, les employeurs, contraints d'accepter l'activité syndicale dans l'entreprise, les utilisent afin de fragiliser les discriminés et d'apaiser les autres salariés qui seraient tentés par l'action syndicale. La forme de discrimination la plus courante se situe au niveau de l'évolution de carrière d'un délégué. Cass. crim., 2 sept. 2003, n° 02-86.048 : refus de l'employeur de renouveler la mission d'un intérimaire en raison de nombreuses absences dues à l'exercice de son mandat syndical.

<sup>522</sup> **Стаття 175. Обмеження праці жінок на роботах у нічний час.** Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України. Зазначені у частині першій цієї статті обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї.

<sup>523</sup> **Стаття 141. Заборона залучення до роботи в нічний час.**

1. Забороняється залучення до роботи в нічний час:

1) вагітних жінок;

2) неповнолітніх працівників, за винятком працівників, які беруть участь у виконанні та/або створенні творів мистецтва;

3) інших категорій працівників, передбачених законом.

2. Робота у нічний час інвалідів допускається лише за їх письмовою згодою і за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.



professions interdites aux femmes<sup>524</sup> (travaux lourds et ceux qui s'effectuent dans des conditions dangereuses.)<sup>525</sup>Cette liste est toujours en vigueur, elle est utilisée par les tribunaux, ce qui conduit à la violation des droits des femmes au travail.

En France, l'article L. 213-1 du Code du Travail, qui interdit le travail de nuit des femmes occupant des postes dans l'industrie, n'est plus en usage depuis l'arrêt rendu par la Cour de justice des Communautés européennes en 1991 dans l'affaire Stoeckel ; cependant, cette disposition n'est toujours pas formellement abrogée. En novembre 2000, le Parlement français a adopté une proposition de loi abolissant l'interdiction du travail de nuit pour les femmes et introduisant une réglementation du travail de nuit applicable à la fois aux hommes et aux femmes.

De plus, le Code actuel estime que les congés maternité et paternité dans le chapitre « le travail des femmes » sont discriminatoires par rapport au principe d'égalité

---

3. Працівники із сімейними обов'язками (стаття 287 цього Кодексу), які мають дітей віком до п'ятнадцяти років, дитину-інваліда чи здійснюють відповідно до медичного висновку догляд за хворим членом сім'ї, можуть залучатися до роботи в нічний час лише за їх письмовою згодою.

4. Порядок роботи в нічний час професійних творчих працівників організацій кінематографії, теле- і відеознімальних колективів, театрів, театральних і концертних організацій, цирків, засобів масової інформації, професійних спортсменів може встановлюватися колективним або трудовим договором.

<sup>524</sup>*Права жінок і гендерна рівність в Україні*, О. Уварова; 19.03.2016; [helsinki.org.ua/Les droits des femmes et l'égalité des sexes en Ukraine](http://helsinki.org.ua/Les_droits_des_femmes_et_l'egalite_des_sexes_en_Ukraine), A UVAROVA; 19/03/2016; [helsinki.org.ua](http://helsinki.org.ua)

<sup>525</sup> Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. № 256// Un document législative du Ministère de la Santé de l'Ukraine, du 29 décembre 1993 N 256

et qu'ils éliminent les hommes (article 179 du Code actuel).<sup>526</sup> Contrairement à la législation existante, le projet du Code supprime le chapitre « travail des femmes » et met en place le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes en indiquant dans le livre 4 du projet sept articles relatifs à la réglementation du travail des employés ayant des responsabilités familiales (articles 290-297 du projet du Code).

Au niveau rémunération, les femmes travaillent dans une situation de précarité. Elles sont moins payées que les hommes occupant les mêmes positions. En moyenne, en

---

<sup>526</sup> **Стаття 179. Відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною.** На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів - 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

За бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства.

Підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

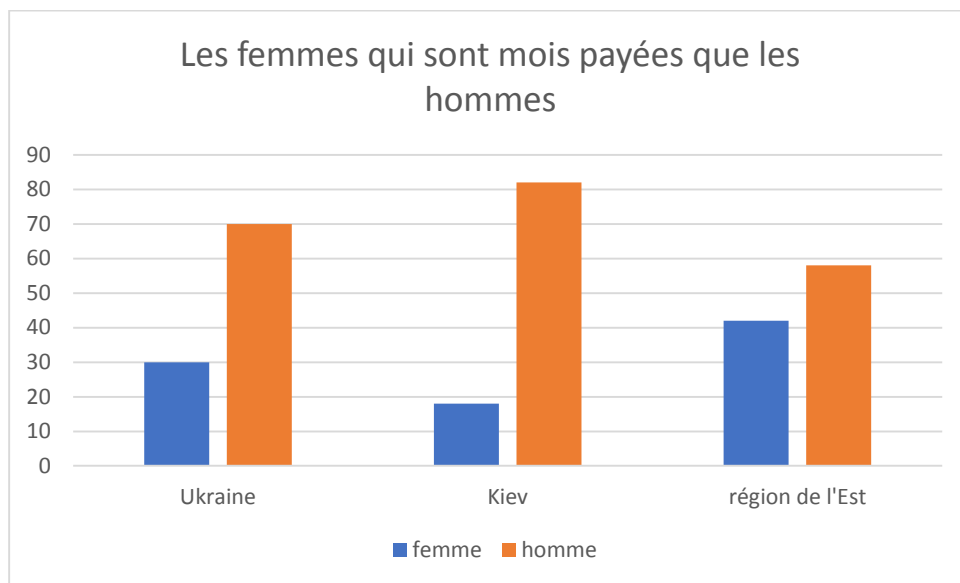
Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні, крім прийомних дітей у прийомних сім'ях та дітей-вихованців у дитячих будинках сімейного типу.

У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Відпустки для догляду за дитиною, передбачені частинами третьою, четвертою та шостою цієї статті, можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною.

За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

Ukraine cet écart est de 30%, à Kiev - 18%, dans les régions de l'Est - jusqu'à 42%.<sup>527</sup> L'expérience montre que les femmes occupant les mêmes postes que les hommes, travaillent plus (**Figure 9** ).



**Figure 9**

Les cas de discrimination sexuelle et de ségrégation professionnelle se multiplient, certains postes sont considérés par les employeurs comme typiquement masculins ou féminins

Le législateur ukrainien est encore loin du principe de l'égalité des sexes, mais le contexte international favorise les changements dans ce domaine.

- La discrimination en raison de la grossesse,<sup>528</sup>l'appartenance physique,<sup>529</sup>la discrimination pour raison sociale ou situation économique de la famille ou responsabilités familiales, nationalité, les

<sup>527</sup>

<sup>528</sup> Exemple:la perte des responsabilités confiées à une femme en raison de son état de grossesse.

<sup>529</sup> Souvent, les femmes sont discriminées non seulement par rapport à l'âge, mais aussi par rapport à l'apparence (attrayante, peu attrayante, corpulente) sont les critères les plus communs.

opinions politiques,<sup>530</sup>l'appartenance ou non à une religion déterminée,<sup>531</sup>de l'état de santé et de la présence soupçonnée du VIH / SIDA, du handicap, de droits relatifs à la langue.

- La discrimination en raison de l'orientation sexuelle. Le plus souvent il s'agit d'un problème de promotion au travail, de harcèlement moral ou de rémunération très basse par rapport au collègue hétérosexuel.<sup>532</sup> Les différences de salaire dans le champ professionnel sont nombreuses et parfois inattendues. En 2014, les 2/3 des personnes ukrainiennes ayant été questionnées ont connu des discriminations liées à leur orientation sexuelle.<sup>533</sup> Le 12 novembre 2015, dans une série de réformes destinées à correspondre au cadre législatif européen, le Parlement ukrainien a adopté une loi contre les discriminations des personnes LGBT au travail, en ajoutant l'article 2-1 du Code actuel.<sup>534</sup>

Avant tout, en Ukraine comme en France, le facteur le plus discriminant est celui de l'âge (90% contre 88%). L'origine est également un facteur qui reste discriminant.

---

<sup>530</sup>Une discrimination peut être caractérisée par le conditionnement d'une décision à l'appartenance ou la non appartenance à une tendance politique. Exemple:le refus d'un avantage professionnel à un non sympathisant politique.

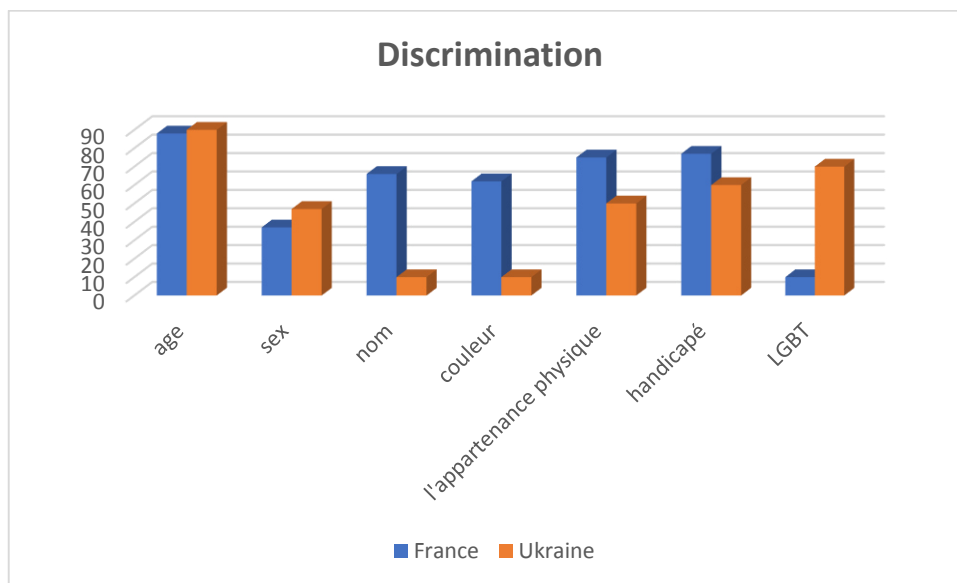
<sup>531</sup> L'auteur d'une discrimination peut être poursuivi dès lors qu'il a pris une décision discriminatoire envers un agent en raison de l'idée qu'il s'est faite de son appartenance à une religion, même lorsque cette appartenance n'est que supposée. Exemple:le refus d'accorder à un agent une formation en raison de sa confession.

<sup>532</sup>Par exemple, un homme homosexuel qui, parce que son employeur n'aime pas son orientation sexuelle, ne se voit pas attribuer de bonus ou de promotion, alors que les autres employés qui ont effectué une performance semblable en reçoivent un/une.

<sup>533</sup> <http://insight-ukraine.com.ua/images/pdf/Дослідження.pdf>

<sup>534</sup> ЗАКОН УКРАЇНИ «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 49-50, ст.467).// La Loi ukrainienne sur les amendements au Code du Travail de l'Ukraine concernant l'harmonisation des législations dans le domaine de la lutte contre la loi sur la discrimination de l'Union européenne (Verkhovna Rada (VVR), 2015, numéro 49-50, st.467)

Ainsi, 66% pour un nom à consonance étrangère, cela peut être un frein pour trouver un travail, et en Ukraine - 10%. Enfin, 62% par couleur de peau, en Ukraine -10%.<sup>535</sup> (Figure 10).



**Figure 10**

Cependant, il reste quand même un grand chemin à parcourir pour que le droit ukrainien puisse répondre à la nécessité des textes européens (les directives 2000/43/CE, 2000/78/CE, et 2002/73/CE).

## §2 Les discriminations et le harcèlement.

Il faut d'emblée préciser qu'il n'existe pas de définition universellement acceptée du phénomène de « harcèlement », mais en 1994 les experts de la Commission Européenne ont proposé une définition concrète de cette notion. Le « harcèlement » au

---

<sup>535</sup><http://gurt.org.ua/blogs/>

travail est une violation qui peut être morale ou sexuelle.<sup>536</sup> En conséquence, il n'existe pas non plus de définition générale du « harcèlement moral sur le lieu de travail » applicable dans tous les cas. Néanmoins, nous pouvons considérer que certaines dispositions couvrent ce problème (article 26 de la Charte Sociale Européenne,<sup>537</sup> article 5 de la directive 89 /391/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail<sup>538</sup> ; la directive 2000/43/CE et la directive 2000/78/CE).

---

<sup>536</sup>European Agency for safety and health at work, *European risk, observatory report, Workplace Violence and Harassment : European Picture*, ISSN 1830-5946, p.17, 2008

<sup>537</sup> **Article 26 – Droit à la dignité au travail.** En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs:

a) à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements;

b) à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements.

<sup>538</sup> **Article 5 Appréciation de l'équipement de protection individuelle.** 1 Avant le choix d'un équipement de protection individuelle, l'employeur est tenu de procéder à une appréciation de l'équipement de protection individuelle qu'il envisage d'utiliser pour évaluer dans quelle mesure il répond aux conditions de l'article 4 paragraphes 1 et 2 .

Cette appréciation comprend :

a ) l'analyse et l'évaluation des risques qui ne peuvent pas être évités par d'autres moyens;

b ) la définition des caractéristiques nécessaires pour que les équipements de protection individuelle répondent aux risques visés au point a ), compte tenu des éventuelles sources de risques que peuvent constituer les équipements de protection individuelle;

c ) l'évaluation des caractéristiques des équipements de protection individuelle concernés qui sont disponibles, en comparaison avec les caractéristiques visées au point b ).

2 . L'appréciation prévue au paragraphe 1 doit être revue en fonction des changements intervenant dans

Par ailleurs, si le comportement d'un collègue peut être qualifié de harcèlement, il ne s'agit pas nécessairement de harcèlement moral. Le harcèlement sexuel d'après l'article 2 de la Directive européenne 2002/73/CE du 23 septembre 2002 est défini comme : « *La situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* ». <sup>539</sup>

Avant 2012, le droit ukrainien ne définissait pas du tout la notion de « harcèlement ». La loi ukrainienne de 2012<sup>540</sup> a légèrement défini le « harcèlement », en indiquant que c'est un comportement qui vise un effet susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, l'humiliation de la dignité humaine dans une atmosphère tendue, hostile pour une personne ou un groupe des personnes.

Toutefois, la notion de harcèlement (moral ou sexuel) n'existe pas dans la législation ukrainienne. Cela ne veut pas dire que ce phénomène n'est pas présent en réalité mais qu'il n'a jamais reçu une véritable attention de la part des spécialistes du droit. Malheureusement, il n'a jamais trouvé d'écho dans la législation et n'a reçu aucun fondement juridique comme c'est le cas pour la France qui a introduit dans son Code du Travail et dans son Code pénal des articles concernant le harcèlement.<sup>541</sup>

---

les éléments qui la composent

<sup>539</sup> Article 1 de la recommandation de la Commission relative à la protection de la dignité des personnes au travail (91/131/CEE).

<sup>540</sup> La loi de l'Ukraine sur les principes de prévention et de lutte contre la discrimination en Ukraine, 06.09.2012

<sup>541</sup> **Article L122-49 du Code du Travail français** : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de

Parallèlement, le projet de Code du droit du travail ukrainien ne contient pas cette disposition, hormis l'article 366 qui estime que « l'employeur est tenu d'indemniser le préjudice moral causé par ces actions qui violent les droits des travailleurs (son honneur, sa dignité et ses autres droits personnels non liés à la propriété de l'employé), en vertu du droit civil. »<sup>542</sup>

En 2014, le législateur ukrainien a développé un projet de loi ukrainienne sur la protection contre le harcèlement moral au travail, qui donne la notion légale.

Il faut noter que la protection des salariés contre la pression de l'employeur, contre le harcèlement et donc contre la démission de force (car ce sont les causes les plus courantes qui poussent le salarié à la démission) s'avère extrêmement faible. L'absence de fondement juridique, la difficulté de fournir les preuves, et surtout le niveau très bas de connaissance que les salariés ont de leurs droits en sont les raisons.

En effet, aujourd'hui la législation ukrainienne relative au sujet du harcèlement n'est pas conforme aux normes internationales et européennes.

---

contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. » **et de l'article 222-33-2 du Code pénal** : « Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »

<sup>542</sup> **Стаття 366. Відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди** 1. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові своїми діями або бездіяльністю, які порушують права працівника, відповідно до цивільного законодавства. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду в разі невиконання свого обов'язку шанувати честь, гідність та інші особисті немайнові права працівника.

2. Моральна шкода відшкодовується відповідно до цивільного законодавства. Обов'язок доказування факту наявності моральної шкоди покладається на працівника.





## **Section 2 Les mécanismes de protection contre la discrimination**

Il existe différents moyens de lutter contre les discriminations. Le pays doit avoir un organisme indépendant qui reçoit les plaintes des victimes, réalise des enquêtes et émet des recommandations. Ceci amène à se poser les questions suivantes : comment les victimes peuvent-elles bénéficier d'un droit de recours ? Et la charge de la preuve incombe-t-elle à la victime ? (§ 1).

Les plus connus et les plus généraux passent par le gouvernement et le Parlement au travers de la promulgation des lois et entraînent des responsabilités pour l'employeur en cas de discrimination du salarié (§2).

### **§1. Le recours**

Chaque État membre doit disposer d'un organisme indépendant chargé de promouvoir l'égalité de traitement entre les personnes. Ces organismes reçoivent les plaintes des victimes, réalisent des enquêtes et émettent des recommandations. Selon le droit général de l'UE et selon la CEDH, le recours prévu par la législation nationale en cas de violation de la législation européenne doit offrir une protection judiciaire adéquate, même si la formulation de certains textes de loi plus récents semble laisser le choix entre les voies de recours judiciaires et les voies de recours administratives.

La voie de recours doit être personnelle. Autrement dit, la victime de discrimination doit agir par elle-même. Les sanctions judiciaires ne suffisent pas, bien qu'elles puissent être nécessaires pour soutenir d'autres recours. Le recours accordé en vertu de la législation nationale doit être effectif, proportionné et dissuasif.

Au contraire, la signification de ce concept doit être déterminée dans chaque cas concret à la lumière des circonstances individuelles. Dans un contexte plus large, les principes fondamentaux et les directives internationales concernant le droit à un recours et à réparation devraient servir de point de référence.<sup>543</sup>

Pour certains cas, la jurisprudence de la Cour contient des indications spécifiques concernant les exigences du droit communautaire relatives aux voies de recours. Ainsi, dans le cas d'un licenciement discriminatoire, le recours doit comprendre dans tous les cas un rétablissement dans les fonctions ou une indemnisation. En outre, lorsque l'indemnisation est choisie comme forme de réparation, elle doit permettre un dédommagement complet. Des plafonds ne sont pas acceptables, sauf dans des situations où le dommage n'est pas entièrement imputable à une discrimination.

Il faut noter que dans la législation européenne, chaque État doit identifier les recours existant à l'échelon local ou national, pour dénoncer une discrimination en matière d'emploi et de travail fondé sur la race ou l'origine ethnique, etc., tels qu'ils sont exposés dans les lois nationales transposant les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE du Conseil :

- Règlement informel ;
- Négociation collective par les syndicats ;
- Procédures internes de plainte auprès des employeurs ;
- Voies administratives, y compris les renvois devant l'inspection du travail ;
- Recours en droit : civil, administratif, pénal ;
- Plaintes adressées à un médiateur ;
- Plaintes adressées à une commission/organisme de promotion de l'égalité ;

---

<sup>543</sup> C. TOBLER, *Des voies de recours et des sanctions nationales effectives, proportionnées et dissuasives, et en particulier la question des plafonds appliqués aux indemnités accordées aux victimes de discrimination*, Réseau européen des experts en matière de non-discrimination, EU, 2005, p.5

- Autres voies comme les conseils locaux, l'enquête parlementaire, etc. ;
- Action collective.

Selon S. ROBIN-OLIVIER la lutte contre les discriminations dans le droit de l'UE, ne passe pas seulement par l'action individuelle en justice. Le rôle des partenaires sociaux est valorisé, et surtout, le droit de l'Union entraîne la création d'organismes indépendants destinés à intervenir dans la promotion de l'égalité et la lutte contre la discrimination.<sup>544</sup>

En même temps, l'Ukraine n'a pas une approche systématique de la lutte contre la discrimination. Si la société civile, au cours des dernières années, a essayé de créer des partenariats avec des organes d'État, ceux-ci de façon générale, ne comprennent pas leur rôle dans le processus et la responsabilité de la vulnérabilité des citoyens contre la discrimination. *Pourquoi y a-t-il une telle situation, en Ukraine ?* Pour avoir la possibilité d'être protégé contre toutes les formes de discrimination à l'emploi, la société doit disposer d'un mécanisme de protection.

La promotion et la mise en œuvre des normes européennes dans les pratiques de l'administration publique, sont impossibles sans un système établi de justice administrative, qui permet aux individus de contester efficacement les actes administratifs et les décisions de justice portant sur la violation des droits de l'homme. L'absence d'un tel système entraîne de l'insécurité juridique, une augmentation des tensions sociales et des conflits potentiels, en particulier si les autorités ne sont pas considérées par le public et ne respectent pas la loi. La présence de la justice administrative est une exigence fondamentale d'une société fondée sur la primauté des normes du droit.

Le droit ukrainien prévoit des organes capables de traiter les conflits de travail (article 221 du Code du Travail actuel<sup>545</sup> et l'article 369 du projet<sup>546</sup>). Les conflits du travail sont examinés par :

---

<sup>544</sup> S. ROBIN-OLIVIER, *Manuel de droit européen du travail*, Bruylant, octobre 2016

<sup>545</sup> **Стаття 221. Органи, які розглядають трудові спори.** Трудові спори розглядаються:

1) комісіями по трудових спорах;

1) Les commissions de résolution des conflits du travail. Selon l'article 224 du Code actuel, la commission est l'organe principal obligatoire pour l'examen des conflits du travail survenant dans les entreprises, les institutions et les organisations. Le conflit de travail est soumis à l'examen de la commission si les deux parties, l'employé (seul ou avec un syndicat représentant ses intérêts) et l'employeur n'ont pas réglé leurs différends lors des négociations directes.<sup>547</sup> En même temps, l'article 374 du projet enlève au syndicat la possibilité de représenter le salarié à la procédure d'appel à la commission, ce qui laisse le salarié face à face avec l'employeur. Cependant, le projet définit plus en détails le mécanisme d'examen de cette commission des conflits du

---

2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами.

Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору.

Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.

<sup>546</sup> **Стаття 369. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори.** 1. Індивідуальні трудові спори розглядаються судами, рішення яких є обов'язковими.

Кожному гарантується право на захист у суді своїх прав і свобод, на оскарження неправомірних дій чи бездіяльності роботодавців, інших посадових осіб.

2. За бажанням працівника він може звернутися за захистом своїх прав до комісії з трудових спорів, у разі її утворення в юридичних особах за місцем роботи працівника.

<sup>547</sup> **Стаття 224. Компетенція комісії по трудових спорах.** Комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу.

Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом.

travail. De plus, le délai d'appel légal de la commission, qui était de 3 mois, a été retiré<sup>548</sup> (articles 374-379 du projet).

Souvent pour le recours civil, la victime doit déposer plainte après du tribunal, car il n'y a pas d'organisme spécial compétent. Ainsi, les juges n'ont pas de spécialisation spécifique dans les affaires concernant le droit du travail, ce qui explique pourquoi il y a assez peu de jurisprudence à ce sujet.

- 2) Les tribunaux. Le Code du Travail actuel est en train de régler la procédure de recours avec trois articles seulement. Tout d'abord, l'article 231 du Code actuel estime que les tribunaux traitent des conflits du travail à la demande d'un employé, d'un propriétaire ou d'un organisme autorisé, s'il n'est pas d'accord avec la décision de la commission.<sup>549</sup> Cependant, l'article 381 élargit ces conditions et estime que le salarié ou son représentant peut tenter le recours qu'il se soit tourné vers la commission ou pas. De plus, les tribunaux traitent des conflits de travail individuels à la demande d'un employé ou d'un employeur relativement à l'établissement des conditions du contrat de travail ou à la modification de celles-ci, y compris l'interprétation du contrat de travail.<sup>550</sup>

---

<sup>548</sup> **Стаття 225. Строки звернення до комісії по трудових спорах та порядок прийняття заяв працівника.** Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати - без обмеження будь-яким строком. У разі пропуску з поважних причин установленого строку комісія по трудових спорах може його поновити. Заява працівника, що надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації.

<sup>549</sup> **Стаття 231. Розгляд трудових спорів у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах.** У районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:

- 1) працівника чи власника або уповноваженого ним органу, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації (підрозділу);

<sup>550</sup> **Стаття 380. Розгляд індивідуальних трудових спорів у судах.** 1. Суди розглядають індивідуальні трудові спори за заявами:

De plus, le projet fixe la durée des conditions d'appel au tribunal pour la résolution des conflits du travail à une année, et à un mois dans les cas de licenciement, transfert à un autre emploi ou refus d'embauche discriminatoire (article 381 du projet).<sup>551</sup> Dans le Code actuel ce délai est trois mois et de un mois à compter de la date de présentation d'une copie de l'ordre en cas de licenciement ou de la date de délivrance d'un livre de travail.<sup>552</sup>

---

1) працівника, незалежно від звернення його до комісії з трудових спорів чи у разі, якщо комісію з трудових спорів в юридичній особі не утворено;

2) працівника або роботодавця щодо встановлення умов трудового договору, що укладається, або про зміну умов трудового договору, в тому числі про тлумачення трудового договору;

<sup>551</sup>**Стаття 381. Строки звернення до суду за вирішенням індивідуальних трудових спорів.** 1. Працівник може звернутися до суду із заявою про вирішення індивідуального трудового спору протягом одного року з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення його права, а у справах про звільнення, переведення на іншу роботу, незаконну відмову у прийнятті на роботу - у місячний строк з дня звільнення, переведення на іншу роботу або відмови у прийнятті на роботу.

