



mars 2023

## **CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

**SERBIE**

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer sur la conformité des situations des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Des informations relatives à la Charte, les observations interprétatives et les questions générales formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.

Le présent chapitre concerne la Serbie, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 14 septembre 2009. L'échéance pour remettre le 11<sup>e</sup> rapport était fixée au 31 décembre 2021 et la Serbie l'a présenté le 17 mai 2022.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à la Serbie de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement et de conformité dans l'attente d'informations (Conclusions 2018).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2018) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concernait les dispositions du groupe thématique III « Droits liés au travail » :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2) ;
- droit à une rémunération équitable (article 4) ;
- droit syndical (article 5) ;
- droit de négociation collective (article 6) ;
- droit à l'information et à la consultation (article 21) ;
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22) ;
- droit à la dignité au travail (article 26) ;
- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28) ;
- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29).

La Serbie a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf article 2§4.

La période de référence allait du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2020.

Les Conclusions relatives à la Serbie concernent 22 situations et sont les suivantes :

- 5 conclusions de conformité : articles 2§3, 2§5, 6§1, 6§2 et 6§3 ;
- 14 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 2§2, 2§6, 2§7, 4§1, 4§3, 4§4, 5, 6§4, 21, 22, 26§1, 26§2 et 29.

En ce qui concerne les 3 autres situations, régies par les articles 4§2, 4§5 et 28, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de la Serbie de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant de la Serbie traitera des dispositions du groupe thématique IV « Enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;

- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19) ;
- droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- droit au logement (article 31).

L'échéance pour soumettre ce rapport était fixée au 31 décembre 2022.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Serbie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 2§1 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Serbie n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que les périodes d'astreinte durant lesquelles aucun travail effectif n'était réalisé étaient assimilées à des périodes de repos (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

### **Mesures visant à garantir une durée raisonnable du travail**

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur les infractions à la réglementation régissant la durée du travail qui auraient été constatées par l'Inspection du travail (Conclusions 2018). Il a estimé que si les informations demandées n'étaient pas fournies dans le rapport suivant, rien ne permettait d'établir la conformité de la situation de la Serbie avec l'article 2§1 de la Charte (Conclusions 2018).

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations actualisées sur le cadre juridique visant à garantir une durée raisonnable du travail (hebdomadaire, journalière, périodes de repos...) et les exceptions (y compris la base juridique et la justification). Il a également demandé des informations détaillées sur les mesures de mise en œuvre et les dispositifs de contrôle, notamment en ce qui concerne les activités des inspections du travail (statistiques sur les inspections et leur fréquence par secteur d'activité économique, sanctions imposées, etc.).

Le Comité rappelle que le télétravail ou le travail à distance peuvent conduire à des horaires de travail excessifs. Il réitère également qu'il est nécessaire de donner pleinement effet au droit des travailleurs de refuser d'effectuer un travail en dehors de leurs heures normales de travail ou pendant leurs vacances ou d'autres formes de congé (parfois appelé "droit à la déconnexion"). Les États parties doivent veiller à ce que les employeurs aient l'obligation de mettre en place des dispositions pour limiter ou décourager le travail non comptabilisé en dehors des heures normales de travail, en particulier pour les catégories de travailleurs qui peuvent se sentir poussés à fournir des performances excessives. Dans certains cas, des aménagements peuvent être nécessaires pour assurer la déconnexion numérique afin de garantir la jouissance des périodes de repos (déclaration sur la déconnexion numérique et la surveillance électronique des travailleurs).

Le rapport indique que les dispositions relatives à la durée du travail n'ont pas changé depuis le dernier rapport. Il contient des informations statistiques sur les contrôles effectués entre 2018 et 2020 : chaque année, la plupart des contrôles ont eu lieu dans les secteurs du commerce, de l'hôtellerie-restauration et de l'industrie. En 2018, l'Inspection du travail a fait état de 183 décisions concernant des irrégularités liées à la durée du travail, en 2019, elle a fait état de 107 décisions de ce type et, en 2020, 86.

### **Législation et pratique concernant les périodes d'astreinte**

Précédemment, le Comité a considéré la situation de la Serbie non conforme à l'article 2§1 de la Charte, au motif que les périodes d'astreinte durant lesquelles aucun travail effectif n'était réalisé étaient assimilées à des périodes de repos (Conclusions 2018).

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps et de services d'astreinte (y compris en ce qui concerne les contrats « zéro heure »), et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de rémunération.

En réponse, le rapport indique que les périodes d'astreinte inactives ne sont pas considérées comme du temps de travail. Le Comité réitère que l'assimilation des périodes d'astreinte, en tout, à du temps de repos porte atteinte au droit à une durée raisonnable de travail, qu'il s'agisse d'un temps de garde sur le lieu de travail ou d'une période d'astreinte à domicile (*Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) c. France*, réclamation n° 149/2017, décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, §61). Le Comité constate que la situation n'a pas évolué et réitère sa conclusion de non-conformité au motif que les périodes d'astreinte durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé sont considérées comme des périodes de repos.

Le rapport ne fournit aucune information sur les contrats « zéro heure ».

### **Covid-19**

Dans le cadre de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties de fournir des informations relatives à l'impact de la pandémie sur le droit à des conditions de travail équitables, ainsi que les mesures générales qui ont été prises afin d'en atténuer les effets. Plus précisément, le Comité a demandé des informations sur la jouissance du droit à une durée raisonnable du travail dans les secteurs suivants : soins de santé et travail social, application de la loi, défense et autres services publics essentiels, éducation et transports.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Le rapport indique que depuis le début de la crise de covid-19, plusieurs dispositions réglementaires ont été adoptées pour limiter les heures de travail dans certains services tels que l'hôtellerie et le tourisme, la restauration et les agences de voyage. Le rapport indique en outre que le travail à distance a été instauré.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que les périodes d'astreinte durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé sont considérées comme des périodes de repos.

Voir opinion dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 2 - Jours fériés payés*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Serbie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§2 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Serbie était conforme à l'article 2§2 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a noté que le salarié travaillant le jour férié avait droit à une augmentation de salaire conformément aux règles générales (convention collective ou politique d'entreprise) et au contrat de travail, minimum de 110 % du salaire de base, pour chaque heure d'un tel travail. Il a demandé de clarifier si cela voulait dire que la rémunération majorée, non inférieure à 110 % de la rémunération habituelle, était versée en plus de la rémunération normalement due au titre du jour férié. Entretemps, le Comité a réservé sa position sur ce point.

En réponse, le rapport rappelle des informations transmises précédemment et indique que la loi prescrit les droits minimaux, tandis que l'acte général (convention collective et règlement) peut prescrire l'exercice de droits d'un montant supérieur au montant minimum légal d'augmentation.

Le Comité rappelle que l'article 2§2 de la Charte garantit le droit à des jours fériés payés, en plus du repos hebdomadaire et du congé annuel. Il considère que le travail accompli les jours fériés entraîne pour celui qui l'accomplit une contrainte qui doit faire l'objet d'une rémunération supérieure au salaire qui lui est habituellement payé. A cet égard, il y a lieu de payer une rémunération qui ne peut être inférieure au double de la rémunération habituelle. La rémunération peut également être remplacée par un congé compensatoire. Dans ce cas, il doit correspondre au moins au double des jours travaillés (Observation interprétative relative à l'article 2§2 ; Conclusions 2014, Article 2§2, Serbie).

Au vu de ce qui précède, le Comité demande à nouveau que le prochain rapport précise si le salaire de base est maintenu en plus de l'augmentation de 110 %, aux termes de l'article 108 du Code du travail. Entretemps, il constate qu'il n'est pas établi le travail effectué un jour férié soit suffisamment compensé.

### ***Covid-19***

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi le travail effectué un jour férié soit suffisamment compensé

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 3 - Congés payés annuels*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Serbie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018) que la situation de la Serbie était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

### **Covid-19**

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Serbie est conforme à l'article 2§3 de la Charte.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire*

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen.

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la Serbie était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Serbie est conforme à l'article 2§5 de la Charte.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Serbie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§6 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations permettant de savoir si la durée du congé payé était spécifiée par écrit dans le contrat ou dans un autre document (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion d'ajournement.

Étant donné que le rapport ne fournit pas les informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 2§6 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que le montant des congés payés soit précisé dans le contrat de travail ou un autre document.

Il a été indiqué précédemment qu'un contrat de travail ne doit pas obligatoirement contenir les informations relatives à la cessation du contrat ou à la relation de travail (Conclusions 2018). Étant donné que le rapport actuel ne mentionne aucun changement à cet égard, le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 2§6 de la Charte, au motif que le délai de préavis en cas de cessation du contrat ou de la relation de travail n'est précisé par écrit ni dans le contrat de travail ni dans un autre document.

### **Covid-19**

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 2§6 de la Charte aux motifs que :

- il n'est pas établi que le montant des congés payés soit précisé dans le contrat de travail ou dans un autre document ;
- la durée des délais de préavis en cas de cessation du contrat ou de la relation de travail n'est précisée par écrit ni dans le contrat de travail ni dans un autre document.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 7 - Travail de nuit*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Serbie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§7 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Serbie n'était pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif que la législation ne prévoyait pas d'examens médicaux obligatoires préalables à l'affectation à un poste de nuit, ni d'examens médicaux périodiques pour les travailleurs affectés à un tel poste (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité et aux questions posées dans sa conclusion précédente.

Le rapport ne fournit pas d'informations au titre de l'article 2§7 de la Charte. Par conséquent, le Comité reconduit sa conclusion précédente.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé dans quelles circonstances, autres que des problèmes de santé, un employeur était tenu d'envisager et d'étudier les possibilités de passage à un travail de jour, et il a indiqué que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne seraient pas fournies, une conclusion de non-conformité pourrait s'ensuivre (Conclusions 2018).

Étant donné que le rapport ne fournit pas les informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que des possibilités suffisantes de passage à un travail de jour existent.

Le Comité a également demandé si, outre la consultation précédant l'introduction du travail de nuit, il existait une législation prévoyant une consultation régulière des représentants des travailleurs pour ce qui concerne le recours au travail de nuit, et a fait expressément référence à la loi sur la santé et la sécurité au travail à cet égard (Conclusions 2018). Le rapport ne contenant pas les informations demandées, le Comité réitère sa question. Il considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Serbie soit conforme à l'article 2§7 de la Charte sur ce point.

### **Covid-19**

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte aux motifs que :

- la législation ne prévoit pas d'examens médicaux obligatoires préalables à l'affectation à un poste de nuit, ni d'examens médicaux périodiques pour les travailleurs affectés à un tel poste ;
- il n'est pas établi que des possibilités suffisantes de passage à un travail de jour existent.

