

Janvier 2026

Charte sociale européenne (révisée)

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2025

SERBIE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer en droit sur la conformité des situations nationales 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.

Une présentation de ce traité ainsi que des observations interprétatives formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.¹

La Charte sociale européenne (révisée) a été ratifiée par la Serbie le 14 septembre 2009. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 13e rapport sur l'application de ce traité était fixé au 31 décembre 2024 et la Serbie l'a présenté le 3 mars 2025. Le 9 juillet 2025, une lettre a été envoyée au Gouvernement lui demandant des informations supplémentaires sur les articles 3§1, 3§2, 4§3 et 6§1. Le Gouvernement a transmis sa réponse le 26 août 2025.

Le présent chapitre relatif à la Serbie concerne 10 situations et comporte :

- 0 conclusion de conformité
- 10 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 3§1, 3§2, 3§3, 4§3, 5, 6§1, 6§2, 6§4, 20

Le prochain rapport de la Serbie devra être soumis le 31 décembre 2026.

¹Les conclusions ainsi que les rapports des Etats peuvent être consultés via le site internet du Conseil de l'Europe (www.coe.int/socialcharter/FR).

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.

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 2§1 de la Charte (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 relevant du groupe thématique n° 1).

Par conséquent, l'appréciation du Comité portera sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Mesures visant à garantir des horaires de travail raisonnables

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les éventuelles professions pour lesquelles la durée hebdomadaire de travail peut atteindre ou dépasser 60 heures, conformément à la loi, aux conventions collectives ou à d'autres moyens, notamment des informations sur le nombre exact d'heures hebdomadaires effectuées par les personnes concernées, ainsi que des informations sur toutes les mesures prévues pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs qui font plus de 60 heures.

Le rapport précise que le code du travail (n^{os} 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – CC, 113/18 et 95/18) prévoit que le nombre d'heures de travail à temps plein égale 40 heures par semaine et que le nombre d'heures supplémentaires ne peut pas dépasser 8 heures par semaine. Dans le cadre de la réorganisation du temps de travail, le travailleur ne peut pas faire plus de 60 heures par semaine. La loi relative au temps de travail du personnel roulant dans le secteur du transport routier et aux tachéographes réglemente le temps de travail du personnel roulant et dispose que le nombre d'heures de travail hebdomadaires est de 60 heures au maximum, heures supplémentaires comprises.

Le Comité note que, dans certains secteurs et dans des circonstances exceptionnelles, les travailleurs exerçant des fonctions spécifiques peuvent être autorisés à dépasser la limite de 16 heures de travail journalières ou la limite de 60 heures de travail hebdomadaires pendant de brèves périodes, à condition toutefois que certaines garanties soient mises en place (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur la durée maximale de travail). Il note qu'il est possible de travailler 60 heures par semaine dans le secteur du transport routier, et pas seulement dans des circonstances exceptionnelles. Le Comité conclut donc que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée maximale hebdomadaire de travail du personnel roulant dans le secteur du transport routier peut atteindre 60 heures.

Durée de travail des gens de mer

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le nombre d'heures de travail hebdomadaires effectuées par les gens de mer.

Le rapport indique en réponse que, conformément à la norme A 2.3, le nombre maximal d'heures de travail d'un travailleur maritime ne doit pas dépasser 14 heures par période de 24 heures et 72 heures par période de sept jours ; le nombre minimal d'heures de repos ne doit pas être inférieur à 10 heures par période de 24 heures et 77 heures par période de sept jours.

Le rapport fournit également des informations concernant le transport sur les voies navigables intérieures, où le nombre d'heures de travail normales d'un membre d'équipage égale huit heures par jour. Le temps de travail ne peut dépasser 14 heures par période de 24 heures ou 84 heures par période de sept jours. Dans ce cas, le temps de travail peut être prolongé si, en moyenne, le nombre de 48 heures par semaine n'est pas dépassé pendant la période de 12 mois sur laquelle la moyenne est calculée. Ces dispositions sont conformes à la directive

2014/112/UE du Conseil du 19 décembre 2014 portant application de l'accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure, conclu entre l'Union européenne de la navigation fluviale (UENF), l'Organisation européenne des bateliers (OEB) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF).

Le Comité note que, pour que la situation soit conforme à la Charte, le personnel maritime peut être autorisé à travailler au maximum 14 heures sur une journée de 24 heures et 72 heures par période de sept jours. La période de référence maximale autorisée est d'un an. Des périodes de repos suffisantes doivent être prévues. Les employeurs doivent tenir des registres des heures travaillées par le personnel maritime pour permettre aux autorités compétentes de contrôler le respect des limites du temps de travail (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur la durée du travail des gens de mer). Or, dans le cas des travailleurs du secteur du transport de la navigation intérieure en Serbie, le nombre de 84 heures de travail par période de sept jours est excessif.

Le Comité conclut donc que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée maximale hebdomadaire de travail dans le secteur du transport de la navigation intérieure peut atteindre 84 heures.

Droit et pratique concernant les périodes d'astreinte

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont les périodes d'inactivité durant l'astreinte sont traitées en termes de temps de travail ou de repos, dans le droit et dans la pratique.

Le rapport indique que, conformément à l'article 50 du code du travail, le temps de travail ne comprend pas le temps pendant lequel un employé attend l'appel de son employeur pour effectuer un travail si le besoin se présente et qu'il n'est pas sur son lieu de travail. Le temps d'astreinte et sa rémunération sont régis par la législation, une loi générale ou un contrat de travail.

Le rapport indique en outre que, conformément aux articles 58 et 59 de la loi sur les soins de santé (n° 25/19), un établissement de santé ne peut mettre en place des gardes au titre d'heures supplémentaires que s'il n'est pas en mesure d'assurer la continuité de ses services de soins. Pendant les gardes, le travailleur doit être présent dans l'établissement. Des gardes peuvent être mises en place la nuit, les jours fériés et le dimanche. Le temps de travail hebdomadaire moyen d'un travailleur de la santé, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures, moyennant une période de référence de quatre mois. À noter qu'une convention collective peut porter cette période de référence à neuf mois. En outre, les travailleurs de la santé qui effectuent une garde ont droit à une augmentation de salaire. Dans les établissements de santé, l'astreinte est une forme de travail en heures supplémentaires où le travailleur concerné est appelé à fournir des soins en dehors de ses heures de travail habituelles. Pendant les astreintes, il n'est pas présent dans l'établissement, mais joignable et prêt à intervenir.

Le rapport précise que les articles 41 à 46 et 95 de la convention collective sectorielle applicable aux établissements de santé fondés par la République de Serbie, une province autonome ou une collectivité locale prévoient des règles analogues en matière d'astreinte. Cette convention prévoit également qu'un travailleur de la santé qui effectue des heures supplémentaires ou qui est d'astreinte a droit à un supplément de salaire. Ce supplément peut être converti en heures de temps libre tous les trois mois et doit être utilisé dans les six mois à compter de la fin du trimestre au cours duquel il a été acquis. En ce qui concerne la période d'inactivité durant l'astreinte, le travailleur de la santé a également droit à un supplément de salaire. Il reçoit 110 % du salaire de base pour un travail effectué pendant un jour férié, 26 % pour un travail de nuit, 20 % pour un travail effectué le dimanche et 26 % pour les gardes et astreintes. Pendant les périodes d'astreinte, le travailleur a droit à un supplément de salaire pour chaque heure d'astreinte effectuée, à hauteur de 10 % du salaire horaire de base.

Le Comité note qu'en ce qui concerne les périodes d'inactivité durant l'astreinte, pendant lesquelles aucun travail n'est effectué et où le salarié reste à son domicile ou se trouve ailleurs que sur le lieu de travail, ces périodes ne doivent en aucun cas être considérées comme des périodes de repos dans leur totalité. Cela étant, deux situations doivent être examinées. La première concerne les travailleurs qui sont d'astreinte ailleurs que sur le lieu de travail (à leur domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui doivent intervenir immédiatement ou très rapidement et régulièrement au service de l'employeur, faute de quoi les conséquences seront graves. Ces périodes d'astreinte, y compris lorsqu'aucun travail effectif n'est effectué (période d'inactivité durant l'astreinte), doivent être qualifiées de temps de travail dans leur totalité et rémunérées en conséquence pour que la situation soit conforme à la Charte. La seconde situation concerne les travailleurs qui se trouvent ailleurs que sur le lieu de travail (à leur domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui disposent d'un certain degré de liberté pour organiser leur temps libre et d'un certain laps de temps pour réagir en cas d'appel (c'est-à-dire qu'ils ne sont pas tenus d'intervenir immédiatement ou très rapidement ou régulièrement au service de l'employeur). Dans cette situation, les périodes d'inactivité durant l'astreinte ne constituent ni du temps de travail à part entière ni de véritables périodes de repos. Dans ce cas, la situation peut être considérée comme étant conforme à la Charte si le travailleur touche une indemnité raisonnable. Le Comité appréciera au cas par cas le caractère raisonnable de la nature et du niveau de cette indemnisation et tiendra compte de circonstances telles que la nature des tâches incombant au travailleur, le degré de restriction imposé et d'autres paramètres pertinents (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur les périodes d'astreinte).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte aux motifs que:

- la durée maximale hebdomadaire de travail du personnel roulant dans le secteur du transport routier peut atteindre 60 heures ;
- la durée maximale hebdomadaire de travail des travailleurs dans le secteur du transport de la navigation intérieure peut atteindre 84 heures.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Paragraphe 1 - Sécurité, santé et 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 été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 3§1 de la Charte (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 pertinentes du groupe thématique n° 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Le Comité a demandé des informations sur le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents, notamment en ce qui concerne : i) l'économie à la demande et l'économie des plateformes ; ii) le télétravail ; iii) les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées ; iv) les emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail ; v) les emplois affectés par les risques liés au changement climatique.

Politiques générales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents

Le Comité rappelle que les nouvelles technologies, les contraintes d'ordre organisationnel et les exigences psychologiques favorisent l'émergence de facteurs de risque psychosociaux qui peuvent être à l'origine de stress, d'agressions, de violence et de harcèlement dans le travail. En ce qui concerne l'article 3§1 de la Charte, le Comité tient compte du stress, des agressions, de la violence et du harcèlement dans le travail lorsqu'il est amené à examiner si les politiques sont régulièrement évaluées ou revues à la lumière des risques nouvellement apparus. Les États parties doivent mener des activités en matière de recherche, de connaissance et de communication consacrées aux risques psychosociaux (Observation interprétative de l'article 3§1 de la Charte, Conclusions 2013 et 2017).

Le Comité note, sur la base de sources officielles [Système d'information juridique de la République de Serbie], que le gouvernement a adopté une stratégie sur la sécurité et la santé au travail pour la période 2024-2027, assortie d'un plan d'action.

Économie à la demande et économie des plateformes

Le rapport indique que la nouvelle loi relative à la sécurité et à la santé au travail (Journal officiel de la République de Serbie n° 35/23 du 29 avril 2023) impose à l'employeur d'assurer la sécurité et la santé au travail de ses salariés, quel que soit le type de contrat de travail, sa durée ou son lieu d'exécution. La loi s'applique au travail à domicile, au travail à distance et au travail indépendant, qui relèvent du système de santé et de sécurité au travail. Le rapport donne en outre une définition des travailleurs indépendants au sens de la législation serbe, précisant que ces personnes sont tenues de se conformer aux dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail, et de coopérer avec les autres employeurs et travailleurs aux fins de l'application des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail, lorsque leur activité implique une telle coopération.