2. Не обмежуються строком звернення працівників до суду із заявами про стягнення належних працівникові заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат.

3. Для звернення роботодавця до суду з питань стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

<sup>552</sup> **Стаття 233. Строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів.** Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Cependant, en cas de violation de la législation sur la rémunération, les salariés peuvent demander au tribunal le recouvrement des salaires qui leur sont dus, sans aucun délai de prescription. En même temps, l'employeur peut faire appel pendant une année au tribunal en matière de recouvrement de dommages matériels.

Le mécanisme de protection contre la discrimination fondée sur le sexe ou le harcèlement sexuel prévu par les articles 22<sup>553</sup> et 23<sup>554</sup> de la loi sur l'égalité des droits et

---

Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Встановлений частиною третьою цієї статті строк застосовується і при зверненні до суду вищестоячого органу.

<sup>553</sup> **Стаття 22. Оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань.** Особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань, має право звернутися зі скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом.

Особи будь-якої статі або групи осіб мають право надсилати повідомлення про порушення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту невиправдано затягується.

<sup>554</sup> **Стаття 23. Відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань.**

Особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром.

Порядок відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, визначається Цивільним кодексом України ( 435-15 ) та іншими законами.



des chances pour les femmes et les hommes,<sup>555</sup> offre la possibilité de faire appel à l'ombudsman, au commissaire pour l'égalité des chances pour les femmes et les hommes du ministère de la Famille, de la Jeunesse et des Coordonnateurs de sport, aux personnes spécifiques de l'administration locale ou des tribunaux. En même temps, la personne discriminée a le droit de déposer une plainte auprès Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination, si le mécanisme national n'a pas abouti. De plus, la loi prévoit que les victimes ont droit à une réparation du préjudice moral.

Il est intéressant de noter que dans le projet, les employés sont exemptés du paiement des frais de l'État et des frais de justice (article 382 du projet).<sup>556</sup>

Le législateur français selon les ordonnances de 2017, souhaite donner plus de visibilité aux entreprises sur les risques de prud'hommes, présentés par le patronat comme un frein à l'embauche dans les PME. Le délai de recours après un licenciement était limité à un an pour tous les types de licenciements. Il était déjà d'une année pour les licenciements économiques, mais de deux ans pour les autres licenciements.<sup>557</sup>

De plus, dans les deux pays (la France et l'Ukraine), selon la Directive 97/80/EC qui transpose la charge de la preuve de l'employé à l'employeur, la position de l'employé devrait s'améliorer de manière significative.

---

<sup>555</sup> La loi ukrainienne sur l'égalité des droits et des chances pour les femmes et les hommes, RSU, № 52, ст. 561 avec les changements par la loi №1263-VII ( 1263-18 ), du 13.05.2014, RSU, 2014, № 27, ст.915

<sup>556</sup> Стаття 382. Звільнення працівника від судових витрат

1. У разі звернення до суду з вимогами, що впливають з трудових відносин, працівники звільняються від сплати державного мита та судових витрат.

<sup>557</sup> [www.lesechos.fr/economie-france/dossiers/030416148716/030416148716-la-reforme-du-code-du-travail-2098263.php#4kmqVtxzYVolKaMf.99](http://www.lesechos.fr/economie-france/dossiers/030416148716/030416148716-la-reforme-du-code-du-travail-2098263.php#4kmqVtxzYVolKaMf.99)

## §2 Des garanties pour la personne en cas de discrimination

Dans le droit du travail actuel et même dans le projet du code, on ne trouve nulle part de sanction pour les actes discriminatoires. Du point de vue juridique, la disposition de l'article 2-1 est donc nul et non avenu. Cependant, dans la législation on trouve quelques articles qui pourraient peut-être ressembler à des sanctions pour l'employeur pour les actes des discriminations au travail. L'article 161 du Code pénal ukrainien estime que : « *Des actes volontaires, visant à inciter à la haine nationale, raciale ou religieuse et, l'humiliation de l'honneur et de la dignité ou insultant les sentiments des citoyens en raison de leurs croyances religieuses, ainsi que la restriction directe ou indirecte des droits ou privilèges directs ou indirects sur la race, la couleur, les convictions politiques et religieuses, le sexe, le handicap, l'origine ethnique ou sociale, le lieu de résidence, la langue ou d'autres caractéristiques, sont punis par d'une amende de 200 à 500 SMICS<sup>558</sup>, ou par un emprisonnement maximal de cinq ans, avec interdiction d'occuper certains postes ou d'exercer certaines activités pendant trois ans. Les mêmes actions accompagnées de violence, de tromperie ou de menaces ou commises par un fonctionnaire sont passibles d'une amende de 500 à 1000 SMICS, ou d'un emprisonnement pour d'une durée de deux à cinq ans, avec interdiction d'occuper certains postes s'il convient de s'engager dans certaines activités pour une durée maximale de trois ans ou sans.....* ».<sup>559</sup>

---

<sup>558</sup> 200 SMICS = 620 000 UAH (20 670 euros) et 500 SMICS =1550000 UAH (51 670,6 euros)

<sup>559</sup> **Стаття 161. Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності, релігійних переконань, інвалідності та за іншими ознаками** 1. Умисні дії, спрямовані на розпалювання національної, расової чи релігійної ворожнечі та ненависті, на приниження національної честі та гідності, або образа почуттів громадян у зв'язку з їхніми релігійними переконаннями, а також пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, інвалідності, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками - караються штрафом від двохсот до п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до п'яти років, з

Dans le même temps, un Plan d'Action de 2020 sur la mise en œuvre de la Stratégie Nationale dans le domaine des droits de l'homme, № 1393-r a été approuvé par le gouvernement ukrainien,<sup>560</sup> un peu modifié de la législation ukrainienne sur l'emploi et sur la publicité.<sup>561</sup> Ainsi, une mise au point a été faite concernant le Code des infractions administratives ukrainien dans l'application des mesures d'influence pour établir les faits de discrimination au travail, et la loi sur les principes de prévention et de lutte contre la discrimination en Ukraine<sup>562</sup> relative à la protection contre la discrimination fondée sur le sexe et l'orientation sexuelle. Ces changements aboutiront à l'imposition de sanctions appropriées pour la discrimination fondée sur les motifs ci-dessus.<sup>563</sup>

L'article 235 du Code du Travail actuel estime qu'en cas de licenciement illégal, l'employé doit être réintégré et payé son salaire pendant son absence forcée. Le projet du Code estime que selon les circonstances de l'affaire, la demande de l'employeur et l'accord de l'employé, le tribunal peut, au lieu de la réintégration, décider de verser une

---

позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого.

2. Ті самі дії, поєднані з насильством, обманом чи погрозами, а також вчинені службовою особою, - караються штрафом від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням волі на строк від двох до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого.

3. Дії, передбачені частинами першою або другою цієї статті, які були вчинені організованою групою осіб або спричинили тяжкі наслідки, - караються позбавленням волі на строк від п'яти до восьми років.

<sup>560</sup> Le plan d'action – 2020 pour la mise en œuvre de la Stratégie nationale dans le domaine des droits de l'homme, № 1393-r, 2014

<sup>561</sup> Loi sur la publicité de l'Ukraine, 3 juillet 1996.

<sup>562</sup> Закон « Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації » 13.05.2014 // La loi sur « Les principes de prévention et de lutte contre la discrimination en Ukraine » 13.05.2014

<sup>563</sup> R. CHERNOLUTSKII, *La mise en œuvre de l'égalité entre les directives de l'UE. De nouvelles pratiques et opportunités pour l'ukrainienne*, Législation de liga № 10, p.22, 2016

indemnité à l'employé dans le montant déterminé par accord des parties, mais pas inférieur au salaire moyen pendant 12 mois (article 383 du projet du Code du Travail).

Conformément à la loi sur les principes de prévention et de lutte contre la discrimination en Ukraine, ce ne sont pas seulement des atteintes directes, mais aussi la discrimination indirecte qui est en cause. Si la personne a été licenciée pour des raisons personnelles (sexe, âge, santé, grossesse) sans explication, cette personne doit porter plainte auprès du procureur, lui demandant d'ouvrir une enquête au pénal, en vertu de l'article 172 du Code Pénal de l'Ukraine « La violation du droit du travail ». Cet article stipule que : « *Le licenciement injustifié du salarié pour des raisons personnelles ou pour signaler une violation de la loi de l'Ukraine sur « les principes de la prévention et la lutte contre la corruption » par une autre personne, et d'autres violations graves de la législation du travail sont punis d'une amende de 2000 à 3000 SMICS ou de la privation du droit d'occuper certaines fonctions ou de ne pas faire certaines activités pendant un à trois ans maximum, ou d'un travail d'intérêt général jusqu'à deux ans....* ».

La législation française, prévoit également la nullité du licenciement en cas de licenciement illégal. Le droit français prévoit aussi des sanctions pour les actes discriminatoires dans le Code pénal. Il reconnaît la méthode du setting et précise les peines encourues par les personnes morales aux articles 225-1 à 225-4 (du Code pénal français). Dans les cas de discrimination à l'embauche, la victime peut demander des dommages et intérêts afin de couvrir le préjudice qu'elle a subi de ce fait. Dans ce cas, et c'est une particularité propre à la discrimination, la victime doit seulement apporter des éléments qui en laissent supposer l'existence. Les peines encourues par les personnes physiques pour discrimination à l'embauche sont relativement lourdes, puisqu'elles risquent jusqu'à 45 000 € d'amende et trois ans de prison. Pour ce qui est des personnes morales, qui ne peuvent pas être soumises à des peines d'emprisonnement, l'amende est multipliée par cinq, c'est-à-dire que la sanction peut atteindre 225 000€ au maximum. Une interdiction d'exercer l'activité dans laquelle l'infraction a été commise peut également être prononcée.

Tout licenciement qui résulterait d'un harcèlement moral pourra être annulé et, dans le cas où le travailleur n'est plus en mesure de reprendre son emploi, une indemnisation financière sera exigible. Ainsi, il existe, dans la législation française ; des sanctions civiles et pénales : versement de dommages et intérêts (art. L. 2141-8 Code du

Travail français). L'article 3 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 prévoit que la charge de la preuve en matière de harcèlement sexuel répond au régime applicable à la discrimination. Le Code Pénal prévoit une amende maximale de 45000 euros et 3 ans de prison (y compris envers les personnes morales) et jusqu'à 5 ans de prison et 75000 € d'amende si l'auteur a agi en tant qu'agent public ou responsable d'un lieu accueillant du public.<sup>564</sup>

En même temps, le législateur ukrainien qui a officiellement annoncé le cours de l'intégration européenne, a fait trop peu de changements appropriés dans la législation sur la garantie des droits des victimes de discrimination au travail.

Le Code du Travail actuel et même le projet du Code ukrainien ne parlent pas du tout de sanctions en cas de discrimination. La procédure n'est nulle part définie, aucune trace du mécanisme d'application de cette punition ne se rencontre dans les textes.

---

<sup>564</sup> <http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/1570-harcelement-moral-definition-et-sanctions>

## CONCLUSION DU CHAPITRE 2

La discrimination qui s'exerce dans le monde du travail ne disparaîtra pas d'elle-même et il ne faut pas non plus compter sur le marché, laissé à lui-même, pour y mettre un terme. Son élimination exige une politique délibérée, ciblée et cohérente de toutes les parties intéressées, pendant une période de temps suffisant. La lutte contre la discrimination n'est pas de la seule responsabilité de l'État: c'est la responsabilité de chacun.<sup>565</sup> Pour être membre de l'UE, l'Ukraine a déjà amorcé un travail d'adaptation de sa législation anti-discrimination aux normes européennes en matière d'implémentation de ses valeurs. Par contre, le chemin est long et chaotique pour parvenir à cette fin, en particulier des sanctions et des recours doivent être prévus en cas d'atteinte aux droits des travailleurs.

La protection juridique contre le harcèlement au travail varie fortement entre les pays. L'Ukraine n'a prévu aucune protection spécifique tandis que la France a adopté des approches assez complexes. Cependant, les deux pays ont récemment envisagé de lancer des campagnes d'information ou même de légiférer en matière de harcèlement moral au travail.

En même temps, en Ukraine, la faiblesse des mécanismes de protection contre l'arbitraire des employeurs est un des facteurs essentiels de la diffusion des pratiques illicites. La lutte contre les pratiques illicites n'est pas la ligne prioritaire de la politique ukrainienne. C'est pour cette raison que la société ukrainienne ne parle pas sérieusement du problème de la discrimination et du harcèlement au travail, qui existe évidemment malgré ce silence. Ce qui aboutit au phénomène de la démission forcée ou des pratiques illicites en général : méconnaissance des droits, des moyens de leur protection.

En Ukraine, il n'existe pas de sanctions aussi fortes qu'en France et c'est pour cette raison que l'on doit proposer au législateur ukrainien d'étudier en détail la législation française relative aux sanctions en cas de harcèlement.

---

<sup>565</sup> Rapport de l'OIT « L'heure de l'égalité au travail » 96<sup>e</sup> session, 2007

Il reste encore beaucoup de trajet à parcourir pour que le droit à l'égalité, à la non-discrimination, pénètre en profondeur le monde du travail. Malheureusement, comme c'est souvent le cas, la réalité n'est pas toujours conforme au droit. La mentalité ukrainienne doit changer, car les lois sans la pratique ne peuvent à elle-seules pas garantir la lutte contre toutes les formes de discrimination au travail.

En conclusion, on voudrait proposer :

- De réviser et d'élaborer des lois, traités spécifiques, accords collectifs, projet du Code du Travail (dans la partie, concernant la lutte contre la discrimination) selon les normes européennes et internationales, qui non seulement interdisent la discrimination, mais prévoient aussi explicitement l'obligation de la prévenir.
- De mettre en œuvre des mécanismes de contrôle efficaces de la conformité de la législation ukrainienne aux directives européennes.
- De définir la notion légale de harcèlement au travail et mettre en place une procédure de sanctions.

L'Ukraine ne dispose donc pas d'un système de sanctions très développé. Cependant, elle peut développer ce mécanisme si elle étudie la bonne pratique européenne dans ce domaine, ses faiblesses et aussi l'aspect culturel dans la mentalité de ses ressortissants.

## CONCLUSION DE LA SECONDE PARTIE

L'évolution du rôle du droit du travail et son influence sur la politique de l'emploi en Ukraine ont emprunté un très long chemin qui n'est pas terminé. Pour avoir la possibilité de lutter contre le chômage, on doit chercher à changer soi-même clichés et mentalité culturelle.

Au cours de cette étude, on a illustré la réglementation actuelle contre la lutte de toutes les formes de discrimination et la lutte contre le licenciement injustifié en Ukraine et son évolution en projet du Code du Travail ukrainien vers les exigences internationales et européennes, en faisant le parallèle avec la législation française là où cela est utile et intéressant.

Cette évaluation est très importante, car le projet doit gérer les changements depuis la chute de l'URSS, s'adapter à la nouvelle situation politique et économique et trouver sa vraie place aujourd'hui.

La rénovation du marché du travail a simplifié le licenciement dans la plupart des pays européens qui avaient auparavant une politique plus protectrice. Ces changements sont nécessaires car la situation économique dans le monde se dégrade petit à petit.

Le monde est devenu plus flexible et c'est une des raisons pour laquelle le droit du travail change de visage. En effet, la simplification des procédures de licenciement d'un côté ne protège pas les employés mais, d'un autre côté elle donne la possibilité de résoudre le problème du chômage mondial.

En même temps, les réformes que l'Ukraine s'appête à suivre aujourd'hui vont changer sa politique sociale et son droit du travail en amenant des effets positifs sur la protection du droit des employés car le Code du Travail actuel, assez ancien est inadapté à la vie moderne.

Les dernières évolutions du droit du travail ont assoupli le système du licenciement. Ces assouplissements mettent la législation à la limite de la conformité avec les exigences internationales relatives à la protection contre le licenciement injustifié.



Pour éliminer la menace illégale de la part de l'employeur, lors de l'inclusion dans les contrats de travail de clauses susceptibles d'entraîner le licenciement, et donc le risque de licenciement infondé, il est absolument nécessaire, de déterminer dans le projet du Code des critères de validité de ces clauses. Ces clauses devraient être assez sérieuses pour pouvoir entraîner une sanction aussi grave que le licenciement. En même temps, la procédure de licenciement devrait être modifiée pour pouvoir assurer la protection des salariés lors du licenciement et être conforme aux exigences du droit international et des normes européennes.

La souplesse du licenciement, la simplicité de la procédure n'assurent pas vraiment la protection des salariés ukrainiens. Elle n'est donc pas totalement conforme aux normes internationales et européennes.

De plus, l'adoption par l'Ukraine d'une législation sur la non-discrimination est en train d'être élaborée de manière à améliorer sa législation et sa mentalité. Le droit ukrainien ne connaît pas la notion de harcèlement, lequel joue un rôle important dans la pratique illicite. La loi française l'évoque non seulement dans le Code du Travail mais aussi dans le Code Pénal. L'Ukraine devrait suivre cet exemple.

En effet, le plus difficile c'est la nécessaire augmentation par les salariés de la connaissance de leurs droits au travail et des recours possibles en cas de violation, les efforts des pouvoirs publics n'étant jamais suffisants à eux seuls pour remédier à une telle ignorance. De plus, le renforcement du rôle des syndicats dans l'entreprise ou dans la société et l'organisation de campagnes d'information pourraient utilement y contribuer.

En même temps, la faiblesse des sanctions pour violation du droit du travail et la lenteur de la justice affaiblissent encore cette protection

## CONCLUSION GÉNÉRALE

Au terme de cette étude de nombreuses questions ont été posées quant à l'influence des normes internationales et européennes sur la formation du nouveau Code du Travail ukrainien. Le droit du travail ukrainien évolue vers les exigences internationales et européennes, en laissant des dispositions communistes qui ont perdu leurs valeurs et actualités. Le droit du travail actuel en Ukraine règle jusqu'à aujourd'hui la relation plutôt collective qu'individuelle. En effet, le législateur ukrainien est en train de s'adapter à la nouvelle situation politique, économique et besoin de se renouveler. Il y a le choc des cultures, la confrontation entre le passé et le futur, entre l'Europe de l'Est et l'Europe de l'Ouest, entre le collectivisme et le libéralisme. À la vue de ces éléments, autant pour les pays européens que pour l'Ukraine, il y a une mutation de la forme traditionnelle de l'emploi. La clé de voûte du cadre juridique devra être celle de l'évaluation du travail. Il faut faire avancer la réflexion pour changer de paradigme sur la valeur travail et réexaminer le droit du travail, qui sans conteste, d'un côté protège les travailleurs et d'un autre les rend plus faibles.

Il était donc particulièrement utile d'avoir une vision précise de la situation actuelle des travailleurs, de leurs droits et de leur protection en Ukraine. La législation actuelle comporte quelques lacunes qui concernent :

- La régulation de l'état juridique des télétravailleurs, des personnes - entrepreneurs qui peuvent être en même temps employeur et employé.
- La régulation dans les lois spéciales relatives à la liberté syndicale et la négociation collective, les garanties prévues par la Convention № 087
- L'absence de l'obligation de l'employeur de fournir et de maintenir une des conditions de SPS en conformité avec la Convention № 155 et la Recommandation № 164 ;
- L'absence du mécanisme de la validité des contrats du travail. Ceci signifie qu'un travailleur peut occuper un emploi sans avoir conclu un contrat de travail au préalable.

- L'absence de la réglementation du licenciement pour motif personnel.
- L'absence des dispositions relatives à la lutte contre la discrimination et au mécanisme de sanctions
- L'absence du principe égalité entre les sexes

La mondialisation du droit du travail et ses conséquences sur la transformation de l'économie, notamment par rapport à la formation du modèle social et des nouvelles législations du travail, a aussi multiplié l'intérêt vis-à-vis des normes internationales. C'est pour cette raison que les experts de l'OIT analysent l'application et le respect des lois du travail dans les pays - candidats à l'adhésion à l'UE. L'influence du système juridique européen sur le droit du travail ukrainien a pris en compte le rôle crucial des dispositions concernant l'introduction d'institutions stables garantissant la démocratie, la primauté du droit, les droits de l'homme, le respect des minorités et leur protection, puisqu'elles sont une condition préalable à l'adhésion à l'UE.

A partir de l'année 2012, l'Ukraine a commencé son chemin vers l'UE : la négociation de l'AA avec l'UE a aligné son objectif en cours de réalisation sur les normes européennes ; a mis en place les directives européennes sur la non-discrimination ; a simplifié le licenciement et a mis en place la protection contre le licenciement injustifié. En effet, le législateur ukrainien s'est engagé en même temps à lutter contre l'injustice, l'inégalité ; et le comportement indigne de certains employeurs dans le secteur privé ; c'est une entreprise délicate.

Ceci a amené les rédacteurs du Projet du Code de travail ukrainien :

- A mettre à jour les concepts suivants : « relations du travail », « dialogue social », « inspection du travail », « employé », « employeur », « travailleur », « travailleur indépendant » « conditions essentielles du contrat de travail », « santé au travail », « discrimination », « licenciement injustifié », « procédure de licenciement », « contrat nul » et « égalité entre les sexes ».
- À introduire l'obligation de conclure un contrat de travail par écrit. Le projet de Code tente d'améliorer la protection des travailleurs en

facilitant la transformation des CDD en CDI. Le Projet de Code du Travail ainsi que le Code du Travail actuel de l'Ukraine stipulent que si, après l'expiration du contrat, les relations de travail continuent de fait, le contrat de travail est prolongé pour une durée indéterminée dans les mêmes conditions, sauf indication contraire prévue par la loi. Ainsi, un CDD peut être devenir un CDI si le CDD conclu précédemment pour la même fonction a été reconduit à plusieurs reprises (deux fois ou plus), et si l'intervalle entre les deux contrats n'était pas respecté.

- A mettre en place l'application efficace des lois et règlements existants, visant à l'égalité des sexes et à la protection contre la discrimination liée à l'orientation sexuelle.
- A mettre en place la procédure relative aux grèves.
- A indiquer que l'adhésion aux activités syndicales ne peut pas être un motif de cessation de la relation de travail.
- A indiquer qu'un employeur n'a pas le droit de fixer unilatéralement les règles, sans consultation avec syndicats.
- A mettre en place le principe de « salaire égal pour un travail égal ».
- A mettre en place des dispositions concernant les sanctions en cas de violation de projet du Code.
- A donner la possibilité pour le salarié d'obtenir, au lieu de la réintégration, une indemnité du montant déterminé par accord des parties, mais qui ne peut pas être inférieure au salaire moyen de 12 mois.
- A élaborer un mécanisme spécifique de recours pour défendre la victime et la mise en œuvre du système de paiement des dommages.

Ce projet est donc destiné à remplacer la législation actuelle devenue un peu désuète. Sur la base de l'expérience internationale et des tendances actuelles de l'emploi, on propose, dans cette recherche, les réformes qui protégeraient les intérêts des

employés et des employeurs et rendraient également le marché du travail plus flexible.

Ce sont :

1. L'adoucissement des lois trop strictes en vue de simplifier l'embauche et le licenciement des employés. Ces mesures vont contribuer à l'autonomisation de l'embauche, en permettant plus d'efficacité, puisque beaucoup de pays se sont engagés dans la réforme de leur Code du Travail à cause des normes strictes généralement associées à des taux de chômage élevés et à l'emploi informel. L'emploi précaire doit être sécurisé de la même manière que le travail typique.
2. La révision et l'élaboration des lois, traités spécifiques, accords collectifs, projet du Code du Travail (dans la partie, lutte contre les discriminations) selon les normes européennes et internationales, qui non seulement interdisent la discrimination, mais prévoient aussi explicitement l'obligation de la prévenir. À cet égard, un rôle important revient au dialogue entre les partenaires sociaux, dialogue dans lequel chacun doit assumer pleinement les responsabilités qui sont les siennes, puisque cette intégration relève de la composante sociale. C'est pour cela que l'Ukraine doit être plus flexible et accorder plus d'attention aux accords collectifs, puisque ceux-ci ne sont pas courants et peu appliqués.
3. Le renforcement du rôle de la négociation collective et des accords au niveau de l'entreprise, lequel permettrait, dans des circonstances spécifiques, d'augmenter les dispositions sur les salaires, les avantages sociaux, les heures supplémentaires, l'emploi à temps partiel ou le travail flexible (télétravail). Le législateur a négligé la définition de « télétravailleur », la remplaçant par la notion de « travail à domicile » qui ne recouvre pas la même réalité. Les retards dans la définition juridique de ce type d'emploi tel que le « télétravail » pourraient augmenter la tension dans le domaine de la justice sociale et auraient un impact négatif sur le marché du travail en Ukraine. C'est pour cela qu'il faut mettre en œuvre dès que possible la légalisation et la réglementation juridique des relations de travail à distance, définir clairement le statut de

« travailleur » et créer des normes uniformes dans la conception de leurs contrats de travail respectifs.