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 1 - Rémunération décente*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Serbie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 4§1 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédents constats de non-conformité, aux décisions d'ajournement ou aux constats de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité a précédemment conclu (Conclusions 2018) que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que le salaire minimum n'assurait pas un niveau de vie décent.

Par conséquent, son appréciation portera sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions posées dans la conclusion précédente et aux questions ciblées concernant l'article 4§1 de la Charte.

### **Rémunération équitable**

Selon le rapport, l'article 111 du Code du travail dispose que tout salarié a droit à un salaire minimum pour une prestation de travail standard et le temps passé au travail. Ce salaire minimum est calculé en fonction des critères suivants : rémunération minimale du travail établie conformément à la loi, durée du travail, impôts et cotisations prélevés sur la rémunération. L'employeur est tenu de payer aux salariés un salaire minimum dont le montant est déterminé sur la base de la décision relative à la rémunération minimale applicable pour le mois considéré.

Le Comité constate que le rapport ne fournit aucune information sur le salaire minimum et le salaire moyen en réponse au précédent constat de non-conformité.

7. Selon les données publiées par Eurostat, le salaire mensuel minimum représentait 49 % du salaire mensuel moyen en 2020. Le Comité souligne que pour assurer un niveau de vie décent au sens de l'article 4§1 de la Charte, les salaires ne doivent pas être inférieurs au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net. Tel est le cas lorsque le salaire minimum net dépasse 60 % du salaire moyen net. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'État partie d'établir que ce salaire est suffisant pour assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1). Le Comité note, d'après les données de l'Office des statistiques de la République de Serbie, que le salaire moyen s'élevait à 82 984 dinars serbes bruts (706 €) et à 60 073 dinars serbes nets (512 €) en 2020. Cependant, en l'absence d'informations concernant le salaire minimum, le Comité considère qu'il n'est pas établi que le salaire minimum permette d'assurer un niveau de vie décent.

### **Travailleurs occupant des emplois atypiques**

Dans ses questions ciblées, le Comité demande des informations sur les mesures prises pour garantir une rémunération équitable, suffisante pour assurer un niveau de vie décent, pour les travailleurs occupant des emplois atypiques, ceux employés dans l'économie de plateforme ou « à la demande » et les travailleurs ayant des contrats « zéro heure ». Il demande également des informations sur les mesures prises (par exemple, par l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents) à des fins de répression de tout procédé de contournement des exigences en matière de salaire minimum (notamment par le biais de la sous-traitance, de contrats de prestation de services, y compris transfrontaliers, de modèles d'organisation du travail via une plateforme ou par le recours au faux travail indépendant, en mettant plus particulièrement l'accent sur les domaines où les travailleurs risquent d'être exploités ou sont vulnérables à l'exploitation – travailleurs saisonniers agricoles, industrie hôtelière, travail domestique et de soins, travail temporaire, etc.).

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport concernant les activités des agents de contrôle de l'inspection du travail dans le champ des relations du travail, ainsi que les mesures prises pour réduire le travail non déclaré.

Le Comité considère que l'obligation de verser aux travailleurs une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent s'applique également aux emplois atypiques, comme le travail à temps partiel, le travail temporaire, le travail intérimaire, les contrats à durée déterminée, les emplois saisonniers et occasionnels. Dans certains cas, les salaires en vigueur ou les dispositions contractuelles conduisent à un nombre important de « travailleurs pauvres », notamment des personnes ayant deux emplois ou plus ou des travailleurs à temps plein vivant dans des conditions indignes.

Le Comité se réfère en particulier aux travailleurs concernés par les formes émergentes d'économie, comme le travail à la demande ou l'économie de plateforme, qui sont classés à tort comme indépendants et n'ont par conséquent pas accès aux droits applicables en matière de travail et de protection sociale. Du fait de cette classification erronée, ces personnes sont privées des droits et de la protection auxquels elles ont droit en tant que travailleurs. Ces droits englobent le droit à un salaire minimum.

Le Comité demande quelles mesures sont prises pour garantir une rémunération équitable des travailleurs occupant des emplois atypiques et des travailleurs des plateformes, classés à tort comme « indépendants ».

### ***Covid-19***

Dans ses questions ciblées, le Comité a aussi demandé des informations spécifiques sur les régimes de congé durant la pandémie.

Le Comité rappelle que dans le contexte de la pandémie de covid-19, les États parties doivent déployer les efforts nécessaires pour atteindre et respecter les exigences minimales en matière de rémunération et ajuster régulièrement les taux de salaire minimum. Le droit à une rémunération équitable inclut le droit à une rémunération majorée pour les travailleurs les plus exposés aux risques liés à la covid-19. Plus généralement, les pertes de revenus pendant les confinements ou les coûts supplémentaires engendrés par les pratiques de télétravail et de travail à domicile dues à la covid-19 devraient être compensés de manière adéquate.

Le Comité note que le rapport ne fournit pas ces informations. Le Comité demande si le soutien financier fourni aux travailleurs par le biais des régimes de congé a été assuré tout au long de la période de suspension totale ou partielle des activités en raison de la pandémie. Il demande aussi quel a été le niveau minimum de soutien fourni, ainsi que la proportion de travailleurs concernés couverts par ces dispositifs.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le salaire minimum permette d'assurer un niveau de vie décent.

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Serbie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§2 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Serbie était conforme à l'article 4§2 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente, ainsi qu'à la question ciblée.

### **Règles relatives à la rémunération majorée des heures supplémentaires**

Le Comité a demandé précédemment si la législation serbe prévoit des exceptions au droit à une rémunération majorée des heures supplémentaires pour certaines catégories, notamment les hauts fonctionnaires et les cadres du secteur privé. Il a demandé également si les salariés ont droit à un repos compensatoire au lieu de la rémunération des heures supplémentaires et, si tel est le cas, si la durée du congé est majorée, et si l'Inspection du travail a détecté des cas d'heures supplémentaires effectuées sans rémunération dans le cadre des dispositifs d'aménagement du temps de travail (Conclusions 2018).

Il est indiqué dans le rapport que, conformément à la loi relative aux salaires des fonctionnaires et des employés de l'État, les hauts fonctionnaires ont droit à un supplément de salaire uniquement par rapport au temps passé en poste (ans de service). Par ailleurs, les fonctionnaires des organes de la province autonome et des collectivités locales n'ont pas droit à une rémunération majorée s'ils font des heures supplémentaires. Le Comité demande si cela concerne uniquement les hauts fonctionnaires ou tous les fonctionnaires de ces collectivités. Il réserve entretemps sa position sur ce point.

Il est indiqué dans le rapport que les fonctionnaires ont droit à un repos compensatoire au lieu d'une rémunération financière, à raison d'une heure trente de repos pour chaque heure supplémentaire effectuée. Le Comité demande s'il existe une règle similaire dans le secteur privé.

### **Covid-19**

Dans le contexte de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties d'expliquer l'impact de la crise sur le droit à une rémunération équitable en ce qui concernait les heures supplémentaires, et de fournir des informations sur les mesures prises pour protéger et réaliser ce droit. Il a demandé des informations spécifiques sur l'exercice du droit à une rémunération/compensation équitable des heures supplémentaires par le personnel médical pendant la pandémie. Il a aussi demandé comment la question des heures supplémentaires et de la durée du travail avait été traitée en ce qui concernait le télétravail (réglementation, contrôle, compensation accrue).

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Le rapport ne contient aucune information pertinente en réponse à la question ciblée.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Serbie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§3 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

En ce qui concerne l'article 4§3, les Etats ont été invités à fournir des informations sur l'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, avec une référence particulière et des données relatives à l'étendue et aux modalités d'application des régimes de chômage partiel aux travailleuses.

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »).

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion d'ajournement.

### ***Obligations de garantir le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale***

#### ***Cadre juridique***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a demandé de préciser quelle était la définition d'un travail égal ou de valeur égale.

Le rapport indique en réponse à cette question que l'article 34 de la loi relative à l'égalité entre les hommes et les femmes (telle que modifiée) garantit à tous les salariés, indépendamment du sexe, le droit à un même salaire pour un travail égal ou de valeur égale, conformément au code du travail. Le rapport précise également qu'un travail de valeur égale désigne un travail qui exige le même niveau d'instruction, de connaissances et de compétences, et pour lequel la même contribution au travail a été apportée, avec une responsabilité identique. Le Comité se réfère également à sa précédente conclusion sur l'article 20 (Conclusions 2020), dans laquelle il a noté que l'article 16(3) du code du travail définit un travail de valeur égale comme tout travail requérant le même niveau d'instruction, les mêmes aptitudes professionnelles, le même degré de responsabilité et le même degré d'investissement physique et intellectuel.

#### ***Recours effectifs***

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2020 et 2016 sur l'article 20 et Conclusions 2018 sur l'article 4§3), le Comité a demandé si la législation fixait un plafonnement de l'indemnité pouvant être accordée en cas de discrimination salariale. Il a aussi demandé des informations sur les litiges en matière d'inégalité de rémunération portés devant les tribunaux. Entretemps, il a réservé sa position sur ce point (Conclusions 2018). Le Comité rappelle également que, dans ses précédentes conclusions sur l'article 20 (Conclusions 2020 et 2016), il a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte, au motif qu'il n'était pas établi que le droit à une indemnisation était prévu en cas de discrimination salariale fondée sur le sexe.

Là encore, le rapport ne donne aucune information concernant l'indemnisation. Par conséquent, le Comité demande à nouveau si le montant des indemnités qui peuvent être accordées en cas de discrimination salariale fondée sur le genre est plafonné. Il demande notamment si l'obligation de compenser la différence de salaire est limitée dans le temps ou est accordée pour toute la période de rémunération inégale, et s'il existe un droit à indemnisation du préjudice matériel et moral. Entretemps, le Comité constate que la situation n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que le droit à l'indemnisation est prévu en cas de discrimination salariale fondée sur le genre.

En ce qui concerne la seconde question, le rapport ne fournit aucune information pertinente. Le Comité note que, d'après le rapport par pays sur l'égalité entre les femmes et les hommes en Serbie élaboré par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2022), la jurisprudence est inexistante dans ce domaine. Il ajoute qu'il existe de nombreuses difficultés liées à l'application, dans les faits, du principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale, et que, même si les femmes sont conscientes des incohérences dans leurs salaires par rapport à leurs homologues masculins, elles n'engagent aucune des procédures existantes.

### ***Transparence salariale et comparaison des emplois***

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2018 et 2014 sur l'article 4§3 et Conclusions 2020 et 2016 sur l'article 20), le Comité a demandé s'il était possible de procéder à des comparaisons de rémunération interentreprises. Il a également demandé (Conclusions 2018) si le droit interne interdisait la discrimination salariale dans les conventions collectives.

Le rapport ne contient aucune information sur ce point. Le Comité se réfère à sa précédente conclusion sur l'article 20(c) (Conclusions 2020) sur ce point et réitère les questions qu'il y a posées. Entretemps, il considère que la situation n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que, dans les litiges en matière d'égalité salariale, la législation autorise les comparaisons de rémunération entre entreprises.