Le Comité prend note de ces informations. Toutefois, il observe que, si les travailleurs de l'économie à la demande et de l'économie des plateformes peuvent relever de l'une des catégories susmentionnées, leur travail présente d'autres spécificités (par exemple l'utilisation de plateformes numériques) qui peuvent les exposer à des risques psychosociaux ou autres supplémentaires.

Dans sa réponse à une demande d'informations supplémentaires, le gouvernement note que la Serbie prévoit de transposer dans sa législation du travail la directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil, du 23 octobre 2024, relative à l'amélioration des conditions

de travail via une plateforme, dans le cadre d'un projet de jumelage mis en œuvre au titre du programme IAP 2022 au cours de la période 2025-2027. La nouvelle loi sur le travail, qui devrait être adoptée durant le quatrième trimestre de 2027, réglementera notamment le travail dans l'économie des plateformes et accordera une attention particulière à la prévention des risques psychosociaux et des autres risques auxquels sont confrontés les travailleurs des plateformes, en tenant compte des bonnes pratiques des États membres de l'UE et en visant à transposer les normes de l'OIT et du Conseil de l'Europe en droit national.

Le Comité prend note du projet de transposition future de la directive de l'UE dans la législation du travail, mais il observe que le rapport ne fournit pas d'informations adéquates sur les politiques nationales existantes relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents liés à l'économie à la demande et à l'économie des plateformes.

Par conséquent, le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 3§1 au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents concernant l'économie à la demande et l'économie des plateformes.

Télétravail

Le rapport indique que la loi relative à la sécurité et à la santé au travail s'applique au télétravail et impose à l'employeur de réaliser une évaluation des risques comprenant une description précise du travail effectué, une évaluation des risques possibles et un ensemble de mesures préventives à appliquer. Le salarié est tenu de notifier à l'employeur la mise en œuvre des mesures énoncées dans l'évaluation des risques et de lui signaler toute modification ultérieure des conditions d'exécution du travail.

En réponse à l'évolution de la situation liée à la pandémie de covid-19, la Direction de la sécurité et de la santé au travail au sein du ministère du Travail, de l'Emploi, des Anciens Combattants et des Affaires sociales a élaboré un guide relatif à la sécurité et à la santé au travail dans les situations de télétravail, qui indique que l'employeur conserve la responsabilité de mettre en œuvre des mesures en matière de sécurité et de santé. Concrètement, il doit prendre des mesures pour prévenir les accidents du travail, les maladies professionnelles et les maladies liées au travail lorsque le travail est effectué au domicile du salarié et doit lui fournir l'équipement nécessaire pour effectuer le travail (ordinateur, logiciels, accès à internet, etc.). Il est recommandé que les droits et obligations des télétravailleurs soient précisés dans un texte d'application générale fourni par l'employeur (convention collective ou règlement intérieur de l'entreprise) ou dans le contrat de travail. Le guide fournit également des instructions relatives au maintien d'un espace de travail à domicile adapté et sûr.

L'employeur doit régulièrement fournir aux salariés des informations, des instructions et une formation en matière de sécurité et de santé au travail. De leur côté, les salariés doivent se conformer aux instructions et aux lignes directrices formulées par l'employeur, maintenir avec l'employeur ou la personne responsable en matière de santé et de sécurité au travail une communication régulière, en temps utile, durant les heures de travail convenues, signaler à l'employeur tout danger et défaillance de l'équipement, et établir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le rapport précise également que les dispositions de la loi sur le travail (Journal officiel de la République de Serbie n^{os} 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 (décision de la Cour constitutionnelle), 113/17, 95/18) relatives aux horaires de travail, aux heures supplémentaires, à la redistribution du temps de travail, au travail de nuit, aux congés et aux absences s'appliquent également aux contrats concernant le travail à domicile, c'est-à-dire le travail à distance, sauf disposition contraire prévue dans un texte de portée générale ou dans un contrat de travail. En outre, la charge de travail et le délai d'exécution d'un travail en dehors des locaux de l'entreprise ne peuvent être déterminés d'une manière qui empêche les salariés d'exercer leur droit à des pauses durant la journée, à un repos hebdomadaire et à des congés annuels.

Le Comité renvoie à son observation interprétative relative au télétravail (voir Conclusion concernant l'article 3§3), qui prévoit notamment que les États parties doivent prendre des mesures pour veiller à ce que les employeurs respectent leur obligation de garantir des conditions de travail sûres et saines à leurs télétravailleurs, y compris à donner des informations et à offrir des formations aux télétravailleurs sur l'ergonomie, la prévention des risques psychosociaux (par exemple, l'isolement, le stress, la cyberintimidation, les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, notamment en lien avec la déconnexion numérique, et la surveillance numérique), et la procédure de signalement.

Emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées

Le rapport indique que, conformément à l'article 16 de la loi relative à la sécurité et à la santé au travail (Journal officiel de la République de Serbie n° 35/23 du 29 avril 2023), l'employeur est tenu de procéder à une évaluation écrite des risques pour tous les emplois et de déterminer la méthode, les mesures et les délais nécessaires permettant d'éliminer ou de réduire autant que possible ces risques. Les mesures déterminées dans le cadre de l'évaluation des risques doivent être intégrées dans toutes les activités de l'entreprise et à tous les niveaux. L'employeur doit effectuer une réévaluation des risques en cas d'apparition de nouveaux dangers, de modification du niveau de risque dans le processus de travail, d'introduction d'un nouveau type d'emploi ou de nouvelles technologies, ou encore de changements dans l'environnement de travail.

Le rapport indique également que le nouveau règlement relatif à la méthode et à la procédure d'évaluation des risques sur le lieu de travail et dans l'environnement de travail (Journal officiel de la République de Serbie n° 76/24 du 13 septembre 2024) prévoit l'obligation d'évaluer les risques d'effets délétères résultant d'efforts mentaux et psychophysiologiques qui sont en relation causale avec le lieu de travail et le travail effectué par le salarié. Ces risques comprennent, par exemple, les efforts physiques (manutention, poussée ou traction de charges, augmentation prolongée de l'activité physique, etc.), les postures non physiologiques (station debout, position assise, accroupie ou à genoux, etc., sur de longues périodes), le stress psychologique causé par certaines tâches, la responsabilité de changements rapides dans les procédures de travail, l'intensité du travail, la configuration du lieu de travail, les situations de conflit, le travail avec des clients et avec des sommes d'argent, les responsabilités managériales, etc. Sont également évalués les effets délétères liés à l'organisation du travail, tels que les heures supplémentaires, le travail par roulements, le travail à temps partiel, le travail de nuit, le travail de préparation aux situations d'urgence, etc.

Emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail

Le rapport indique que les informations fournies concernant les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées, présentées ci-dessus, sont également applicables à la catégorie des emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail.

Emplois affectés par les risques liés au changement climatique

Le Comité note que la nouvelle stratégie sur la sécurité et la santé au travail (2024-2027) reconnaît les effets du changement climatique sur la santé et la sécurité au travail, en particulier en ce qui concerne les travaux effectués à l'extérieur (section 4.1). La stratégie identifie quatre secteurs particulièrement exposés au changement climatique : l'agriculture, le bâtiment, l'industrie manufacturière et le secteur des services. Selon les estimations, cinq millions d'heures de travail ont été perdues dans ces quatre secteurs en 1990, et neuf millions en 2020 en raison de l'exposition à des températures élevées. La stratégie prévoit l'élaboration de mesures visant à améliorer le système d'information existant en matière de phénomènes météorologiques extrêmes.

Le rapport indique que l'article 9.1.8 du règlement relatif à la méthode et à la procédure d'évaluation des risques sur le lieu de travail et dans l'environnement de travail (Journal officiel

de la République de Serbie n° 76/24 du 13 septembre 2024) prévoit l'obligation d'évaluer le risque lié aux conditions météorologiques préjudiciables (travail à l'extérieur en cas de températures élevées ou basses, d'humidité relative, de rayonnement ultraviolet, de vents forts, etc.).

Le rapport indique également qu'en 2007, le gouvernement a adressé aux employeurs une recommandation concernant les modalités d'organisation du travail afin d'éviter que les salariés effectuent des tâches physiques pénibles et soient directement exposés au soleil pendant les périodes de canicule (températures supérieures à 36°C), en particulier entre 11 heures et 14 heures, si le processus de travail le permet.

Le rapport cite également les lignes directrices relatives à la sécurité et à la santé au travail en extérieur en période de forte chaleur et les lignes directrices relatives aux bonnes pratiques concernant le travail en extérieur par temps froid, publiées respectivement en 2013 et en 2017 par le ministère du Travail, de l'Emploi, des Anciens combattants, des Affaires sociales et par l'organisme chargé de la Sécurité et de la santé au travail. Ces deux documents sont actuellement en phase de perfectionnement, en coopération avec des experts de l'UE.

Enfin, le rapport fournit des informations sur les dispositions du règlement relatif aux mesures de prévention en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail (Journal officiel de la République de Serbie, n°s 21/09 et 1/19) concernant la qualité de l'air et la température ambiante dans les espaces de travail fermés.

Le Comité rappelle sa jurisprudence au titre de l'article 3 en matière de protection contre les agents et substances dangereux (y compris l'amiante et les rayonnements ionisants) ainsi que contre la pollution de l'air (voir Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative sur l'article 3). En outre, le Comité prend note de la Résolution A/RES/76/300 de l'Assemblée générale des Nations Unies (28 juillet 2022) « Droit à un environnement propre, sain et durable ».

Le Comité note que le changement climatique a eu un impact croissant sur la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les secteurs concernés, avec un impact particulier sur les travailleurs des groupes vulnérables tels que les travailleurs migrants, les femmes, les personnes âgées, les personnes handicapées, les personnes souffrant de problèmes de santé préexistants et les jeunes. Comme l'a noté le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, les changements environnementaux rapides, causés par le changement climatique, font peser de nouveaux risques sur la santé et la sécurité des travailleurs et exacerbent ceux qui existent déjà (Observation générale n° 27 (2025) sur les droits économiques, sociaux et culturels et la dimension environnementale du développement durable, document de l'ONU E/C.12/GC/27, §51). Les risques liés au changement climatique comprennent, mais sans s'y limiter, la chaleur excessive, le rayonnement ultraviolet, les phénomènes météorologiques extrêmes (tels que les vagues de chaleur), la pollution des lieux de travail intérieurs et extérieurs, les maladies à transmission vectorielle et l'exposition aux produits chimiques. Ces phénomènes peuvent avoir de graves répercussions sur la santé physique et mentale des travailleurs (Assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique, Genève : Bureau international du Travail, 2024).