4. L'élaboration d'une législation concernant le travail atypique (sous-traitance, travail précaire) et l'intérim, fondée sur les meilleures pratiques internationales
5. Le renforcement du pouvoir des syndicats dans la législation ukrainienne.
6. La mise en œuvre de mécanismes de contrôle efficaces de la législation ukrainienne par rapport aux directives européennes.
7. La définition de la notion légale de harcèlement moral et sexuel au travail et la mise en place de procédures de sanction.
8. Le report de la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe sur les employeurs – comme en UE selon la directive européenne.
9. La réglementation de l'accès à l'emploi pour les Ukrainiens sur le marché européen, par les accords bilatéraux avec chaque État membre de l'UE, puisque la liberté de circulation ne s'applique pas aux travailleurs ukrainiens.
10. Le droit ukrainien a encore des progrès à faire en matière de réglementation du licenciement. Le licenciement doit être fondé sur une raison valable, le licenciement pour motif économique n'y fait pas exception. Le licenciement doit être soumis à une procédure bien précise qui aura comme finalité d'assurer la protection des intérêts des employés licenciés. Pour cette raison il faut :
  - Clarifier la question du préavis en cas de licenciement pour raison personnelle et le prévoir dans la loi
  - Renforcer la possibilité pour le salarié de se défendre avant son licenciement. C'est-à-dire les raisons de cette sanction. L'entretien préalable constitue la seule étape du processus pendant laquelle le salarié a légalement

le droit de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés, avec l'aide d'un défenseur. Le respect des droits de la défense implique effectivement que celle-ci puisse être préparée, dans la perspective de l'entretien préalable en connaissance de cause, c'est-à-dire en étant informé, non seulement de la sanction que l'employeur envisage de prendre, mais surtout des reproches que l'employeur s'apprête à avancer à l'encontre de son salarié.

- Prévoir lors des licenciements pour motif économique un plan bien élaboré et bien organisé de reclassement des salariés et pas seulement des propositions de postes vacants.

Enfin, l'influence des normes internationales et du droit européen sur la formation du nouveau droit du travail ukrainien est assez forte et apporte de nouvelles protections au profit des travailleurs et du développement du dialogue social. Par contre, les dispositions du projet de Code du Travail devraient être axées sur la protection des travailleurs et être améliorées avant de passer à la loi comportant les propositions, ci-dessus mentionnées.

De plus, en ce qui concerne la définition des formes efficaces de protection des droits du travail, l'attention a été portée sur la formation juridique européenne, laquelle, pour exercer une influence par la coercition, a pris des dispositions traditionnellement garanties par la force de la coutume : la nécessité de construire un modèle unique fondé sur le principe d'égalité, et sur la pratique européenne. On a constaté que le modèle social européen peut être acceptable pour l'Ukraine.

# BIBLIOGRAPHIE

## I. OUVRAGES GENERAUX, TRAITES, MANUELS

### a. CLASSIQUES UKRAINIENS

- Пашков А.С. *Советское трудовое право* – Л.: Изд-во ЛГУ, 1966// А. PASHKOV, *Le droit du travail soviétique*, Lougansk. LGU, 1966
- Вінніченко В.К. Відродження нації.. – К. – 1990. // V.K. VINNICHENKO, *Le renouvellement de la nation*, Kiev – 1990.
- Котюк В.О. Теорія права: Курс лекцій. – К.: Вентури, 1996.// V. O. KOTYUK. *La théorie du droit : Ouvrage*, Kiev : Venturi, 1996.
- Копиленко О. Л., Копиленко М. Л., *Держава і право України. 1917–1920* pp.: Навч. посіб. - К.: Либідь, 1997.// O.L. KOPYLENKO, M.L. KOPYLENKO, *L'État et du droit de l'Ukraine: 1917-1920*, Kiev: Lybid, 1997
- Прокопенко В.І. *Трудове право України: Підручник.* – Х.: “Консум”, 1998//V. PROKOPENKO, *Le droit du travail en Ukraine : ouvrage*. Kharkiv : KONSUM, 1998
- Музиченко П.П., *Історія держави і права України.*: Навчальний посібник. Знання, 1999. // P.P. MUZYCHENKO, *L'histoire de l'État et la loi de l'Ukraine.* - 1999.
- *Проблеми теорії трудового права*, П. Д. Пилипенко, 1999.// P. D. PYLYPENKO, *Les problèmes dans la théorie d'État et de droit*, 1999
- *Історія держави і права України: Академічний курс: У 2 т. / За ред. В. Я. Тація, А. Й. Рогожина. В. Д. Гончаренко, О. Д. Святоцький* - К. : Ін Юре, 2000.// *L'histoire de l'État et la loi de l'Ukraine : En 2 livres. / V. YA. TACIYA, A.I. ROGOJINE, V.D. GONCHARENKO, O.D. SVYATOCKYJ, L'État et du droit de l'Ukraine*, Kiev : L'Institute juridique, 2000.
- Захарчук А. *Українська Центральна Рада: до питання державно-правового статусу та проблема періодизації* // 2001// A.ZAHARCHUK, *Rada Générale d'Ukraine : la question de la notion juridique*// 2001
- Музиченко П.П., *Історія держави і права України: Навч. Посіб.* –К, 2003// P. MUZICHENKO., *L'histoire de l'État et le droit de l'Ukraine*. Kiev, 2003



- *Правові системи сучасності. Глобалізація. Демократизм* / За заг. ред. В.С. Журавського. – К. : Юрінком Інтер, 2003/// *Les systèmes juridiques modernes. Globalisation. Démocratisation/* rédaction V. ZHYRAVSKYJ. – Kiev. YURINKOM INT., 2003
- V. BATYUK, *Ukraine et OIT*, Kiev, 2005
- Есинова Н., *Экономика труда и социально-трудовые отношения*. Кондор, Киев, 2008. // N. ESTINOVE, *L'économie de travail et la relation sociale*. KONDOR, Kiev, 2008
- Чернышева С., Баранова А., Еготинцева Е., *Государственное регулирование рынка труда в Украине, 2010–2011*// CHERNYSHOVA S., BARANOVA A. EGOTINCEVA E., *Régulation étatique du marché du travail en Ukraine, 2010-2011*
- Ругляк Т.М., *Міжнародні акти як джерела права соціального захисту України. Правове життя сучасної України* : Т. 3 / Одеса : Фенікс, 2012 // T. N. RUGLYAK, *Des actes internationaux comme source de protection sociale Ukraine. La vie juridique de l'Ukraine moderne*. Т. 3 / Odessa Phoenix, 2012

#### **в. CLASSIQUES RUSSES**

- Александров Н.Г. *Трудовое правоотношение*. – М. : Юрид. Лит., 1948// N. Alexandrov, *La relation du travail*, Moscou. Juridique, 1948
- Левин Д.Б. Актуальные проблемы теории международного права. М., 1974.// D.B. LEVINE, *Les problèmes actuels de la théorie du droit international*. Moscou., 1974
- Смирнов О.В., *О соотношении норм и принципов в советском праве* // – 1977.// O. SMIRNOV, *Sur la relation entre les normes et les principes du droit soviétique*- 1977
- Никитинский В.И. *Азбука трудового права*. – М. : Знание, 1981.// V. NIKITINSKIJ, *L'alphabet du droit du travail*, Moscou. Znanie, 1981

- Свердлык Г.А. *Принципы советского гражданского права* – Красноярск : Изд-во Красноярск. ун-та, 1985// G. SVERDLYK, *Les principes du droit soviétique*, Krasnoïarsk, 198
- R.Z. LIVCHITS, *La théorie du droit*, Moscou, 1994.
- Сыроватская Л.А. *Трудовое право*. Moscou, 1995// L. A. SYROVATSKAYA, *Le droit du travail*. Moscou, 1995
- S. IVANOV, *Le droit du travail de la période contemporaine : les nouvelles sources*, Moscou, 1996
- V. TOLKUNOVA, K. GUSOV, *Le droit du travail de la Russie*, Moscou.,1997
- Акопова Е.М. *Современный трудовой договор*. Ростов-на-Дону, 1998. // Е. М. АКОПОВА, *Le contrat de travail actuel*, Rostov na-Dony, 1998
- Киселев Й.Я. *Зарубежное трудовое право*. - Г., 1998// I. YA. KISELEVE, *Le droit du travail étranger*. – Gomel, 1998
- I. KISELEVE, *Le droit du travail international et comparé*, Moscou. Delo, 1999
- I. LYKASHUK, *Globalisation, l'Etat et le droit, XXI*, -Moscou : SPARTAC, 2000
- Лейст О.Э. *Сущность права. Проблемы теории и философии права*. М., Зерцало, 2002.// О.Е. LEJST. *L'essence de la loi. Les problèmes de la théorie et de la philosophie du droit*. Moscou, Miroir, 2002
- I. KISELEVE, *Le nouveau droit du travail de pays étranger (la société postindustrielle)*, Moscou, ЗАО, Ecole de commerce, INTER SINTEZ, 2003
- Лушников А.М., Лушников М.В. *Курс трудового права: В 2-х т. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник*. Moscou, Проспект, 2003.// А. М. LUSHNIKOV, M.V. LUSHNIKOVA, *Le cours du droit du travail. La partie générale. Droit du travail collectif: manuels scolaires*. Moscou, Prospect 2003.
- Канунников А. Б. Особенности современного понимания трудового права и основных начал трудового законодательства / А. Б. Канунников, А. А. Пастухов - М. : Интел-Синтез, 2004// А. KANUNIKOV, *La compréhension générale du droit du travail et les principes fondamentaux du droit du travail / А. В. KANUNIKOV А. А. PASTUHOV* - Moscou : Intel-Synthèses, 2004
- А. CHETVERIKOV, *Le modèle européen et l'harmonisation*, 2006.

- Усенко Е. Т., *Очерки теории международного права*. М., 2008//Е.Т. USENKO, *Essais sur la théorie du droit international*. Moscou, 2008
- Попков В. *Социальная политика Советского государства и право*. 2-е изд., доп. и пер. — М., 2009// V. POPKOV, *La politique sociale de l'Etat Soviétique*, 2<sup>ème</sup>, Moscou, 2009
- N. L. LUYTOV, E.S GERASEMPVA, *Les normes internationales du travail et la législation du travail russe*. 2<sup>e</sup> Edition, Moscou, 2015

### c. CLASSIQUES FRANCAIS

- R. SAINT-ALARY, « Le secret des affaires en droit français », in *Le Secret et le droit*, Travaux de l'Association H. Capitant, t. XXV, Dalloz, 1974
- M. VERDIER, *L'apport des normes de l'OIT au droit français du travail*, Dalloz, 1989
- BLANPAIN R. et JAVILLIER J.-Cl., *Droit du travail communautaire*, LGDJ, Paris, 2<sup>e</sup> éd., 1995.
- R. DAVID, C. JAUFFRET-SPINOSI, *Le système juridique de base*. Dalloz, 1997
- HABERMAS, *Après l'Etat-nation. Nouvelles constellations politiques*, Fayard, 2000
- J.-J. DUPEYROUX, *Droit de la sécurité sociale*, 14<sup>ème</sup> édition, coll. Précis, Paris, Dalloz, 2001
- J. JAVILLIER, *Droit du travail*, LGDJ 8<sup>e</sup> éd., 2002.
- A.-M. GUILLEMARD, *L'Âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Armand Colin, coll. « U », Paris, 2003.
- KESSLER F. et LHERNOULD J.-Ph., *Droit social et politiques sociales communautaires*, Éd. Liaisons, Paris, 2003.
- A. LYON-CAEN et P. LOKIEC (dir.), *Droits fondamentaux et droit social*, Dalloz, 2005
- QUINTIN O. et B. FAVAREL-DAPAS, *L'Europe sociale*, 2<sup>ème</sup> édition, La documentation Française, Paris. 2007

- J. PELISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, *Droit du travail*, Dalloz-Sirey ,24<sup>ème</sup> édition, 2008
- MOREAU M.-A., MUIR-WATT H. et RODIERE P. (dir.), *Justice et mondialisation en droit du travail – Du rôle du juge aux conflits alternatifs*, Dalloz, Paris, 2010
- J-E. RAY, *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, 2<sup>e</sup> éd., Pris, éditions Liaisons, 2010
- M. CANAPLE, *Dynamiser le télétravail : un enjeu décisif pour la croissance et l'emploi*, Semaine Sociale Lamy, 2011
- S. ROBIN-OLIVIER, *Manuel de droit européen du travail*, Bruylant, 2016
- G. AUZERO, E. DOCKES, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 31<sup>e</sup> édition, 2017

#### **d. CLASSIQUES ANGLAIS**

- J. NILLES, *The Telecommunications–Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, New York: John Wiley & Sons, 1976.
- U. HUWS, B.K. WERNER, S. ROBINSON *Telework: Towards the Elusive Office*, J. WILEY, *Information Systems Series*, J. WILEY&SONS, 1990
- P. DAVIES, A. LYON-CAEN, S. SCIARRA et S. SIMITIS, *European Community Labour Law : Principles and Perspectives*, Oxford, CLARENDON Press, 1996
- C. DE LAPORTE et P. POCHET, *Building Social Europe through the Open Method of Co-ordination*, PIE-Peter Lang, 2002

## **II. OUVRAGES SPECIALISEES, THESES ET MONOGRAPHIES**

#### **a. EN LANGUE FRANCAISE**

- V.M. FONTAINE, *Droit des contrats internationaux*, FEC, 1989
- M. ALBERT, *Capitalisme contre capitalisme Politique étrangère* ., Volume 56, 1991

- M.-C. SMOUTS, *Les nouvelles relations internationales. Pratiques et théories*, Presses de Sciences Po, en particulier le chapitre 5 intitulé « *La coopération internationale : de la coexistence à la gouvernance mondiale* », 1998
- B. BADIE, *Un monde sans souveraineté. Les États entre ruse et responsabilité*, Fayard, 1999.
- C. VUILLEMIN-GONZALES, *L'obligation de non divulgation*, Thèse, Perpignan, 2000
- C. CASEAU-ROCHE, *Les obligations post-contractuelles*, Thèse, Paris, I, 2001
- J. LE GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Presse universitaire de Rennes, 2004
- M. BENLOL CARABOT, *Les fondements juridiques de la citoyenneté européenne*, Bruylant, 2006
- S. JEAN, *Droit du travail : les arrêts marquants 2005-2006*, Liaisons, 2006
- N. KOLOSKOV, *La rupture du contrat de travail en Russie étudiée à la lumière du droit français : évolution vers les standards internationaux*, Thèse, Université Paris II Panthéon-Assas, 2007
- A. ILIOPOULOU, *Libre circulation et non-discrimination, éléments du statut de citoyen de l'Union européenne*, Bruylant, 2008.
- F. BRUNET, *La normativité en droit*, Mare et Martin, 2011
- A. SEIFERT, *Le droit du travail européen*, E. POILLOT et I. RUEDA, *Les frontières du droit privé européen. The boundaries of European Private Law*, Larcier, 2012.
- ANTONIO CASCADO TRINDADE, *Le droit international de la personne humaine*, Paris, Pedone, 2012

#### **b. EN LANGUE ETRANGERE**

- W.B. KORT, S. ROBINSON (edit, Elsevier Science Publishers B.V., North-Holland, 2002

- M. FESKOV, *La Charte sociale européenne et la législation du travail ukrainienne : des questions d'adaptation*. Thèse, Académie du droit d'ODESA, 2002
- Артуро Бронштїн, *Реформування трудового законодавства у країнах — кандидатах на вступ до ЄС : досягнення та виклики*. 2003// ARTOURO BRONSHTJNE, *Discussion paper submitted to a High Level Tripartite Conference on Social Dialogue and Labor Law reform in EU*. 2003
- Іншин М.І. *Правове регулювання службово-трудоових відносин в Україні*. Монографія. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004// М. INSHUN, *Régulation juridique de la relation du travail en Ukraine*, Monographie, Kharkiv, 2004
- Процевский А.И. *Проект Трудового кодекса Украины и европейские стандарты труда* // Сборник статей научно-теоретической конференции "Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения" (Москва, 2006 г.) / Под ред. К.Н. Гусова. М. : ТК Велби ; Проспект, 2007 // А. I. PROCEVSKIJ, *Le Projet de Code du Travail de l'Ukraine et les normes européennes* // Recueil d'articles de conférences scientifiques-théoriques « tendances modernes dans le développement du droit du travail et droit de la sécurité sociale » (Moscou, 2006) / Ed. KN Husova. Moscou, Velbi ; Prospect, 2007
- М.М. GREKOVA, *Les normes du travail internationales dans le mécanisme de l'amélioration de la législation ukrainienne : thèse N 12.00.05*, Académie du droit ukrainien Ya. Mudrogo, Kharkiv, 2008
- Коломієць О. *Створення сприятливих умов для поєднання зайнятості і батьківства в Україні з урахуванням досвіду країн Західної Європи – червень 2009*. // О. KOLOMIETS, *La création des conditions favorables à la combinaison de l'emploi et de la parentalité en Ukraine l'expérience de l'Europe occidentale*- Juin 2009
- I. V. SHESTERYAKOVA, *L'amélioration générale de la législation du travail sous l'influence des normes internationales : certains aspects*// *International, la législation du travail russe et étrangère et de la sécurité sociale : l'Etat actuel de l'analyse comparative* / Sous. Ed. K. N. GUSOVA. M: Prospect, 2011
- E. AMETISOV, *Le droit international du travail/ monographie/ 2012*

- N. LYUTOV, *L'efficacité des normes du travail internationales*, thèse, Moscou, 2013
- M. KOLOT, I. F. GNYBIDENKO, O.O. GERASEMENKO, *Les relations sociales et de travail : les tendances modernes, les défis, le développement : la monographie*. Kiev, 2015

### III. COLLOQUES ET SEMINAIRES, CHRONIQUES ET RAPPORTS

#### IV.

- V. COLOQUE AFDT nov.1981, *Dr. Soc.*, 1982 pp. 418 sqq. ; G. LYON-CAEN, *Les libertés publiques et l'emploi*, Rapport au ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, La Documentation française, 1992
- Rapport de la Banque mondiale, *Le monde du travail dans une économie sans frontières*, Washington, 1995.
- Session, 2012 Rapport VI Principes et droits fondamentaux au travail : Traduire l'engagement en action, N° 25, OIT, 1998, p. 16.
- Rapport sur le développement humain, 1998.
- COM (1999) 624 final/2, 29 nov.1999, prec.
- J. MORIN, *Dialogue social et tripartisme –défis et opportunités. Conférence de la présidence de l'Union européenne « Le tripartisme dans une Union européenne élargie »* *Elseneur*, 29-30 octobre 2002.
- C. TOBLER, *Des voies de recours et des sanctions nationales effectives, proportionnées et dissuasives, et en particulier la question des plafonds appliqués aux indemnités accordées aux victimes de discrimination*. Réseau européen des experts en matière de non-discrimination, EU, 2005
- V.V. ZHERNAKOV, *Le droit du travail sur le chemin d'Ukraine à l'Europe : les problèmes théoriques et pratiques. //Le droit du travail ukrainien concernant l'intégration européenne : conférence (Kharkiv, 25-27 mai 2006),2006*
- E. DOCKES, *Credimi le droit du travail justifications et moyens d'un droit du travail mondial*, Université de Bourgogne 2010

- Agence des droits fondamentaux de l'UE, « Homophobie, Trans phobie et discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans les États membres de l'UE. Synthèse des résultats, tendances, défis et pratiques encourageantes », 2011
- A. AGUILERA, V. LETHIAIS et A. RALLET, « Le télétravail : un objet sans désir », 51e colloque de l'Association de science régionale de langue française (ASRDLF), université Paris-Est Marne-la-Vallée, Cité Descartes, 7-9 juillet 2014.
- B. MAJNONI D'INTIGNANO, *Un nouveau contrat social pour l'Europe ?* 2015, Texte de conférence, non publié.
- N. TIGZIM, *Du nouveau sur la requalification du CDD en CDI*, 4 juin 2016

## V. ARTICLES, CONTRIBUTIONS

### a. EN LANGUE FRANCAISE

- A. PARODI, La France et l'organisation internationale du travail. *Droit social*. N° 2, 1969, p. 11-17
- A. JEAMMAUD, Sur l'applicabilité en France des conventions internationales du travail. *Droit social*, mai 1986, N° 5, p.399-405.
- W. LOBKOWICZ, Quelle libre circulation des personnes en Europe ?, *Rev. du marché commun*, N° 334, 1990, pp. 93-102.
- Documents de droit social, Genève, BIT, 1991, 1
- B. PERRET et G. ROUSTANG, L'économie contre la société - Affronter la crise de l'intégration sociale et culturelle, *Economie rurales*, Volume 222, N° 1, 01.02.1994, 55 p.
- M. FALLON, La citoyenneté européenne, *Journ.Tri.-Droit européen*, 22 avril 1994, N° 8, p. 66.
- M. MOREAU et G. TRUDEAU, La clause sociale dans l'accord de libre-échange nord-américain, *RIDE*, 1995 N°3, p. 361.
- M. MOREAU, La clause sociale dans les traités internationaux : bilan et perspectives, *Revue française des affaires sociales*, 1996, N°1, p.264.



- J. SARDIN, « La loyauté dans les échanges internationaux : le débat sur l'harmonisation des normes de travail », *Bull. de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1996, pp. 21
- J. DE LAROSIERE, Implications de la mondialisation, Rapport moral sur l'argent dans le monde. 1997. L'éthique financière face à la mondialisation, *Montchrestien*, 1997, p. 36.
- J. CHONCHOL, Les grandes mutations économiques et leurs conséquences sociales. *DIAL - Horizon Local* N° 2124, 1997
- J. CARLIER, Pour la suppression des visas : du pas suspendu du gitan au temps des cigognes, de la libre circulation à la circulation libre, *Université catholique de Louvain, Institut d'études européennes*, Documents N° 5, 1997, p. 2
- R. VATINET, Les principes mis en œuvre par la jurisprudence relative aux clauses de non-concurrence en droit du travail, *Droit Social*, 1998
- B. PALIER, Does Europe matter ? Européanisation et réforme des politiques sociales des pays de l'Union européenne, *Politique européenne*, N° 2, 2000, pp. 7-28.
- L. PERU-PIROTTE, La lutte contre les discriminations approche critique, n°16, *édition Septentrion*, 2000.
- Immigration : trente ans de combat par le droit. Droit à la sécurité sociale et régularité du séjour CE, *Plein Droit* N°53-54, mars 2002
- Y. SERRA, Hiérarchie des conditions de validité de la clause de non-concurrence en droit du travail, *D. prec.*, 2002, p. 3229,
- H. STERDYNIAK, Contre l'individualisation des droits sociaux, *Revue de l'OFCE*, N° 90, juillet 2004, pp. 419-460
- A. MAZEAUD, Modification du contrat, changement des conditions de travail et vie personnelle, *Droit social*, N°1, 2004
- F. FAVENNEC-HERY, Vie professionnelle, vie personnelle du salarié et droit probatoire, *Droit social*, N°1, 2004, p.48
- S. POLANSKI, Protecting labour rights through trade agreements :An analytical guide, *Journal of International law and policy*, juillet 2004

- L. TASKIN et P. VENDRAMINL, Télétravail, une vague silencieuse. Enjeux socio-économiques d'une nouvelle flexibilité, *Louvain-la-Neuve : Presses universitaires de Louvain*, 2004.
- S. LAULOM et C. VIGNEAU, Actualités du rapprochement des législations en matière de relations professionnelles, *Dr. soc.* 2005, p. 526.
- O. LECLERC, Sur la validité des clauses de confidentialité en droit du travail., *Droit social*, février 2005, pp. 173-180
- T. BOERI et S. BALDI, Europe(s) sociale(s), convergence et compétition, *Revue d'économie politique*, n° 6, novembre-décembre, 2005 pp. 705-719.
- C. EHREL et B. PALIER, L'Europe sociale : entre modèles nationaux et coordination européenne , *Revue d'économie politique*, № 6, novembre-décembre, 2005, pp. 677-703.
- T. BOERI et S. BALDI, Europe(s) sociale(s), convergence et compétition , *Revue d'économie politique*, № 6, novembre-décembre, 2005 ; pp. 705-719.
- D. LEVY, Vers la fin des avantages comparatifs?, *in Problèmes économiques*, № 2.909, 25 octobre 2006, p. 2-9.
- J. FROUIN, La légalité du licenciement pour motif économique, *Semaine Sociale Lamy* – 2006, №1254, Supplément 27-03-2006,
- P. LANGLOIS, Les sources de la justification des licenciements pour motifs économiques, *Recueil Dalloz*, 2006
- Livre vert, Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XX<sup>e</sup> siècle, COM (2006) 708 final, 22 nov. 2006
- ROSINSKI, MOEBIUS, J. NEEL, Illustration universelle des droits de l'Homme, Paris, *Glénat en collaboration avec Amnesty International*, 2006, 89 p.
- EUROFRAME-EFN, European Social Model(s) and Social Europe, rapport pour la DG ECFIN de la Commission européenne, automne 2007
- Rapport de l'OIT « L'heure de l'égalité au travail » 96<sup>e</sup> session, 2007
- ISBN 978-92-64-06795-0 Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2009 Faire face à la crise de l'emploi © OCDE 2009

- BIT, *Les règles du jeu/Une brève introduction aux normes internationales du travail*, Genève, 2009
- Europe 2020, Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive, COM 2010-2020 final, 3 mars 2010
- K. BORCHARDT, L'ABC du droit de l'Union européenne, Luxembourg, *Office des publications de l'Union européenne*, 2010
- SUPIOT, Le sommeil dogmatique européen, *Revue française des affaires sociales*, 2012/1, pp.185 – 198
- F. AIZICOVICI. Question salaire, mieux vaut être homosexuelle que... homosexuel, *Le Monde.fr*, 29/05/2012
- G. COLLETIS, Erreur de calcul du FMI ? Ou excès des zéloteurs de l'austérité ? *Le Monde.fr*. 28/01/2013
- I. DESBARAT, Entre la protection des salariés et la performance de l'entreprise : la gestion d'un droit français du télétravail, *Les Cahiers de Droit*, vol. 54, N° 2-3, juin-septembre 2013, p. 337-358
- R. DALMASSO, Les indicateurs de législation protectrice de l'emploi au crible de l'analyse juridique, *Revue de l'IREs*, 2014, N° 3, p.37 ; R. DALMASSO et T. KIRAT, *Comparer, mesurer, classer. L'art périlleux de l'exigence de licenciement*, *Travail et Emploi*, oct. -dec. 2009.33
- J. SAUVE, Les rapports du Conseil d'État, *René CASSIN*, 2014
- S. DEAKIN, J. MALBERG et P. SARKAR, Droit du travail, chômage et part salariale : l'expérience de six pays de l'OCDE, 1970-2010, *Revue internationale du travail*, vol. 153, 2014
- MARWAN, L'UE a rétabli une forme d'esclavage moderne , *Journaux d'UE*, N° 15, 11 mars 2014
- F. GAUDU et R. VATINET, *Traité des contrats- Les contrat de travail*, *op. cit*, N° 302 ; M. VIVANT, « Les clauses de secret », N° 4, 2015
- Le rapport « Emplois, questions sociales dans le monde », l'OIT du 19 mai 2015, 162 pp.
- R. BARROUX, Un travailleur sur deux dans le monde n'est pas salarié. *Le Monde.fr.*, 19 mai 2015

- M. RIVET, La discrimination dans la vie au travail : le droit à l'égalité à l'heure de la mondialisation. *La Revue des droits de l'homme* № 8/2015, p.31
- A. ADAMCZYK, Situation de la société civile ukrainienne dans le contexte des aspirations européennes de l'Ukraine, *Journal officiel de l'UE*,(2015/C 012/07)
- P. DEGEHET, Clauses de non-concurrence ou de confidentialité : contreparties financières, *Droit Social*, 4 janvier 2015
- J. ROUX, L'égalité entre (toutes) les femmes et les hommes Les mutations du droit vers la protection contre les discriminations multiples et inter sectionnelles, *La Revue des droits de l'homme Revue du Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux* N 7, 2015, p 25
- Lutte contre le harcèlement et le sexisme au travail, *Tissot édition*, 12 septembre 2016
- CES, Position des 28-29 oct. 2015 sur l'examen annuel de la croissance 2016
- J. BOURDIN et Y. COLLIN, *Rapport d'information* № 342 (2008-2009), 8 avril 2009. La coordination des politiques économiques en Europe (Tome II) : surmonter le désordre économique en Europe, 29 mars 2016.