De plus, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures spécifiques prévues par la législation nationale concernant la transparence salariale sur le marché du travail et notamment la possibilité donnée aux travailleurs d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération d'autres travailleurs ainsi que les informations disponibles au sujet des salaires.

### ***Données statistiques et mesures visant à promouvoir le droit à l'égalité salariale***

Le rapport ne fournit pas de données statistiques sur l'écart salarial pendant la période de référence.

La Serbie ayant accepté l'article 20.c, le Comité examine les politiques et autres mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de l'article 20 de la Charte.

### ***L'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale***

En réponse à la question sur l'impact de la covid-19, le rapport indique que les femmes ont supporté une charge disproportionnée du fait de l'exposition aux risques d'infection pendant la pandémie, et ce en raison du travail qu'elles font, mais aussi du degré d'investissement dans la gestion du foyer et de la famille au quotidien.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte aux motifs :

- qu'il n'est pas établi que le droit à l'indemnisation est prévu en cas de discrimination salariale fondée sur le sexe,
- qu'il n'est pas établi que dans les litiges en matière d'égalité salariale, la législation autorise les comparaisons de rémunération entre entreprises.

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 4 - Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Serbie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 4§4 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Serbie n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

Le Comité renvoie à son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), dans laquelle il a rappelé qu'un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi est considéré comme un des éléments constitutifs d'une rémunération équitable. Pour rappel, est raisonnable un délai de préavis qui tient compte de l'ancienneté du travailleur, de la nécessité de ne pas priver ce dernier brutalement de moyens d'existence et de la nécessaire information du travailleur en temps utile pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi. Au cours de cette période, le travailleur a droit à une rémunération normale. Le Comité souligne qu'il revient aux gouvernements de prouver que ces éléments ont été pris en compte dans la conception et l'application des règles de base en matière de durée de préavis.

Dans le prolongement de son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), le Comité rappelle que la question du caractère raisonnable des délais de préavis ne sera plus abordée, hormis lorsque ces délais sont manifestement déraisonnables. Le Comité évaluera cette question au regard des aspects suivants :

1. les critères de fixation du délai de préavis (ou du montant de l'indemnité compensatrice) :
  - selon la source : la loi, la convention collective, le contrat de travail ou une décision judiciaire
  - en cas de période d'essai, y compris dans la fonction publique
  - pour les travailleurs précaires
  - en cas de cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties
  - y compris les cas de licenciement sans préavis ni indemnité ;
2. la prise en compte de l'ancienneté par la loi, la convention collective ou le contrat de travail, dans le cadre d'une seule relation d'emploi ou d'une succession d'emplois précaires de relations de travail.

### ***Délai de préavis raisonnable : cadre juridique et ancienneté***

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé des informations sur le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (cadre juridique et pratique) et si des dispositions spécifiques avaient été prises en réponse à la pandémie de covid-19 et à la crise sanitaire.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a conclu que la situation de la Serbie n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que : (i) de manière générale, la loi ne prévoit aucun délai de préavis en cas de licenciement ; (ii) le préavis applicable au licenciement pour résultats insuffisants (compris entre 8 et 30 jours) n'est pas raisonnable pour les travailleurs justifiant de plus de trois mois d'ancienneté (Conclusions 2018).

En réponse à la question du Comité et à la précédente conclusion de non-conformité, le rapport indique qu'en vertu de l'article 189 de la loi sur le travail, un travailleur dont le contrat de travail est résilié parce qu'il n'a pas atteint les résultats attendus, en d'autres mots qu'il ne possède pas les connaissances et les compétences nécessaires au sens de l'article 179(1)(1) de la loi sur le travail, a droit à un préavis défini par une loi générale ou par le contrat de travail, selon la durée de l'assurance, qui ne peut être inférieur à huit jours ni supérieur à 30 jours. Le délai de préavis commence à courir le lendemain de la notification de la décision de résiliation du contrat de travail. Le travailleur peut, sous réserve de l'accord de l'autorité compétente visée à l'article 192 de cette loi, cesser de travailler avant l'expiration de la période de préavis, à condition de percevoir, durant cette période, le salaire fixé par une loi générale ou par le contrat de travail.

Comme mentionné plus haut, la question du caractère raisonnable du préavis ne sera plus examinée en détail, mais au regard des critères susvisés. À la lumière des informations dont il dispose, le Comité note que la situation concernant le délai de préavis applicable en cas de licenciement pour résultats insuffisants n'a pas changé. Il renvoie à ses précédentes conclusions et rappelle que la situation de la Serbie n'a jamais été jugée conforme à l'article 4§4 de la Charte, car le préavis applicable au licenciement pour résultats insuffisants n'est pas raisonnable pour les travailleurs justifiant de plus de trois mois d'ancienneté. Le Comité estime que le préavis applicable au licenciement dans le cas ci-nommé n'est pas suffisant pour donner aux intéressés le temps de prospecter le marché du travail avant que leur emploi ne prenne fin, et qu'il est par conséquent manifestement déraisonnable. Partant, le Comité reconduit sa conclusion de non-conformité à l'article 4§4 de la Charte sur ce point.

Le Comité note que la situation concernant l'absence de délai de préavis en cas de licenciement n'a pas changé. Par conséquent, il reconduit sa conclusion de non-conformité à l'article 4§4 de la Charte sur ce point.

Le rapport précise que, durant l'état d'urgence sanitaire décrété pour contenir le virus de la covid-19, il était interdit de licencier des travailleurs.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé que le prochain rapport fournisse des informations sur les indemnités versées en application de l'article 158 du code du travail (licenciement pour un motif lié aux évolutions d'ordre technologique, économique ou organisationnel ou à une baisse de la charge de travail) (Conclusions 2018).

Le rapport ne contient pas les informations demandées. Le Comité réitère donc sa demande et considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Serbie est conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a renouvelé sa demande d'informations sur les préavis applicables aux fonctionnaires et agents de la fonction publique et sur toutes les autres causes de cessation d'emploi envisagées par les articles 175 et 176 du code du travail (Conclusions 2018).

En réponse à la question du Comité, le rapport indique que si, pour des motifs d'ordre organisationnel, certains postes sont supprimés ou si le nombre de fonctionnaires nécessaires est réduit, les fonctionnaires surnuméraires sont réaffectés sur d'autres postes équivalents de même grade, la préférence étant accordée à ceux qui ont obtenu les meilleures moyennes lors des trois dernières évaluations. Si le fonctionnaire refuse la réaffectation ou le transfert, le directeur met fin à la relation d'emploi sans droit à une indemnité de licenciement.

En l'absence de poste équivalent, l'emploi d'un fonctionnaire non affecté prend fin dans les deux mois qui suivent la date de la décision de non-affectation de l'intéressé. Il a alors droit à une indemnité de licenciement conformément à la loi régissant les salaires dans la fonction publique. Le Comité note que ce délai de préavis de deux mois pour tous les fonctionnaires ne tient pas compte de l'ancienneté. Il demande que le prochain rapport indique si le montant

de l'indemnité de licenciement tient compte de l'ancienneté. Dans l'attente des informations demandées, il réserve sa position sur ce point.

Le rapport indique qu'un fonctionnaire peut être licencié lorsqu'il a fait l'objet de mesures disciplinaires pour manquement grave à ses obligations. Les violations graves des obligations découlant de la relation de travail sont régies par l'article 109 de la loi.

Le rapport ne contient pas les informations demandées en ce qui concerne les délais de préavis applicables en cas de cessation d'emploi pour l'un des motifs visés aux articles 175 et 176 du code du travail (cessation d'emploi pour des motifs autres que le consentement mutuel, la rupture à l'initiative du travailleur et la rupture à l'initiative de l'employeur). Le Comité réitère donc sa demande et considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Serbie est conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé quelle était la durée du préavis applicable en cas de faillite de l'employeur (Conclusions 2018).

Le rapport ne contient pas les informations demandées. Le Comité réitère donc sa demande et considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Serbie est conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point.

### ***Période d'essai***

Dans sa précédente conclusion, le Comité a conclu que la situation de la Serbie n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que le délai de préavis applicable au licenciement en période d'essai n'est pas raisonnable pour les travailleurs justifiant de plus de trois mois d'ancienneté (Conclusions 2018).

En réponse à la précédente conclusion de non-conformité, le rapport indique qu'en vertu de l'article 36(3) du code du travail, l'employeur ou le travailleur peut résilier le contrat de travail avant l'expiration de la période d'essai moyennant un préavis d'au moins cinq jours ouvrables. Le Comité note que la situation concernant le délai de préavis en cours de période d'essai n'a pas changé. Partant, il reconduit sa précédente conclusion de non-conformité à l'article 4§4 de la Charte sur ce point.

### ***Travailleurs précaires***

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2018).

### ***Cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties***

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2018).

### ***Licenciement sans préavis ni indemnité***

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2018).

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que :

- de manière générale, la loi ne prévoit aucun délai de préavis en cas de licenciement ;

- le délai de préavis applicable au licenciement pour résultats insuffisants est manifestement déraisonnable pour les travailleurs justifiant de plus de trois mois d'ancienneté ;
- le délai de préavis applicable au licenciement en période d'essai est manifestement déraisonnable pour les travailleurs justifiant de plus de trois mois d'ancienneté.

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires*

Le Comité constate que le rapport de la Serbie ne contient pas d'informations relatives à l'article 4§5 de la Charte.

e Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 4§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que les retenues sur les salaires envisagées à l'article 4§5 ne peuvent être autorisées que dans certaines circonstances qui doivent être bien définies dans un instrument juridique (par exemple, une loi, un règlement, une convention collective ou une sentence arbitrale (Conclusions V (1977), Déclaration d'interprétation sur l'article 4§5). Le Comité rappelle en outre que les retenues sur salaire doivent être soumises à des limites raisonnables et ne doivent pas en soi aboutir à priver les travailleurs et les personnes à leur charge de leurs moyens de subsistance (Conclusions 2014, Estonie). Afin de procéder à une évaluation approfondie des situations nationales, le Comité a estimé nécessaire de modifier son approche. Par conséquent, le Comité demande aux États parties de fournir les informations suivantes dans leurs prochains rapports :

- une description du cadre juridique concernant les retenues sur les salaires, y compris les informations sur le montant du salaire protégé (insaisissable) ;
- des informations sur le niveau national de subsistance, comment il est calculé et comment le calcul de ce niveau minimum de subsistance garantit que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge ;
- des informations établissant que le revenu disponible d'un travailleur percevant le salaire minimum après toutes les déductions (y compris pour l'entretien des enfants) est suffisant pour garantir les moyens de subsistance (c'est-à-dire pour garantir que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge) ;
- une description des mesures de protection qui empêchent les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire.