Les États doivent prendre des mesures pour identifier et évaluer les risques liés au changement climatique et adopter des mesures de prévention et de protection. Ces risques et leurs conséquences doivent être pris en compte dans le cadre de politiques, de réglementations et de conventions collectives appropriées. Une attention particulière doit être accordée aux travailleurs vulnérables, tels que les travailleurs migrants, les personnes exerçant un travail informel, les travailleurs jeunes et les travailleurs âgés, les femmes, les personnes handicapées et les personnes souffrant de problèmes de santé préexistants. Les États doivent contrôler efficacement l'application des normes relatives aux risques pour la sécurité et la santé liés au climat, notamment par le biais de mécanismes de surveillance appropriés, et doivent mener ces efforts en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les plans d'évaluation des risques et de prévention/protection devraient inclure des mesures visant à atténuer les effets du changement climatique sur la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs (par exemple, la fourniture d'équipements de protection individuelle, de vêtements appropriés, de protection solaire, d'hydratation, de ventilation, ainsi que l'introduction d'horaires de travail réduits ou flexibles et la fourniture d'un soutien en matière de santé mentale et d'autres services d'aide, le cas échéant).

Le Comité souligne en outre l'importance de fournir des conseils et une formation aux employeurs et aux travailleurs, ainsi que de mener des activités de sensibilisation, de collecter des données et de mener des recherches sur l'impact du changement climatique.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents concernant l'économie à la demande et l'économie des plateformes.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Paragraphe 2 - Règlements de sécurité et d'hygiène

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 3§2 de la Charte (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 relevant du groupe thématique n° 1).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a conclu que la situation de la Serbie n'était pas conforme à l'article 3§2 de la Charte, aux motifs notamment qu'il n'était pas établi que les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs engagés sur la base d'un contrat à durée déterminée bénéficient du même niveau de protection que les travailleurs engagés sur la base d'un contrat à durée indéterminée, et que les employés de maison soient couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail (Conclusions 2021). Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

Droit à la déconnexion

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour s'assurer que les employeurs mettent en place des dispositions visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail, y compris au moyen d'un droit à la déconnexion. Il a également demandé comment était garanti le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail.

D'après le rapport, il semble que la Serbie n'a adopté aucune réglementation sur le droit à la déconnexion. Néanmoins, la loi sur le travail contient des règles strictes sur le temps de travail, y compris sur les heures supplémentaires et les périodes de repos, faisant l'objet d'une surveillance et d'un contrôle par l'Inspection du travail.

Le Comité rappelle que, conformément aux obligations des États parties en vertu de l'article 3§2, afin de protéger la santé physique et mentale des personnes qui pratiquent le télétravail ou le travail à distance et de garantir le droit de tout travailleur à un environnement de travail sûr et sain, 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 (à l'exception du travail considéré comme des heures supplémentaires et pleinement reconnu en conséquence) ou pendant leurs vacances ou d'autres formes de congé (parfois appelé « droit à la déconnexion ») (Observation interprétative de l'article 3§2, Conclusions 2021).

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte, au motif que les travailleurs n'ont pas le droit à la déconnexion.

Champ d'application personnel des règlements

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les employés de maison sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Il a également demandé si les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficiaient du même niveau de protection que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée en vertu de la réglementation en matière de santé et de sécurité.

Travailleurs indépendants

Le rapport renvoie à l'article 43 de la loi sur la sécurité et la santé au travail, qui dispose qu'un travailleur indépendant est responsable de sa propre santé et de sa propre sécurité, ainsi que de la santé et de la sécurité des tiers affectés par son travail ou par tout manquement de sa part dans l'application des mesures de santé et de sécurité au travail. En outre, le travailleur indépendant est tenu d'appliquer la réglementation de sécurité et de santé au travail dans le cadre de son travail et de coopérer avec les autres employeurs et travailleurs pour appliquer ces mesures lorsque l'exécution du travail en dépend.

Télétravailleurs

Le rapport indique que les télétravailleurs sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, qui contient des dispositions spécifiques portant entre autres sur l'évaluation des risques, sur l'obligation de l'employeur de fournir des informations appropriées et des équipements de travail adaptés, ainsi que sur le temps de travail. Le rapport indique également que le ministère du Travail, de l'Emploi, des Anciens combattants et des Affaires sociales a publié un guide pour travailler à domicile dans des conditions de sécurité et d'hygiène, qui donne des orientations supplémentaires dans ce domaine.

Employés de maison

Le rapport ne fournit pas les informations demandées. Le Comité réitère donc sa précédente conclusion, à savoir que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que les employés de maison sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Travailleurs temporaires

Le rapport indique que les travailleurs temporaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficient du même niveau de protection que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée en vertu de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, et renvoie aux dispositions pertinentes du droit interne.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte aux motifs que :

- les travailleurs n'ont pas le droit à la déconnexion ;
- il n'est pas établi que les employés de maison sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Paragraphe 3 - Application des règlements de sécurité et d'hygiène

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

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 3§3 de la Charte révisée (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 1).

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories suivantes de travailleurs vulnérables : i) les travailleurs domestiques ; ii) les travailleurs des plateformes numériques ; iii) les télétravailleurs ; iv) les travailleurs détachés ; v) les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance ; vi) les travailleurs indépendants ; vii) les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Le rapport indique que selon l'article 91 de la loi sur la santé et la sécurité au travail, le contrôle de l'application de ladite loi et d'autres réglementations en matière de santé et de sécurité incombe au ministère du Travail, par l'intermédiaire de l'Inspection du travail. En ce qui concerne l'application de la loi sur la santé et la sécurité au travail, l'employeur est tenu de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs quels que soient le type de contrat de travail, la durée du contrat et le lieu où s'effectue l'activité.

Travailleurs domestiques

S'agissant des travailleurs domestiques, le rapport indique que le contrôle de la mise en œuvre des mesures de santé et de sécurité ne peut être effectué qu'après avoir obtenu une décision de justice autorisant à entrer dans une propriété privée. Conformément aux dispositions de l'article 22.1 de la loi relative au contrôle de l'Inspection du travail, pour établir les faits, l'Inspection du travail doit obtenir une décision écrite du tribunal compétent si elle a l'intention de procéder à une visite de contrôle d'un lieu d'habitation ou autres locaux à usage d'habitation, sauf lorsque le contrôle est effectué à la demande ou avec le consentement écrit exprès du propriétaire, de l'utilisateur ou du titulaire du local, lequel peut aussi être donné sur place. Le consentement peut également être donné oralement lorsque des mesures urgentes s'imposent pour prévenir ou éliminer un danger menaçant la vie ou la santé des personnes, des biens et objets de valeur, l'environnement, la flore ou la faune ; il en est alors spécifiquement fait mention au procès-verbal.

Il ressort du rapport que l'Inspection du travail n'a signalé aucune infraction concernant des travailleurs domestiques. Le Comité relève dans une autre source que selon une enquête de 2023 sur la population active dans l'Union européenne, le nombre de travailleurs domestiques s'élevait à 17 000 personnes environ, dont 85 % de femmes. Plus de 60 % étaient âgées de 50 ans ou plus (Pejin Stokić, Lj., *Access for domestic workers to labour and social protection – Serbia*, European Social Policy Analysis Network, Commission européenne, Bruxelles, 2024). Selon la même source, les données de l'OIT pour 2019 faisaient apparaître un important recours au travail non déclaré dans le secteur de l'emploi à domicile, estimé à 93,6 %.

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte au motif que les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs domestiques sont insuffisantes.

Travailleurs des plateformes numériques

S'agissant du travail effectué via une plateforme numérique, l'Inspection du travail est compétente et réalise des contrôles dans le domaine de la santé et sécurité au travail dans les entreprises qui emploient au moins une personne et qui sont immatriculées en Serbie. L'Inspection du travail procède à des contrôles réguliers ou inopinés et peut aussi effectuer des visites supplémentaires dans les entreprises précitées, mais ne tient aucun registre spécial en la matière.

Télétravailleurs

S'agissant du travail effectué à distance, le rapport note que l'Inspection du travail est responsable de l'activité de contrôle et réalise des inspections en santé et sécurité au travail dans les entreprises qui emploient au moins une personne et qui sont immatriculées en Serbie.

Le rapport indique que conformément aux dispositions de la loi sur la santé et la sécurité au travail, en cas de travail à domicile ou à distance, l'employeur est tenu de garantir la santé et la sécurité au travail en coopération avec le salarié. Il est notamment tenu : i) de déterminer les conditions de sécurité et d'hygiène et de fournir les outils de travail, ii) de définir le processus de travail lié à l'exécution des tâches du salarié et iii) de prescrire des mesures préventives pour créer un environnement de travail sûr et salubre. La loi prévoit aussi que l'employeur peut adopter un règlement pour l'évaluation des risques liés au travail à domicile et au travail à distance établi sous forme écrite avec la participation du salarié, et que ce dernier est tenu d'informer l'employeur de la réalisation des conditions de sécurité et d'hygiène requises conformément au règlement pour l'évaluation des risques, et de l'avertir sans délai au cas où ces conditions auraient changé.

Le Comité note qu'en vertu de l'article 3 de la Charte, les télétravailleurs, qui travaillent régulièrement en dehors des locaux de l'employeur en utilisant les technologies de l'information et de la communication, jouissent des mêmes droits et du même niveau de protection en matière de santé et de sécurité que les travailleurs qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Les États parties doivent prendre des mesures pour veiller à ce que les employeurs respectent leur obligation de garantir des conditions de travail sûres et saines à leurs télétravailleurs. Ces obligations consistent notamment : i) à évaluer les risques associés à l'environnement de travail du télétravailleur ; ii) à fournir ou à garantir l'accès à un équipement ergonomique approprié et à un équipement de protection ; iii) à donner des informations et à offrir des formations aux télétravailleurs sur l'ergonomie, l'utilisation en toute sécurité des équipements, les risques physiques (comme les troubles musculosquelettiques ou la fatigue oculaire) et la prévention des risques psychosociaux (par exemple, l'isolement, le stress, la cyberintimidation, les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, notamment en lien avec la déconnexion numérique, et la surveillance numérique) ; iv) à tenir une documentation et des registres clairs ; v) à offrir un soutien approprié par l'intermédiaire de ressources humaines ou d'agents/de services de santé et de sécurité ; vi) à veiller à ce que les télétravailleurs puissent être en mesure de signaler les accidents du travail ou les problèmes de santé et de sécurité rencontrés au cours du télétravail. Les États parties doivent également prendre des mesures pour garantir que les télétravailleurs respectent les directives et réglementations en matière de santé et de sécurité, et coopérer avec les employeurs et l'inspection du travail ou d'autres organismes chargés de l'application de la loi à cet effet.

L'inspection du travail ou d'autres organes de contrôle doivent être habilités à surveiller et à garantir efficacement le respect par les employeurs et les télétravailleurs des obligations en matière de santé et de sécurité. Cela implique : i) d'effectuer une supervision régulière et systématique, y compris des audits à distance ; ii) d'examiner les évaluations des risques effectuées par les employeurs et les documents de formation ; iii) de vérifier l'adéquation et l'efficacité des mesures de prévention prises par les employeurs ; iv) de disposer de

ressources adéquates, d'une autorité légale et de pouvoirs clairement définis pour émettre des instructions correctives et imposer des sanctions proportionnées et dissuasives en cas de non-respect des règles.

Travailleurs détachés

Le rapport fournit des données chiffrées sur les inspections effectuées au cours de la période allant de janvier à septembre 2024. Il relève que les inspecteurs du travail ont déterminé que sur un total de 7 021 travailleurs étrangers, 602 personnes étaient employées par un employeur étranger dans un pays étranger et que ces personnes avaient été envoyées en Serbie afin de travailler pour un employeur immatriculé sur le territoire serbe, pour qui elles exécutaient les missions contractuelles. Le rapport indique que sur la base des irrégularités détectées, les inspecteurs du travail prenaient les mesures appropriées dans les limites de leurs prérogatives, conformément au Code du travail, à la loi sur la santé et la sécurité au travail et à la loi sur l'emploi des étrangers.

Travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance

Le rapport indique qu'en vertu de la loi sur la santé et la sécurité au travail, tous les employeurs ont les mêmes obligations, droits et devoirs en ce qui concerne l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité, qu'ils soient entrepreneurs ou sous-traitants.

Il ressort du rapport que l'Inspection du travail ne tient pas de registres distincts des contrôles effectués chez les sous-traitants dans le domaine de la santé et sécurité au travail. Le rapport contient des données chiffrées sur le nombre total d'inspections réalisées en matière de santé et sécurité au travail et sur les mesures imposées par les inspecteurs du travail au cours de la période allant de janvier à septembre 2024.

Travailleurs indépendants

Le rapport note que selon l'article 43 de la loi sur la santé et la sécurité au travail, un travailleur indépendant est, conformément à ladite loi et à d'autres réglementations en matière de santé et de sécurité, responsable de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes affectées par son travail ou par ses manquements dans l'application des mesures de santé et sécurité au travail. Un travailleur indépendant est tenu d'appliquer les réglementations en matière de santé et de sécurité dans son travail et de collaborer avec d'autres employeurs et travailleurs pour l'application des mesures de santé et sécurité au travail, lorsque l'exécution du travail le requiert. Le rapport contient des informations sur les réglementations applicables aux travailleurs indépendants intervenant sur les chantiers de construction, qui peuvent être contrôlés par les inspecteurs du travail.

Il ressort des informations figurant dans le rapport que seuls les travailleurs indépendants intervenant sur un chantier de construction sont susceptibles de faire l'objet d'un contrôle de l'Inspection du travail. Le Comité conclut par conséquent que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte au motif que certaines catégories de travailleurs indépendants ne sont pas assujetties au contrôle de l'Inspection du travail.

Travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution

Le rapport note que l'article 74 de la Constitution garantit le droit à un environnement sain. En 2007, le gouvernement a publié une recommandation à l'intention des employeurs leur indiquant comment adapter l'organisation du travail de façon à éviter les activités nécessitant un effort physique important et l'exposition directe des travailleurs au soleil à des températures élevées (supérieures à 36 °C), tout particulièrement entre 11 h et 16 h, si le processus de travail le permet.

Le rapport indique en outre que le ministère du Travail, de l'Emploi, des Anciens combattants et des Affaires sociales et la Direction de la sécurité et de la santé au travail ont élaboré, en concertation avec les experts de l'UE et les partenaires sociaux, des lignes directrices pour travailler de manière sûre et saine à l'extérieur par temps froid (2017) et des lignes directrices pour travailler de manière sûre et saine à l'extérieur par temps chaud (2013). Des travaux sont en cours pour mettre à jour ces lignes directrices.

Le rapport note que la nouvelle réglementation concernant la méthode et la procédure d'évaluation des risques professionnels et dans le milieu de travail (Journal officiel de la République de Serbie, n° 76/24) prévoit l'obligation, énoncée à l'article 9.1.8, d'évaluer les risques induits par les effets néfastes du changement climatique (travail en extérieur à des températures élevées ou basses, humidité relative, rayonnements ultraviolets, vitesse du vent, etc.).

Le Comité rappelle que les États doivent contrôler efficacement l'application des normes relatives aux risques pour la sécurité et la santé liés au climat, notamment par le biais de mécanismes de surveillance appropriés, et doivent mener ces efforts en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les plans d'évaluation des risques et de prévention/protection devraient inclure des mesures visant à atténuer les effets du changement climatique sur la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs (par exemple, la fourniture d'équipements de protection individuelle, de vêtements appropriés, de protection solaire, d'hydratation, de ventilation, ainsi que l'introduction d'horaires de travail réduits ou flexibles et la fourniture d'un soutien en matière de santé mentale et d'autres services d'aide, le cas échéant). Le Comité souligne en outre l'importance de fournir des conseils et une formation aux employeurs et aux travailleurs, ainsi que de mener des activités de sensibilisation, de collecter des données et de mener des recherches sur l'impact du changement climatique.

Conclusion

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

- les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs domestiques sont insuffisantes ;
- certaines catégories de travailleurs indépendants ne sont pas assujetties au contrôle de l'Inspection du travail.

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 et dans ses réponses aux questions supplémentaires posées par le Comité.

Le Comité rappelle que, dans le cadre du présent cycle de suivi, les États ont été invités à répondre aux questions ciblées relatives à l'article 4, paragraphe 3, de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Notion de travail égal ou de valeur égale

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé si la notion de travail égal et de travail de valeur égale est définie par le droit interne ou la jurisprudence.

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 4, paragraphe 3, pour établir si un travail effectué est égal ou de valeur égale, il convient de tenir compte de facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, les exigences en matière d'éducation et de formation. Les structures de rémunération doivent permettre d'évaluer si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. La valeur du travail, c'est-à-dire la valeur d'un emploi aux fins de la détermination de la rémunération, doit être évaluée sur la base de critères objectifs et non sexistes, notamment les exigences en matière d'éducation, de formation professionnelle et de formation, les compétences, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail, indépendamment des différences dans les modalités de travail. Ces critères doivent être définis et appliqués de manière objective et non sexiste, en excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Le Comité rappelle qu'au titre de l'article 4§3, afin d'établir si le travail effectué est égal ou de valeur égale, il faut prendre en compte des facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, ainsi que les exigences en matière d'éducation et de formation. Les structures salariales doivent être telles qu'elles permettent d'apprécier si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. Cette dernière, c'est-à-dire la valeur d'un emploi dans le but d'en déterminer la rémunération, doit être évaluée sur la base de critères objectifs et neutres du point de vue du genre, notamment les qualifications professionnelles et en matière d'éducation et de formation requises, les compétences, l'effort fourni, le niveau de responsabilité et les conditions de travail, indépendamment des différentes modalités d'organisation du travail. Ces critères ne doivent pas être fondés, que ce soit directement ou indirectement, sur le sexe des travailleurs. Ils doivent inclure les compétences, l'effort fourni, le niveau de responsabilité et les conditions de travail, et, le cas échéant, tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste spécifique. Ils doivent être appliqués de manière objective et neutre en matière de genre, en excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Le Comité considère que la notion de travail égal ou de valeur égale revêt une dimension qualitative et peut ne pas toujours être définie de façon satisfaisante, ce qui compromet la sécurité juridique. La notion de « travail de valeur égale » est au cœur du droit fondamental à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, car elle permet un large champ de comparaison et comprend le travail « égal », le « même » travail et le travail « similaire ». Elle englobe également le travail de nature différente et néanmoins de valeur égale.

Selon le rapport, l'article 104 du Code du travail garantit aux salariés un salaire égal pour un travail égal ou un travail d'égale valeur qu'ils accomplissent pour leur employeur. Un travail de valeur égale désigne un travail qui exige le même niveau de qualifications professionnelles, à savoir d'instruction, de connaissances et de compétences, et pour lequel la même contribution au travail est apportée, avec une responsabilité identique. Toute décision prise

par un employeur ou tout accord conclu avec un salarié qui serait contraire à cette disposition est nul et non avenu.

Le Comité relève, dans la demande directe (CEACR) (2023) concernant la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, que la loi relative à l'égalité entre les hommes et les femmes a été adoptée en 2021 et prévoit que les travailleurs se voient garantir un salaire égal, soit en espèces, soit en nature, directement ou indirectement, pour le même travail, ou un travail de valeur égale pour l'employeur, conformément à la loi régissant les relations de travail, et qu'un travail de valeur égale désigne un travail pour lequel le même niveau de qualification ou d'instruction, de connaissances et de capacités est requis, et pour lequel une même contribution a été apportée avec une responsabilité identique. Les inspecteurs du travail sont chargés de déterminer si les salariés ont le droit à un même salaire pour un travail identique ou de valeur égale. À cette fin, ils examinent les contrats de travail et s'assurent que les employés, quel que soit leur genre, perçoivent les mêmes montants contractuels de salaire de base pour le même type de travail ; ils étudient également les éléments permettant de déterminer la productivité au travail, la rémunération, l'augmentation des salaires et d'autres avantages accordés au personnel.

Le Comité considère que la situation est conforme sur ce point.

Systèmes de classification des emplois et de rémunération

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures existantes visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai raisonnable.

Le Comité considère que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La transparence contribue à identifier les préjugés et la discrimination fondés sur le sexe et facilite la prise de mesures correctives tant par les travailleurs que par les employeurs et leurs organisations, ainsi que par les autorités compétentes. À cet égard, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois doivent être encouragés et, lorsqu'ils sont utilisés, ils doivent s'appuyer sur des critères neutres en matière de genre n'entraînant aucune discrimination indirecte. De plus, ces systèmes doivent tenir compte des caractéristiques des postes en question plutôt que des caractéristiques personnelles des travailleurs (UWE c. Belgique, réclamation n° 124/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019). Lorsque des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre sont utilisés, ils permettent d'établir de manière effective un système de rémunération transparent et constituent un outil essentiel pour garantir l'absence de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Ils identifient les discriminations salariales indirectes liées à la sous-évaluation de certains emplois typiquement féminins. À cette fin, ils mesurent et comparent des emplois dont le contenu est différent, mais de valeur égale, soutenant ainsi le principe de l'égalité de rémunération.

Le Comité considère que les États parties doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir que des outils ou des méthodologies d'analyse sont disponibles et aisément accessibles pour soutenir et guider l'évaluation et la comparaison de la valeur du travail et mettre en place des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre.

Le Comité note que, d'après le rapport, le système de rémunération des fonctionnaires se fonde sur la classification des emplois. Conformément au règlement relatif à la classification des emplois et aux critères de désignation des fonctionnaires, les emplois de fonctionnaire sont subdivisés en deux catégories, les postes de cadres et les postes d'employés, en fonction de la complexité du travail, des pouvoirs et des responsabilités octroyés. Les postes de cadres sont des postes pour lesquels un fonctionnaire a l'autorité et les responsabilités liées à la gestion et à la coordination du travail au sein d'un organe de l'État et sont classés en cinq groupes ; à l'inverse, les postes d'employés sont tous des postes qui ne sont pas des postes

de cadres, y compris les postes de gestionnaires d'unités internes subalternes au sein d'un organe de l'État, et sont classés par titre, en fonction de la complexité et de la responsabilité du travail, des connaissances et des compétences requises et des conditions de travail.

Le Comité relève dans la demande directe (CEACR (2023) concernant la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération que le gouvernement a été prié de fournir des informations sur les mesures prises pour promouvoir l'utilisation de méthodes objectives d'évaluation des emplois dans le secteur privé, par exemple par des activités de sensibilisation et par l'inclusion d'évaluations objectives des emplois dans les conventions collectives.

En outre, selon le rapport, le ministère ne dispose pas de données sur les salaires des employés du secteur privé. En réponse à la question supplémentaire du Comité, le gouvernement indique que dans le secteur privé, les salaires sont régis par le Code du travail.

Le Comité constate que le gouvernement n'a pas fourni d'informations sur les systèmes de classification des emplois et de rémunération dans le secteur privé. Par conséquent, le Comité considère qu'il n'est pas établi que de tels systèmes aient été mis en place.