#### **b. EN LANGUE ETRANGERE**

- *Державний вісник*. – 1918. – № 27. – С.18.// *La Journal officiel*. - 1918. - № 27. - p.18
- Пашерстник А.Е. О сфере действия и принципах советского трудового права // *Сов. гос. и право*. – 1957. – №10. – С.99.// A. PASHERSTNIK, Le champ d'application et les principes du droit du travail soviétique//*L'Etat et droit soviétique*. -1957.- № 10.-p.99
- Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Принципы советского трудового права // *Сов. гос. и право*. – 1974. – № 8. – С.31–39. // R. LIVSHIC, V. NIKITINSKIJ, Les principes du droit du travail soviétique, *L'Etat et le droit soviétique*. -1974- N 8 p. 31-39
- S. IVANOV, Réforme du droit du travail en ex-URSS lors du passage de l'économie centralisée vers l'économie de marché, *Revue internationale de droit comparé*, 1993 V. 45, № 2, pp.451-463

- Прокопенко В., Власник і уповноважений ним орган як суб'єкти трудового права // *Право України*. — 1994. — № 10. — С. 20-22.// V. PROKOPENKO, Le propriétaire et l'organisme agréé en tant que parties de droit du travail // *La loi ukrainienne*. - 1994. - № 10. - p. 20-22.
- Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире. - Г., 1996; Социальное партнерство: которым ему быть? // *Голос Украины*. - 1996. - 6 мая// G. YU. SEMIGINE, Le partenariat social dans le monde moderne - Gomel, 1996, le partenariat social : Que ce soit // *Voix de l'Ukraine* -. 1996-6 mai.
- J. CHONCHOL, Les grandes mutations économiques et leurs conséquences sociales. *Reflexión y liberación* N 29, 1996 (Santiago, Chili).
- Об унификации правового регулирования иностранных инвестиций см.: Комаров В. В. Прямые иностранные инвестиции. Проблемы и пути привлечения // *Право и экономика в Европе и Азии*. 1997, N 9 - 12. С. 3.// Sur l'unification de la réglementation juridique des investissements étrangers voir V. KOMOROVE, L'investissement direct étranger. Les Problèmes et d'attrance // *Le droit et l'économie en Europe et en Asie*. 1997, N 9 - 12 p.. 3.
- S. S. GOLUB, Are International Labor Standards Needed to Prevent Social Dumping ?, *Finances et Development*, décembre 1997, pp. 20
- S. IVANOV, ILO : Contrôle sur l'implication des normes internationales en droit du travail et sa problématique / Kiev, 1997, N 7, p.17-24
- Социальное партнерство в Украине: перспективы законодательного регулирования // *Украина: аспекты работы*. - 1998. - №2. - С. 22// Le partenariat social en Ukraine: les perspectives de la règlementation législative // *Ukraine: aspects du travail* - 1998 - № 2 - p. 22
- La Porta, R., F. Lopez-de-Silanes, A. Shleifer, and R. W. Vishny (1999). The Quality of Government. *Journal of Law, Economics, and Organization* 15(1)
- J. FELDMAN, Hayek's Critique Of The Universal Declaration Of Human Rights. *Journal des Économistes et des Études Humaines*, Volume 9, 1999
- Українець С., Соціально-трудові відносини в Україні: зміст і розвиток // *Україна: аспекти роботи*. - 1999. - №3. - С. 35-41// S. UKRAINEC, La relation du travail et le social en Ukraine : entretien et développement// *UKRAINE : l'aspect du travail*-1999.-N 3.-p.35-41

- Ляшенко Т. Социальное партнерство: путь к рыночному государству // *Юридический вестник*. - 1999. - №18. - 6-12 мая.// Т. LYASHENKO, Le partenariat social : le chemin de commercialisation // *Gazette State Law*. - 1999. - №18 - 6-12 mai.
- S. LEIBFRIED, Towards a European Welfare State?, in: Pierson, C., Castels, F.G. (eds.), *The Welfare State Reader*, Polity Press, Cambridge, RU, 2000, pp. 190-206
- J. GRAVERSGAARD, How can Labour Inspection Support Labor Prevention on the Role of Labor Inspection in Small and Medium Enterprises? Denmark, 2000.
- ILO. Committee on Legal Issues and International Labour Standards (LILS). Ratification and pro-motion of fundamental ILO Conventions. Geneva, 2001. ILO. GB.282/LILS/7. p. 1-3.
- Захарчук А., Українська Центральна Рада : до питання державно-правового статусу та проблема періодизації. *Держава і право*. – 2001. – №11. – С.63–66// A. ZAHARCHUK, La Rada Centrale Ukrainienne : la question du statut et le problème de la périodisation. *L'État et du droit juridique*. - 2001. - №11. – p.63-66.
- H. HUWS, N.JAGGER and P. BATES Where the Butterfly Alights, The Global Location of e-Work, Institute of Employment Studies, Report 378, 2001.
- F. SCHARPF, The European Social Model: Coping with the challenges of Diversity », *Journal of Common Market Studies*, vol. 40, № 4, 2002, pp. 645-670.
- G.ESPING-ANDERSEN, Why We Need a New Welfare State, *Oxford University Press*, Oxford, 2002
- ILO. Committee on Freedom of Association. Case No. 2227 (United States). Report N 332, november 2003., p. 600;Case 2524, Rep. No. 349, p. 847
- N. REICH, S. HARBACEVICA, Citizenship and Family on Trial: A Fairly Optimistic Overview of Recent Court Practice with Regard to Free Movement of Persons, *C.M.L.Rev.*, juin 2003, vol. 40, № 3, p. 627.
- G. SALAHYEYEVA, Télétravail dans la pratique économique mondiale, *Journal « Balance »* № 6 - 2004, 22 p
- W. KOK, Facing the challenge – The Lisbon Strategy for growth and employment, Report from the High Level Group, 2004

- O. YAROSHENKO, Réflexion sur la question de corrélation des normes internationales et du droit du travail interne// *Du droit et de la sécurité*, 2004- N 3(2), p. 192-195
- O. BLANCHARD, Is There a Viable European Social and Economic Model ? , *MIT Department of Economics Working Paper 06-21*, juillet 2006
- Y. ALGAN et P. CAHUC, Civic Attitudes and the Design of Labour Market Institutions: Which Countries Can Implement the Danish Flexicurity Model?, *CEPR Discussion Papers*, 2006
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, Fifteen years of working conditions in the EU: Charting the trends. 2006
- P. AUER, In Search of Optimal Labour Market Institutions. In H. Jørgensen & P. K. Madsen, eds. *Flexicurity and Beyond. Finding a new agenda for the European social Model*. Copenhagen: DJOF. (2007).
- N. QNISCHUK, Peresliduvania za statevoyu oznakoyu u konteksti problemeu gendernogo nasilstva. *Forum prava*, 2008, - N 2 , p. 6-10
- European Agency for safety and health at work, European risk, observatory report, Workplace Violence and Harassment : European Picture, ISSN 1830-5946, p.17, 2008
- Бородин И. Правовой статус телеработника (в порядке постановки задачи) [Текст] /Бородин И. // Трудовое право.- 2008.- № 5.- С.13-20.// I. BORODIN, Le statut juridique du télétravailleur, *Le droit du travail*. -2008, N 5, p.13-20
- Моторна І.І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання // Україна аспекти праці. - 2008. - №3. - С.6-12. // I.I. MOTORNA, *Le travail à distance dans la condition de l'économie mondialisée et les avantages socio-économiques de son utilisation. // L'Ukraine et les aspects du travail*. -2008- N 3- pp.6-12
- Волкова О. В. Телеробота та фактори її впливу на розвиток соціально-економічних систем глобального, макро-, мезо-, мікро- та індивідуального рівня. - 2008. - № 3. - С. 48-51// О. V. VOLKOVA, *Le télétravail et les facteurs qui influent sur le développement des systèmes sociaux et économiques mondiaux, macro, méso, micro et au niveau individuel*.2008, N3-pp.48-51

- ILO. Committee on Freedom of Association. Case No. 2524 (United States). Report N. 349, March 2008., p. 823, 843
- M. ENTIN, Strengthening legal grounds for developing Russian relations with the European Union// Azerbaijani-Russia, *Journal of International and Comparative Law*, N 1(2) 2005, p. 152,153. ; B. MAY, *Harmonisation des législations de la Russie et l'UE : l'aspect économique*//M.2005. p.24. Yu. KASHKIN, *Le droit du travail européen Union*, 2009 ; p.162.
- European Commission (EC 2010). *Employment in Europe 2010*. Brussels.
- Шабаліна Л., Афанасенко В. Упровадження телероботи в Україні на основі міжнародного досвіду/ Л. Шабаліна, В. Афанасенко // Схід. — 2010. — № 5 (105). — С. 79-83.//L. SHABALINA, V. AFANASENLO, *Mise en œuvre du télétravail, en Ukraine ; l'expérience internationale*// -2010- N 5(105)-p.79-83
- Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудової сфері// *Україна: аспекти праці*. - 2010. - №2. - С.10-15.// A. KOLOTE, *La transformation de l'Institut de l'emploi dans le cadre des changements globaux dans le domaine social et du travail // L'Ukraine : aspects du travail*. -2010- N 2 – p. 10-15
- World Bank (2010). *Doing Business 2011*. Washington, DC
- B. FOURNIER et H. GUYOT, « *Le télétravail* ». J.C.P.,p. 1072, N 33. 2011
- J.HANF, and T. GAGALYUK, Supply chain quality and its managerial challenges -- Insights from Ukrainian agri-food business, *Journal for East European Management* ; 2012
- V. CHERBINA, La modernisation du droit du travail ukrainien, *Le droit sociale d'Ukraine*, N 1, 2013, p.42-44
- Восточное партнёрство до и после Вильнюса. Под ред. А.А. Язьковой. ДИЕ РАН, N 301, М., 2014 г.// Partenariat oriental avant et après Vilnius. Ed. A. A. Yazkova. Que RAS, N 301, Moscou, 2014



- Rapport du centre de ROSUMOVSKIJ, *L'Ukraine c'est le temps du changement.*, Kiev, 2014
- OIL, Meeting of Experts on Workers in Situation Needing Protection (The employment relationship: Scope) Basic technical document, Geneva, 15-19 may 2000, <http://www.ilo.org> *Права жінок і гендерна рівність в Україні*, О. Уварова ; 19.03.2016 ; [helsinki.org.ua](http://helsinki.org.ua)//*Les droits des femmes et l'égalité des sexes en Ukraine*, A UVAROVA; 19/03/2016; [helsinki.org.ua](http://helsinki.org.ua)
- R CHERNOLUTSKIJ, La mise en œuvre de l'égalité entre les directives de l'UE. De nouvelles pratiques et opportunités pour ukrainienne, *Législation de liga* № 10, p.22, 2016

## VI. DICTIONNAIRES, ENCYCLOPEDIES ET FASCICULES

- *Globalization encyclopedia of Trade, Labor, and Politics*, volume 2; ASHISH K. VAIDYA, Editor, 2006, p. 811

## VII. DECISIONS DE JUSTICE, NOTES ET COMMENTAIRES

### i. EU

- Court de Justice 19 mars 1964 cause 75/63, Unger c. Bedrijfsvereniging voor Detailbandel en Ambachten, R. 1964, p. 364. 5 Cour de Justice, 23 mars 1983, cause 53/81 Levin c. Secrétariat d'état pour la Justice, R. 1982, p. 1084. 6 Cour de Justice, 3 juillet 1986, cause 66/85, Lawrie-Blum c. Land Baden-Württemberg, R. 1986, p. 2144. Par la suite conformément v. Cour de Justice 31 mai 1989, cause 344/87, Bettray c. Secrétariat d'état pour la Justice, R. 1989, p. 1621; Cour de Justice 14 décembre 1989, cause C-3/87, Regina c. Ministry of Agriculture, fisheries and food ex parte Agegate Ltd., R. 1989, p. 4459; Cour de Justice 26 février 1992, cause C-357/89, Raulin c. Minister van Onderwijs en Wetenschappen, R. 1992, p. 1059; Cour de Justice 26 février 1992, cause C-

3/90, Bernini c. Minister van Onderwijs en Wetenschappen, R. 1992, p. 1104; Cour de Justice 12 mai 1998, cause C85/96, Martinez Sala c. Freistaat Bayern, R. 1998, p. 2961. Arrêt de la CJCE du 8 avril 1976 dans l'affaire 43/75, Defrenne c. Sabena, Recueil 1976, p. 455

- Cour de justice, Defrenne, affaire 149/77 (15 juin 1978)
- CJCE 3 juill. 1986, Lawrie Blum
- CJCE 13 juillet 1995, affaire C-116/94, Meyers c. Adjudication Officer, Recueil 1995, p. i-2131
- CJCE 30 avril 1996 affaire C-13/94, P c. S et Cornwall County Council, Recueil 1996, p. i-2143.
- CJCE, 12 mai 1998, Martinez Sala, aff. C-85/96, Rec., p. I-2691. V. Siofra O'LEARY
- CJCE, n° C-85/96, María Martínez Sala contre Freistaat Bayern, 12 mai 1998
- CJCE 3 février 2000, affaire C-207/98, Mahlburg c. Land Mecklenburg-Vorpommern, Recueil 2000, p. i-549.
- CJCE 17 juillet 2008, affaire C-303/06, Coleman c. Attridge
- CJCE, n° C-184/99, Rudy Grzelczyk contre Centre public d'aide sociale d'Ottignies-Louvain-la-Neuve, 20 septembre 2001
- [CJCE, 11 juill. 2002, aff. C-224/98](#), Marie-Nathalie D'Hoop
- Law et Steve Law, Recueil 2008, p. i-5603
- Demir et Baykara c. Turquie, n° 34503/97, CEDH, 12 novembre 2008.
- Danilenkov et autres c. Russie, n° 67336/01, CEDH, 30 juillet 2009
- CJUE, 30 avr. 2015 N. C(80/14, USDAW et Wilson ; RDT 2015.400, obs. Q. Fabre ; RTD eur. 2015.445, obs. S. Robin-Olivier
- CJUE, l'affaire FENOLL, C-316/13, 26 mars 2015

## **ii. France**

- Cass. soc, 13 janvier 2000, Bull. V, № 20.
- Cass. soc., 12-6-2001, n°99-41571
- Cass. soc., 12 mars 2002, pourvoi №99-46034- et Cass. soc., 3 novembre 2011 №°10-14.702.
- Cass. crim., 2 sept. 2003, n° 02-86.048 : refus de l'employeur de renouveler la mission d'un intérimaire en raison de nombreuses absences dues à l'exercice de son mandat syndical.
- Cass. soc., 17 mars 2010, 08-43.088, Publié au bulletin
- Cass. Soc. 14 avril 2010 №° 09-40486.
- Soc., 9 octobre 2013, pourvoi №12-17.882, Bull. 2013, V, №226

## **iii. Ukraine**

- La résolution de la Cour suprême de l'Ukraine « Sur la pratique des tribunaux de résolution des conflits sur le droit de travail », № 9, du 6 novembre, 1992
- Постанова ВСУ за 4 від 31.03.1995 року «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди»// La résolution de la Cour Suprême ukrainienne № 4 du 31 mars 1995 sur « La pratique judiciaire en cas de non-pécuniaire (non-propriété) dommages »
- La décision du tribunal de district de Kirov de la région de Kirovograd du 09.04.2010, le cas № 2-719 / 10
- La décision judiciaire Lutsk ville de district, région de Volhynie du 29 mars 2011, le № 2-2668 / 11.
- La décision Sosnivskiy, tribunal de district de la ville de Tcherkassy du 06 octobre 2013.

## **VIII. TRAITES, DOCUMENTS OFFICIELS, COMMUNICATIONS ET RESOLUTIONS**

### **a. CONVENTIONS INTERNATIONALES**

- Convention (N°3) sur la protection de la maternité, 1919.
- Convention (N°17) sur la réparation des accidents du travail, 1925
- Convention (N°18) sur les maladies professionnelles, 1925
- Convention (N°19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925.
- Convention (N°24) sur l'assurance-maladie (industrie), 1927
- Convention (N°29) sur le travail forcé, 1930. Convention concernant le travail forcé ou obligatoire (Entrée en vigueur : 01 mai 1932)
- Convention (N°35) sur l'assurance-vieillesse (industrie, etc.), 1933.
- Convention (N°37) sur l'assurance-invalidité (industrie, etc.), 1933
- Convention (N°2) sur le chômage, 1919. C044 - Convention (N°44) du chômage, 1934
- Convention (N°42) (révisée) des maladies professionnelles, 1934
- Convention (N°47) des quarante heures, 1935
- La Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation Internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie), 1944
- La Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) est adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 10 décembre 1948 à Paris au palais de Chaillot par la résolution 217 (III) A3. Elle précise les droits fondamentaux de l'Homme. Sans véritable portée juridique en tant que tel, ce texte n'a qu'une valeur d'une proclamation de droits
- Convention (N°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Convention concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical (Entrée en vigueur : 04 juil. 1950)
- Convention (N°95) sur la protection du salaire, 1949. Convention concernant la protection du salaire (Entrée en vigueur : 24 sept. 1952)

- Convention (N°97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949. Convention concernant les travailleurs migrants (révisée), 1949 (Entrée en vigueur : 22 janv. 1952)
- Convention (N°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Convention concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective (Entrée en vigueur : 18 juil. 1951)
- Convention (N° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (Entrée en vigueur : 23 mai 1953)
- Convention (N°102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952. A accepté les parties II et IV à IX.
- Convention des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales. STE N° 005. Rome, 04/11/1950 -Entrée en vigueur 03/09/1953.
- Convention des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales. STE N° 005. Rome, 04/11/1950 -Entrée en vigueur 03/09/1953.
- Convention (N°105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. Convention concernant l'abolition du travail forcé (Entrée en vigueur : 17 janv. 1959)
- Convention (N° 107) relative aux populations aborigènes et tribales, 1957. Convention concernant la protection et l'intégration des populations aborigènes et autres populations tribales et semi-tribales dans les pays indépendants (Entrée en vigueur: 02 juin 1959)
- Convention (N° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (Entrée en vigueur : 15 juin 1960)
- Convention (N°115) sur la protection contre les radiations, 1960
- Convention (N° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962. Convention concernant les objectifs et les normes de base de la politique sociale (Entrée en vigueur: 23 avr. 1964)

- Convention (N°118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962. A accepté les branches a) à d), f), g) et i)
- Convention (N°122) sur la politique de l'emploi, 1964. Convention concernant la politique de l'emploi (Entrée en vigueur : 15 juil. 1966)
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Adopté et ouvert à la signature, à la ratification et à l'adhésion par l'Assemblée générale dans sa résolution 2200 A (XXI) du 16 décembre 1966
- Convention (N° 134) sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970. Convention concernant la prévention des accidents du travail des gens de mer (Entrée en vigueur : 17 févr. 1973)
- Convention (N°138) sur l'âge minimum, 1973. Convention concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi (Entrée en vigueur : 19 juin 1976)
- Convention (N°139) sur le cancer professionnel, 1974.
- Convention (N°141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975
- Convention (N°142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
- Convention (N°143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975. Convention sur les migrations dans des conditions abusives et sur la promotion de l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants (Entrée en vigueur : 09 déc. 1978)
- Convention (N°147) sur la marine marchande (normes minima), 1976. Convention concernant les normes minima à observer sur les navires marchands (Entrée en vigueur : 28 nov. 1981)
- Convention (N°149) sur le personnel infirmier, 1977. Convention concernant l'emploi et les conditions de travail et de vie du personnel infirmier (Entrée en vigueur : 11 juil. 1979)
- Convention (N°152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979.

- Convention (N°156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. Convention concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales (Entrée en vigueur : 11 août 1983)
- Convention (N°158) sur le licenciement, 1982. Convention concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur (Entrée en vigueur : 23 nov. 1985)
- Convention (N°159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983. Convention concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (Entrée en vigueur : 20 juin 1985)
- Convention (N°169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. Convention concernant les peuples indigènes et tribaux dans les pays indépendants (Entrée en vigueur : 05 sept. 1991)
- Convention (N°174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993. Convention concernant la prévention des accidents industriels majeurs (Entrée en vigueur : 03 janv. 1997)
- Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994. Convention concernant le travail à temps partiel (Entrée en vigueur: 28 févr. 1998)
- La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. Adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 86ème Session, Genève, 18 juin 1998 (Annexe révisée le 15 juin 2010)
- Protocole N° 12 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales
- Convention (N°176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995. Convention concernant la sécurité et la santé dans les mines (Entrée en vigueur : 05 juin 1998)
- Convention (N° 177) sur le travail à domicile, 1996. Convention concernant le travail à domicile (Entrée en vigueur : 22 avr. 2000)

- Convention (N°187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. Convention concernant le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail (Entrée en vigueur : 20 févr. 2009) Adoption : Genève, 95ème session CIT (15 juin 2006) - Statut : Instrument à jour (Conventions Techniques).
- Convention (N° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. Convention concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques (Entrée en vigueur : 05 sept. 2013)
- R 201 - Recommandation (N° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. Recommandation concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques
- R202 - Recommandation (N° 202) sur les socles de protection sociale, 2012. Recommandation concernant les socles nationaux de protection sociale

## **b. UNION EUROPEENNE**

### **i. ACCORD, DIRECTIVES, RESOLUTIONS**

- Directive 76/207/CE du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail OJ L 39, 14.2.1976, p. 40–42
- Directive 79/7/CE du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.
- Directive 86/613/CE du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité.
- Directive 86/378/CE du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes



professionnels de sécurité sociale. Journal officiel № L 225 du 12/08/1986 p. 0040-0042

- Directive 91/533/CE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail
- Directive 93/104/CE du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. OJ L 307, 13.12.1993, p. 18–24
- Directive 98/59/CE du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs
- Directive 98/59/CE du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs
- Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique
- Directive 2001/23/CE du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements
- Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail
- Directive 2004/38/CE du 29 avril 2004, relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres, modifiant le règlement (CEE)
- Directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services
- Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)

- Résolution du Parlement européen du 24 mai 2012 contenant des recommandations à la Commission sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations des travailleurs et des travailleuses pour un même travail ou un travail de valeur égale, P7\_TA (2012)0225.
- Legge 10 dicembre 2014, n. 183; Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22; Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23; Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80; Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81; Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148; Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149; Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150; Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151.