### ***Retenues sur salaire et salaire protégé***

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2018), le Comité a noté qu'en vertu de l'article 123 du Code du travail, l'employeur ne peut percevoir toute créance monétaire des travailleurs que sur décision valide du tribunal dans les cas prévus par la loi ou l'accord du travailleur. La déduction peut aller jusqu'à un tiers du salaire, sauf si la loi en dispose autrement.

Le Comité demande que le prochain rapport démontre que le salaire protégé, c'est-à-dire la part du salaire restant après toutes les retenues autorisées, y compris la pension alimentaire, dans le cas d'un travailleur percevant le salaire minimum, ne sera jamais inférieur au niveau de subsistance établi par le gouvernement.

### ***Renonciation au droit à la limitation des retenues sur salaire***

Le Comité demande si les travailleurs peuvent renoncer aux conditions et limitations des retenues sur salaire imposées par la législation.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 5 - Droit syndical**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Serbie.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation de la Serbie n'était pas conforme à la Charte au motif que la condition fixée par la loi pour constituer une organisation patronale constituait une entrave à la liberté syndicale (Conclusions 2018).

Le Comité rappelle aussi que, dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 5 et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit syndical des membres des forces armées.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, aux questions ciblées, et à la question générale.

### ***Taux de syndicalisation***

Le Comité a demandé, dans une question ciblée, à recevoir des données sur l'ampleur de la syndicalisation dans le pays et dans les secteurs d'activité. Le rapport ne contenant pas les informations demandées, il réitère par conséquent sa demande.

### ***Champ d'application personnel***

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé à tous les États de fournir des informations concernant le droit syndical des membres des forces armées (Conclusions 2018 – Question générale). Dans sa précédente conclusion, le Comité a également demandé des informations sur la réglementation régissant le droit syndical du personnel militaire professionnel (Conclusions 2018).

En réponse à la question ciblée, le rapport précise qu'aux termes de l'article 17, paragraphe 3 de la loi relative aux forces armées serbes (Journal officiel de la République de Serbie, n<sup>os</sup> 116/07, 88/09 et 101/10), tout membre professionnel des forces armées serbes peut être affilié à un syndicat et participer à ses activités conformément à la législation, à la réglementation générale et aux autres dispositions réglementaires. Le rapport ajoute que la négociation collective au sein des forces armées serbes ne peut porter sur la composition, l'organisation et la formation des forces armées serbes, ses capacités opérationnelles et fonctionnelles, l'utilisation et les effectifs des forces armées serbes, la mobilisation, l'équipement en armes et en matériel militaire, le commandement et le contrôle des forces armées serbes, qui reposent sur les principes de subordination et d'unanimité, les décisions de nomination, transfert, déploiement et promotion de membres professionnels des forces armées serbes et la participation aux opérations multinationales.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé des informations sur d'éventuelles restrictions qui seraient imposées dans la pratique au droit des officiers de police et autres personnels de constituer des organisations syndicales, professionnelles ou autres et d'y adhérer (Conclusions 2018).

En réponse à la question du Comité, le rapport précise que le ministère de l'Intérieur a conclu des accords de coopération avec les principaux syndicats, à savoir le Syndicat indépendant de la police, le Syndicat de la police serbe, le Syndicat de la police de Serbie, le Syndicat indépendant de la police de Serbie et le Syndicat sectoriel de la police. Le Comité demande si ces syndicats de police peuvent s'affilier à des confédérations syndicales.

### ***Restrictions au droit syndical***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les activités du secteur public ou privé dans lesquelles les travailleurs étaient exclus du droit de constituer des organisations pour protéger leurs intérêts économiques et sociaux, ou du droit d'adhérer à de telles organisations. En réponse à la question ciblée, le rapport indique qu'en vertu de l'article 6, de l'article 206 et de l'article 215 du Droit du travail, tous les employés sont autorisés, sans restriction, à former un syndicat ou à y adhérer pour protéger leurs droits.

### ***Constitution de syndicats et d'organisations d'employeurs***

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé s'il y avait eu des cas où un syndicat s'était vu refuser l'enregistrement (Conclusions 2018). Le rapport ne contenant pas les informations demandées, il réitère par conséquent sa demande.

Selon l'article 216 du Code du travail, pour constituer une organisation patronale les membres fondateurs doivent employer au moins 5 % du nombre total de salariés d'une branche, d'un groupe, d'un sous-groupe ou d'un type d'activité ou du territoire d'une collectivité territoriale donnée. Le Comité a précédemment considéré que cette condition constituait une entrave à la liberté syndicale, notamment en ce qui concernait les très petites, les petites et les moyennes entreprises. Il a par conséquent estimé que la situation n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte sur ce point (Conclusions 2018). D'après le rapport, la situation n'a pas évolué. Le Comité réitère par conséquent sa conclusion de non-conformité.

### ***Liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer***

Dans sa précédente conclusion, le Comité a renouvelé sa demande d'informations sur le nombre de plaintes pour discrimination antisyndicale déposées devant les autorités compétentes (Inspection du travail ou instances judiciaires), les résultats d'éventuelles enquêtes et actions en justice, et leur durée moyenne (Conclusions 2018). Le rapport ne contient pas les informations demandées. Le Comité réitère donc sa demande et considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Serbie soit conforme à la Charte sur ce point.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a renouvelé sa demande d'informations sur le respect des règles qu'il avait énoncées concernant le droit de ne pas adhérer à un syndicat (Conclusions 2018). Le rapport ne contient pas les informations demandées. Le Comité réitère donc sa demande et considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Serbie soit conforme à la Charte sur ce point.

### ***Représentativité***

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé des précisions sur la procédure d'appréciation ou de réexamen d'une décision établissant la représentativité d'un syndicat. Il a aussi demandé si les syndicats et les associations patronales ne pouvaient demander la révision d'une décision de non-représentativité qu'à l'expiration d'un délai de trois ans après la décision primitive. Le Comité a aussi demandé des précisions sur le fait que lorsqu'une organisation d'employeurs ou de travailleurs ne remplissait pas les critères de représentativité, elle pouvait conclure un accord d'association avec une autre organisation satisfaisant à ces critères et devenir ainsi partie à une convention collective, et que cette possibilité n'était pas limitée aux seuls syndicats d'entreprise ou aux conventions collectives conclues au niveau de l'entreprise. Enfin, il a une nouvelle fois demandé si les syndicats minoritaires, c.-à-d. ceux jugés non représentatifs, pouvaient néanmoins toujours exercer les prérogatives essentielles des syndicats (Conclusions 2018).

Le rapport ne contient aucune des informations demandées. Le Comité réitère donc sa demande et considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Serbie est conforme à la Charte sur ce point.

Le rapport ne contient aucune des informations demandées. Le Comité réitère donc sa demande et considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Serbie soit conforme à la Charte sur ce point.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que la condition fixée par la loi pour constituer une organisation d'employeurs constitue une entrave à la liberté syndicale.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 1 - Consultation paritaire*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Serbie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§1 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la Serbie était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Serbie est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 2 - Procédures de négociation*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Serbie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§2 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§2 de la Charte et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Serbie était conforme à l'article 6§2 de la Charte (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question générale.

Étant donné que le rapport ne fournit aucune information pertinente en réponse à la question générale susmentionnée, le Comité réitère sa demande d'informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

### **Covid-19**

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport fournit des informations concernant les négociations collectives qui ont eu lieu au niveau sectoriel pendant la pandémie. La convention collective existante de l'entreprise publique Poste de Serbie avait été prolongée au début de la pandémie et, par la suite, une nouvelle convention collective a été conclue le 20 janvier 2022. Une nouvelle convention collective concernant les conditions d'emploi à l'entreprise publique Équipement de radiodiffusion et Communications a été conclue le 11 juillet 2019, couvrant entre autres les indemnités compensatoires pour les congés maladie liés au covid-19. Une annexe au contenu similaire à la convention collective existante concernant les conditions d'emploi au ministère de l'Intérieur a été conclue en 2020.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Serbie est conforme à l'article 6§2 de la Charte.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Serbie.

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 6§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Serbie était conforme à l'article 6§3 de la Charte dans l'attente des informations demandées. Il avait demandé confirmation que le recours à l'arbitrage est toujours volontaire, i.e. que les deux parties doivent y consentir et accepter d'être liées par la décision de l'organe d'arbitrage (Conclusions 2018).

Dans son rapport, le Gouvernement indique que l'article 11 de la loi sur le règlement pacifique des conflits du travail dispose que l'arbitrage est volontaire et ne peut commencer que si les deux parties y consentent.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Serbie est conforme à l'article 6§3 de la Charte.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 4 - Actions collectives*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Serbie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§4 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§4 et demandé aux Etats de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit de grève des membres de la police et sur les restrictions dont il serait éventuellement assorti.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Serbie n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs i) que les restrictions au droit de grève dans certains secteurs étaient trop étendues et ii) que les travailleurs n'étaient pas associés sur un pied d'égalité avec les employeurs à la détermination du service minimum à assurer pendant une grève (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité et à la question générale.

### ***Droit à des actions collectives***

#### ***Habilitation à déclencher une action collective***

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait demandé qui était habilité à mener une action collective. Il avait souligné que si ce point n'était pas clarifié dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir que la situation soit conforme à la Charte.

Le rapport ne contient pas d'informations à ce sujet. Le Comité note cependant que l'article 3§1 de la loi sur la grève dispose que la décision de faire grève ou de lancer un préavis de grève appartient à l'autorité syndicale déterminée par le statut du syndicat, ou à la majorité des travailleurs. Par conséquent, le Comité conclut que la situation est conforme à l'article 6§4 de la Charte sur ce point.

#### ***Restrictions au droit de grève, exigences de procédure***

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que les restrictions au droit de grève dans certains secteurs étaient trop étendues et dépassaient les limites autorisées par l'article G. A cet égard, le Comité avait noté que l'éventail des secteurs où le droit de grève pouvait être limité était large (production d'électricité, gestion de l'eau, transports, radio et télévision, services postaux, fabrication des produits alimentaires de base, soins médicaux et soins vétérinaires, éducation, garde d'enfants, protection sociale, défense et sécurité nationales, plusieurs industries (métallurgie, chimie), etc.). Il avait estimé qu'il ne disposait d'aucune information permettant de conclure que des secteurs comme les services postaux, l'éducation et la garde d'enfants, ou les autres services « d'intérêt général » mentionnés par la loi, pouvaient être considérés comme « essentiels » au sens strict du terme et avait demandé de plus amples informations sur les raisons justifiant les restrictions dans ces secteurs.