Mesures visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Dans sa question ciblée, la commission a demandé des informations sur les systèmes de classification des emplois et de rémunération qui reflètent le principe d'égalité salariale, y compris dans le secteur privé.

Le Comité considère que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire. Il rappelle ici sa précédente position selon laquelle la collecte de données en vue de l'adoption de mesures adéquates est essentielle pour promouvoir l'égalité des chances. En effet, il considère que lorsqu'il est connu qu'une certaine catégorie de personnes fait ou pourrait faire l'objet d'une discrimination, il est du devoir des autorités nationales de recueillir des données pour mesurer l'ampleur du problème (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Grèce, réclamation n° 15/2003, décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, §27). La collecte et l'analyse de telles données (dans le respect de la vie privée et sans commettre d'abus) sont indispensables à la formulation d'une politique rationnelle (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Italie, réclamation n° 27/2004, décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2005, §23).

Le Comité considère que, pour garantir et promouvoir l'égalité salariale, il est essentiel de collecter des statistiques de qualité sur les salaires, ventilées par sexe, ainsi que des statistiques sur le nombre et le type de cas de discrimination salariale. Le recueil de ces données permet d'accroître globalement la transparence salariale et, en fin de compte, de mettre à jour les cas d'inégalité salariale et, partant, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est l'un des indicateurs les plus largement acceptés des différences salariales qui persistent entre les hommes et les femmes exerçant des fonctions équivalentes ou de même valeur. Outre l'écart de rémunération global (non ajusté et ajusté), le Comité prendra également en considération, le cas échéant, des données plus spécifiques sur l'écart de rémunération entre les sexes par secteurs, par professions, par âge, par niveau d'éducation, etc. (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, § 206).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables, en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, §53).

Le Comité estime que, lorsque les États n'ont pas démontré de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation équivaut à une violation de la Charte (UWE c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables et en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Association internationale Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, § 53).

Le Comité estime que, lorsque les États n'ont pas démontré de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation constitue une violation de la Charte (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables, en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Autisme-Europe c. France, réclamation n° 13/2002, décision sur le bien-fondé du 4 novembre 2003, par. 53).

Le Comité estime que, lorsque les États n'ont pas démontré de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation constitue une violation de la Charte (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Selon le rapport, l'objectif général de la stratégie pour l'égalité entre les hommes et les femmes pour la période 2021-2030 est de combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et de parvenir à l'égalité entre eux en tant que condition préalable au développement de la société et à l'amélioration de la vie quotidienne des femmes et des hommes. Le rapport établit que, selon les données les plus récentes du Bureau des statistiques, l'écart salarial entre les femmes et les hommes était de 14,4 % en septembre 2023.

Le Comité considère que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Irlande, réclamation n° 132/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, §186). Le Comité rappelle sa précédente position selon laquelle la collecte de données en vue de l'adoption de mesures adéquates est essentielle pour promouvoir l'égalité des chances. En effet, il a considéré que lorsqu'il est connu qu'une certaine catégorie de personnes fait ou pourrait faire l'objet d'une discrimination, il est du devoir des autorités nationales de recueillir des données pour mesurer l'ampleur du problème (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Grèce, réclamation n° 15/2003, décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, §27). La collecte et l'analyse des telles données (dans le respect de la vie privée et sans commettre d'abus) sont indispensables à la formulation d'une politique rationnelle (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Italie, réclamation n° 27/2004, décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2005, par. 23).

Le Comité constate que le rapport ne contient pas de statistiques concernant l'évolution de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Il considère donc qu'il n'a pas été démontré que des progrès mesurables ont été accomplis dans la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. La situation n'est donc pas conforme à la Charte sur ce point.

Conclusion

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

- qu'il n'a pas été établi qu'il existe dans le secteur privé des systèmes de rémunération et de classification des emplois qui garantiraient l'existence d'un système de rémunération transparent et neutre du point de vue du genre ;
- qu'il n'a pas été démontré que des progrès mesurables ont été accomplis dans la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport présenté par la Serbie.

Le Comité rappelle que, dans le cadre du présent cycle de suivi, les États ont été invités à répondre aux questions ciblées relatives à l'article 5 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions relevant du groupe thématique n° 1).

L'évaluation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Liberté syndicale positive

Dans sa question ciblée a), le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour encourager ou renforcer la liberté d'association positive des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui ont traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs (par exemple, l'économie à la demande).

En réponse, le rapport indique que la Constitution et le droit du travail garantissent la liberté d'association et d'organisation syndicale. Les employés adhèrent librement à des syndicats, et ceux-ci sont créés conformément à leur constitution, tout en acquérant le statut de personne morale par leur inscription au registre du ministère du Travail. Ces règles s'appliquent également aux travailleurs à temps partiel.

Selon le rapport, un nouveau cadre législatif visant à réglementer les droits syndicaux et le dialogue social est en cours d'élaboration. Toutefois, le rapport ne fournit pas d'informations supplémentaires sur la portée de ce nouveau cadre législatif.

Le rapport informe également de la mise en œuvre du projet « Renforcement du dialogue social en République de Serbie », mené par l'Organisation internationale du travail avec le soutien financier de l'Union européenne (programme IPA 2022). Le Comité note (www.ilo.org) que l'objectif de ce projet est de renforcer le Conseil économique et social, en mettant l'accent sur le cadre réglementaire, institutionnel et promotionnel pour la négociation collective et le règlement des conflits. Le projet visera à identifier et à combler les lacunes juridiques et de mise en œuvre dans la conduite d'un dialogue social tripartite et bipartite efficace et à améliorer le cadre réglementaire et institutionnel du dialogue social en Serbie.

Le Comité note, d'après des sources externes (Institute for European Policy, Mapping Platform Work in Serbia, 2025), que bien que les travailleurs de plateforme en Serbie représentent environ 0,5 à 1 % de la main-d'œuvre totale (entre 14,500 et 29,000 travailleurs de plateforme), le travail de plateforme n'est pas explicitement défini dans le droit du travail. Selon le type de service fourni, le travail de plateforme peut entrer dans différentes catégories. En général, ils sont classés comme « travailleurs indépendants » car ils exercent une activité indépendante via des plateformes, ce qui les exclut de l'ensemble des droits dont bénéficient les salariés.

Selon les mêmes sources, la représentation syndicale des travailleurs de plateforme en Serbie est confrontée à des défis importants en raison de l'absence de reconnaissance juridique de leur statut professionnel (travailleurs indépendants plutôt que salariés). L'exclusion des syndicats traditionnels a conduit à la multiplication d'initiatives indépendantes pour les travailleurs de plateforme, telles que l'Association des travailleurs de l'internet. Cependant, ces initiatives n'ont pas le même pouvoir que les syndicats établis.

Selon le rapport, un débat politique est actuellement en cours en Serbie sur l'introduction d'une catégorie juridique pour les « travailleurs indépendants économiquement dépendants » afin de mieux garantir la protection des travailleurs des plateformes en termes de droits du travail et de sécurité sociale. Il note en outre que le nouveau Code du travail, dont l'adoption est prévue en 2027, réglementera le travail dans l'économie des plateformes.

Compte tenu de ce qui précède, le Comité conclut que des mesures n'ont pas été prises pour encourager ou renforcer la liberté d'association positive des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui ont traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs.

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective

Dans ses conclusions précédentes (conclusions 2022, 2018 et 2014 au titre de l'article 5, Serbie), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que les conditions minimales d'adhésion fixées pour la création d'organisations patronales (les membres fondateurs doivent employer au moins 5 % du nombre total de salariés dans une branche d'activité, un groupe, un sous-groupe ou un secteur d'activité donné, ou sur le territoire d'une unité territoriale donnée) étaient trop élevées et constituaient donc un obstacle à la création d'associations.

En réponse à la demande d'informations du Comité concernant les critères juridiques permettant de déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et des négociations collectives (question ciblée b)), le rapport indique qu'une association d'employeurs est considérée comme représentative si :- elle est enregistrée conformément à la loi ;- si au moins 10 % de tous les employeurs d'une branche, d'un groupe, d'un sous-groupe, d'une activité ou d'une région sont membres de l'association d'employeurs et que ces employeurs emploient ensemble au moins 15 % de tous les travailleurs de ce même domaine ou secteur.

Le Comité note que les dispositions législatives (article 216 du Code du travail) qui l'ont conduit à constater une violation de l'article 5 de la Charte n'ont pas été modifiées entre-temps. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente selon laquelle les conditions minimales d'adhésion pour former des organisations d'employeurs sont trop élevées.

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les critères juridiques permettant de déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats dans le dialogue social et les négociations collectives. Il a notamment demandé des informations sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires, ainsi que sur l'existence de structures de représentation alternatives au niveau de l'entreprise, telles que les représentants élus des salariés (question ciblée c)).

Dans sa réponse, le rapport indique que le statut de représentativité d'un syndicat est une condition préalable nécessaire à la participation au processus de négociation en vue de la conclusion d'une convention collective. En vertu du droit du travail, un syndicat est considéré comme représentatif : 1) s'il est établi et fonctionne selon les principes de la liberté d'organisation et d'action syndicales ; 2) s'il est indépendant des autorités publiques et des employeurs ; 3) s'il est financé principalement par les cotisations de ses membres et d'autres sources propres ; 4) s'il compte le nombre requis de membres sur la base des demandes d'adhésion :- pour un syndicat opérant au niveau de l'employeur, la condition est qu'au moins 15 % du nombre total des employés de l'employeur soient membres du syndicat ; - pour un syndicat opérant à l'échelle de l'ensemble du territoire, d'une unité d'autonomie territoriale ou d'une collectivité locale, ou encore pour une branche, un groupe, un sous-groupe ou une activité, la condition est qu'au moins 10 % du nombre total d'employés de la branche, du groupe, du sous-groupe ou de l'activité, ou du territoire de l'unité territoriale, soient membres du syndicat. 5) s'il est enregistré conformément à la loi et aux autres réglementations.

En ce qui concerne les syndicats minoritaires, le rapport indique que le droit du travail ne prescrit pas le nombre de membres du syndicat comme condition pour sa création et, en ce

sens, les droits et possibilités prescrits par la loi pour les syndicats ne diffèrent pas en fonction du nombre de membres. Tous les syndicats enregistrés auprès du ministère du Travail ont le statut de personne morale et le droit d'opérer au niveau de l'employeur ou à un autre niveau, conformément à la loi.

En ce qui concerne l'existence de structures de représentation alternatives au niveau de l'entreprise, le rapport indique qu'outre la création et le fonctionnement des syndicats, l'article 205 du Code du travail stipule que les employés d'un employeur comptant plus de 50 salariés peuvent former un comité d'entreprise, conformément à la loi. Le comité d'entreprise donne son avis et participe à la prise de décision sur les droits économiques et sociaux des employés, selon les modalités et dans les conditions fixées par la loi et les dispositions générales.

Le Comité note en outre que, conformément à l'article 13 du Code du travail, les employés ont le droit de participer directement, c'est-à-dire par l'intermédiaire de leurs représentants, aux négociations en vue de la conclusion de conventions collectives, au règlement pacifique des conflits collectifs et individuels du travail, à la consultation, à l'information et à l'expression de leurs points de vue sur les questions essentielles dans le domaine du travail. Un représentant des employés ne peut être appelé à rendre compte de ses activités en tant que représentant ni être placé dans une situation plus défavorable en ce qui concerne ses conditions de travail.