## **ii. CHARTES, CODES, RECOMMANDATIONS**

- Code européen de sécurité sociale. STE № 048/ Strasbourg, 16/04/1964 - Traité ouvert à la signature des États membres et à l'adhésion des États non membres. Entrée en vigueur 17/03/1968 - 3 Ratifications.
- Recommandation de la Commission relative à la protection de la dignité des personnes au travail (91/131/CEE).
- Charte des droits fondamentaux adoptée le 7 décembre 2000.

## **c. UKRAINE**

### **LOIS, DECRETS, CODES, EDICTES**

#### **i. LOIS QUALIFIEES**

- ЗАКОН УКРАЇНИ «Про охорону праці»(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 49, ст.668) {Вводиться в дію Постановою ВР № 2695-XII від 14.10.92, ВВР, 1992, № 49, ст.669} // Loi de l'Ukraine sur « La protection du travail » du 14 octobre 1992 de № 2694-XII(Conseil suprême de l'Ukraine (VVR), 1992, № 49, p.668) {entrée en vigueur Résolution numéro BP 2695-XII du 14/10/92, BD, 1992, numéro 49, p.669}

- Loi ukrainienne sur *L'emploi* en 1991 (abrogé en vertu de la loi de l'Ukraine 5 juillet 2012).
- ЗАКОН УКРАЇНИ « Про колективні договори і угоди ». Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, № 36, ст.361)//Loi de l'Ukraine sur « Les conventions collectives ». Conseil suprême de l'Ukraine (VVR), 1993, № 36, p.361
- Loi sur « Les amendements et ajouts au Code du Travail de l'Ukraine » du 5 juillet 1995
- Loi sur la publicité de l'Ukraine, 3 juillet 1996.
- ЗАКОН УКРАЇНИ « Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності »(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 45, ст.397)// Loi de l'Ukraine sur « Les syndicats, leurs droits et garanties », du 15 septembre 1999 № 1045-XIV(Conseil suprême de l'Ukraine (VVR), 1999, № 45, p.397)
- Loi ukrainienne № 1045-XIV sur « Les syndicats, leurs droits et garanties » du 15 septembre, 1999
- Закон України от 18 марта 2004 года, № 1629-IV Об Общегосударственной программе адаптации законодательства Украины к законодательству Европейского Союза// Loi de l'Ukraine du 18 mars 2004, 1629-IV № sur le programme national d'adaptation de la législation ukrainienne à la législation de l'Union européenne.
- ЗАКОН УКРАЇНИ « Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу». ( Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2004, № 29, ст.367 )// Loi sur « L'adaptation du programme national de la législation de l'Ukraine à la législation de l'UE » (Conseil suprême de l'Ukraine (VVR), 2004, № 29, p.367)
- ЗАКОН УКРАЇНИ « Про соціальний діалог в Україні ». Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 28, ст.255// Loi sur « Le dialogue social en Ukraine » Conseil suprême de l'Ukraine (VVR), 2011, № 28, p.255.
- Loi de l'Ukraine sur les principes de prévention et de lutte contre la discrimination en Ukraine, 06.09.2012

- Loi ukrainienne № 5067-VI sur le droit du travail a été adoptée le 5 juillet 2012 et est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013.
- ЗАКОН УКРАЇНИ « Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні » (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 32, ст.412)// Loi ukrainienne sur « les principes de prévention et de lutte contre la discrimination ».
- Loi du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes
- Закон « Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації»13.05.2014// Loi sur « Les principes de prévention et de lutte contre la discrimination en Ukraine » 13.05.2014
- Loi ukrainienne sur l'égalité des droits et des chances pour les femmes et les hommes, RSU, №52, ст.561 avec les changements par la loi №1263-VII ( 1263-18 ), du13.05.2014, RSU, 2014, №27, ст.915
- Loi ukrainienne sur « Le changement l'article 21 de la Code du Travail ukrainien – l'égalité du droit du travail pour les citoyens ukrainiens », 21 mai 2015
- ЗАКОН УКРАЇНИ « Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу » (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 49-50, ст.467)// Loi ukrainienne sur les amendements au Code du Travail de l'Ukraine concernant l'harmonisation des législations dans le domaine de la lutte contre la loi sur la discrimination de l'Union européenne (Verkhovna Rada (VVR), 2015, numéro 49-50, st.467)

## **ii. DECRETS, REGLEMENTS, ACTES, PROJETS**

- Décret du Cabinet des Ministres de l'Ukraine du 31 décembre 1992 № 23 sur le travail
- Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. № 256// Un document législative du Ministère de la Santé de l'Ukraine, du 29 décembre 1993 N 256

- МПУ, МІОУ, МФУ - НАКАЗ № 43 від 28.06.93 «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» / Le Règlement sur le travail à temps partiel des employés des entreprises d'État, les institutions et organisations, du 28 juin 1993 p. № 43 (Ministère du travail d'Ukraine)
- Une lettre le Comité d'État de l'Ukraine dans la politique de réglementation de l'esprit d'entreprise du 3 février 2011 № 999
- Plan cadre des Nations Unies pour le développement (PCAD) et les Objectifs du Millénaire pour le développement 2006-2007, Ukraine, 2006
- Programme de travail décent pour la période 2008-2011, Ukraine, 2008.
- Accord Général de 2010-2012, le Conseil des ministres de l'Ukraine.
- Законопроект № 1658 від 27.12.2014 «Проект Трудового кодексу України» // Le projet de loi numéro 1658 du 27/12/2014 «Projet de Code du Travail de l'Ukraine»
- Le document officiel d'État « Les stratégies-2020 », signé par le président ukrainien, 2014
- Décret du Conseil des ministres de l'Ukraine № 847-r du 17 septembre 2014
- Plan d'action – 2020 pour la mise en œuvre de la Stratégie nationale dans le domaine des droits de l'homme, № 1393-r, 2014
- V. IVANKEVYCH, V. GROISMAN, L. DENISOBA, M. PAPIEVE et S. KUBES, Le projet de loi № 1658, de 27 décembre 2014
- Projet de la modification de loi sur « Les principes de prévention et de lutte contre la discrimination en Ukraine », 3 mars 2016
- Projet de loi sur *La ratification de la Convention de l'OIT C102*, Reg. № 0091, mars 2016, Ukraine

### **iii. CODES**

- *Кодекс Законів про працю УРСР* від 10 грудня 1971 р. // *Ведомости Верховного Совета УССР*. – 1971. – №50. – Ст. 375.// *Code du Travail de la RSS d'Ukraine*, du 10 décembre 1971 // *le Présidium du Soviet de l'URSS*. - 1971. - №50. – p. 375.
- Code Civil de l'Ukraine du 1<sup>ère</sup> janvier 2004
- Code des impôts de l'Ukraine du janvier 2011

### **d. FRANCE**

#### **i. LOIS, DECRETS, ARRETES, CIRCULAIRES, ACCORDS, DECRETS**

- Accord sur le télétravail à domicile, Alcatel-Lucent, 18 janvier 2008,
- Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail, étendu par l'arrêté du Ministre du travail en date du 30 mai 2006 (JORF №° 132, du 9 juin 2006, p. 8771)
- Accord relatif à la Conciliation vie privée/vie prof. - L'OREAL 04/12/2008
- Loi № 2014-201 du 24 février 2014 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine de la santé
- Loi № 2004-1486 du 30 décembre 2004 (JORF du 31 décembre 2004).
- Loi №° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives
- Loi Macron du 6 août 2015 N 2015-990.
- Loi n°73-680 du 13 juillet 1973 Modification du Code du Travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail q durée indéterminée, Légifrance
- Décret 2016-1581 du 23 novembre 2016 portant fixation du référentiel indicatif d'indemnisation prévu à l'article L. 1235-1 du Code du Travail
- Décret 2016-1582 du 23 novembre 2016 modifiant le barème de l'indemnité forfaitaire de conciliation fixé à l'article D. 1235-21 du Code du Travail

## ii. CODES

- Code de la sécurité sociale, Version consolidée au 18 novembre 2016. Légifrance.
- Code Civil français
- Code du Travail
- Code Pénal

### e. L'USSR

- Полный свод Законов Российской империи: В 2-х кн. – Т.Х. – СПб., 1911. – 911 с.// Un ensemble complet de lois de l'Empire russe dans les 2 livres. - Т.Х. - St., 1911. – 911р. *Полный свод Законов Российской империи.* – XI. – Ч.2. – СПб., 1913.//*Un ensemble complet de lois de l'Empire russe dans les 2 livres.* - XI. - 1913.
- Собрание Узаконений РСФСР. – 1917. - №3. – Ст.35.// L'Assemblée légalisé RSFSR. - 1917 - №3. - p. 35.
- Code du Travail de l'Union des Républiques Socialistes Soviétiques (URSS), le 10 décembre 1918
- Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – М., – 1918. – № 87–88
- Наказ СНК от 9 августа 1921 г. О проведении в жизнь новой экономической политики // СУ 1921 г.. – №59. – Ст.403.// Le mandat SNK du 9 août 1921 sur *La mise en œuvre de la nouvelle politique économique* // SU 1921 - №59. – p.403.
- *Примерные правила внутреннего трудового распорядка.* Утвержденные постановления НКТ СССР по согласованию с ВЦСПС и ВСНХ от 25 февраля 1924 г. // Известия НКТ СССР. – 1924. – №12.// *Le règlement d'intérieur.* La résolution approuvée par NKT l'URSS en accord avec les syndicats et le Conseil économique suprême, du 25 février, 1924 // 1924. - №12
- Законодавство про працю. К., – 1946.// Les lois du travail. K.1946
- *Об отмене судебной ответственности рабочих и служащих за самовольный уход с предприятий и из учреждений и за прогул без уважительной причины:* Указ Президиума Верховного Совета СССР от 25 апреля 1956г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – №10. – Ст. 203.// *L'abolition de la responsabilité des travailleurs et d'autres employés de retrait non autorisé des entreprises et des*

*institutions et de l'absentéisme sans raison* : le décret du Soviet suprême de l'URSS du 25 avril 1956. // Bulletin du Soviet suprême de l'URSS. - 1956. - №10. - p. 203

- *Положення про порядок розгляду трудових спорів*: Затверджене Указом ПБР СРСР від 31 січня 1957 р. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1957. – №4. – Ст. 58// *Le règlement sur la procédure d'examen des conflits du travail*, approuvé par le Présidium du Soviet, du 31 janvier, 1957 // feuilles du Conseil suprême de l'URSS. - 1957. - №4. – p. 58.
- *Положення про права фабричних, заводських, місцевих комітетів професійних спілок*: Затверджене Указом ПБР СРСР від 15 липня 1958 р. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1958. – №15. – Ст. 282.// *Les dispositions sur le droit d'usine, et des comités locaux des syndicats*, approuvé par le Présidium suprême du Soviet le 15 juillet, 1958 // feuilles du Conseil suprême de l'URSS. - 1958. - №15. – p. 282.
- Конституція Союзу Радянських Соціалістичних Республік від 7 жовтня 1977 р. – К. – Політвидав. – 1977// La Constitution de l'Union des Républiques socialistes soviétiques, du 7 octobre, 1977 - К - Polityvdav. – 1977

## IX. SITES INTERNET ET RESSOURCES ELECTRONIQUES

- <http://www.revue-projet.com/articles/la-mondialisation-du-droit>
- Програми Гідної праці – основа співробітництва МОП з Україною. [www.un.org.ua](http://www.un.org.ua) // L'agenda du travail décent - la base de la coopération entre l'OIT et l'Ukraine. [www.un.org.ua](http://www.un.org.ua)
- <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00527251/document>
- <https://www.legavox.fr/blog/maitre-anthony-bem/sanction-conclusion-repetee-lieu-pour-8388.htm>
- Загальні напрями діяльності МОП в Україні. <http://www.ilo.org.ua/> Les activités générales de l'OIT en Ukraine: // [www.ilo.org.ua](http://www.ilo.org.ua)
- <http://rocheblave.com/avocats/droits-de-la-defense/>
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=fr>
- <http://www.epsu.org/node/6064>
- <http://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/ef/03/ef0305fr.pdf>



- <http://archives.strategie.gouv.fr/cas/content/24e-rendez-vous-la-mondialisation-le-modele-social-europeen-lepreuve-de-la-mondialisation.html>
- <http://www.nouvellesdeurope.com/tag/europe%20sociale/>
- <http://www.robert-schuman.eu/fr/questions-d-europe/0248-le-modele-social-europeen-en-emergence-un-atout-face-a-la-crise>
- [http://quebec.huffingtonpost.ca/2014/02/24/une-pleine-integration-de\\_n\\_4846934.html](http://quebec.huffingtonpost.ca/2014/02/24/une-pleine-integration-de_n_4846934.html)
- <http://www.cours-de-droit.net/droit-social-international-et-europeen-c27647784>
- <http://rkd.dp.ua/2017/03/31/trudovoy-kodeks-rasschitannyiy-na-stranyi-tretego-mira/>
- Сайт энциклопедии «Википедия» [Текст] / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.wikipedia.ua/телеробота>.
- <http://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/cercle-133842-italie-la-reforme-du-contrat-de-travail-a-duree-indeterminee-1127049.php>
- <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000032501717>
- <http://www.id-carrieres.com/blog/2014/10/08/cdi-quel-avenir/#ixzz3xPCUaIWU>
- <http://www.latribune.fr/opinions/tribunes/20120123trib000679802/teletravail-il-n-y-a-plus-de-temps-a-perdre-.html>
- <http://www.leteletravail.com/doc/stats.php>
- <http://www.svp.com/article/reforme-du-droit-du-travail-en-ukraine-100005235>
- <http://www.capital.fr/carriere-management/actualites/l-age-est-le-premier-critere-de-discrimination-a-l-embauche-935082#>
- <http://www.laviedesidees.fr/Discrimination-a-l-embauche-et.html>
- [http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance\\_fr.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance_fr.pdf)
- <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dbbf9fc26130e14246ba77b2177b2bc34a.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuKahn0?text=&docid=93487&pageIndex=0&doclang=FR&mode=doc&dir=&occ=first&part=1&cid=9452>
- <http://www.gouvernement.fr/conclusions-de-la-mission-de-robert-badinter-ces-principes-formeront-le-chapitre-introductif-le-3678>
- <http://www.village-justice.com/articles/loi-travail-nouveau-cadre-licenciement-pour-motif-economique,22917.html#j9I1ZCpB3wYsEDZP.99>

- <http://www.village-justice.com/articles/loi-travail-nouveau-cadre-licenciement-pour-motif-economique,22917.html>
- [http://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/droit-travail/loi-el-khomri-et-licenciement-economique-pourquoi-tant-d-inquietude\\_1765863.html](http://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/droit-travail/loi-el-khomri-et-licenciement-economique-pourquoi-tant-d-inquietude_1765863.html)
- <http://www.rhinfo.com/thematiques/gestion-administrative/code-du-travail/indemnite-de-licenciement-abusif>
- <http://www.francmuller-avocat.com/quelques-mesures-de-la-loi-travail-favorables-aux-salariés/>
- <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/40234833>
- <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/8500516>
- <https://ru.slovoidilo.ua/2017/05/31/mnenie/politika/ratifikaciya-associacii-ukrainy-i-es-chto-eto-oznachaet-praktike>
- <https://www.legalstart.fr/fiches-pratiques/devenir-travailleur-independant/quel-statut-juridique-pour-devenir-travailleur-independant/>
- <http://www.ladepeche.fr/article/2016/12/01/2470082-temps-de-travail-comment-font-d-autres-pays-europeens.html>
- <http://www.touteleurope.eu/les-politiques-europeennes/emploi-et-social/synthese/la-politique-europeenne-de-l-emploi-et-de-la-protection-sociale.html>
- [https://zn.ua/POLITICS/vygody\\_i\\_riski\\_soglasheniya\\_ob\\_assotsiatsii\\_s\\_es.html](https://zn.ua/POLITICS/vygody_i_riski_soglasheniya_ob_assotsiatsii_s_es.html)
- <http://www.worldbank.org/prn/twingoals>
- [https://www.unicef.org/french/crc/index\\_30207.html](https://www.unicef.org/french/crc/index_30207.html)
- [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102867](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102867)
- <https://press.unian.net/press/1944804-avtoryi-novogo-trudovogo-kodeksa-prizvali-parlament-prinyat-dokument-vo-vtorom-chtenii-v-blijayshee-vremya.html>
- <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htmv>

- [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/2008/study\\_hungary\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2008/study_hungary_en.pdf).
- <https://cyberleninka.ru/article/n/ob-otdelnyh-novatsiyah-proekta-trudovogo-kodeksa-ukrainy>
- [file:///C:/Users/Yuliya/AppData/Local/Temp/MEMO-04-285\\_FR.pdf](file:///C:/Users/Yuliya/AppData/Local/Temp/MEMO-04-285_FR.pdf)
- <http://www.territoriaprava.ru//>
- <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016/lang--ja/index.htm>
- [http://www.inegalites.fr/spip.php?page=article&id\\_article=2217](http://www.inegalites.fr/spip.php?page=article&id_article=2217)
- <http://lviv.dsp.gov.ua/>
- <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--fr/index.htm>
- [www.le114.com](http://www.le114.com)
- [http://www.lemonde.fr/societe/article/2013/12/17/discriminations-au-travail-un-rapport-preconise-la-creation-d-actions-collectives\\_4335706\\_3224.html](http://www.lemonde.fr/societe/article/2013/12/17/discriminations-au-travail-un-rapport-preconise-la-creation-d-actions-collectives_4335706_3224.html)
- <http://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/presscenter/articles/2016/07/26/racial-discrimination-in>
- <https://helsinki.org.ua/articles/dyskryminatsiya-v-ukrajini-poodynoki-fakty-chy-systemna-problema-z-yakoyu-mozhe-zishtovhnutysya-kozhen/>
- <http://www.ombudsman.gov.ua>
- <https://rabota.ua/company2373520>
- <https://www.indeed.fr/emplois?q=assistante&l>

## ANNEXES

**ANNEXE I. Tableau 1 des conventions adoptées par l'Ukraine et la France.**

Fondamentales Convention	Date		État actuel	
	Ukraine	France	Ukraine	France
C029 - Convention (№29) sur le travail forcé, 1930	10 août 1956	24 juin 1937	En vigueur	En vigueur
C087 - Convention (№87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	14 sept. 1956	28 juin 1951	En vigueur	En vigueur
C098 - Convention (№98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	14 sept. 1956	26 oct. 1951	En vigueur	En vigueur
C100 - Convention (№100) sur l'égalité de rémunération, 1951	10 août 1956	10 mars 1953	En vigueur	En vigueur
C105 - Convention (№105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	14 déc. 2000	18 déc. 1969	En vigueur	En vigueur
C111 - Convention (№111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	04 août 1961	28 mai 1981	En vigueur	En vigueur
C138 - Convention (№138) sur l'âge minimum, 1973. Age minimum spécifié : 16 ans	03 mai 1979	13 juil. 1990	En vigueur	En vigueur
C182 - Convention (№182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	14 déc. 2000	11 sept. 2001	En vigueur	En vigueur
De gouvernances (prioritaires)	Date		État actuel	

C081 - Convention (N°81) sur l'inspection du travail, 1947	10 nov. 2004	16 déc. 1950	En vigueur	En vigueur
C122 - Convention (N°122) sur la politique de l'emploi, 1964	19 juin 1968	05 août 1971	En vigueur	En vigueur
C129 - Convention (N°129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	10 nov. 2004	28 déc. 1972	En vigueur	En vigueur
C144 - Convention (N°144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	16 mai 1994	08 juin 1982	En vigueur	En vigueur
<b>Techniques Convention</b>				
C001 - Convention (N°1) sur la durée du travail (industrie), 1919		02 juin 1927		Pas en vigueur
C002 - Convention (N°2) sur le chômage, 1919	16 mai 1994	25 août 1925	En vigueur	En vigueur
C003 - Convention (N°3) sur la protection de la maternité, 1919		16 déc. 1950		En vigueur
C004 - Convention (N°4) sur le travail de nuit (femmes), 1919		14 mai 1925		Pas en vigueur Dénoncée le 08 nov. 1955
C005 - Convention (N°5) sur l'âge minimum (industrie), 1919		29 avr. 1939		Pas en vigueur Dénonciation automatique le 13 juil. 1991 par convention C138

C006 - Convention (№6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919		25 août 1925		En vigueur
C008 - Convention (№8) sur les indemnités de chômage (nauffrage), 1920		21 mars 1929		Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr. 2014 par convention MLC, 2006
C009 - Convention (№9) sur le placement des marins, 1920		25 janv. 1928		Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr. 2014 par convention C17
C010 - Convention (№10) sur l'âge minimum (agriculture), 1921	14 sept. 1956	07 juin 1951	Pas en vigueur Dénonciation automatique le 03 mai 1980 par convention C138	Pas en vigueur Dénonciation automatique le 13 juil. 1991 par convention C138
C011 - Convention (№11) sur le droit d'association (agriculture), 1921	14 sept. 1956	23 mars 1929	En vigueur	En vigueur
C012 - Convention (№12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921		04 avr. 1928		En vigueur
C013 - Convention (№13) sur la céruse (peinture), 1921		19 févr. 1926		En vigueur

	C014 - Convention (№14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921	19 juin 1968	03 sept. 1926	En vigueur	En vigueur
	C015 - Convention (№15) sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921	14 sept. 1956	16 janv. 1928	Pas en vigueur Dénonciation automatique le 03 mai 1980 par convention C138	Pas en vigueur Dénonciation automatique le 13 juil. 1991 par convention C138
	C016 - Convention (№16) sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921	14 sept. 1956	22 mars 1928	En vigueur	Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr. 2014 par convention MLC, 2006
	C017 - Convention (№17) sur la réparation des accidents du travail, 1925		17 mai 1948		En vigueur
	C018 - Convention (№18) sur les maladies professionnelles, 1925		13 août 1931		En vigueur
	C019 - Convention (№19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925		04 avr. 1928		En vigueur
	C021 - Convention (№21) sur l'inspection des émigrants, 1926		13 janv. 1932		Pas en vigueur
	C022 - Convention (№22) sur le contrat d'engagement des marins, 1926		04 avr. 1928		Pas en vigueur Dénonciation

					n automatique le 28 févr. 2014 par convention MLC, 2006
C023 - Convention (№23) sur le rapatriement des marins, 1926	17 juin 1970	04 mars 1929	En vigueur		Pas en vigueur Dénonciatio n automatique le 28 févr. 2014 par convention MLC, 2006
C024 - Convention (№24) sur l'assurance-maladie (industrie), 1927		17 mai 1948			En vigueur
C026 - Convention (№26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928		18 sept. 1930			En vigueur
C027 - Convention (№27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929	17 juin 1970	29 juil. 1935	En vigueur		En vigueur
C032 - Convention (№32) sur la protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932	17 juin 1970	27 mai 1955	En vigueur		Pas en vigueur Dénonciatio n automatique le 30 juil. 1986 par convention C152
C033 - Convention (№33) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932		29 avr. 1939			Pas en vigueur Dénonciatio n automatique



					le 13 juil. 1991 par convention C138
C035 - Convention (№35) sur l'assurance-vieillesse (industrie, etc.), 1933		23 août 1939			En vigueur
C036 - Convention (№36) sur l'assurance-vieillesse (agriculture), 1933		23 août 1939			En vigueur
C037 - Convention (№37) sur l'assurance-invalidité (industrie, etc.), 1933		23 août 1939			En vigueur
C038 - Convention (№38) sur l'assurance-invalidité (agriculture), 1933		23 août 1939			En vigueur
C041 - Convention (№41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934		25 janv. 1938			Pas en vigueur Dénonciatio n automatique le 26 févr. 1993 par convention C089
C042 - Convention (№42) (révisée) des maladies professionnelles, 1934		17 mai 1948			En vigueur
C043 - Convention (n°43) des verreries à vitres, 1934		05 févr. 1938			En vigueur
C044 - Convention (№44) du chômage, 1934		21 févr. 1949			En vigueur
C045 - Convention (№45) des travaux souterrains (femmes), 1935	04 août 1961	25 janv. 1938	En vigueur		Pas en vigueur Dénoncée le 02 mai 2008
C047 - Convention (№47) des quarante heures, 1935	10 août 1956		En vigueur		

C049 - Convention (№49) de réduction de la durée du travail (verreries à bouteilles), 1935		25 janv. 1938		En vigueur
C052 - Convention (№52) sur les congés payés, 1936	14 sept. 1956	23 août 1939	Pas en vigueur Dénonciation automatique le 25 oct. 2002 par convention C132	En vigueur
C053 - Convention (№53) sur les brevets de capacité des officiers, 1936		19 juin 1947		Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr. 2014 par convention MLC, 2006
C054 - Convention (№54) des congés payés des marins, 1936		19 juin 1947		Pas en vigueur La convention n'est pas en vigueur
C055 - Convention (№55) sur les obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer, 1936		19 juin 1947		Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr. 2014 par convention MLC, 2006
C056 - Convention (№56) sur l'assurance-maladie des gens de mer, 1936		09 déc. 1948		Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr.