Lors des discussions devant le Comité gouvernemental sur les Conclusions 2018, il a été indiqué qu'il était prévu de raccourcir la liste des secteurs dans lesquels le droit de grève peut être restreint et de réviser les dispositions sur les restrictions au droit de grève dans certains secteurs et sur le service minimum (document GC(2019)28, 22 janvier 2020). Le rapport ne

fournit aucune information. En l'absence d'évolution pendant la période de référence, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que lors de l'organisation du service minimum à assurer pendant une grève, les travailleurs (ou leurs organisations) n'étaient pas associés sur un pied d'égalité avec les employeurs à la détermination de la nature des prestations indispensables et du niveau du service minimum ; l'employeur avait le pouvoir de déterminer unilatéralement le service minimum. Le Comité constate que cette situation n'a pas changé. Il réitère par conséquent sa conclusion de non-conformité sur ce point.

### ***Droit de grève des membres de la police***

En réponse à la question générale relative au droit de grève des membres de la police, le Gouvernement indique qu'aux termes de l'article 170§1 de la loi sur la police (tel que modifié en 2018), les employés du ministère de l'Intérieur, dont les forces de police relèvent, ont le droit de grève, et que ce droit est régi par la loi et la convention collective. L'article 170§2 dispose que les policiers n'ont pas le droit de faire grève dans les cas suivants : 1. état de guerre, état d'urgence ou état de risque accru, 2. mise en danger violente de l'ordre constitutionnel de la République de Serbie, 3. catastrophe naturelle ou danger imminent sur une partie ou sur l'ensemble du territoire de la République de Serbie, 4. autres accidents ou catastrophes qui perturbent le cours normal de la vie et compromettent la sécurité des personnes et des biens, et 5. les personnes occupent des emplois pour lesquels il n'existe pas de conditions garantissant un service minimum. Le Comité demande ce qu'il faut entendre par « autres accidents ou catastrophes qui perturbent le cours normal de la vie et compromettent la sécurité des personnes et des biens » et par « des emplois pour lesquels il n'existe pas de conditions garantissant un service minimum ».

L'article 170§3 de la loi sur la police mentionne que les employés du ministère de l'Intérieur (à l'exception des policiers dans les circonstances précitées) peuvent faire grève si un service minimum « qui garantit la sécurité des personnes et des biens ou qui est une condition indispensable à la vie et au travail des citoyens » est assuré. La décision de faire grève doit mentionner les revendications du personnel, la date du début de la grève, le lieu de rassemblement des participants à la grève (le cas échéant) et le comité de grève. Cette décision doit être notifiée 10 jours avant le début de la grève (5 jours pour les grèves d'avertissement). Elle doit être accompagnée de la déclaration de l'organisateur de la grève sur la façon dont les services minimums seront assurés. A ce sujet, l'article 170§5 précise que le chef du comité d'organisation doit déterminer (au plus tard 10 jours avant le début de la grève) les employés qui seront obligés de travailler pendant la grève (pas moins de 60 % des employés). Le Comité demande ce qu'il faut entendre par un service minimum « qui est une condition indispensable à la vie et au travail des citoyens ».

Dans l'attente des informations demandées concernant la loi sur la police, le Comité réserve sa position sur ce point.

### ***Covid-19***

Dans le cadre de la crise liée à la pandémie de covid-19, le Comité a demandé à tous les Etats de fournir des informations :

- sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le droit de grève ;
- en ce qui concerne les services minimaux ou essentiels, sur toute mesure introduite en lien avec la crise de la covid-19 ou durant la pandémie pour restreindre le droit des travailleurs et des employeurs de mener des actions revendicatives.

Le Comité relève que le Gouvernement n'a pas fourni les informations demandées.

Le Comité rappelle que dans sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux adoptée le 24 mars 2021, il a précisé que l'article 6§4 de la Charte implique un droit des travailleurs à mener une action collective (par exemple, un arrêt de travail) pour des raisons de santé et de sécurité au travail. Cela signifie, par exemple, que des grèves en réaction à un manque d'équipement de protection individuelle adéquat ou à l'absence de protocole de distanciation, de désinfection et de nettoyage sur le lieu de travail entreraient dans le champ d'application de la protection offerte par la Charte.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- l'éventail des secteurs dans lesquels le droit de grève peut être limité est excessivement large et les restrictions au droit de grève vont au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte ;
- les travailleurs ne sont pas associés sur un pied d'égalité avec les employeurs à la détermination du service minimum à assurer pendant les grèves.

## **Article 21 - Droit des travailleurs à l'information et à la consultation**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Serbie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 21 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation était conforme à l'article 21 de la Charte dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente, ainsi qu'à la question ciblée.

Le Comité rappelle que l'article 21 garantit le droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, afin que les travailleurs soient en mesure d'influer sur les décisions de l'entreprise qui les affectent fortement et que leurs points de vue soient pris en considération lorsque de telles décisions sont prises, comme des changements dans l'organisation du travail et dans les conditions de travail.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a demandé des informations sur les procédures administratives et/ou judiciaires ouvertes aux salariés ou à leurs représentants qui estiment que leur droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise n'a pas été respecté. Il a également demandé des éclaircissements sur la question de savoir si des amendes s'appliquaient lorsque l'employeur ne respectait pas le droit des travailleurs à être informés et consultés. Le rapport ne fournit pas les informations demandées. Le Comité considère qu'il n'est pas établi que des voies de recours effectives soient ouvertes aux salariés ou à leurs représentants qui estiment que leur droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise n'a pas été respecté.

Aux fins du présent cycle de contrôle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Il a notamment demandé de faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise, que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Le rapport indique que diverses mesures de sensibilisation, contenant des informations sur la propagation du COVID-19 et sa prévention, ont été adoptées pendant la pandémie par les ministères respectifs, telles que des dépliants, des conférences, des sites Web dédiés, etc.

Le Comité note que les informations fournies dans le rapport concernent essentiellement des mesures de caractère général et ne se réfèrent pas au respect du droit à l'information et à la consultation. Le Comité renvoie à sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021, dans laquelle il a rappelé que le dialogue social a pris une nouvelle dimension et une nouvelle importance durant la crise liée à la covid-19. Les syndicats et les organisations patronales devraient être consultés à tous les niveaux, tant sur les mesures liées à l'emploi pour combattre et contenir la covid-19 à court terme que sur les efforts déployés pour se remettre des effets économiquement perturbateurs de la pandémie à plus long terme. Cela est nécessaire à tous les niveaux, notamment au niveau industriel et sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise où les nouvelles exigences en matière de santé et de sécurité, les nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, partage du travail, etc.) et la réaffectation de la main-d'œuvre imposent des obligations en matière de consultation et d'information des représentants des travailleurs au sens de l'article 21 de la Charte.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 21 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que des voies de recours effectives soient ouvertes aux travailleurs ou à leurs représentants qui estiment que leur droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise n'a pas été respecté.

## **Article 22 - Droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Serbie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 22 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que l'article 22 garantit le droit des travailleurs de participer, personnellement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, à la détermination et à l'amélioration de leur milieu de travail.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 22 de la Charte (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'à la question ciblée.

Le Comité a conclu dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018) que le droit de participer au processus décisionnel au sein des entreprises en ce qui concerne les conditions de travail, l'organisation du travail et l'environnement de travail n'était pas effectivement garanti. Le rapport indique que les droits, devoirs et responsabilités découlant de l'emploi, c'est-à-dire sur le terrain du travail, sont régis par la loi sur le travail et une loi spéciale, et conformes aux conventions internationales ratifiées. Il fournit également des détails sur ces droits, ainsi que sur les conventions collectives. Le Comité note que les informations fournies ne sont pas pertinentes pour l'appréciation des points couverts par l'article 22. Il réitère donc sa conclusion de non-conformité.

Le Comité a demandé dans sa conclusion précédente d'être informé de l'existence d'éventuels seuils, établis par la législation ou la pratique nationales, afin d'exclure les entreprises qui emploient moins d'un certain nombre de travailleurs. Les travailleurs et/ou leurs représentants (syndicats, délégués des travailleurs, délégués à la santé et à la sécurité, comités d'entreprise) doivent se voir accorder un droit effectif de participer au processus décisionnel et au contrôle du respect de la réglementation dans toutes les matières visées par le présent disposition, y compris : la détermination et l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et de l'environnement de travail ; et l'organisation des services sociaux et socioculturels au sein de l'entreprise. Il rappelle que ces informations avaient déjà été demandées en 2014 et non fournies depuis lors (voir Conclusions 2014 et 2018). Il considère qu'au cas où le prochain rapport ne fournirait pas les informations demandées, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Le Comité a également conclu précédemment (Conclusions 2018) que le droit des travailleurs et/ou de leurs représentants de participer à l'organisation des services sociaux et socioculturels au sein d'une entreprise n'était pas garanti. Le rapport ne fournit aucune réponse à cette constatation de non-conformité. Le Comité rappelle que, selon l'annexe, les termes services et équipements sociaux et socioculturels figurant à l'article 22 s'entendent comme désignant les équipements sociaux et/ou culturels pour les travailleurs fournis par certaines entreprises tels que l'assistance sociale, les terrains de sport, les salles de mères allaitantes, bibliothèques, camps de vacances pour enfants, etc. En l'absence d'informations pertinentes dans le rapport, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité à cet égard.

Enfin, le Comité a conclu dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018) que les voies de recours n'étaient pas ouvertes aux travailleurs en cas d'atteinte à leur droit de participer à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail, compte tenu de manque d'informations sur l'existence de voies de recours en cas de violation du droit des travailleurs à participer à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et

de l'environnement de travail, ainsi que sur les sanctions qui peuvent être infligées aux employeurs en cas d'échec respecter ce droit. Il avait également demandé si les travailleurs ou leurs représentants avaient droit à une indemnisation en cas de violation de ce droit. Le rapport ne fournit aucune information sur ces points. Le Comité réitère donc sa conclusion.

Aux fins du présent cycle de contrôle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Il a demandé de faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Le rapport indique qu'en ce qui concerne le respect des mesures pendant la pandémie de Covid-19, ainsi que les mesures spécifiques prises pour améliorer les conditions de travail afin de protéger la santé et la sécurité des employés et des parties à la ligne de travail administrative, toutes les mesures ont été prises d'installer des barrières de protection et l'utilisation obligatoire de désinfectants, y compris la désinfection des points d'acquisition pour recevoir les demandes de délivrance de documents personnels. Le rapport précise en outre les mesures prises pour prévenir et contrôler la propagation de la pandémie, notamment dans les secteurs des transports, des chemins de fer et de l'aviation.