Droit syndical de la police et des forces armées

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la question de savoir si et dans quelle mesure les membres de la police et des forces armées se voient garantir le droit d'organisation (question ciblée d)).

Le rapport indique que les policiers et les membres des forces armées bénéficient pleinement du droit d'organisation et de formation de syndicats.

En ce qui concerne les policiers, le rapport précise que l'article 169 de la loi sur la police stipule que les policiers et autres employés ont le droit de créer un syndicat, une organisation professionnelle ou autre, et d'agir conformément à la loi. L'article 49 de la convention collective spéciale pour les policiers stipule que l'employeur ne doit pas, par ses actions et ses activités, entraver le travail syndical et l'organisation syndicale, ni le droit des policiers à adhérer à un syndicat.

Selon le rapport, le registre des syndicats tenu par le ministère du Travail, de l'Emploi, des Anciens combattants et des Affaires sociales recense environ 50 syndicats opérant au sein du ministère de l'Intérieur ou regroupant des membres de la police. Le rapport indique qu'il existe actuellement trois syndicats représentatifs opérant au sein du ministère de l'Intérieur : le Syndicat indépendant de la police, le Syndicat serbe de la police et le Syndicat de la police de Serbie.

En ce qui concerne les membres des forces armées, selon le rapport, la loi sur les forces armées serbes prévoit dans son article 14 que la participation des membres professionnels des forces armées serbes à des groupes à caractère syndical doit être conforme aux règles du service militaire. Le règlement du service des forces armées serbes prévoit qu'un membre professionnel de l'armée peut être membre d'un groupe syndical et participer à ses activités conformément aux dispositions de la loi, à la réglementation générale du travail et au présent règlement.

Le rapport indique qu'il existe environ 40 syndicats opérant au sein du ministère de la Défense ou regroupant des membres de l'armée.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation en Serbie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que:

- des mesures n'ont pas été prises pour encourager ou renforcer la liberté d'association positive des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui ont traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs.
- les conditions minimales d'adhésion pour former des organisations d'employeurs sont trop élevées.

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'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§1 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Mesures visant à favoriser la consultation paritaire

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles étaient les mesures prises par le gouvernement pour favoriser la consultation paritaire.

Le rapport indique que l'exécution du projet intitulé « Renforcement du dialogue social en République de Serbie », qui est mis en œuvre par l'OIT avec le soutien financier de l'Union européenne, devrait contribuer à promouvoir l'organisation et l'action syndicales et, en particulier, à faire reconnaître l'importance du dialogue social, de la négociation collective et de la conclusion de conventions collectives.

Les activités du projet visent à améliorer toutes les facettes du dialogue social en République de Serbie, dont le cadre normatif, mais aussi, en particulier, à favoriser la négociation collective et à sensibiliser à l'importance de la conclusion de conventions collectives et, d'une façon générale, de la coopération entre les employeurs et les syndicats.

Selon une autre source consultée par le Comité (ILO, Ministry of Labour, *Employment, Veterans and Social Affairs and social partners of the Republic of Serbia team up to strengthen social dialogue* | International Labour Organization), le projet sera mis en œuvre entre 2024 et 2027 en procédant à des analyses réglementaires, en menant des discussions et des consultations tripartites, et en dispensant une formation pratique à la négociation, avec le soutien de tous les partenaires, à savoir le ministère du Travail, les organisations de travailleurs et d'employeurs, le Conseil économique et social (SEC) et l'Agence pour le règlement amiable des conflits du travail.

Par ailleurs, le Comité prend note du fait que la Confédération des syndicats autonomes de Serbie avait affirmé dans les commentaires qu'elle avait formulés à l'intention de la CEACR en 2022 que « l'utilisation des consultations tripartites est détournée à des fins politiques. Elle souligne aussi des exemples dans lesquels les organisations syndicales n'ont pas été associées au dialogue entre de grands investisseurs et l'État sur des questions concernant les relations entre employeurs et travailleurs, comme la fixation des salaires ». En outre, l'Association serbe des employeurs avait relevé que « de nombreuses initiatives adoptées par le CES n'ont pas été mises en œuvre par le biais de lois et d'arrêtés d'application » (Observation (CEACR) – adoptée en 2023 et rendue publique lors de la 112^e session de la CIT (2024). Le Comité constate que ces allégations remettent en question la promotion de consultations tripartites en Serbie. De plus, le Comité note qu'aucune activité concrète n'a encore été signalée au titre du projet OIT/UE de renforcement du dialogue social lancé en 2024.

Compte tenu de ce qui précède, le Comité estime qu'il n'a pas été établi que les consultations paritaires ont été suffisamment favorisées au sein du Comité Tripartite.

Questions d'intérêt commun ayant fait l'objet de consultations paritaires et d'accord

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles questions d'intérêt commun avaient fait l'objet d'une consultation paritaire au cours des cinq dernières années, quels accords

avaient été adoptés à la suite de ces discussions et de quelle manière ces accords avaient été mis en œuvre.

Selon le rapport, les données demandées ne sont pas disponibles car les syndicats ou les employeurs n'ont pas l'obligation de présenter au ministère du Travail et de l'Emploi, des Anciens Combattants et des Questions sociales ou à tout autre organe de l'État des rapports et des informations sur ce type d'activité et la coopération mutuelle, et ils ne le font pas.

Selon une autre source consultée par le Comité (OCDE (2024), *Western Balkans Competitiveness Outlook 2024: Serbia*, Competitiveness and Private Sector Development), la mise en œuvre de la négociation collective, principalement dans le secteur public, est attestée, mais l'on ne dispose pas d'informations sur cette mise en œuvre aux niveaux sectoriel, de l'entreprise et du lieu de travail dans le secteur privé. Les conventions collectives réglementent essentiellement les taux de rémunération, la durée du travail et les questions relatives aux droits des syndicats ; d'autres questions, comme les conditions de travail, la formation et la sécurité de l'emploi sont plus rarement abordées.

Selon la même source, la participation du gouvernement dans le cadre du dialogue social tripartite est plus développée, les salaires minimums étant périodiquement fixés lors de négociations tripartites. Depuis le début de 2024, le Conseil économique et social, principale plateforme de dialogue tripartite, dirige quatre organes permanents de travail sur les questions juridiques, les questions économiques, la sécurité et la santé au travail, et la négociation collective et le règlement amiable des conflits du travail.

Le Comité rappelle que la consultation doit porter sur toutes les questions d'intérêt commun et plus particulièrement sur les points suivants : productivité, efficacité, santé, sécurité et bien-être des travailleurs, et autres questions d'ordre professionnel, problèmes économiques et questions sociales (Conclusions I (1969), Observation interprétative sur l'article 6§1; Conclusions V (1977), Irlande). Pour les États Parties qui, comme la Serbie, ont ratifié les deux dispositions, la consultation au niveau de l'entreprise n'est examinée que sous l'angle de l'article 21. Le Comité considère que le gouvernement n'a pas suffisamment expliqué pourquoi les autorités compétentes n'auraient pas pu collecter des données générales sur la question et sur les résultats de consultations paritaires menées dans le secteur privé.

Compte tenu de ce qui précède, le Comité estime qu'il n'a pas été établi que les consultations paritaires ont été suffisamment favorisées dans le secteur privé.

Consultation paritaire sur la transition numérique et la transition verte

Dans une question ciblée, le Comité a demandé s'il y avait eu une consultation paritaire sur des sujets liés i) à la transition numérique ou ii) à la transition verte.

Transition numérique

Le rapport se réfère au programme « Le saut dans l'avenir - Serbie 2027 », notamment aux investissements effectués dans les télécommunications numériques de pointe et les infrastructures innovantes. En réponse à la demande du Comité de communiquer des informations concrètes sur les consultations paritaires menées sur la transition numérique, le gouvernement a affirmé que le Bureau des technologies de l'information et de l'administration en ligne soutient la transformation numérique de l'administration publique en un service moderne, efficace et convivial pour les particuliers et les entreprises depuis sa création en 2017. Au cours des huit dernières années, un grand nombre de systèmes d'information et de services numériques ont été mis en place dans différents domaines ; c'est notamment le cas du portail de l'administration en ligne (e-administration), qui permet à la population d'accéder à des données sur les demandes d'affiliation au régime obligatoire de sécurité sociale.

Selon le rapport, l'information et la participation s'appuient également sur des outils numériques tels que le e-Consultation Portal (portail de consultation en ligne), grâce auquel tous les particuliers et groupes intéressés peuvent participer au processus de formulation des

politiques et réglementations publiques, ainsi que Electronic People's Initiative, nouveau service numérique qui a été créé sur proposition du Groupe de travail sur la mise en œuvre de l'initiative du Partenariat pour un gouvernement ouvert et qui devrait, en tant que service, améliorer encore la participation de toutes les parties prenantes à l'avenir. Conformément à la Loi sur le système de planification, le processus d'élaboration des politiques prévoit un processus consultatif inclusif et la participation de toutes les parties prenantes.

Le Comité réitère que la consultation paritaire au sens de l'article 6§1 est celle qui a lieu entre travailleurs et employeurs, ou les organisations qui les représentent (Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§1). Le Comité relève que le gouvernement a mis en place des outils de consultation sur les sujets liés à la transition numérique. Il note, toutefois, que le rapport ne donne aucun exemple concret de consultation paritaire entre partenaires sociaux sur ces sujets.

Compte tenu de ce qui précède, le Comité estime qu'il n'a pas été établi que des consultations paritaires ont été menées sur des sujets liés à la transition numérique.

Transition verte

Selon le rapport, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) a, avec l'appui du gouvernement japonais, organisé en 2022 le premier dialogue d'une série sur la manière de mettre en œuvre d'une manière équitable une transition verte de l'économie serbe qui prenne en compte les spécificités des secteurs et des régions, compte tenu de l'utilisation intensive des combustibles fossiles. Le dialogue se proposait d'apporter la réponse de l'ensemble de la société à la question de savoir comment réduire les pertes d'emploi, reconverter à bref délai les travailleurs et diversifier les sources de revenus dans les villes et les municipalités qui sont tributaires de la production de charbon.

En outre, un projet intitulé « Transition verte juste et décarbonation » a été mis en œuvre en 2022 et 2023 en coopération avec le ministère des Mines et de l'Énergie et le ministère de la Protection de l'environnement de la République de Serbie, et avec le soutien financier du gouvernement japonais. Ce projet portait entre autres sur un large processus de consultation et un dialogue approfondi avec toutes les parties prenantes concernant la planification stratégique et la mise en œuvre d'une transition verte juste, qui ont débouché sur une analyse socioéconomique, des conclusions et une feuille de route pour une transition verte juste. Le projet a recensé et soutenu des initiatives innovantes en matière de décarbonation de l'économie et de l'industrie partout en Serbie, dans les secteurs les plus touchés par le passage à une économie à faible intensité de carbone.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que :

- la consultation paritaire a été suffisamment favorisée ;
- des consultations paritaires ont été menées dans le secteur privé ;
- des consultations paritaires ont été menées sur des sujets liés à la transition numérique.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

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 6§2 de la Charte (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 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Coordination de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont la négociation collective était coordonnée entre les différents niveaux de négociation. L'objectif était d'obtenir des précisions sur des facteurs tels que les clauses *erga omnes* et d'autres mécanismes d'extension des conventions collectives, ainsi que sur le principe de faveur et sur la possibilité plus ou moins grande que des accords adoptés au niveau local ou par l'employeur dérogent à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur.