					2014 par convention MLC, 2006
C058 - Convention (№58) (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936	14 sept. 1956	09 déc. 1948	Pas en vigueur Dénonciation automatique le 03 mai 1980 par convention C138	Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr. 2014 par convention MLC, 2006	
C059 - Convention (№59) (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937	14 sept. 1956		Pas en vigueur Dénonciation automatique le 03 mai 1980 par convention C138		
C060 - Convention (№60) (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937	14 sept. 1956		Pas en vigueur Dénonciation automatique le 03 mai 1980 par convention C138		
C062 - Convention (№62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937		16 déc. 1950		En vigueur	
C063 - Convention (№63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938		28 juin 1951		En vigueur	
C068 - Convention (№68) sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires), 1946		09 déc. 1948		Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr. 2014 par convention MLC, 2006	

C069 - Convention (N°69) sur le diplôme de capacité des cuisiniers de navire, 1946	17 juin 1970	09 déc. 1948	En vigueur	Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr. 2014 par convention MLC, 2006
C070 - Convention (N°70) sur la sécurité sociale des gens de mer, 1946		09 déc. 1948		Pas en vigueur La convention n'est pas en vigueur
C071 - Convention (N°71) sur les pensions des gens de mer, 1946		09 déc. 1948		En vigueur
C072 - Convention (N°72) des congés payés des marins, 1946		09 déc. 1948		Pas en vigueur La convention n'est pas en vigueur
C073 - Convention (N°73) sur l'examen médical des gens de mer, 1946	17 juin 1970	09 déc. 1948	En vigueur	Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr. 2014 par convention MLC, 2006
C074 - Convention (N°74) sur les certificats de capacité de matelot qualifié, 1946		09 déc. 1948		Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr.

					2014 par convention MLC, 2006
C075 - Convention (№75) sur le logement des équipages, 1946		09 déc. 1948			Pas en vigueur La convention n'est pas en vigueur
C077 - Convention (№77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946	14 sept. 1956	28 juin 1951	En vigueur		En vigueur
C078 - Convention (№78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946	14sept. 1956	28 juin 1951	En vigueur		En vigueur
C079 - Convention (№79) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946	14 sept. 1956		En vigueur		
C080 - Convention (№80) portant révision des articles finals, 1946		20 janv. 1948			En vigueur
C082 - Convention (№82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947		26 juil. 1954			En vigueur
C084 - Convention (№84) sur le droit d'association (territoires non métropolitains), 1947		26 juil. 1954			En vigueur
C085 - Convention (№85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947		26 juil. 1954			En vigueur
C088 - Convention (№88) sur le service de l'emploi, 1948		15 oct. 1952			En vigueur

C089 - Convention (№89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948		21 sept. 1953		Pas en vigueur Dénoncée le 26 févr. 1992
C090 - Convention (№90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948	14 sept. 1956	30 juil. 1985	En vigueur	En vigueur
C091 - Convention (№91) des congés payés des marins (révisée), 1949		26 oct. 1951		Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr. 2014 par convention C146
C092 - Convention (№92) sur le logement des équipages (révisée), 1949	17 juin 1970	26 oct. 1951	En vigueur	Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr. 2014 par convention MLC, 2006
C094 - Convention (№94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949		20 sept. 1951		En vigueur
C095 - Convention (№95) sur la protection du salaire, 1949	04 août 1961	15 oct. 1952	En vigueur A l'exclusion de l'article 11, du fait de la ratification de la convention №173 (a accepté la partie II)	En vigueur

C096 - Convention (№96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949. A accepté les dispositions de la partie II		10 mars 1953		En vigueur
C097 - Convention (№97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 A exclu les dispositions de l'annexe II		29 mars 1954		En vigueur
C099 - Convention (№99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951		29 mars 1954		En vigueur
C101 - Convention (№101) sur les congés payés (agriculture), 1952		29 mars 1954		En vigueur
C102 - Convention (№102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 A accepté les parties II et IV à IX.	11 mars 2016	14 juin 1974	En vigueur	En vigueur
C103 - Convention (№103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952	14 sept. 1956		En vigueur	
C106 - Convention (№106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957	19 juin 1968	05 mai 1971	En vigueur	En vigueur Le Gouvernement a déclaré que la convention s'applique également au personnel des établissements énumérés à l'article 3, paragraphe

					1.
C108 - Convention (N°108) sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958	17 juin 1970	08 juin 1967	En vigueur		Pas en vigueur Dénonciation automatique le 09 févr. 2005 par convention C185
C109 - Convention (N°109) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1958 A l'exclusion de la partie II		08 juin 1967			Pas en vigueur La convention n'est pas en vigueur
C112 - Convention (N°112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959	04 août 1961	08 juin 1967	Pas en vigueur Dénonciation automatique le 03 mai 1980 par convention C138		Pas en vigueur Dénonciation automatique le 13 juil. 1991 par convention C138
C113 - Convention (N°113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959	17 juin 1970	08 juin 1967	En vigueur		En vigueur
C114 - Convention (N°114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959		08 juin 1967			En vigueur
C115 - Convention (N°115) sur la protection contre les radiations, 1960	19 juin 1968	18 nov. 1971	En vigueur		En vigueur
C116 - Convention (N°116) portant révision des articles finals, 1961	17 juin 1970	08 juin 1967	En vigueur		En vigueur



C118 - Convention (N°118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962 A accepté les branches a) à d), f), g) et i)		13 mai 1974		En vigueur	
C119 - Convention (N°119) sur la protection des machines, 1963	17 juin 1970			En vigueur	
C120 - Convention (N°120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964	19 juin 1968	06 avr. 1972		En vigueur	En vigueur
C123 - Convention (N°123) sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965	17 juin 1970	18 nov. 1971		Pas en vigueur Dénonciation automatique le 03 mai 1980 par convention C138	Pas en vigueur Dénonciation automatique le 13 juil. 1991 par convention C138
C124 - Convention (N°124) sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965	17 juin 1970	05 août 1971		En vigueur	En vigueur
C125 - Convention (N°125) sur les brevets de capacité des pêcheurs, 1966		02 avr. 1970			En vigueur
C126 - Convention (N°126) sur le logement à bord des bateaux de pêche, 1966	17 juin 1970	18 nov. 1971		En vigueur	En vigueur
C127 - Convention (N°127) sur le poids maximum, 1967		31 mai 1973			En vigueur
C131 - Convention (N°131) sur la fixation des salaires minima, 1970	01 mars 2006	28 déc. 1972		En vigueur	En vigueur
C132 - Convention (N°132) sur les congés payés (révisée), 1970 Durée du congé spécifiée : 24 jours	25 oct. 2001			En vigueur	

	calendaires. A accepté les dispositions de l'article 15, paragraphe 1 a) et b).				
	C133 - Convention (N°133) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970	24 août 1993	24 mars 1972	En vigueur	Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr. 2014 par convention MLC, 2006
	C134 - Convention (N°134) sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970		27 févr. 1978		Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr. 2014 par convention MLC, 2006
	C135 - Convention (N°135) concernant les représentants des travailleurs, 1971	03 sept. 2003	30 juin 1972	En vigueur	En vigueur
	C136 - Convention (N°136) sur le benzène, 1971		30 juin 1972		En vigueur
	C137 - Convention (N°137) sur le travail dans les ports, 1973		15 févr. 1977		En vigueur
	C139 - Convention (N°139) sur le cancer professionnel, 1974	17 juin 2010	24 août 1994	En vigueur	En vigueur
	C140 - Convention (N°140) sur le congé-éducation payé, 1974	07 mars 2003	20 oct. 1975	En vigueur	En vigueur
	C141 - Convention (N°141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975		10 sept. 1984		En vigueur

C142 - Convention (N°142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975	03 mai 1979	10 sept. 1984	En vigueur	En vigueur
C145 - Convention (N°145) sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976		03 mai 1978		Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr. 2014 par convention MLC, 2006
C146 - Convention (N°146) sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976 Durée du congé annuel spécifiée : 116 jours pour les officiers et marins employés à bord de bateaux de commerce français et un minimum de 111 jours pour les équipages des navires de remorquage et des navires portuaires		15 juin 1978		Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr. 2014 par convention MLC, 2006
C147 - Convention (N°147) sur la marine marchande (normes minima), 1976	17 mars 1994	A ratifié le protocole de 1996 02 mai 1978	En vigueur	Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr. 2014 par convention MLC, 2006
C148 - Convention (N°148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977		30 juil. 1985		En vigueur
C149 - Convention (N°149) sur le personnel infirmier,	03 mai 1979	10 sept. 1984	En vigueur	En vigueur

	1977				
	C150 - Convention (N°150) sur l'administration du travail, 1978	10 nov. 2004		En vigueur	
	C152 - Convention (N°152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979		30 juil. 1985		En vigueur
	C153 - Convention (N°153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979	09 juin 2008		En vigueur	
	C154 - Convention (N°154) sur la négociation collective, 1981	16 mai 1994		En vigueur	
	C155 - Convention (N°155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	04 janv. 2012		En vigueur	
	C156 - Convention (N°156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981	11 avr. 2000	16 mars 1989	En vigueur	En vigueur
	C158 - Convention (N°158) sur le licenciement, 1982	16 mai 1994	16 mars 1989	En vigueur	En vigueur
	C159 - Convention (N°159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983	15 mai 2003	16 mars 1989	En vigueur	En vigueur
	C160 - Convention (N°160) sur les statistiques du travail, 1985 En application de l'article 16, paragraphe 2, les articles 7 à 10 de la partie II ont été acceptés.	15 août 1991		En vigueur	

C161 - Convention (N°161) sur les services de santé au travail, 1985	17 juin 2010		En vigueur	
C163 - Convention (N°163) sur le bien-être des gens de mer, 1987		27 avr. 2004		Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr. 2014 par convention MLC, 2006
C164 - Convention (N°164) sur la protection de la santé et les soins médicaux (gens de mer), 1987		27 avr. 2004		Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr. 2014 par convention MLC, 2006
C166 - Convention (N°166) sur le rapatriement des marins (révisée), 1987		27 avr. 2004		Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr. 2014 par convention MLC, 2006
C173 - Convention (N°173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992 A accepté les obligations de la partie II	01 mars 2006		En vigueur	

C174 - Convention (N°174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993	15 juin 2011		En vigueur	
C176 - Convention (N°176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995	15 juin 2011		En vigueur	
C178 - Convention (N°178) sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996		27 avr. 2004		Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr. 2014 par convention MLC, 2006
C179 - Convention (N°179) sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996		27 avr. 2004		Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr. 2014 par convention MLC, 2006
C180 - Convention (N°180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996		27 avr. 2004		Pas en vigueur Dénonciation automatique le 28 févr. 2014 par convention MLC, 2006
C185 - Convention (N°185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003		27 avr. 2004		En vigueur

<p>MLC - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)</p> <p>Conformément aux paragraphes 2 et 10 de la norme A4.5, le gouvernement a précisé les branches de sécurité sociale suivantes : soins médicaux ; indemnités de maladie ; prestations de chômage ; prestations de vieillesse ; prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ; prestations familiales ; prestations de maternité ; prestations d'invalidité et prestations de survivant.</p> <p>28 févr. 2013</p>				En vigueur
<p>C184 - Convention (N°184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001</p>	01 déc. 2009		En vigueur	
<p>C187 - Convention (N°187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006</p>		29 oct. 2014		Pas en vigueur La convention entrera en vigueur pour France le 29 oct. 2015.

**ANNEXE II. Tableau 2 des accords, chartes, conventions ou règlements  
« sources » du modèle d'accord et du modèle de contrat sur le télétravail  
qu'ils ont été signés par la France.**

N°	Entreprise	Activités	Date	Type d'accord	Signature du texte
1	Accenture (SSII)	TIC	19/01/2010	Accord d'entreprise sur le télétravail à domicile	Non
2	Air France	Transports	2009 et 2010	Accord Triennal de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi (annexe 2)	Non
3	Alstom Transport	Transports	09/11/2010	Accord sur le travail à domicile	
4	Alcatel - Lucent	TIC	18/01/2008	Accord d'entreprise relatif au télétravail à domicile	
5	ATOS ORIGIN (SSII)	TIC	01/01/2010	Accord Groupe relatif au télétravail	
6	AXA	Assurances	16/07/2010	Accord GPEC (extrait - 1 article)	Non
7	CANAL PLUS	Presse TV	15/06/2011	Accord expérimental sur la flexibilité du travail via le télétravail	Non
8	Cap Gemini (SSII)	TIC	20/07/2011	Accord sur le travail	
9	Dassault Systèmes	TIC	27/04/2007	Accord sur les modalités d'application du télétravail	Non
10	France Télécom	TIC	22/06/2009	Accord sur le télétravail	Non
11	GROUPAMA (Paris-Valloire)	Assurances	05/11/2009	Accord relatif au télétravail au domicile en cas de pandémie grippale	
12	Helwett Packard	TIC	09/07/2010	Accord sur le télétravail	Non
13	L'OREAL	Chimie	04/12/2008	Accord relatif à la Conciliation vie privée/vie	Non



				prof. (extrait)	
14	LOGICA (SSII)	TIC	14/09/2010	Accord portant sur la mise en place du télétravail à domicile	Non
15	MACIF	Assurances	17/12/2010	Accord relatif au télétravail à domicile	Non
16	Michelin	Automobile	12/05/2009	Accord portant sur la mise en œuvre du télétravail	Non
17	NextiraOne	TIC	01/01/2009	Accord sur le télétravail occasionnel (pandémie grippale)	Non
18	Norauto	Automobile	30/09/2010	Accord portant sur la mise en place du télétravail	Non
19	OCIRP	Prévoyance	04/12/2008	Accord d'entreprise sur le télétravail	Non
20	ODIMA (SSII)	TIC	27/04/2011	Accord sur le télétravail	Non
21	ORACLE	TIC	29/01/2009	Accord d'entreprise relatif au télétravail à domicile	
22	Renault	Automobile	23/01/2007	Accord relatif au télétravail (+ avenant en 2010)	Non
23	Schneider Electric	Mécanique	04/12/2009	Accord d'entreprise à l'organisation du travail des télétravailleurs	
24	SNEDA (SSII)	TIC	31/12/2008	Accord sur le télétravail	
25	Thales Alenia Space	Espace	26/11/2010	Charte d'expérimentation du télétravail	Non
26	Tockheim	Automobile	07/07/2005	Accord d'entreprise relatif au télétravail	Non
27	Veolia - Eau	Services	30/11/2006	Accord d'établissement sur l'organisation du télétravail à domicile	Non
28	Verspieren	Assurances	12/07/2006	Accord d'établissement relatif au télétravail	

29	Banque de France	Finances	23/12/2009	Accord d'entreprise sur le télétravail	
30	CAF 68	Pro. Soc.	27/07/2011	Charte « Télétravail pendulaire »	
31	CDC (Caisse des dépôts)	Finances	18/05/2011	Accord relatif à la mise en place du télétravail	Non
32	IGN (institut géogr.)	Services	12/03/2010	Règlement du télétravail	Non
33	MSA	Pro. Soc.	27/05/2011	Accord sur l'expérimentation du télétravail	
34	SCET (filiale CDC)	Logement	31/05/2011	Avenant n°6 à l'accord d'entreprise	
35	Adm.centrale Finances	Administration	07/12/2010	Convention cadre sur le télétravail	Non



***ANNEXE III. Conclusion sur le projet de Code du Travail ukrainien (№ 1658, du 20/05/2014, modifié)//В И С Н О В О К на проект Трудового кодексу України (№ 1658 від 20.05.2014 доопрацьований)***

Проект Трудового кодексу України передбачає визначення основних засад реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, а також забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців, правове регулювання визначених у ньому відносин (трудові відносини), створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження прав та інтересів сторін трудових відносин. З прийняттям Трудового кодексу України передбачається скасування Кодексу законів про працю України, законів України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей».

У доопрацьованому проекті Трудового кодексу України враховано окремі зауваження Головного науково-експертного управління, висловлені у висновку управління № 16/-112/1658 від 31.01.2015 року, які стосувалися відпусток у зв'язку з профспілковим навчанням, відсутності визначення дисциплінарного правопорушення та деякі інші.

Разом з тим, проект Кодексу доповнено положеннями щодо правонаступництва у трудових відносинах; призупинення трудових відносин; припинення трудових відносин з підстави настання надзвичайних обставин, що перешкоджають продовженню трудових правовідносин; умов праці; підсумованого обліку робочого часу; компенсаційної виплати (допомоги) на оздоровлення при наданні щорічної відпустки; права на репатріацію та гарантій і компенсацій працівникам у разі їх репатріації; окремою главою визначено норми стосовно професійної (службової) кар'єри», до яких віднесено питання стажування працівників, кадровий резерв, конкурсного відбір працівників; збільшення терміну щорічної відпустки до 28 днів тощо. Надано визначення понять «робоче місце», «шкідливі умови праці», «небезпечні умови праці», «шкідливий виробничий фактор» «небезпечний виробничий фактор», «особливий

характер праці», «оптимальні та допустимі умови праці», «легка праця неповнолітніх», «важкість праці», «напруженість праці», «роз'їзний характер праці», «польові умови праці», «трудова дисципліна», «дисциплінарний проступок».

За результатами аналізу законопроекту Головне управління вважає за доцільне звернути увагу на зазначені у висновку до законопроекту № 1658 від 26.12.2014 р. наступні зауваження та пропозиції, що стосуються і законопроекту в доопрацьованому варіанті від 20.05.2015 р.

### ***Зауваження до книги I «Загальні положення»***

1. На нашу думку, текст частини другої *статті 3 проекту* при визначенні відсутності ознак дискримінації слід більш точно узгодити з Конвенцією МОП № 111, ратифікованої Україною у 1961 році, про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року, згідно з якою «будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що *грунтується на її специфічних вимогах*, дискримінацією не вважається», що дещо наслідками відрізняється від «обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від *певних видів робіт*, які стосуються віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі, інших відповідних обставин», як це пропонується у проекті.

2. *Стаття 5 проекту* за змістом присвячена *особливостям* регулювання трудових відносин окремих категорій працівників і *межам поширення (предмету)* впливу трудового законодавства, що доцільно відобразити у її назві (замість досить широкого за обсягом варіанту «Регулювання трудових відносин»).

3. Потребує корегування положення частини четвертої *статті 6 проекту*, якою визначено, що права та законні інтереси громадян України, які тимчасово працюють за кордоном, *захищаються угодами*, що укладаються між Україною та іншими державами, оскільки, як зазначено у частині третій цієї статті, трудові відносини цих громадян регулюються законодавством держави, в якій виконується робота, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України та укладеним трудовим договором. У зв'язку з цим пропонуємо доповнити частину 4 зазначеної статті словами «та відповідним законодавством».

4. У контексті розгляду джерел регулювання трудових відносин звертаємо увагу на неприйнятність запропонованого у Прикінцевих та перехідних

положеннях надання центральному «органу виконавчої влади з питань праці» права надавати *роз'яснення* щодо застосування положень цього Кодексу (*пункт б*), оскільки невизначеною є правова природа таких роз'яснень. У тексті проекту (частина 7 статті 11) передбачається, що спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань праці *здійснює нормативне регулювання трудових відносин відповідно до його повноважень* (таке нормативне регулювання може бути спрямоване тільки на виконання законів). У цьому зв'язку доцільно нагадати, що правом здійснювати *офіційне тлумачення законів* наділений тільки Конституційний Суд України (стаття 147 Конституції України), а приймати обов'язкові для виконання рішення у випадку спору – спеціально уповноважені органи. Як свідчить практика, видання управлінським органом власних міркувань з приводу розуміння законодавчих вимог створює додаткові перешкоди для ефективного застосування положень законів.

5. Цілком неприйнятною є пропозиція *Прикінцевих та перехідних положень*, що передбачає право керівників юридичних осіб, які знаходяться на території України, де ведуться дії, пов'язані з антитерористичною операцією, регулювати питання щодо встановлення робочого часу, часу відпочинку (включаючи право одночасного надання працівникам відпустки) умов та порядку виплати заробітної плати працівникам *без застосовування вимог цього Кодексу (пункт 7)*. Такий припис може вивести із правового поля зазначені аспекти трудових відносин і замість забезпечення захисту інтересів працівників надасть необмежені можливості реалізації волі роботодавців в своїх інтересах (які і так вважаються більш сильною стороною). Тому базові засади регулювання трудових відносин за будь-яких обставин повинні визначатись нормами Кодексу. На нашу думку, правове регулювання в ускладнених суспільних умовах має ґрунтуватись на чітко регламентованих умовах, санкціонованих владою, з метою недопущення зловживань (наприклад, певні особливості доцільно передбачати в спеціальному законодавчому акті, що визначає правовий режим в особливий період).

6. Сумнівним вбачається надання актам роботодавця *нормативного характеру (стаття 12 проекту)*. Адже у прийнятому розумінні *нормативний акт* - це прийнятий уповноваженим державним чи іншим органом у межах його компетенції офіційний письмовий документ, який встановлює, змінює чи скасовує норми права, носить загальний чи локальний характер та застосовується

неодноразово. Що ж до актів ненормативного характеру (індивідуальних актів), то вони породжують права і обов'язки тільки у того суб'єкта (чи визначеного ними певного кола суб'єктів), якому вони адресовані (Роз'яснення Президії Вишого арбітражного суду України 02-5/35 від 26.01.2000 р.).

7. Норма *статті 13* проекту, згідно з якою акти нормативно-технічного характеру «є обов'язковими для застосування, якщо інше не передбачено *цим актом*», викликає зауваження. Слід сказати, що порядок встановлення й функціонування стандартів визначається спеціальним законодавством, зокрема законами України «Про стандартизацію», «Про стандарти, технічні регламенти та процедури оцінки відповідності», «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», які за призначенням не можуть бути інкорпоровані до цього Кодексу. Крім того, ці норми регулюють специфічні відносини із стандартизації, а не безпосередньо трудові відносини, як зазначено у проекті. Тому, на нашу думку, у Кодексі недоцільно встановлювати особливі умови порядку їх дії.

8. Потребує системного підходу визначення суб'єктів трудових відносин у *главі 3 проекту*, в якій приділено певну увагу висвітленню правового статусу лише працівника та роботодавця. У *статті 18 проекту* сторонами трудових відносин також визначено тільки працівника і роботодавця (з таким положенням можна було б погодитись за умови уточнення, що ці відносини є «індивідуальними трудовими відносинами»). Таким чином, залишено поза увагою визначення сторін «колективних трудових відносин», які регулюються трудовим законодавством і передбачається регулювати у проекті ТК. Так, зазначається, що «*сторони* колективних угод та колективних договорів, трудового договору мають право врегулювати в угоді чи договорі відносини, не врегульовані трудовим законодавством» (*стаття 10*) та ін. Окремо варто зауважити, що визначене у проекті завдання цього Кодексу з правового регулювання питань щодо забезпечення договірного регулювання умов праці, вирішення колективних трудових спорів (*стаття 1*) не кореспондується із відсилочними до інших законів нормами з регулювання колективних трудових відносин (статті 341-343 проекту). На думку управління, ТК, як комплексний правовий акт у сфері трудових відносин, має регулювати як індивідуальні трудові відносини, так і колективні, а тому до книги 6 «Колективні трудові відносини» мають бути

включені норми, які безпосередньо регулюють відповідні суспільні відносини, а не «відсилочні» норми до іншого законодавства, як це передбачено у проекті.

9. Слід зазначити, що запропонований у частині шостій *статті 20* проекту перелік осіб, яким дозвіл на працевлаштування непотрібний, не узгоджується з аналогічним переліком, передбаченим у частині шостій статті 42 Закону України «Про зайнятість населення», який значно ширший.

10. Необґрунтованим є встановлення вичерпного переліку *основних прав працівників (стаття 21 проекту)*. Слід зазначити, що навіть закріплені Конституцією України права і свободи людини і громадянина не є вичерпними (стаття 22). З огляду на соціально-захисний характер норм трудового права доцільно закріпити чітко окреслене коло обов'язків працівника та відповідних їм прав роботодавця. Поряд з цим невваженим слід вважати визначення закритого (вичерпного) переліку *обов'язків роботодавця*, які виникають з метою забезпечення прав працівників.

Варто окремо зауважити, що у проекті не зовсім чітко, повно та системно знаходять свій вираз трудові права, пільги та гарантії осіб з інвалідністю (*статті 22, 37, 81, 95, 142, 148, 149, 161, 181*) тощо). Так, наприклад, недосконалою видається норма, за якою: «тривалість щоденної роботи (зміни) не може перевищувати... для інвалідів – відповідно до медичного висновку, виданого в установленому порядку». Таке положення не має чіткого нормативно-правового навантаження, оскільки неясно, про який висновок йдеться, ким і в якому порядку він буде видаватись, а відтак невідомо, чи позитивно вплине його наявність на правове становище інвалідів у сфері праці. У зв'язку з цим, з метою належної реалізації та виконання в Україні Конвенції ООН про права інвалідів, забезпечення гарантування та доступності прав осіб з інвалідністю, доцільно було б комплексно та системно врегулювати трудові відносини із зазначеною категорією працівників в окремій главі *книги 4 «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців»* шляхом закріплення їх трудових прав, пільг та гарантій у трудових відносинах (з питань працевлаштування, укладення трудового договору, робочого часу, часу відпочинку, оплати праці тощо). Тим більше, що такий підхід вже закладено у цьому проекті (частина четверта *статті 10*).



При визначенні поняття «роботодавець» (*стаття 23* більш коректним було б застосування словосполучення «... залучає до праці...» замість «...використовує працю...»), оскільки мова йде про діяльність живої особи, а не предмету.