Le Comité note que les informations fournies dans le rapport concernent principalement des mesures de caractère général plutôt que le droit spécifique de participer à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail. Il renvoie à sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021, dans laquelle il a rappelé que le dialogue social a pris une nouvelle dimension et une nouvelle importance durant la crise liée à la covid-19. Les syndicats et les organisations patronales devraient être consultés à tous les niveaux, tant sur les mesures liées à l'emploi pour combattre et contenir la covid-19 à court terme que sur les efforts déployés pour se remettre des effets économiquement perturbateurs de la pandémie à plus long terme. Cela est nécessaire à tous les niveaux, notamment au niveau industriel et sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise où les nouvelles exigences en matière de santé et de sécurité, les nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, partage du travail, etc.) et la réaffectation de la main-d'œuvre imposent des obligations en matière de consultation et d'information des représentants des travailleurs au sens de l'article 22 de la Charte.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 22 de la Charte aux motifs qu'il n'est pas établi que :

- le droit des travailleurs et/ou de leurs représentants de participer au processus décisionnel au sein des entreprises en ce qui concerne les conditions de travail, l'organisation du travail et l'environnement de travail, est effectivement garanti ;
- le droit des travailleurs et/ou de leurs représentants de participer à l'organisation des services sociaux et socioculturels au sein d'une entreprise est garanti, et
- les recours légaux sont ouverts aux travailleurs en cas d'atteinte à leur droit de participer à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et de l'environnement de travail.

## **Article 26 - Droit à la dignité au travail**

### *Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Serbie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux États de répondre à des questions ciblées pour l'article 26§1 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité a ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente d'ajournement, ainsi qu'aux questions ciblées.

### **Prévention**

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a souhaité recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées, ainsi que sur les mesures prises pour que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2018), le Comité a réitéré ses questions précédentes (Conclusions 2014). Il a demandé que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures de sensibilisation au harcèlement sexuel, notamment sur les programmes d'éducation publique, les campagnes, la coopération avec les ONG et les organisations d'employeurs, et la fourniture de sources d'information en ligne sur le harcèlement sexuel. Il a aussi demandé dans quelle mesure les organisations d'employeurs et de travailleurs étaient consultées pour promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail (voir Conclusions 2018 et Conclusions 2014). Le Comité a souligné que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir la conformité de la situation avec la Charte à cet égard (Conclusions 2018).

Le rapport ne fournit aucune information en réponse aux questions susmentionnées. Dans ces conditions, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'il existe une prévention adéquate du harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

### **Régime de responsabilité de l'employeur et recours**

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le cadre réglementaire et sur toute modification récente visant à lutter contre le harcèlement et les abus sexuels dans le cadre du travail ou des relations d'emploi.

Le rapport indique que ni le Code du travail ni la loi relative à la prévention du harcèlement sur le lieu de travail n'ont été modifiés depuis le dernier cycle de contrôle.

Le rapport précise que l'article 32 de la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes (Journal officiel n° 52/21) interdit le harcèlement, le harcèlement sexuel et le chantage sexuel fondés sur le sexe ou le genre sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, qu'il soit exercé par des employeurs, des salariés ou d'autres personnes prenant part aux activités professionnelles à l'égard d'autres salariés ou d'autres personnes prenant part aux activités professionnelles. Le harcèlement fondé sur le genre et le harcèlement sexuel sont interdits non seulement sur le lieu de travail, mais aussi dans le cadre du recrutement, du perfectionnement professionnel et de la promotion.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé des informations sur la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement au travail impliquant des tiers, tels que des visiteurs ou des clients (Conclusions 2018). Le rapport ne contient pas les informations demandées. Le Comité réitère sa question et souligne que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 26§1 de la Charte sur ce point.

Le Comité note que dans ses Observations finales concernant le quatrième rapport périodique de la Serbie, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) s'est inquiété du manque de mesures visant à lutter contre le harcèlement sexuel au travail, en particulier vis-à-vis des jeunes femmes et des femmes lesbiennes, bissexuelles et transgenres, y compris du nombre anormalement faible de condamnations pour harcèlement sexuel, qui nuisait aux perspectives d'emploi et de promotion des femmes (voir CEDAW, Observations finales concernant le quatrième rapport périodique de la Serbie, paragraphe 35 (e)). Le CEDAW a prié instamment la Serbie de prendre les mesures suivantes : (i) réaliser une étude complète visant à évaluer l'ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail ; (ii) encourager le signalement des cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail et sensibiliser le public à sa nature discriminatoire, à ses effets négatifs sur l'emploi chez les femmes et aux sanctions potentielles ; (iii) renforcer le mécanisme destiné à gérer de manière efficace les affaires de harcèlement sexuel, y compris devant les tribunaux ; et (iv) collecter des statistiques sur le nombre et la nature des plaintes pour harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans les secteurs public et privé (CEDAW, *ibid.*, paragraphe 36 (f)).

Le Comité note également que dans son rapport d'activité, la Commissaire à la protection de l'égalité a constaté que les femmes étaient souvent exposées au harcèlement sexuel au travail et a demandé aux inspecteurs du travail de redoubler d'efforts pour repérer l'ensemble de ces situations et sanctionner les employeurs (voir Commissaire à la protection de l'égalité (2022), rapport annuel régulier 2021, 23).

Le Comité demande des informations sur la situation dans la pratique, et plus précisément sur la surveillance assurée par l'Inspection du travail et les mesures prises en cas de harcèlement sexuel, ainsi que sur toute plainte pour harcèlement sexuel qui aurait été soumise aux autorités compétentes ou aux tribunaux et sur les suites qui y ont été données. Dans l'attente des informations demandées, il réserve sa position sur ce point.

### ***Domages et intérêts***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si des limites s'appliquaient à l'indemnisation pouvant être accordée à la victime de harcèlement sexuel pour le préjudice moral et matériel.

Le Comité a précédemment noté que la victime de harcèlement pouvait demander des mesures pour remédier à la situation, y compris une réparation pour le préjudice matériel et moral (Conclusions 2014). Il a également noté qu'aux termes de l'article 191 du Code du travail, la réintégration d'un salarié pouvait être prononcée par le juge, sur le fondement d'une décision établissant que le licenciement ne reposait sur aucun des motifs prévus par la loi et sur demande de l'intéressé. Si le salarié ne demande pas sa réintégration, le juge lui octroie une indemnité qui peut représenter jusqu'à dix-huit mois de salaire, déterminée en fonction de plusieurs facteurs (ancienneté dans l'entreprise, âge du salarié, nombre de personnes à charge) (voir Conclusions 2018, article 26 ; Conclusions 2016, article 24).

Le Comité a plusieurs fois demandé des exemples de jurisprudence concernant l'indemnisation accordée en cas de harcèlement sexuel (Conclusions 2014 et 2018). Dans sa conclusion précédente, le Comité a noté que le rapport ne contenait pas d'informations sur les règles applicables ni aucun exemple de jurisprudence concernant l'indemnisation accordée en cas de harcèlement sexuel (Conclusions 2018). Il a par conséquent réitéré sa question et a souligné que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir qu'une réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) soit disponible en cas de harcèlement sexuel

(Conclusions 2018). Il a aussi demandé que le prochain rapport indique si d'autres motifs d'indemnisation étaient prévus par la loi et, notamment, si une victime de harcèlement sexuel avait droit à une indemnité autre que celle prévue en cas de licenciement abusif (article 191 du Code du travail), notamment au titre du préjudice moral (Conclusions 2018).

En l'absence d'informations dans le rapport sur les règles et exemples de jurisprudence concernant l'indemnisation en cas de harcèlement sexuel, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'une réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) soit garantie en cas de harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

### ***Covid-19***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel. Il a souhaité recevoir des informations spécifiques sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, telles que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne.

Aucune information spécifique n'a été fournie concernant la protection contre le harcèlement sexuel.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte aux motifs que :

- il n'est pas établi qu'il existe une prévention adéquate du harcèlement sexuel dans le cadre du travail ;
- il n'est pas établi qu'une réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) soit garantie en cas de harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

## **Article 26 - Droit à la dignité au travail**

### *Paragraphe 2 - Harcèlement moral*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Serbie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux États de répondre à des questions ciblées pour l'article 26§2 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité a ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente d'ajournement, ainsi qu'aux questions ciblées.

### **Prévention**

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a souhaité recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées, ainsi que sur les mesures prises pour que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

Le Comité a précédemment relevé que la loi de 2010 relative à la prévention du harcèlement sur le lieu de travail (Journal officiel n° 36/2010) faisait obligation à l'employeur de prendre des mesures visant à prévenir ou à limiter l'incidence du harcèlement au travail, notamment en formant les salariés et leurs représentants à reconnaître les formes de harcèlement, leurs causes et leurs conséquences, afin de repérer ces comportements et de les prévenir (voir Conclusions 2014). Il a également pris note de l'adoption d'un Code de conduite des employeurs et des salariés relatif à la prévention du harcèlement sur le lieu de travail et à la protection contre celui-ci (n° 62/10). En vertu de ces instruments, l'employeur est tenu d'informer les salariés par écrit des droits, obligations et responsabilités du salarié et de l'employeur en relation avec l'interdiction du harcèlement et peut solliciter l'avis du syndicat pour désigner une personne de confiance qui aura une mission d'information, d'orientation, d'accompagnement et de conseil du salarié plaignant (Conclusions 2014).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé que le prochain rapport explique comment était assuré le contrôle du respect par l'employeur de son obligation de prendre des mesures de prévention du harcèlement, et quelles mesures spécifiques (programmes d'éducation publique, campagnes, coopération avec les ONG et les organisations d'employeurs, mise en ligne de sites d'information sur le harcèlement, etc.) avaient été prises – le cas échéant – par l'État pour sensibiliser au problème du harcèlement sur le lieu de travail. En outre, il a à nouveau demandé dans quelle mesure les partenaires sociaux étaient consultés sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sur le lieu de travail, au-delà de l'intervention des syndicats dans la désignation des personnes de confiance (Conclusions 2018).

Le rapport ne contient pas d'informations sur ce point. Le Comité réitère les questions précitées et souligne que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

### **Régime de responsabilité de l'employeur et recours**

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le cadre réglementaire et sur toute modification récente visant à lutter contre le harcèlement dans le cadre du travail ou des relations d'emploi.

Le rapport indique que ni le Code du travail ni la loi relative à la prévention du harcèlement sur le lieu de travail n'ont été modifiés depuis le dernier cycle de contrôle.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé des informations sur la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement au travail impliquant des tiers, tels que des visiteurs ou des clients (Conclusions 2018). Le rapport ne fournit pas les informations demandées. Le Comité réitère sa question et souligne que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Le Comité demande des informations sur la situation dans la pratique, et plus précisément sur la surveillance assurée par l'Inspection du travail et les mesures prises en cas de harcèlement moral, ainsi que sur toute plainte pour harcèlement moral qui aurait été soumise aux autorités compétentes ou aux tribunaux et sur les suites qui y ont été données. Dans l'attente des informations demandées, il réserve sa position sur ce point.

### ***Domages et intérêts***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si des limites s'appliquaient à l'indemnisation pouvant être accordée à la victime de harcèlement sexuel pour le préjudice moral et matériel.