S'agissant des clauses *erga omnes* et des autres mécanismes d'extension, le rapport indique que le gouvernement peut étendre l'application d'une convention collective ou de dispositions spécifiques de celle-ci à l'ensemble des employeurs d'un secteur donné, même à ceux qui ne sont pas affiliés à l'organisation d'employeurs signataire. Une telle décision est autorisée si la convention s'applique déjà à des employeurs qui représentent plus de 50 % de la main-d'œuvre d'une branche, d'un groupe ou d'une activité, et si l'extension s'inscrit dans la logique de la politique économique et sociale, de l'harmonisation salariale et de la prévention de la concurrence déloyale. Le gouvernement agit à la demande de l'une des parties signataires et sur la base d'une proposition motivée du ministère compétent, après avoir obtenu l'avis du Conseil économique et social. Il peut également exclure certains employeurs ou organisations d'employeurs de l'application de cette convention étendue si des contraintes financières ou commerciales le justifient, et peut annuler une décision d'extension ou d'exclusion si les raisons qui l'ont motivée cessent d'exister.

En ce qui concerne le principe de faveur et les dérogations, le rapport indique que conformément au Code du travail, les conventions collectives peuvent seulement instaurer des droits et des conditions de travail plus favorables que ceux qui sont prévus par la loi. Les conventions collectives conclues au niveau de l'entreprise peuvent seulement offrir des conditions plus favorables que celles qui sont prévues par les conventions collectives sectorielles ou générales. Le Code du travail dispose également que si une convention collective ou l'une de ses dispositions prévoit des conditions de travail moins favorables que celles qui sont établies par la loi, alors c'est cette dernière qui s'applique.

Le Comité fait observer que le principe de faveur établit une hiérarchie entre les normes juridiques et entre les conventions collectives conclues aux différents niveaux. En application de ce principe, il est généralement admis que les conventions collectives ne peuvent pas affaiblir la protection conférée par la législation et que les négociations collectives d'un niveau inférieur peuvent seulement améliorer les conditions énoncées dans les conventions collectives d'un niveau supérieur. Le principe de faveur a pour but de garantir un socle minimum de droits aux travailleurs.

Le Comité considère que le principe de faveur est un élément essentiel du bon fonctionnement d'un système de négociation collective au sens de l'article 6§2 de la Charte, au même titre que d'autres caractéristiques présentes dans le droit et la pratique des États parties, comme le recours à des clauses *erga omnes* et à des mécanismes d'extension. Ces caractéristiques

sont généralement communes aux systèmes de négociation sectorielle étoffés, qui offrent une large couverture et sont souvent associés à une meilleure protection du travail.

Parallèlement, le Comité note que certains États parties prévoient la possibilité de s'écarter des conventions collectives de niveau supérieur en recourant à des clauses d'exclusion, de sauvegarde ou de dérogation. Il scrute de près ce type de clauses, en se fondant sur les exigences de l'article G de la Charte. Par principe, il estime que leur utilisation doit être strictement encadrée et librement acceptée et que les droits fondamentaux doivent toujours être protégés. En tout état de cause, les dérogations ne doivent pas devenir un moyen d'affaiblir systématiquement la protection du travail.

Promotion de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les obstacles qui entravent la négociation collective à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'économie (par exemple la décentralisation de la négociation collective). Il a également demandé à être informé des mesures prises ou prévues pour surmonter ces obstacles, de leur calendrier et des résultats attendus ou obtenus.

Le rapport indique que le Code du travail autorise la négociation collective à tous les niveaux, à condition de respecter les critères de représentativité. Selon le gouvernement, les principaux obstacles à la négociation collective résident dans l'incapacité de certains syndicats ou organisations patronales à remplir les conditions légales de représentativité, et dans l'absence de partenaires sociaux dans certains secteurs. Le rapport précise que l'Organisation internationale du travail (OIT) met en œuvre un projet triennal en Serbie couvrant la période 2024-2027, dont l'objectif est de renforcer le dialogue social par l'amélioration du cadre juridique et institutionnel du dialogue social, le renforcement de la pratique de la négociation collective et la sensibilisation du public et des institutions à l'importance de celle-ci.

Le Comité note que la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a récemment fait part de diverses préoccupations concernant la mise en œuvre de la Convention n° 98 en Serbie. Elles portent notamment sur l'effectivité de la protection juridique contre la discrimination antisyndicale, le fonctionnement de l'organe chargé d'accorder le statut d'organisation représentative aux fins de la négociation collective et les conditions disproportionnées imposées par la loi aux organisations d'employeurs pour être habilitées à prendre part à la négociation collective (Organisation internationale du travail. (2025). Demande directe (CEACR) et observation – adoptée en 2022, publiée lors de la 111^e session de la CIT (2023). Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 - Serbie (Ratification : 2000). NORMLEX). La CEACR a aussi fait état d'un manque persistant de coopération de la part des autorités serbes dans leurs réponses à ses demandes d'information. Le Comité renvoie également à son appréciation au titre de l'article 5 de la Charte concernant la Serbie, à l'issue de laquelle il a conclu à la non-conformité de la situation, au motif que le nombre minimum de membres requis pour constituer une organisation d'employeurs était trop élevé.

Le Comité considère que le rapport manque d'informations suffisantes sur le fonctionnement concret de la négociation collective qui lui permettraient d'apprécier la situation de la Serbie au titre de l'article 6§2. Ces informations devraient notamment porter sur l'étendue et l'objet des négociations menées à différents niveaux, comme attesté par le nombre de conventions collectives conclues et en vigueur, sur le nombre de travailleurs couverts par ces conventions, sur l'application des dispositions légales relatives à l'articulation des négociations collectives menées aux différents niveaux, ou sur les mesures prises ou prévues pour promouvoir la négociation collective. Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la promotion de la négociation collective soit suffisante.

Travailleurs indépendants

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés.

Le rapport indique que la négociation collective est une prérogative des salariés, or les travailleurs des plateformes sont généralement classés parmi les travailleurs indépendants.

Le Comité rappelle que les mutations rapides et profondes du monde du travail conduisent à une prolifération d'accords contractuels conçus pour éviter toute relation d'emploi et pour reporter le risque sur l'exécutant. Il en résulte qu'un nombre croissant de travailleurs qui dépendent *de facto* d'un ou de plusieurs employeurs de main-d'œuvre ne relèvent plus de la définition traditionnelle du salarié (*Irish Congress of Trade Unions (ICTU) c. Irlande*, réclamation n° 123/2016, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2018, § 37). Pour déterminer le type de négociation collective protégé par la Charte, il ne suffit pas de s'appuyer sur la distinction entre salarié et travailleur indépendant, le critère décisif étant plutôt de savoir s'il existe un rapport de force déséquilibré entre le travailleur et la personne à qui il fournit son travail. Lorsque les fournisseurs de main-d'œuvre n'ont pas d'influence substantielle sur le contenu des conditions contractuelles, ils doivent avoir la possibilité d'améliorer ce déséquilibre par la négociation collective (*ICTU c. Irlande*, § 38).

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte, au motif que le droit de négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés, n'est pas suffisamment promu.

Conclusion

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

- il n'est pas établi que la promotion de la négociation collective soit suffisante ;
- le droit de négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés, n'est pas suffisamment promu.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de 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 6§4 de la Charte (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 1).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2022), le Comité a estimé que la situation de la Serbie n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, aux motifs que l'éventail des secteurs dans lesquels le droit de grève pouvait être limité était excessivement large, que les restrictions au droit de grève allaient au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte et que les travailleurs n'étaient pas associés sur un pied d'égalité avec les employeurs à la détermination du service minimum à assurer pendant les grèves. Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

Interdiction du droit de grève

Dans les questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs dans lesquels le droit de grève est interdit et de donner des détails sur les règles applicables, leur mise en œuvre pratique et la jurisprudence pertinente.

Le Comité observe que, en vertu de l'article 57 de la loi sur les soins de santé, il est interdit d'organiser des grèves dans les établissements de santé qui fournissent des soins d'urgence, ainsi que dans les unités organisationnelles d'autres établissements de santé qui s'occupent des admissions et des soins en urgence. Dans les établissements de santé et les unités organisationnelles des établissements de santé qui ne sont pas couverts par le paragraphe 1 de cet article, pendant une grève, l'établissement est tenu, suivant l'activité exercée, d'assurer un service minimum qui comprend les éléments suivants : 1) la réalisation continue et ininterrompue de la vaccination dans les délais prescrits ; 2) la mise en œuvre de mesures sanitaires et épidémiologiques en cas de menace d'épidémie infectieuse ou pendant la durée d'une épidémie infectieuse ; 3) le diagnostic et le traitement des patients souffrant de maladies, d'affections et de lésions urgentes et aiguës, y compris le transport de ces patients ; 4) la collecte, le contrôle, le traitement et la distribution de sang et de composants sanguins, ainsi que la délivrance de sang et de composants sanguins ; 5) la fourniture de médicaments et de dispositifs médicaux nécessaires au maintien des services minimaux, des soins et de l'alimentation des patients hospitalisés ; 7) d'autres types d'assistance médicale nécessaire. Les questions ne relevant pas des paragraphes 1 et 2 de cet article sont régies par les dispositions de la loi sur la grève.

Le Comité rappelle que, si l'interdiction du droit de grève dans les secteurs essentiels à la vie de la communauté peut en principe être réputée servir à des fins légitimes, car les grèves dans ces secteurs pourraient constituer une menace pour les droits et libertés d'autrui, l'ordre public, la sécurité nationale et/ou la santé publique (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, § 114 ; Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4), une interdiction générale des grèves même dans des secteurs essentiels – en particulier lorsqu'ils sont définis de manière extensive, comme les secteurs de « l'énergie » ou de « la santé » – n'est pas considérée comme proportionnée aux besoins spécifiques des secteurs concernés (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, § 114). De même, si dans les services essentiels le droit des travailleurs d'entreprendre une action collective peut être soumis à des restrictions limitées afin d'assurer le fonctionnement continu de ces services, par exemple en cas d'urgence de santé publique (Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux adoptée le 24 mars 2021, p. 6), de telles restrictions doivent respecter

l'article G de la Charte ; qui plus est, l'interdiction pure et simple de faire grève imposée aux travailleurs de secteurs définis largement, sans distinction entre leurs fonctions particulières, ne saurait être considérée comme proportionnée aux impératifs propres à chacun des secteurs concernés et, partant, nécessaire dans une société démocratique (Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque).

Le Comité estime que l'interdiction des grèves concerne une part importante de la main d'œuvre employée dans les services de soins de santé d'urgence. En outre, il n'apparaît pas clairement si l'interdiction s'applique à toutes les personnes qui travaillent dans ces services, indépendamment de leur rôle. Il estime qu'une telle interdiction n'est pas proportionnée aux objectifs poursuivis et va donc au-delà des restrictions autorisées par l'article G. Il relève à cet égard qu'aucune raison impérieuse n'a été avancée pour justifier l'imposition d'une interdiction générale à tout le personnel, plutôt qu'une obligation de service minimum. Par conséquent, il conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte sur ce point.

Le rapport indique qu'en vertu des articles 9 et 18 de la loi sur la grève et de l'article 14, paragraphe 5, de la loi sur l'armée, les membres des forces armées serbes n'ont pas le droit de faire grève.