11. Суперечливою з точки зору дотримання прав працівника виглядає також запропонована у проекті норма, яка надає роботодавцю право контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено «особливостями виробництва» (*стаття 30* проекту). Такі умови не враховують можливості проконтролювати належність виконання трудових обов'язків іншими засобами (відповідними документами, наприклад), без визначення обмеженого кола робіт, які передбачають обслуговування матеріальних цінностей або є потенційно небезпечними. Також не пропонується визначити умови *збору і збереження інформації*, отриманої в процесі вірогідного запису, права працівників (як об'єкта спостереження) на ознайомлення із зафіксованою інформацією, а також можливого оприлюднення конфіденційної інформації (право контролювати трудову дисципліну не може бути достатньою правовою підставою для збору і зберігання роботодавцем інформації про особисте життя людини), що не відповідає статті 32 Конституції України, яка забороняє втручання в особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених самою Конституцією, а також статті 8 Конвенції про захист прав і основних свобод людини. Не можна погодитись із закріпленням права роботодавця запроваджувати технічні засоби спостереження в *односторонньому порядку* з такої нечіткої підстави, як «особливості виробництва» (без визначення принаймні критеріїв встановлення таких особливостей), і можливості створення, таким чином, невиправданого *психологічного тиску на працівника* у процесі праці. Вважаємо, що можливість запровадження роботодавцем технічних засобів спостереження має бути передбачена у правилах внутрішнього трудового розпорядку, оскільки ці обставини відносяться до умов перебування працівників на території юридичної особи під час виконання роботи та після її закінчення. Згідно з проектом правила внутрішнього трудового розпорядку повинні затверджуватись роботодавцем *за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації* (профспілковим представником).

**Зауваження до книги 2 «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір»**

1. Вважаємо, що умова про охорону праці (частина 2 статті 33 проекту) є предметом спеціальної частини трудового законодавства, а не трудового договору.

2. Головне управління звертає увагу на сумнівність застосування у трудовому праві поняття *недійсності трудового договору (стаття 46 проекту)*, притаманного цивільному праву. Загальні правила визнання правочину недійсним з моменту його вчинення (стаття 235 Цивільного кодексу України) та обов'язку сторін повернути другій стороні у натурі все, що вона одержала на виконання цього правочину, а в разі неможливості такого повернення - відшкодувати вартість того, що одержано, за цінами, які існують на момент відшкодування (стаття 216 ЦК) – не можуть бути на практиці застосовані у випадках порушення вимог щодо укладення трудового договору, оскільки мова йде про незворотні речі - затрачені зусилля й час працівника. З огляду на це у трудовому праві більш прийнятним (і необхідним для закріплення у новому ТК) є визначення конкретних підстав для припинення трудових відносин (зокрема, порушення правил прийняття на роботу з відповідними гарантіями для працівника, якщо його вини не виявлено). Відповідний порядок по суті пропонується у *статті 48 проекту та ін.* З огляду на це положення щодо недійсності трудового договору у цьому контексті вбачаються досить штучними й потребують виключення.

Звертаємо увагу на термінологічну сумнівність визначення договору, який укладено без наміру створити юридичні наслідки, *удаваним* трудовим договором (частина 2 статті 47 проекту)<sup>566</sup>.

---

<sup>566</sup> Удаваним визначається правочин, який вчинено сторонами для приховання іншого правочину, який вони насправді вчинили і, якщо буде встановлено, що правочин був вчинений сторонами для приховання іншого правочину, який вони насправді вчинили, відносини сторін регулюються правилами щодо правочину, який сторони насправді вчинили (стаття 235 ЦК). А правочин, який вчинено без наміру створення правових наслідків (як зазначено у проекті), які обумовлювалися цим правочином, визначається *фіктивним* і правові наслідки визнання фіктивного правочину недійсним встановлюються законами (стаття 234 ЦК).

3. Недостатньо обґрунтованим вбачається визначення у цьому Кодексі можливості укладення строкових трудових договорів з *педагогічними, науково-педагогічними, науковими працівниками*, оскільки їх «призначення (обрання) на посаду відповідно до закону за результатами конкурсу» автоматично не обумовлює строковий характер їх роботи.

4. Визначення у *статті 65* проекту умов *переміщення* працівника містить суперечливі формулювання щодо: можливості без згоди працівника перемістити його в інший *структурний підрозділ*, в той час як у статті 33 проекту структурний підрозділ віднесено до так званих обов'язкових умов трудового договору; доручити роботу на іншому обладнанні в межах його трудової функції та кваліфікації... без зміни *істотних умов трудового* договору, хоча саме поняття істотних умов договору у проекті ТК відсутнє. Крім того, немає підстав кваліфікувати звільнення працівника як «у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників» за статтею 86 (87) проекту у випадку його відмови від переміщення із зміною умов транспортної доступності.

5. Головне управління послідовно наголошує у висновках до аналогічних законодавчих ініціатив про неприйнятність пропозиції включати до самостійних підстав припинення трудових відносин «рішення вищого органу управління або наглядової ради роботодавця про припинення повноважень (відкликання) *голови і членів наглядової ради та/або виконавчого органу*, а також *будь-яких інших працівників (!)*, якщо їх призначення (обрання) та звільнення (відкликання) належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця». Таке «припинення» відноситься до категорії звільнення за ініціативою роботодавця і може здійснюватись тільки за визначених у Кодексі умов (одна з таких умов включена до статті 92 проекту ТК – «порушення керівником, членами виконавчого органу товариства прав його засновників (учасників)»).

6. У *статті 83* «Розірвання трудового договору за ініціативою працівника» проекту пропонується закріпити вимогу про «*стягнення* вартості незданих матеріальних цінностей ... в порядку, передбаченому *цивільним* законодавством» (частина 6). Проте відшкодування працівником вартості матеріальних цінностей входить до сфери правового регулювання умов *матеріальної відповідальності*, а також процесуального законодавства щодо

розгляду індивідуальних *трудових спорів*. Посилання ж на цивільне законодавство у даному випадку неприйнятне, оскільки цивільно-правові норми визначають умови *майнової відповідальності*. При цьому необхідно враховувати, що цивільним законодавством строк позовної давності встановлюється у 3 роки, в той час як трудовим законодавством строк звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, має обмежений термін (*один рік* з дня виявлення заподіяної працівником шкоди згідно статті 233 КЗпП). У поданому варіанті проекту ТК позовні строки для роботодавця взагалі виключені із тексту (стаття 394 проекту).

7. Пропозиція встановити можливість звільнення працівників у зв'язку із скороченням «за наявності умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру (ліквідація, злиття, поділ, перетворення, репрофільювання, зміни в організації виробництва та праці, скорочення чисельності або штату працівників» (*стаття 86 проекту*) не може бути підтримана у запропонованому формулюванні. Права працівників при припиненні трудових відносин за ініціативою роботодавця є предметом захисту міжнародних актів, зокрема, Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року (ратифікована Постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 р.), прийнятої «враховуючи, зокрема, серйозні проблеми в цій галузі, спричинені економічними труднощами й технологічними змінами, які відбулися за останні роки в багатьох країнах». Згідно з Конвенцією «трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або *викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби*» (стаття 4). Загальні ж умови економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру і формальні підстави *ліквідація, злиття, поділ, перетворення, репрофільювання* без наявності реальної *виробничої потреби* як критерію обґрунтованості звільнення не можуть вважатися підставою для звільнення працівника, як того вимагають міжнародні норми.

8. З огляду на необхідність встановлення єдиних підходів до регулювання порядку *масових звільнень* вбачається невваженим закріплювати

передбачену у проекті вимогу (частина друга *статті 89*) щодо встановлення критеріїв їх визначення *в угодах і колективних договорах*, що призведе на практиці до неоднорідного регулювання. При вирішенні цього питання доцільно взяти до уваги положення міжнародних норм, зокрема Директиви 98/59/ЄС від 20 липня 1998 року «Про зближення законодавства держав стосовно скорочення штатів», що передбачає *законодавче визначення державами поняття масових (колективних) звільнень та відповідних критеріїв*.

### ***Зауваження до книги 3 «Умови праці»***

1. Вважаємо, що відокремлення режиму роботи *на умовах ненормованого робочого часу (стаття 153 проекту)* не узгоджується як із загальними принципами визначеності і передбачуваності правового регулювання суспільних відносин, так і з принципом трудового права «*in favorem*» (пріоритет інтересів працівника). Крім того, є достатні підстави вважати штучним розмежування надурочної роботи та роботи на умовах ненормованого робочого часу, адже надурочними вважаються всі роботи понад встановлену тривалість робочого часу (стаття 62 чинного КЗпП). Привабливість режиму ненормованого робочого дня для роботодавця обумовлюється можливістю змусити працівника працювати більше 40 годин на тиждень без додаткової оплати. Однак така робота об'єктивно підпадає під категорію примусової праці.

2. *Статтею 199* проекту передбачається, що за сімейними обставинами та з інших причин працівникові за його заявою може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на строк до трьох місяців. На нашу думку, встановлення такої тривалої відпустки без збереження заробітної плати містить ризики зловживань правом працівника, оскільки фактично надає можливість роботодавцю скористатися «згодою» працівника для вирішення інших питань діяльності підприємства, установи, організації без врахування інтересів працівника.

3. Назва глави 5 «Заробітна плата» потребує приведення у відповідність до її змісту, оскільки у ній мова йде не про регулювання заробітної плати (як фізично неживого об'єкту, на поведінку якого норми права не впливають), а про правове регулювання відносин суб'єктів права із *оплати праці* (як процесу, діяльності).

Крім того, слід відкоригувати запропоноване визначення поняття *заробітна плата* (стаття 206 проекту), виходячи із її розуміння як матеріалізованої сутності (плати, винагороди у відповідній формі виразу), а не процесу оплати. Тому доцільно й визначати її як *грошову суму або винагороду*, яку роботодавець зобов'язаний виплачувати працівнику згідно з законодавством, колективним та трудовим договором. При цьому вважаємо невиправданим закріплення у загальному визначенні заробітної плати формулювання «за виконану роботу», що може бути лише одним з її елементів. У цьому зв'язку необхідно взяти до уваги гарантований характер заробітної плати, що пов'язано, насамперед, з попереднім, до початку роботи, встановленням умов праці і означає покладання на роботодавця обов'язку виконати відповідну оплату праці, за умови дотримання працівником належних умов.

4. Не може бути підтримана пропозиція, відповідно до якої «несплата або несвоєчасна сплата роботодавцем єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування не може бути підставою для відмови працівникам у наданні матеріального забезпечення (у тому числі виплати пенсії) та соціальних послуг із фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування або у включенні відповідних періодів роботи до страхового стажу, якщо працівник надасть докази перебування у трудових відносинах на момент виникнення страхового випадку або в інший відповідний період» (частина друга статті 286 проекту). Зазначена ініціатива суперечить основному принципу збору та ведення обліку єдиного внеску щодо *обов'язковості* його сплати (стаття 3 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»). Пропозиція щодо зарахування цих періодів роботи до страхового стажу без сплати страхових коштів до Пенсійного фонду не узгоджується з принципом загальнообов'язкового державного пенсійного страхування стосовно «рівноправності застрахованих осіб щодо отримання пенсійних виплат та виконання обов'язків стосовно сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (стаття 7 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»).

Слід зазначити, що відповідно до Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування та базових законів у цій сфері основним джерелом формування коштів фондів загальнообов'язкового

державного соціального страхування визначені страхові внески страхувальників-роботодавців та застрахованих осіб (крім Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, до якого внески сплачують лише роботодавці). Отже, реалізація зазначеної пропозиції щодо несплати страхових внесків може значно послабити фінансову дисципліну для платників єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що може призвести до розбалансування бюджетів фондів соціального страхування, що, в свою чергу, негативно позначиться на рівні соціального забезпечення застрахованих осіб у разі настання страхового випадку.

Загалом питання загальнообов'язкового державного соціального страхування не є предметом цього Кодексу і регулюються спеціальними законами.

#### **Зауваження до книги 4 «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців»**

1. Аналіз змісту книги 4 проекту свідчить про відсутність системності у регулюванні питання трудових відносин стосовно *працівників із сімейними обов'язками*. Зокрема, окремими положеннями проекту визначаються умови поширення трудових гарантій, у першу чергу, на жінок з дітьми. Статтями 132, 291 проекту встановлюються певні гарантії у трудових відносинах жінок, які мають дитину віком до п'ятнадцяти років (чотирнадцяти років) або дитину-інваліда. Оскільки глава 1 книги 4 проекту присвячена саме особливостям праці працівників із сімейними обов'язками та з урахуванням положень Конвенції «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» № 156, що була ратифікована Верховною Радою України 22 жовтня 1999 року, доцільно відповідні статті проекту послідовно викласти із одночасним зазначенням гарантій у трудових відносинах у рівних частинах для жінок і чоловіків, які мають сімейні обов'язки (за виключенням особливого захисту та переваг для жінок, що пов'язані з вагітністю та пологами).

Окремо слід зауважити про необхідність уніфікованого підходу до визначення віку дітей, у зв'язку з наявністю яких працівники із сімейними обов'язками мають певні трудові гарантії. Зокрема, в окремих статтях мова йде

про працівників, які мають дітей до чотирнадцяти років (статті 198, 291, в інших же - про працівників, які мають дітей до п'ятнадцяти років (статті 139, 180, 181 тощо)

2. У главі 2 «Особливості праці неповнолітніх» проекту не визначені у повному обсязі питання праці осіб, які не досягли вісімнадцяти років, зокрема, обмеження звільнень таких працівників тощо.

3. Варто звернути увагу на необхідність детального врегулювання саме у Трудовому кодексі започаткованого у Законі України «Про зайнятість населення» (стаття 39) визначення умов діяльності суб'єктів господарювання, які *наймають працівників для подальшого виконання ними роботи у іншого роботодавця* (так званий «аутсорсинг» - запозичена праця, надання персоналу в найм, що знаходить поширення у практиці різних країн). Така конструкція трудових відносин працівника, який «надається» для роботи компанії-клієнту, з декількома роботодавцями одночасно потребує встановлення надійних гарантій його прав для унеможливлення зловживань з боку роботодавців. Регулюванню таких відносин мають сприяти відповідні вимоги до умов спеціального трудового договору, які усуватимуть ознаки розпорядження особою як *об'єктом*.

#### ***Зауваження до книги 6 «Коллективні трудові відносини»***

1. У цій книзі (що складається із трьох статей з відсилочними нормами), як і у Загальних положеннях, відсутні норми про визначення поняття та змісту колективних трудових відносин, що мають бути об'єктом регулювання ТК, їх суб'єктного складу та інших вихідних засад правового впливу на цю сферу трудової галузі. Колективні трудові відносини можна визначити, наприклад, як врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають з приводу встановлення умов праці, навчання й перекваліфікації за місцем роботи та нагляду і контролю уповноваженими представниками за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів.

Оскільки змістом колективних трудових правовідносин виступають колективні права та колективні обов'язки суб'єктів, доцільно було б їх законодавчо виокремити, зокрема, право на свободу об'єднання, право на ведення переговорів, укладення колективних договорів, угод, право на участь в управлінні підприємством (установою, організацією), право працівників на інформацію і



консультації, право на страйк. Також важливо визначити, що колективні права та обов'язки скеровані на виконання представницької і захисної функцій щодо працівників і роботодавців, а також щодо узгодження колективних інтересів між працівниками, роботодавцями і державою. Якщо суб'єктами індивідуальних трудових відносин виступають найманий працівник і роботодавець, то суб'єктами колективних трудових правовідносин виступають окремий роботодавець, організації та об'єднання роботодавців, трудові колективи, організації професійних спілок, виборні органи професійних спілок, інші представники працівників, а також органи державної влади, місцевого самоврядування, органи соціального діалогу, Національна служба посередництва та примирення.

### ***Зауваження до книги 7 «Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства»***

1. Недостатньо обґрунтованою вбачається пропозиція щодо розмежування функцій *державного нагляду і державного контролю (статті 344, 346 проекту)*, оскільки це взаємопов'язані за змістом види управлінської діяльності (нагляд вважається складовою функції контролю), які полягають у здійсненні впливу на учасників відносин шляхом перевірки дотримання встановлених вимог з метою отримання інформації про стан їх виконання та вжиття своєчасних заходів щодо досягнення результату.

2. Визначений у *статті 345* проекту перелік органів державного нагляду у цій сфері не можна вважати вичерпним, оскільки у такому випадку виявиться неоднозначним наділення *спеціальним законодавством* відповідними повноваженнями *інших органів*, зокрема, фондів загальнообов'язкового соціального страхування, державної служби зайнятості, служби у справах дітей та ін., не враховуючи загальні правозахисні функції Уповноваженого з прав людини Верховної Ради України.

3. Глава 2 цієї книги проекту «Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства» передбачає регулювання діяльності тільки *одного органу* державного нагляду за дотриманням трудового законодавства, що суперечить змісту попередньої глави і запропонованій у проекті системі органів державного нагляду за дотриманням трудового законодавства. Крім того, потребує уніфікації *назва цього органу*, який у тексті визначається як «центральный орган виконавчої

влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю» і «державна інспекція праці» (більш прийнятна).

4. Управління звертає увагу на необґрунтованість обмеження громадського контролю по суті монопольним становищем профспілок щодо його здійснення (*стаття 348* проекту), чим фактично буде нівельовано роль громадських організацій, які мають за мету захист прав, зокрема, інвалідів, чорнобильців, ветеранів тощо, а також міжнародних неурядових організацій відповідного спрямування.

#### ***Зауваження до книги 8 «Відповідальність сторін трудових відносин»***

1. Неприйнятною вважаємо пропозицію, згідно з якою «пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності цих дій (бездіяльності) цієї шкоди не було б заподіяно» (*частина 3 статті 365* проекту). За такого формулювання допускається настання відповідальності *без наявності вини і врахування обставин, які пом'якшують відповідальність робітника*, що суперечить визначеним принципам матеріальної відповідальності працівників загалом. Такий припис нівелює й вимогу частини 4 цієї статті щодо обов'язкової наявності вини працівника.

Окремо звертаємо увагу на відтворення у проекті недоліків існуючого порядку притягнення до матеріальної відповідальності працівника: роботодавцю надається право одноосібного *встановлення вини працівника і прийняття рішення про вирахування коштів* із зарплати працівника у розмірі *середньомісячної заробітної плати працівника* (*стаття 371*). При цьому проект нового ТК дублює статті КЗпП про обов'язок доказування роботодавцем факту винного спричинення шкоди працівником та про обставини, які по суті пом'якшують відповідальність робітника, *але тільки під час розгляду органами з трудових спорів* (*стаття 373* проекту). У *статті 342* проекту зазначаються й такі обставини, що можуть впливати на встановлення розміру відшкодування, як *ступінь вини, конкретні обставини* заподіяння шкоди, а також *майновий стан* працівника, проте обов'язок їх врахування покладається вже *на суд* і не вимагається при прийнятті рішення роботодавцем. Крім того, порівняно зі статтею 136 КЗпП *стаття 371* проекту *подвоює строки на видачу наказу на здійснення відрахувань* із заробітної плати з двох тижнів до місяця.

2. У проекті передбачається загальне правило щодо величини матеріальної відповідальності працівників у розмірі середньої місячної заробітної плати (*стаття 366*). Розмір же відшкодування за чинним КЗпП, як правило, *обмежується її певною частиною* (стаття 130) і, тільки у визначених ним випадках, в межах середнього місячного заробітку та у повному обсязі прямої дійсної шкоди. Про необхідність визначення *помірної суми* відрахувань із заробітної плати говориться у Рекомендації Міжнародної організації праці № 85 «Щодо захисту заробітної плати» 1949 року. У ній зазначається також, що має бути вжито всіх потрібних заходів з метою обмеження відрахувань із заробітної плати до такої межі, яка вважається доконечною для забезпечення утримання працівника і його сім'ї (стаття I). Міжнародна організація праці наголошує також на необхідності вжиття заходів з метою *обмеження відрахувань* із заробітної плати за *інструменти, матеріали чи обладнання*, що їх надає роботодавець, лише тими випадками, за яких такі відрахування: а) є визнаним звичаєм у певній *спеціальності чи професії*; або б) передбачені колективним договором чи арбітражним рішенням; або с) дозволяються іншим способом за допомогою процедури, визнаної законодавством відповідної країни (стаття 1 вказаної Рекомендації).

3. У чинному КЗпП визначено перелік випадків *обмеженої середньою заробітною платою матеріальної відповідальності*, що стосується саме *працівників* (а не керівників), зокрема, за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, в тому числі при їх виготовленні, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування (стаття 133). Відсутність такої норми у проекті надає додаткову можливість роботодавцю застосовувати *повну матеріальну відповідальність*. У відповідності з вимогами МОП стаття чинного 135-1 КЗпП вимагає затвердження чіткого переліку *посад і робіт*, зайняття яких дозволяє укладення договору про повну матеріальну відповідальність. Закріплення такої вимоги у проекті усувало б можливість роботодавця зобов'язати всіх, чию роботу він вважає *пов'язаною* із вказаними у *статті 367* проекту випадками, нести повну матеріальну відповідальність.

У проекті пропонується доповнення випадків повної матеріальної відповідальності за майнову шкоду внаслідок *розголошення державної таємниці та захищеної законом інформації (стаття 367)*, проте не вказано, яким чином роботодавець буде таку шкоду визначати як *пряму і дійсну*.

4. Потребує перегляду формулювання частини 1 *статті 374* проекту щодо притягнення «роботодавців», винних у порушенні норм трудового законодавства, невиконанні умов колективних договорів і угод, до *дисциплінарної, матеріальної, адміністративної чи кримінальної відповідальності* згідно з законом. Вочевидь мова повинна йти про посадових осіб відповідної юридичної особи, яка є роботодавцем.

#### ***Зауваження до книги 9 «Індивідуальні трудові спори»***

1. За передбачених проектом умов роботи та прийняття рішень комісіями з трудових спорів постає питання їх дієвості і загалом доцільності їх створення та функціонування. Про це свідчить, зокрема, пропонована у *статті 389* проекту Кодексу норма, згідно з якою рішення комісії з трудових спорів приймається за згодою всіх членів комісії, які беруть участь у її засіданні, а у разі *незгоди хоча б одного з членів комісії* з рішенням, що пропонується до прийняття, воно *вважається неприйнятним*.

Крім того, у *статті 392* проекту «Виконання рішення комісії з трудових спорів» запропоновано внутрішньо суперечливе формулювання, що не дає можливості оцінити зміст регулювання цього питання: «Рішення комісії з трудових спорів є *обов'язковим* для сторін індивідуального трудового спору і *підлягає добровільному виконанню* у строк, визначений рішенням». Отже пропонуємо вилучити з цієї статті слово «добровільному», а також додати до тексту статті слова «у порядку, встановленому законодавством».

2. Вбачається доцільним у процесі перегляду положень трудового законодавства розглянути можливість виключення із тексту Кодексу невластивих йому норм, а саме тих, які передбачають регулювання процесуального порядку розгляду спорів у судах (глава 3 проекту цієї Книги), що визначається спеціальними законодавчими актами – Цивільним процесуальним кодексом України та Кодексом адміністративного судочинства (щодо державних службовців). Більш доцільним на сьогоднішній день (за відсутності трудового

процесуального акту) вважаємо визначення особливостей розгляду трудових спорів саме вказаними кодексами.

Необхідно звернути увагу, що наразі для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника *матеріальної шкоди*, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлено *строк в один рік* з дня виявлення заподіяної працівником шкоди (стаття 233 КЗпП). Натомість у нормі проекту, присвяченій регулюванню строків звернення до суду, *не визначається термін звернення роботодавця до суду з позовом до працівника*. Водночас *стаття 83*) проекту «Розірвання трудового договору за ініціативою працівника» передбачає закріпити вимогу про можливість *стягнення з працівника вартості незданих матеріальних цінностей в порядку, передбаченому цивільним законодавством*, тобто протягом 3 років (строк позовної давності за цивільно-правовими нормами). Однак у даному випадку не враховується, що відшкодування працівником вартості матеріальних цінностей входить до сфери правового регулювання трудовим законодавством умов *матеріальної відповідальності* (а не *майнової відповідальності* за цивільно-правовим законодавством). Однією із особливостей трудових відносин є предмет регулювання - *процес праці* (а не його результат, документальна фіксація якого у цивільно-правових відносинах є більш звичною) і з'ясування дійсних обставин його здійснення, що втрачається із плином часу. Тому вбачається недоцільним поширення *3 річного* терміну на випадки звернення за вирішенням трудового спору. Більш прийнятним, на нашу думку, було б його встановлення для обох сторін *в один рік* (окрім випадків звільнення та заборгованості по заробітній платі, гарантійних і компенсаційних виплатах).

3. Невиправданим вбачається обмеження *тільки правонаступником* кола відповідальних за проведення виплат незаконно звільненому працівнику у випадках неможливості поновлення на попередній роботі внаслідок ліквідації юридичної особи або припинення фізичною особою функцій роботодавця (частина 5 *статті 396* проекту). Чинна норма статті 240-1 КЗпП встановлює, що у разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує *ліквідаційну комісію* або *власника* (орган,

уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках - правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Таким чином, у проєкті звужується коло осіб, які здатні і за певних обставин зобов'язані забезпечити право працівників на отримання належних їм виплат.