Le Comité a précédemment noté que la victime de harcèlement pouvait demander des mesures pour remédier à la situation, y compris une réparation pour le préjudice matériel et moral (Conclusions 2014). Il a également noté qu'aux termes de l'article 191 du Code du travail, la réintégration d'un salarié pouvait être prononcée par le juge, sur le fondement d'une décision établissant que le licenciement ne reposait sur aucun des motifs prévus par la loi et sur demande de l'intéressé. Si le salarié ne demande pas sa réintégration, le juge lui octroie une indemnité qui peut représenter jusqu'à dix-huit mois de salaire, déterminée en fonction de plusieurs facteurs (ancienneté dans l'entreprise, âge du salarié, nombre de personnes à charge) (voir Conclusions 2018, article 26 ; Conclusions 2016, article 24).

Le Comité a plusieurs fois demandé des exemples de jurisprudence concernant l'indemnisation accordée en cas de harcèlement moral (Conclusions 2014 et 2018). Dans sa conclusion précédente, le Comité a noté que le rapport ne contenait pas d'informations sur les règles applicables ni aucun exemple de jurisprudence concernant l'indemnisation accordée en cas de harcèlement moral (psychologique) (Conclusions 2018). Il a par conséquent réitéré sa question et a souligné que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir qu'une réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) soit disponible en cas de harcèlement moral (psychologique) (Conclusions 2018). Il a aussi demandé que le prochain rapport indique si d'autres motifs d'indemnisation étaient prévus par la loi et, notamment, si une victime de harcèlement moral (psychologique) avait droit à une indemnité autre que celle prévue en cas de licenciement abusif (article 191 du Code du travail), notamment au titre du préjudice moral (Conclusions 2018).

En l'absence d'informations dans le rapport sur les règles et exemples de jurisprudence concernant l'indemnisation en cas de harcèlement moral, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'une réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) soit garantie en cas de harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail.

### ***Covid-19***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concernait le harcèlement moral. Il a souhaité recevoir des informations spécifiques sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, telles que les travailleurs de

nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne.

Le rapport fournit des informations sur les initiatives prises et les recommandations formulées par la Commissaire à la protection de l'égalité à l'égard de certains groupes vulnérables, notamment concernant la mise en place de possibilités de télétravail pour les parents isolés pendant l'état d'urgence afin qu'ils puissent s'occuper de leurs enfants. Aucune information spécifique n'a été fournie concernant la protection contre le harcèlement moral (psychologique).

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'une réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) soit garantie en cas de harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail.

## **Article 28 - Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Serbie.

Il souligne qu'aucune question ciblée n'a été posée en relation avec l'article 28 de la Charte. Pour cette raison, seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations relatives à cette disposition dans le cadre du présent cycle de contrôle (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a constaté que la situation de la Serbie était conforme à l'article 28 de la Charte, dans l'attente des informations demandées. Par conséquent, l'appréciation du Comité portera dans la présente conclusion sur les informations fournies par les autorités en réponse aux questions posées dans la précédente conclusion de conformité.

### ***Protection accordée aux représentants des travailleurs***

Dans les Conclusions 2018, le Comité a noté que les représentants des travailleurs bénéficient d'une protection contre le licenciement, qui se prolonge pendant un an après la fin de leur mandat. En outre, il a noté que conformément au Code du travail, les représentants des travailleurs ne peuvent ni voir leur responsabilité engagée ni être soumis à des conditions de travail moins favorables en raison de leur statut ou de leurs activités, dès lors qu'ils respectent la législation ou la convention collective.

### ***Facilités accordées aux représentants des travailleurs***

Dans les Conclusions 2018, le Comité a relevé dans le rapport que conformément aux dispositions du Code du travail, l'employeur est tenu de faire en sorte que les syndicats bénéficient de conditions techniques et d'un local adaptés, et que les représentants syndicaux disposent de plages de temps disponible rémunéré pour mener leurs activités. Il a demandé si les dispositions relatives aux facilités s'appliquent à tous les types de représentants des travailleurs.

En réponse, le rapport se limite à indiquer que l'obligation qu'a l'employeur de fournir au syndicat des conditions techniques et un local, dans la mesure des moyens financiers et de l'espace disponibles, ainsi que de permettre l'accès aux données et informations nécessaires à l'exercice des activités syndicales, ne dépend pas de la représentativité ou non du syndicat. Le Comité réitère sa question et demande des informations détaillées et à jour sur la protection accordée aux représentants des travailleurs autres que les représentants syndicaux. Il considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 28 de la Charte sur ce point.

Précédemment, le Comité a relevé dans des sources extérieures, notamment des rapports d'organisations non gouvernementales et des articles spécialisés, qu'il a été constaté, non sans inquiétude, que depuis la crise économique de 2008, les syndicats ont été marginalisés, ont perdu la confiance du public et ont vu leurs relations avec les autorités se dégrader. Il a demandé que le rapport suivant expose l'avis des autorités sur le sujet et explique les mesures qui auraient été prévues ou adoptées pour sensibiliser l'opinion aux droits des syndicats et à leur importance. Il a également demandé comment s'effectue le contrôle du respect du cadre juridique dans la pratique, ce qu'il advient en cas de manquement, et si les organes gouvernementaux sont tenus de les signaler.

Le rapport ne donne aucune information à ce sujet. Le Comité réitère sa question et considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain

rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 28 de la Charte sur ce point.

*Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 29 - Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Serbie.

Il souligne qu'aucune question ciblée n'a été posée en relation avec l'article 29 de la Charte. Pour cette raison, seuls les États pour lesquels la conclusion précédente contenait des constats de non-conformité, des décisions d'ajournement ou des constats de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations relatives à cette disposition dans le cadre du présent cycle de contrôle (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité a ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018).

Par conséquent, l'évaluation du Comité portera dans la présente conclusion sur les informations fournies par les autorités en réponse à la question posée dans la précédente conclusion (Conclusions 2018).

Le Comité tient à souligner qu'il ne prendra note de la réponse à la question relative à la covid-19 que dans la mesure où elle concerne les événements intervenus en 2020.

### ***Mesures préventives et sanctions***

Précédemment (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations sur les mesures préventives existantes pour veiller à ce qu'aucun licenciement collectif n'ait lieu tant que l'employeur n'a pas respecté son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs. En l'absence d'information, le Comité a dans ses Conclusions 2018 réitéré sa question et ajourné sa conclusion.

En réponse, le rapport indique que le Code du travail dispose que le licenciement sans motif et la mise en congé sans solde, sans le consentement des travailleurs, constituent une violation du Code du travail et prévoit des sanctions pour les employeurs qui procéderaient de la sorte. D'après le rapport, le Code du travail définit clairement les droits des travailleurs, et le licenciement sans motif et sans préavis écrit constitue une infraction. Le rapport indique en outre que sont concernés non seulement les salariés dont les contrats de travail sont permanents mais aussi ceux dont les contrats de travail sont à durée déterminée ou dont les emplois sont temporaires et saisonniers, ces travailleurs disposant des mêmes droits que les premiers.

Le Comité rappelle avoir indiqué qu'au regard de la Charte, le droit de consultation doit être assorti de garanties propres à en assurer l'exercice effectif. En cas de manquement par l'employeur à ses obligations, un minimum de procédure administrative ou judiciaire doit être prévu avant l'intervention des licenciements, afin d'éviter qu'ils ne soient mis en œuvre avant que l'obligation de consultation n'ait été remplie (Conclusions 2007, article 29, Suède).

En l'absence de réponse concernant les mesures préventives visant à ce qu'aucun licenciement collectif n'ait lieu tant que l'obligation de consultation n'a pas été remplie, le Comité réitère sa question et conclut qu'il n'a pas été établi que la situation de la Serbie est conforme à la Charte sur ce point.

### ***Covid-19***

Le rapport indique qu'aucune modification n'a été apportée à la législation du travail en raison de la pandémie de covid-19. En vue de protéger les droits des travailleurs pendant la pandémie, les autorités serbes ont adressé un certain nombre de recommandations aux employeurs, notamment en ce qui concerne le report des congés annuels non utilisés en 2020 sur l'année suivante ou l'indemnisation des salariés qui ne pouvaient se rendre sur leur lieu de travail car ils avaient été testés positifs à la covid-19. Les autorités serbes ont également

adopté des décisions sur la base desquelles les salariés travaillant dans le secteur de la santé et de la protection sociale ont bénéficié à plusieurs reprises de prestations en espèces pour avoir travaillé durant les épidémies de covid-19.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 29 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'il existe des mesures préventives garantissant que les licenciements ne prennent effet que lorsque les employeurs se sont acquittés de leur obligation d'informer et consulter les représentants du personnel.

## **Opinion séparée dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée**

L'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée, dispose que les Parties contractantes, en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, s'engagent « à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ».

Le Comité Européen des Droits Sociaux a statué dans le passé une jurisprudence à propos de cette disposition et notamment quant aux garanties qui prévoit en ce qui concerne les astreintes, ces périodes pendant lesquelles le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être joignable et en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Le Comité a examiné leur régime juridique moyennant les deux systèmes de contrôle du respect de la Charte sociale européenne. D'une part, quatre décisions sur le bien-fondé, dans le cadre de la procédure des réclamations collectives: décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC contre la France, Réclamation collective n° 16/2003; décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 22/2003; décision sur le bien-fondé du 23 juin 2020, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 55/2009; décision sur le bien-fondé 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017.

D'autre part, directement ou indirectement, soixante-huit conclusions quant au système de rapports, dont trente-cinq ont été de non-conformité (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3, Conclusions 2013, Conclusions 2011, Conclusions 2010, Conclusions XVIII-2, Conclusions 2007, Conclusions XVII-1, Conclusions XVI-2, Conclusions XVI-1).

Il en résulte de cette jurisprudence consolidée que le Comité a porté attention sur les astreintes, pour décider la conformité ou non, la violation ou non, de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne, sur deux points spécifiques qu'il a bien discerné à ce sujet :

1°. D'un côté, sur le versement au salarié en astreinte d'une contrepartie, soit sous forme financière (prime), soit sous forme de repos, dans le but de compenser l'impact sur sa capacité d'organiser sa vie privée et gérer son temps personnel de la même façon que s'il n'était pas d'astreinte.

2°. D'un autre côté, sur la durée minimale du repos quotidien et/ou hebdomadaire obligatoire que tous les Etats doivent respecter et dont tous les travailleurs doivent bénéficier. Il est courant que les salariés commencent leur période d'astreinte, totalement ou partiellement, à la fin de sa journée de travail et la terminent au début de la journée de travail suivante. Même si le salarié n'est pas amené à intervenir, la conséquence à relever est qu'il n'aura pas disposé de son temps de repos en pleine liberté ou sans aucune difficulté, c'est-à-dire, les conditions et le but de la durée minimale du repos difficilement s'atteignent *stricto sensu*.

Dans cette perspective, je souhaiterais insister sur les deux effets signalés qui impactent sur deux éléments différents de la relation de travail (le salaire et la durée minimale du repos). Il est fréquent que les États les intègrent ensemble en un seul, de sorte que le versement d'une prime est la (seule) réparation la plus habituelle (compensation du premier effet) et l'assimilation légale de la période d'astreinte sans intervention au temps de repos (autrement dit, elle n'a aucune considération par rapport au deuxième effet).

La jurisprudence que le CEDS a adoptée au cours des dernières années, a examiné les deux effets séparément. Il faut les valoriser et les respecter tous les deux en même temps. D'une

part, compenser la disponibilité du salarié à intervenir. D'une autre part, tenir compte des conséquences sur la durée minimale du repos obligatoire. C'est pour cette raison que dans les quatre décisions sur le bien-fondé susmentionnées, la France a été condamnée pour la violation de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne révisée. Concernant ce pays, même si dans l'article L3121-9 du Code du Travail prévoit que « la période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos », il est à noter que la prise en compte des astreintes sans intervention pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien porte atteinte à la deuxième condition énoncée. En effet, il est nécessaire de signaler que le CEDS a précisé dans la dernière décision sur le bien-fondé que cette prise en compte comportera une violation de la disposition si elle est « dans son intégralité » (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017.

Dans les conclusions de 2022, les astreintes ont fait l'objet d'examen particulier. Le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps de travail, des services d'astreinte et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de leur rémunération.

Il est à signaler que la plupart des réponses n'ont pas répondu dans le sens affirmatif. En d'autres termes, les rapports des États n'ont pas informé le Comité tout simplement que « les astreintes sont temps de travail ou temps de repos ». Néanmoins, le retour à la question a été fait dans le sens négatif, c'est-à-dire, les réponses ont textuellement indiqué que les astreintes « ne sont pas considérées comme du temps de travail ».

La majorité du Comité a estimé que cette information ne répond pas à la question demandée et il a décidé d'ajourner la plupart des conclusions.

Or, je regrette de ne pas être en mesure de souscrire à ces conclusions. J'exposerai les motifs ci-après.

En premier lieu, je considère que les réponses des États dans le sens négatif informent suffisamment des cadres législatifs consacrés en ce qui concerne la prise en compte des astreintes dans le repos journalière ou hebdomadaire. D'après moi, ne pas examiner ou valoriser les réponses, du fait de ne pas transcrire positivement la phrase « les astreintes sont temps de repos » mais négativement « les astreintes ne sont pas temps de travail » est insignifiant. J'estime que le Comité dispose des informations suffisantes pour en apprécier la conformité ou la non-conformité.

À mon avis, les conséquences de ne pas faire valoir cette information sont remarquables. D'abord, ceci encourage les États à ne pas fournir l'information dans les délais fixés par le Comité et à tirer profit d'une attitude qui, en plus, ne respecte pas une obligation qu'ils connaissent parfaitement et qu'ils se sont habitués à ne pas accomplir.

Ensuite, il faut rappeler que l'interprétation juridique de la Charte sociale européenne va au-delà d'une interprétation textuelle. Elle est un instrument juridique de protection des Droits de l'Homme qui a une valeur contraignante. Un traité doit être interprété de bonne foi suivant le sens ordinaire à attribuer aux termes du traité dans leur contexte et à la lumière de son objet et de son but (art. 31 Convention de Vienne sur le Droit des Traités). Au regard de la Charte, ceux-ci consistent à protéger des droits non pas théoriques mais effectifs (Fédération européenne des Associations nationales travaillant avec les Sans-abri (FEANTSA) contre la Slovaquie, Réclamation collective n° 53/2008, décision sur le bien-fondé du 8 septembre 2009, §28). À ce titre, le Comité interprète depuis longtemps les droits et libertés définis par la Charte à la lumière de la réalité actuelle, des instruments internationaux et des nouveaux enjeux et situations, tant il est vrai que la Charte est un instrument vivant (Fondation Marangopoulos pour les droits de l'homme contre la Grèce, Réclamation collective n° 30/2005, décision sur le bien-fondé du 6 décembre 2006, §194; Fédération européenne des associations nationales de travail avec les sans-abri (FEANTSA) contre la France, Réclamation collective n° 39/2006,

décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2007, §64 et ILGA contre la République tchèque, Réclamation collective n° 117/2015, décision sur le bien-fondé du 15 mai 2018, §75).

Enfin, dans l'éventualité où le Comité n'aurait pas toute l'information pertinente, d'après moi, il devrait retenir la signification la plus favorable pour les droits sociaux de la Charte. Autrement dit, les États doivent fournir toute l'information, ce qui devient une obligation plus qualifiée lorsque cette information a été demandée à plusieurs reprises. Au surplus, je souhaiterais mettre en exergue que cette information avait été demandée dans les Conclusions précédentes (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3). Par conséquent, les États étaient tenus de fournir toute l'information que le Comité a demandée à plusieurs reprises.

Compte tenu des arguments précédents, mon opinion séparée dissidente concerne, premièrement, ces conclusions ajournées auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant aux États qui, d'une part, ont répondu que les astreintes « ne sont pas temps de travail », puis qu'ils les prennent en compte dans le repos minimal dont tout salarié doit bénéficier. Il s'agit, en particulier, de l'Allemagne, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, la Finlande, l'Italie, la Lituanie, la Macédoine du Nord, la Malte, le Monténégro et la République Slovaque. De même, d'autre part, quant aux États qui n'ont rien répondu ou l'on fait de manière confuse ou incomplète. Il s'agit de l'Albanie, l'Estonie, la Géorgie, la Hongrie, l'Irlande, la Lettonie et la République de Moldova. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à tous ces États devraient être de non-conformité.

Deuxièmement, mon opinion séparée dissidente concerne aussi les conclusions de conformité « générales » à l'article 2§1 de la Charte auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant à quatre États. Plus précisément, au regard de l'Andorre, le rapport informe sur le temps en astreinte. Il « n'est pas considéré comme temps de travail effectif aux fins du calcul du nombre d'heures de la journée légale de travail, ne générant pas d'heures supplémentaires. Néanmoins, il n'est pas non plus considéré comme temps de repos, étant entendu que pour se conformer à l'obligation de bénéficier d'au moins un jour complet de repos hebdomadaire, le travailleur doit être libéré au moins un jour dans la semaine – bien entendu de travail effectif, mais aussi de la situation de disponibilité en dehors de sa journée de travail- ». Le document expressément signale qu'un jour du repos hebdomadaire est respecté par rapport aux astreintes mais il ne communique rien sur le respect du repos quotidien (sauf une mention de la durée minimale générale de 12 heures). Par rapport à la Grèce, le rapport informe que les dispositions du droit du travail ne s'appliquent pas aux astreintes sans intervention puisque, même si le travailleur doit rester à un endroit donné pendant une période déterminée, il n'a pas à se tenir prêt, physiquement et mentalement, à travailler. En ce qui concerne la Luxembourg, le document informe que les astreintes ne sont pas temps de travail. Enfin, quant à la Roumanie, le rapport informe, d'abord, que l'article 111 du Code du Travail, considère comme temps de travail le période de disponibilité du travailleur. Cependant, tout de suite, sur l'organisation et les services de garde dans les unités publiques du secteur de la santé, informe que les astreintes s'effectuent sur la base d'un contrat individuel de travail à temps partiel. Les heures de garde ainsi que les appels reçus depuis le domicile « doivent être inscrits sur une feuille de présence des gardes, et « seules » les heures réellement travaillées dans l'établissement de santé où l'appel reçu depuis le domicile seront considérées comme des heures de garde ». En conséquence, sur la base de cette information, s'il n'y a pas d'heures travaillées ou d'appels, ce temps n'est pas de travail. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à ces quatre États devraient être aussi de non-conformité.

Troisièmement, en cohérence, mon opinion séparée dissidente concerne aussi la conclusion de non-conformité au regard de l'Arménie. Cet État a informé que le temps à domicile sans intervention doit être considéré, comme au moins, égal à la moitié du temps de travail (art. 149 du Code de Travail). Cette réglementation juridique est conforme à la dernière jurisprudence du Comité (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale

du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017). D'après moi, une conclusion positive sur ce point devrait s'adopter expressément, indépendamment de la conclusion de non-conformité sur la durée de travail journalière de certaines catégories de travailleurs.

Pour terminer, je me permets de susciter deux questions non-négligeables à la suite de certaines réponses contenues dans les rapports. La première question tient aux rapports gouvernementaux ayant justifié le régime juridique national des astreintes ou le non-respect des conclusions de non-conformité précédentes sur la base des arrêts de la Cour de Justice de l'Union Européenne, y compris, certaines réponses qui contestent au Comité de statuer « une mauvaise interprétation » de la Charte. Il s'agit de la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, l'Italie, l'Irlande et la Luxembourg. Il est nécessaire de rappeler que le Comité Européen des Droits sociaux a affirmé que « le fait pour une disposition d'être conforme à une directive communautaire ne la soustrait pas à l'empire de la Charte et au contrôle du Comité » (Confédération française de l'Encadrement (CFE-CGC) contre la France, réclamation collective n° 16/2003, décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, §30). En outre, il a souligné, que, même si la Cour Européenne de Droits de l'homme a considéré « qu'il pouvait y avoir, dans certains cas, une présomption de conformité du droit de l'Union européenne à la Convention, une telle présomption -même réfragable- n'a pas vocation à s'appliquer en ce qui concerne la Charte sociale européenne ». Il a mis en exergue, sur les liens entre la Charte et la législation de l'Union européenne, qu'ils « (...) sont deux systèmes juridiques différents, et que les principes, règles et obligations qui forment la seconde ne coïncident pas nécessairement avec le système de valeurs, les principes et les droits consacrés par la première ; (...) chaque fois qu'il sera confronté à la situation où les Etats tiennent compte de ou sont contraints par les textes de droit de l'Union européenne, le Comité examinera au cas par cas la mise en œuvre par les Etats parties des droits garantis par la Charte dans le droit interne (Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) contre la Suède, réclamation collective n° 85/2013, décision sur l'admissibilité et le bien-fondé du 3 juillet 2013, §§72-74).

La deuxième question évoquée tient au fait que la Charte énonce des obligations de droit international qui sont juridiquement contraignantes pour les États parties et que le Comité, en tant qu'organe conventionnel, est investi « en exclusivité » de la responsabilité d'évaluer juridiquement si les dispositions de la Charte ont été appliquées de manière satisfaisante (Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse contre la France, réclamation collective n° 175/2019, décision sur le bien-fondé du 5 juillet 2022, §91).

Ce sont les raisons de mon approche différente sur les conclusions de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne en matière des astreintes.