### **Зауваження до поданих доповнень**

1. Запропоноване визначення поняття «робоче місце» як місце, де працівнику необхідно бути або куди необхідно прямувати під час виконання ним трудових обов'язків, яке знаходиться під прямим або опосередкованим контролем роботодавця (стаття 58 проєкту), не відображає сутність цього терміну. Адже у процесі виконання своїх трудових обов'язків працівник може покинути своє безпосереднє робоче місце і «бути» або «прямувати» в інші місця, в т.ч. робочі місця інших працівників, які у цьому процесі не стають його робочими місцями. Тому така ознака не може характеризувати зазначене поняття. Загальноприйнятним у трудовому праві розумінням «робочого місця» працівника є саме *призначена і належно обладнана для виконання трудової функції працівника ділянка виробничої площі, що належить або підконтрольна роботодавцю.*

2. Новела проєкту про *призупинення трудових правовідносин* містить ризики, які дозволяють звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою або створювати умови для її виконання (стаття 71 проєкту) у випадках, коли працівнику мають бути забезпечені гарантії збереження місця роботи і заробітку, зокрема «на час виконання працівником покладених на нього громадянських, державних або громадських обов'язків; «на час законного страйку, якщо працівник бере участь у такому страйку в передбаченому законом України порядку.

Крім того, у цій нормі всупереч концепції і контексту проєкту в цілому застосовується поняття «контракт» («трудова правовідносина призупиняються: 1) у випадках, передбачених колективним договором чи трудовим *контрактом*»). Зауважимо, що у пункті 3 Прикінцевих та перехідних положень Кодексу передбачено установити, що після набрання чинності Трудовим кодексом України

раніше укладені трудові *договори у формі контракту вважаються трудовими договорами*, укладеними на визначений у них строк.

3. Положення *статті 79 проекту* є суперечливими за змістом. Так, у першому реченні зазначено, що «трудові відносини можуть бути припинені тільки на підставах, у порядку і на умовах, визначених цим Кодексом та законами». Наступне речення передбачає, що «трудовий договір може бути розірваний лише за однією з підстав, передбачених цих Кодексом».

Вважаємо, що попереднє формулювання цієї норми (*стаття 80 попереднього варіанту проекту*) є більш прийнятним і виваженим: «Трудові відносини можуть бути припинені тільки на підставах, у порядку і на умовах, визначених цим Кодексом та законами. Трудовий договір може бути розірваний лише за однією з підстав. Працівник не може бути звільненим без поважних причин». Останнє речення доцільно лише уточнити і зазначити, що працівник не може бути звільнений без *обґрунтованих* причин, як це передбачено в оригінальному тексті Конвенції Міжнародної організації праці № 158 «Про припинення трудових відносин», 1982 року: «The employment of a worker shall not be terminated unless there is a *valid reason* for such termination connected with the capacity or conduct of the worker or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service» (Article 4).

4. Запропонована у проекті нова норма щодо можливості припинення трудових відносин з працівником з підстави настання надзвичайних обставин, що перешкоджають їх продовженню (військові дії, катастрофа, стихійне лихо, епідемія чи інші надзвичайні обставини), якщо така обставина оголошена органом влади у встановленому законом України порядку (*стаття 105 проекту*) потребує доповнення умовами забезпечення трудових прав працівників у цих випадках, зокрема, щодо подальшої виплати чи компенсації несплаченої заробітної плати, невикористаної відпустки та ін.

5. Визначення поняття «Дисциплінарного проступку» необхідно доповнити умовою щодо наявності *вини* працівника у невиконанні або неналежному виконанні трудових обов'язків (*стаття 360*).

6. Потребують редакційного уточнення ряд запропонованих положень: у *статті 56* - «Особу, яку за рішенням суду має бути прийнято на роботу на

*роботі (зайві слова)* має бути допущено роботодавцем до роботи не пізніше наступного робочого дня з моменту коли роботодавець отримав рішення суду;

*у статті 218 – «Порядок обчислення середньої заробітної плати працівника у випадках, передбачених трудовим законодавством, встановлюється законодавством».*

Враховуючи вагому роль цього законодавчого акту у розвитку соціально-економічної сфери країни, вважаємо, що прийняття його остаточного варіанту доцільне лише після широкого суспільного обговорення, з урахуванням думки науковців і практиків у цій галузі та за результатом узгодження з представниками сторін соціального діалогу.

Узагальнюючий висновок: за результатами розгляду в першому читанні законопроект може бути прийнятий за основу з урахуванням висловлених зауважень та пропозицій





## TABLE DES INDEX

- AA 17, 50, 124, 127, 128, 132, 136, 148, 299, 341
- accords 44, 124, 125, 127, 149, 178, 336, 344, 345, 414
- alliance ..... 51, 135, 137
- application.... 23, 44, 64, 72, 74, 76, 101, 129, 130, 136, 152, 157, 159, 160, 184, 323, 341, 373, 378, 379, 411, 415
- Bruxelles ..... 128, 134
- CDD .... 17, 193, 194, 196, 197, 214, 234, 357
- CDI..... 17, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 231, 233, 357
- CEDH..... 17, 18, 291, 308, 326, 370
- Charte sociale européenne..... 48, 49
- chômage 43, 44, 49, 63, 75, 83, 106, 111, 117, 118, 138, 142, 143, 153, 182, 192, 197, 226, 231, 235, 286, 337, 344, 361, 372, 394, 395, 399, 413
- clause de confidentialité .... 263, 266, 271, 326
- clause sociale ..... 70, 115, 358
- Code Civil .... 24, 25, 168, 170, 188, 384, 385
- Code du Travail..... 29, 32, 36, 37, 40, 41, 83, 165, 170, 173, 205, 206, 248, 309, 381, 382, 384, 385, 386
- Code du Travail de l'URSS..... 32, 36
- Code du Travail ukrainien..... 29, 382
- communautaire..... 126, 157, 158, 294, 327
- conditions de travail ..... 44, 99, 115, 139, 145, 159, 166, 208, 222, 230, 235, 240, 265, 266, 375, 378
- Conseil de l'Europe ..... 80, 291
- Constitution .. 37, 40, 41, 42, 69, 71, 146, 149, 153, 298, 387
- contrat de travail..... 33, 35, 38, 45, 116, 143, 156, 157, 160, 164, 170, 171, 175, 176, 178, 180, 185, 187, 195, 196, 208, 214, 220, 235, 240, 244, 263, 265, 308, 341, 362, 385
- Convention . 18, 42, 45, 75, 76, 77, 83, 84, 85, 89, 102, 105, 147, 181, 256, 291, 292, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 384, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 417
- conventions internationales ..... 79, 150, 358
- coopération. 19, 50, 58, 81, 82, 115, 124, 128, 129, 130, 131, 132, 353, 387
- Crimée..... 126
- crise .. 43, 50, 64, 66, 105, 106, 108, 110, 111, 117, 118, 134, 142, 144, 192, 222, 226, 227, 233, 235, 358, 361, 388
- dégel ..... 39, 40
- développement durable..... 69, 131
- dialogue social.... 66, 82, 93, 95, 97, 102, 109, 115, 124, 219, 346, 381
- Directive ... 152, 159, 160, 183, 228, 236, 318, 334, 377, 378, 379
- discrimination..... 76, 77, 100, 226, 227, 228, 269, 290, 291, 292, 293, 294, 299, 304, 305, 308, 309, 313, 315, 322, 323, 324, 326, 327, 328, 335, 336, 344, 345, 354, 357, 362, 374, 382, 384, 388, 393
- discrimination au travail* .. 295, 308, 323, 336
- droit 12, 21, 22, 23, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 49, 51, 58, 60, 69, 70, 72, 73, 75, 76, 79, 89, 101, 104, 105, 106, 108, 110, 115, 116, 118, 120, 126, 127, 129, 130, 134, 142, 143, 144, 147, 150, 157, 170, 172, 175, 176, 184, 189, 191, 208, 214, 219, 228, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 244, 263, 266, 286, 291, 292, 293, 294, 305, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 334, 336, 337, 338, 340, 346, 347, 348, 349, 351, 352, 353, 354, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 365, 371, 373, 379, 382, 384, 385, 387, 388, 389, 393, 395, 403
- droit européen..... 49, 53, 104, 106, 328, 340, 346, 352
- droit positif ..... 21
- droit vert ..... 75
- droits de l'homme ... 17, 18, 42, 51, 58, 66, 70, 71, 74, 80, 129, 130, 136, 147, 291, 292, 293, 323, 328, 341, 362, 373, 376
- droits du travail ..... 73, 146, 149, 346
- droits fondamentaux 41, 69, 71, 76, 77, 82, 83, 101, 150, 357, 359, 362, 373, 376, 380
- droits sociaux..... 105, 110, 147, 153
- dumping social ..... 100
- égalité ..... 52, 73, 76, 77, 82, 85, 97, 105, 134, 138, 149, 158, 159, 160, 227, 228, 232, 291, 293, 294, 296, 298, 311, 313, 324, 326, 328, 333, 335, 336, 346, 361, 362, 368, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 382, 393, 396, 406

embauche ... 18, 205, 232, 235, 236, 246, 295, 298, 304, 307, 308, 309, 343, 388  
 emploi .. 20, 27, 29, 33, 36, 41, 44, 45, 65, 73, 76, 77, 81, 82, 83, 93, 100, 108, 109, 111, 113, 115, 116, 117, 118, 139, 142, 143, 144, 153, 156, 159, 166, 175, 177, 179, 180, 181, 182, 185, 191, 193, 194, 205, 220, 226, 227, 228, 230, 233, 236, 245, 286, 291, 294, 295, 304, 306, 307, 309, 323, 325, 327, 337, 340, 344, 345, 352, 356, 361, 374, 375, 376, 378, 379, 380, 393, 394, 403, 409, 410  
 employeur .. 24, 39, 43, 89, 99, 101, 150, 164, 167, 171, 173, 175, 180, 183, 185, 195, 197, 207, 208, 231, 233, 244, 263, 265, 266, 295, 298, 304, 305, 307, 308, 309, 334, 342, 371, 376, 378, 412  
 esclavage .....81, 147, 361  
 État ..24, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 35, 37, 38, 44, 58, 62, 63, 64, 69, 71, 82, 83, 105, 107, 113, 117, 126, 133, 147, 157, 164, 166, 167, 170, 173, 175, 273, 309, 326, 327, 328, 335, 345, 347, 348, 361, 365, 383, 393  
 éthique .....60, 70, 192, 359  
 femme ..... 310  
 flexibilité ..... 45, 96, 142, 177, 182, 219, 234, 235, 415  
 flexicurité ..... 142, 144  
 fordisme ..... 70  
 formation professionnelle.115, 165, 295, 298, 309, 356  
 France... 79, 80, 106, 109, 122, 137, 153, 170, 179, 191, 193, 232, 233, 286, 307, 336, 358, 371, 393, 413, 414, 415, 416  
 freelance ..... 150, 177  
 globalisation .....58, 62, 106  
 gouvernement... 28, 29, 30, 32, 37, 39, 40, 42, 50, 82, 85, 96, 102, 232, 305, 389, 413  
 harcèlement ..... 308, 314, 318, 337, 345, 362  
 harmonisation74, 81, 105, 116, 131, 132, 140, 222, 315, 382  
 illégale..... 130  
 implémentation..... 335  
 influence... 12, 51, 53, 64, 118, 136, 143, 145, 150, 286, 299, 323, 337, 340, 346  
 intégration 51, 58, 64, 67, 104, 107, 113, 125, 126, 127, 131, 132, 133, 134, 137, 139, 227, 326, 344, 358, 374  
 jurisprudence.....156, 158, 327, 353  
 Kiev.....23, 127, 128, 312  
 législation européenne..... 51, 148, 326, 327  
 législation russe ..... 23  
 LGBT ..... 19, 315  
 libéralisme économique..... 59  
 liberté..... 24, 29, 43, 66, 69, 73, 76, 115, 129, 130, 137, 147, 178, 233, 236, 287, 309, 345, 373, 393  
*licenciement*89, 142, 143, 146, 153, 205, 228, 230, 231, 232, 233, 235, 237, 243, 244, 251, 256, 265, 267, 282, 286, 298, 309, 325, 327, 338, 343, 361, 376, 389, 410  
 licenciements collectifs .... 101, 234, 236, 378  
 lutte... 30, 32, 65, 93, 100, 105, 109, 116, 118, 130, 131, 132, 138, 227, 228, 290, 292, 294, 308, 315, 323, 324, 328, 335, 336, 342, 344, 382, 384  
 main-d'œuvre.....29, 76, 81, 82, 100, 119, 175, 373  
 marché du travail .....10, 44, 45, 82, 100, 105, 108, 143, 146, 192, 194, 215, 219, 227, 228, 230, 233, 234, 286, 293, 307, 343, 344  
 Ministère du Travail ..... 32  
 mobilité ..... 119, 131, 133, 236  
 modèle ..... 36, 52, 63, 64, 67, 70, 74, 96, 104, 106, 110, 111, 112, 113, 127, 133, 136, 178, 222, 346, 414  
 mondialisation ....58, 60, 62, 70, 75, 111, 222, 293, 359, 362, 387, 388  
 nationalisation ..... 31  
 négociation collective .....44, 76, 98, 99, 101, 102, 105, 110, 344, 373, 393, 410  
 néolibérale..... 63, 64  
 non-discrimination....226, 227, 291, 292, 294, 296, 298, 299, 327, 336, 339, 342, 357  
 nulle..... 326  
 OIT . 19, 42, 45, 52, 66, 70, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 81, 82, 84, 85, 193, 233, 256, 335, 341, 351, 359, 361, 362, 376, 384, 387  
 paix ..... 70, 130  
 Parlement.....85, 117, 232, 308, 315, 379  
 Partenariat social ..... 93  
 Pavlo Skoropadskyj ..... 30  
 politique 19, 24, 27, 34, 42, 45, 50, 64, 65, 74, 82, 83, 101, 115, 116, 119, 125, 129, 130, 131, 132, 133, 135, 136, 137, 140, 145, 148, 167, 226, 227, 286, 335, 337, 344, 374, 383, 386, 394, 403  
 projet 25, 58, 84, 85, 149, 153, 162, 165, 166, 167, 175, 187, 189, 207, 240, 243, 248, 266, 310, 346, 383, 384, 387

protection ... 34, 40, 44, 51, 62, 63, 65, 66, 76,  
 82, 83, 93, 100, 101, 104, 105, 109, 110,  
 111, 116, 130, 132, 138, 139, 143, 144,  
 146, 147, 149, 153, 158, 159, 160, 161,  
 162, 172, 180, 185, 214, 222, 231, 236,  
 265, 291, 292, 295, 298, 299, 303, 309,  
 318, 321, 323, 326, 328, 333, 338, 340,  
 346, 349, 362, 372, 373, 374, 377, 378,  
 380, 393, 394, 397, 404, 405, 406, 407,  
 411, 412  
 protection sociale ..... 62, 82, 83, 93, 104, 105,  
 109, 110, 111, 116, 153, 222, 235, 349,  
 377  
 Radnarcom ..... 20, 32, 34  
 ratification ..... 45, 73, 74, 84, 147, 384, 404  
 recommandation ..... 318  
 recours ..... 144, 196, 231, 295, 308, 326, 327,  
 335, 343, 357  
 réforme .... 29, 38, 44, 82, 105, 129, 219, 232,  
 233, 235, 286, 344  
 relation salariée ..... 157  
 rémunération .... 39, 44, 76, 77, 152, 153, 164,  
 166, 171, 294, 295, 299, 309, 314, 373,  
 393  
 Russie. 27, 28, 29, 50, 51, 125, 126, 134, 137,  
 308, 370  
 salaire . 23, 33, 41, 75, 99, 139, 205, 208, 233,  
 244, 304, 361, 373, 404  
*salarié* 89, 142, 143, 145, 150, 152, 156, 157,  
 159, 160, 162, 167, 168, 178, 182, 183,  
 193, 195, 214, 231, 233, 240, 263, 266,  
 294, 322, 362  
 sanctions 25, 39, 324, 325, 326, 327, 335, 336,  
 337, 357  
 sécurité. 29, 37, 45, 58, 69, 70, 73, 75, 81, 85,  
 100, 102, 115, 116, 120, 125, 129, 130,  
 142, 150, 159, 160, 187, 233, 299, 358,  
 359, 373, 374, 375, 377, 378, 380, 385,  
 401, 405, 406, 410, 412, 413  
 sécurité sociale 37, 69, 81, 102, 115, 116, 120,  
 150, 159, 160, 358, 359, 373, 374, 378,  
 380, 385, 401, 405, 406, 413  
 SMIC ..... 20, 41  
 soft law ..... 75  
 stage ..... 165, 294  
 syndicat ..... 36, 308  
 télétravailleur ..... 181, 182, 183, 184, 344  
 transformation ..... 57, 75, 149, 192  
 travail à distance ..... 177, 178, 180  
 travail à domicile ..... 180, 181, 184, 187, 220,  
 344, 377, 414  
 travail atypique ..... 180, 185  
 travail forcé ..... 42, 76, 77, 147, 372, 374, 393  
 travail indépendant .... 144, 146, 157, 159, 170  
 travailleur 29, 37, 66, 145, 150, 152, 153, 156,  
 157, 162, 164, 167, 168, 170, 183, 186,  
 193, 197, 214, 233, 235, 256, 325, 341,  
 345, 362, 378  
 travailleur indépendant .... 146, 150, 157, 167,  
 168, 170, 183, 197, 342  
 travailleurs migrants ..... 373, 375, 404  
 tripartisme ..... 95, 96, 98, 356  
 tripartites ..... 93, 394  
 Troïka ..... 117  
 UE 17, 20, 50, 51, 52, 53, 101, 104, 105, 106,  
 107, 110, 115, 118, 125, 127, 128, 129,  
 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137,  
 138, 146, 148, 150, 222, 226, 228, 231,  
 235, 324, 326, 328, 335, 341, 345, 357,  
 361, 368, 381  
 Ukraine . 17, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 32,  
 40, 41, 44, 45, 49, 50, 51, 66, 67, 79, 80,  
 81, 82, 83, 85, 94, 102, 107, 122, 124, 125,  
 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133,  
 134, 135, 136, 137, 139, 140, 146, 147,  
 148, 153, 160, 161, 162, 164, 166, 167,  
 168, 169, 173, 180, 184, 191, 194, 205,  
 206, 207, 215, 221, 222, 226, 240, 244,  
 264, 266, 282, 286, 294, 295, 296, 298,  
 305, 307, 308, 311, 312, 313, 315, 323,  
 324, 326, 328, 334, 335, 336, 337, 339,  
 340, 344, 346, 347, 348, 356, 362, 368,  
 371, 380, 381, 382, 383, 384, 387, 393  
 UNESCO ..... 20  
 valeurs ..... 105, 136, 140, 335  
 Verkhovna Rada d'Ukraine ..... 169  
 victime ..... 326, 343  
 violations ..... 266, 311  
 visa ..... 124, 131



## TABLES DES MATIERES

<i>INTRODUCTION GÉNÉRALE</i> .....	19
§1. La période de la formation du droit du travail en Ukraine : aperçu historique.....	19
A. Les premiers pas de la création et de la formation de la législation ukrainienne dans le domaine du droit du travail. ....	20
B. Le droit du travail depuis la création de l'Ukraine en tant que république soviétique .	23
§2. La période contemporaine : l'ébranlement du droit du travail .....	33
A. Libéralisation du régime de l'URSS (les années 60-90).....	33
B. La crise économique et les conflits sociaux .....	37
§ 3. Problématique et plan .....	39
<i>PREMIÈRE PARTIE : LE NOUVEAU REGARD SUR LE DROIT DU TRAVAIL UKRAINIEN :</i>	
<i>LES FACTEURS D'INFLUENCE</i> .....	47
CHAPITRE 1 : LES CAUSES DE LA TRANSFORMATION DE L'ECONOMIE ET LA MULTIPLICITE DES INFLUENCES. ....	53
<i>Section 1 : L'apport des conventions internationales et l'avènement des droits fondamentaux.</i> .....	59
§1 La mise en œuvre contrastée des conventions internationales .....	61
A. L'état des ratifications des conventions de l'OIT .....	69
B. Les commentaires techniques de l'OIT sur le projet de Code du Travail de l'Ukraine	73
§2 Les normes internationales dans les conditions d'harmonisation du Dialogue Social et le tripartisme.....	78
A. Le partenariat social et le tripartisme. ....	79
B. Le développement de la négociation collective .....	83
<i>Section 2 : L'évolution du droit ukrainien à la lumière du droit européen : la recherche de modèles sociaux et d'intégration.</i> .....	89
§1. La construction du droit social européen .....	93
A. La politique de l'emploi .....	98
B. Les apports du travail européen.....	100
§2 Le rapprochement de l'Ukraine et de l'UE : l'Accord d'Association .....	105
A. La conclusion de l'Accord d'Association : un premier pas vers l'application du droit européen.....	108
B. La mise en œuvre de l'AA .....	112
CONCLUSION CHAPITRE 1 .....	117
CHAPITRE 2 : LA PRIMAUTE DES CONSIDERATIONS ECONOMIQUES ET LEUR INFLUENCE SUR LES FORMES D'EMPLOI .....	121
<i>Section 1. Les nouvelles formes d'emploi et la flexibilisation du marché du travail.</i> 123	
§1. Le renforcement des statuts de travailleur et d'employeur/entrepreneur .....	127
A. L'amélioration des définitions du salarié et du travailleur indépendant .....	133
B. La mutation de la notion d'employeur ( de la collectivité à l'individu) .....	145
§2. La vision réductrice du télétravail.....	149
A. Un phénomène en expansion. La différenciation des notions de télétravail et de travail à domicile .....	152
B. Le refus en Ukraine d'une vision panoramique du travail à distance .....	155

<i>Section 2. Les nouveaux modes (contrats) de travail – la réponse du droit du travail aux nécessités économiques.</i> .....	161
§1. L'utilisation excessive du CDD et l'affaïssement du CDI .....	162
A. Le recul du CDI dans la plupart des législations .....	164
B. Les nouveautés dans le domaine de la conclusion du contrat de travail, en Ukraine	171
§2. L'apparition de nouvelles formes de contrat de travail en Ukraine.....	180
A. Les mutations du travail et la segmentation du monde des travailleurs.....	180
CONCLUSION CHAPITRE 2 .....	185
CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE .....	187
<i>DEUXIÈME PARTIE : LA POLITIQUE D'EMPLOI – LE CUMUL ET LA LUTTE D'INFLUENCE</i>	
.....	189
CHAPITRE 1 : LA RENOVATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL : LE LICENCIEMENT FACILITE ? .....	195
<i>Section 1. La consécration de la protection des employés contre le licenciement injustifié dans la législation ukrainienne</i> .....	201
§1. Le licenciement collectif pour motif économique.....	203
A. La notion légale de «licenciement économique».....	204
B. La modification substantielle du contrat de travail et ses conséquences .....	209
§2 Le licenciement pour motif personnel.....	212
A. Le licenciement en l'absence de faute du salarié.....	217
B. Le licenciement pour faute du salarié.....	221
<i>Section 2 La procédure de licenciement</i> .....	229
§1. Les restrictions au licenciement des travailleurs.....	229
A. Les causes de nullité du licenciement en cas de non respect de l'interdiction de licencier des travailleurs dans certaines circonstances. ....	231
B. La notification du licenciement .....	234
§2 Le préavis de licenciement.....	240
§3 Les relations postérieures au licenciement.....	241
CONCLUSION CHAPITRE 1 .....	243
CHAPITRE 2. LA LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION ET DE HARCELEMENT DANS LA VIE AU TRAVAIL .....	247
<i>Section 1. L'adoption d'une législation sur la non-discrimination dans le monde du travail</i> .....	253
§1. Les différentes formes de discrimination .....	258
§2 Les discriminations et le harcèlement.....	268
<i>Section 2 Les mécanismes de protection contre la discrimination</i> .....	273
§1. Le recours .....	273
§2 Des garanties pour la personne en cas de discrimination .....	281
CONCLUSION DU CHAPITRE 2 .....	285
CONCLUSION DE LA SECONDE PARTIE.....	287
CONCLUSION GÉNÉRALE .....	289
BIBLIOGRAPHIE.....	295
<b>ANNEXES .....</b>	<b>331</b>

<b>TABLE DES INDEX.....</b>	<b>377</b>
<b>TABLES DES MATIERES .....</b>	<b>381</b>



## **Résumé**

Au terme de cette étude, on s'est posé des questions sur l'influence des normes internationales et du droit européen sur la formation du nouveau droit du travail ukrainien et sur la mondialisation du droit du travail et ses conséquences sur la transformation de l'économie, notamment par rapport à la formation du modèle social et des nouvelles législations du travail dans un pays européen. L'Ukraine est en train d'implémenter les directives européennes sur la non-discrimination, les licenciements et les principes de liberté dans sa législation.

Sur la base de l'expérience internationale et des tendances actuelles de l'emploi, on propose, dans cette recherche, les réformes qui protégeraient les intérêts des employés et des employeurs et qui rendraient également le marché du travail plus flexible.

## **Abstract**

During my research, several questions were reflected on concerning the influence of international and European standards on the formation of the new Ukrainian labor legislation, the globalization and harmonization of labor law and its consequences on the transformation of the economy. At the same time, we had some answers concerning the implementation of social european model by Ukraine and we witnessed the reform of the labour law in European countries. Ukraine is implementing the European directives concerning non-discrimination, collective redundancies and the principles of the freedom on her own legislation.

That is why, based on international experience and global employment trends, we propose to reform Ukrainian legislation that will protect the interests of employees and employers and render the labor market more flexible.