Le Comité rappelle que la Serbie a formulé une réserve pour l'article 6§4 de la Charte concernant le personnel militaire professionnel.

Restrictions au droit de grève et obligation de service minimum

Dans les questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs pour lesquels il existe des restrictions au droit de grève et pour lesquels il existe une exigence de service minimum à maintenir, et de donner des détails sur les règles applicables, leur mise en œuvre pratique et la jurisprudence pertinente.

Le rapport national indique qu'en vertu de la loi n° 29/96 sur la grève, un service minimum doit être maintenu pendant une grève pour les activités d'intérêt général (fourniture d'électricité, approvisionnement en eau, transports, audiovisuel, services postaux et de télécommunication, gestion des déchets, production d'aliments de première nécessité, soins de santé et soins vétérinaires, éducation, aide sociale à l'enfance, protection sociale et activités revêtant une importance particulière pour la défense et la sécurité de l'État) ou pour les activités pour lesquelles l'interruption du travail, en raison de sa nature, pourrait mettre en danger la vie et la santé des personnes ou causer des dommages à grande échelle (industrie chimique, sidérurgie et métallurgie ferreuse et non ferreuse).

Conformément à la loi sur les soins de santé, le service minimum qui doit être assuré dans les établissements de santé pendant une grève comprend les éléments suivants : la réalisation continue et ininterrompue de la vaccination dans les délais prescrits ; la mise en œuvre de mesures sanitaires et épidémiologiques en cas de menace d'épidémie infectieuse ou pendant la durée d'une épidémie infectieuse ; le diagnostic et le traitement des patients souffrant de maladies, d'affections et de lésions urgentes et aiguës, y compris le transport de ces patients, la collecte, le contrôle, le traitement et la distribution de sang et de composants sanguins, ainsi que la délivrance de sang et de composants sanguins ; la fourniture de médicaments et de dispositifs médicaux nécessaires au maintien des services minimaux, des soins et de l'alimentation des patients hospitalisés, ainsi que d'autres types d'assistance médicale nécessaire.

Le Comité rappelle que, si dans les services essentiels le droit des travailleurs d'entreprendre une action collective peut être soumis à des restrictions limitées afin d'assurer le fonctionnement continu de ces services, par exemple en cas d'urgence de santé publique (Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux adoptée le 24 mars 2021, p. 6), de telles restrictions doivent respecter l'article G de la Charte.

Il rappelle également que, dans sa conclusion précédente, il a estimé que la situation de la Serbie n'était pas conforme à l'article 6§4, aux motifs que l'éventail des secteurs dans lesquels

le droit de grève pouvait être limité était excessivement large et que les restrictions au droit de grève allaient au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte (Conclusions 2022). Il a considéré 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.

Selon le rapport, pour déterminer les services minima à assurer, le fondateur ou le directeur doit tenir compte de l'avis, des commentaires et des propositions du syndicat, tout en prenant en considération la nature de l'activité, le degré de menace pour la vie et la santé des personnes et d'autres éléments importants pour répondre aux besoins des citoyens, des entreprises et d'autres entités ; le niveau de service minimum est déterminé par l'employeur conformément à la convention collective.

Dans ses conclusions précédentes, le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte, aux motifs 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 (Conclusions 2018 et Conclusions 2022).

Selon le rapport, en vertu de la loi sur la police, les employés du ministère de l'Intérieur, y compris les forces de police, ont le droit de faire grève dans les conditions prévues par la loi et par la convention collective. Il est interdit aux policiers de faire grève dans les cas suivants : état de guerre ou d'urgence ou risque accru, menace violente contre l'ordre constitutionnel de la République de Serbie, catastrophe naturelle ou danger imminent sur tout ou partie du territoire de la République de Serbie, autres accidents ou catastrophes perturbant la vie normale et portant atteinte à la sécurité des personnes ou des biens, et exercice de fonctions pour lesquelles il n'est pas prévu d'assurer un service minimum.

En vertu de la loi sur la police, les employés du ministère de l'Intérieur, à l'exception des policiers mentionnés ci-dessus, peuvent faire grève si un service minimum qui garantit la sécurité des personnes et des biens ou qui est essentiel pour préserver la vie et le travail des citoyens est maintenu.

Le Comité rappelle que des restrictions ont été jugées conformes aux dispositions de l'article G de la Charte lorsque « la sécurité nationale était affectée ou lorsque la vie et la santé des personnes étaient en jeu » (Confédération européenne des syndicats (CES), Confédération néerlandaise des syndicats (FNV) et Fédération nationale des syndicats chrétiens (CNV) c. Pays-Bas, réclamation n° 201/2021, décision sur le bien-fondé du 24 janvier 2024, §§ 87 et 92).

En conséquence, le Comité considère que la situation est conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que les restrictions au droit de grève de la police ne vont pas au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

Interdiction d'une grève en demandant une injonction ou une autre mesure

Le Comité a demandé aux États parties d'indiquer s'il est possible d'interdire une grève en demandant une injonction ou une autre mesure auprès des tribunaux ou d'un autre organe compétent (organe administratif ou organe d'arbitrage) et, dans l'affirmative, de fournir des informations sur la portée et le nombre de décisions rendues au cours des 12 derniers mois.

Le rapport ne fournit aucune information sur les questions ci-dessus.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Serbie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte même en tenant compte de la possibilité de soumettre le droit de mener des actions collectives à des restrictions au regard de l'article G pour les motifs suivants :

- les personnes travaillant dans les établissements de santé qui fournissent des soins d'urgence, ainsi que dans les unités organisationnelles d'autres établissements de santé qui s'occupent des admissions et des soins en urgence, n'ont pas le droit de grève ;
- l'éventail des secteurs dans lesquels, en vertu de la loi n° 29/96 sur la grève, le droit de grève peut être limité est trop large et il n'est pas établi pour tout l'éventail de secteurs que les restrictions au droit de grève entrent dans les 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 20 - Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Serbie, des commentaires soumis par la Confédération européenne des syndicats (CES), ainsi que des observations du gouvernement sur ces commentaires.

Il rappelle qu'aux fins du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 20 de la Charte (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 no. 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Le Comité rappelle que le droit à l'égalité salariale sans discrimination fondée sur le sexe est aussi garanti par l'article 4§3 et la question est donc également examinée sous cette disposition pour les États parties qui ont seulement accepté l'article 4§3.

Participation des femmes au marché du travail et mesures visant à lutter contre la ségrégation entre les sexes

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport contienne des informations sur les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et pour réduire la ségrégation entre les sexes (horizontale et verticale), ainsi que des informations/données statistiques montrant l'impact de ces mesures et les progrès réalisés en termes de lutte contre la ségrégation entre les sexes et d'amélioration de la participation des femmes à un plus grand nombre d'emplois et de professions.

Conformément à l'article 20, les États parties devraient promouvoir activement l'égalité de chances des femmes en matière d'emploi, en prenant des mesures ciblées pour combler l'écart entre les femmes et les hommes dans la participation au marché du travail et dans l'emploi. Ils doivent prendre des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité de chances en éliminant les inégalités de fait qui touchent les femmes et les hommes. La suppression de dispositions visant à protéger les femmes, mais pouvant se révéler discriminatoires, doit donc être menée en parallèle avec des actions visant à promouvoir un emploi de qualité pour les femmes.

Les États doivent prendre des mesures visant à lever les obstacles structurels et à promouvoir une égalité réelle sur le marché du travail. De plus, ils devraient démontrer que des progrès mesurables ont été obtenus dans la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'emploi.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine l'évolution des taux d'emploi des femmes ainsi que l'écart entre les sexes en matière d'emploi, et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans la réduction de cet écart. Le Comité note que, selon Eurostat, en 2025, le taux d'emploi des femmes dans les 27 pays de l'Union européenne était de 71,3 %, contre 70 % en 2023, alors qu'il était de 81 % et de 80,3 % pour les hommes, respectivement, soit un écart entre les sexes en matière d'emploi d'environ 10 %.

En ce qui concerne les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et pour réduire la ségrégation entre les sexes, le rapport fait état de la Stratégie nationale pour l'emploi de la République de Serbie, qui encourage la participation des femmes au marché du travail.

Le Comité constate que la Stratégie nationale pour l'emploi accorde une priorité particulière aux femmes, notamment celles qui sont confrontées à un chômage de longue durée, qui rencontrent de multiples obstacles à l'employabilité ou qui résident dans des régions économiquement défavorisées. Ces femmes bénéficient d'un soutien ciblé à travers des mesures financières (par exemple, des subventions pour l'auto-entrepreneuriat) et non financières, telles que des formations à la recherche d'emploi et des ateliers sur l'efficacité

personnelle. La stratégie met également l'accent sur l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, avec le soutien d'ONU-Femmes, ainsi que sur la réintégration des femmes sur le marché du travail par le biais de programmes adaptés d'aide à la recherche d'emploi.

Selon le rapport, le Plan d'action 2024-2026 renforce ces objectifs au moyen d'activités spécifiques visant à accroître la participation des femmes au marché du travail, telles que la mise en place de services de soutien supplémentaires (comme des allocations pour la garde d'enfants et un accompagnement personnalisé). De plus, l'approche de la budgétisation sensible au genre, intégrée à la politique de l'emploi depuis 2016, exige qu'au moins 51 % des mesures des politiques actives du marché du travail ciblent des femmes.

Le gouvernement indique que la Serbie a adopté la Stratégie nationale 2021-2030 pour l'égalité de genre en tant que cadre de référence pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette stratégie vise à lever les obstacles à la participation des femmes au marché du travail, à fournir des services sociaux favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, et à développer les services de prise en charge pour parvenir à une répartition plus équilibrée des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes. Elle souligne également la nécessité de prévenir et de sanctionner toutes les formes de violences sexuelles et fondées sur le genre, notamment par la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul).

Le gouvernement a adopté un Recueil sur la méthodologie de calcul du travail domestique non rémunéré (2024) afin de rendre opérationnel le soutien à l'entrée des femmes sur le marché du travail, de renforcer leur employabilité, de promouvoir l'auto-entrepreneuriat et de créer des emplois pour les femmes rencontrant des difficultés particulières.

Les données du rapport indiquent qu'en 2023, les femmes représentaient 59,9 % du total des personnes ayant bénéficié de mesures financières. Plus précisément, en 2023, 4 228 chômeurs ont reçu des subventions pour l'auto-entrepreneuriat, dont 2 564 femmes (60,64 %). À la clôture de l'année, 56 % des 387 764 inscrits au Service national pour l'emploi étaient des femmes, soit un effectif de 217 473 ; sur l'ensemble des femmes enregistrées, 43,39 % occupaient un emploi. Au 30 septembre 2024, 10 237 personnes, dont 6 192 femmes (60,5 %), avaient été incluses dans les mesures de politique active du marché du travail.

Le Comité note également que le gouvernement a adopté la Stratégie de désinstitutionalisation et de développement des services sociaux au niveau local (2022-2026). Cette stratégie vise à alléger les responsabilités familiales assumées par les femmes en élargissant l'offre de services locaux tels que l'aide à domicile, le soutien à la garde d'enfants, l'accompagnement personnel et les structures d'accueil pour les victimes de violences. Divers projets financés par l'Union européenne et des partenaires internationaux visent à renforcer les services de protection sociale intégrés, à sensibiliser à la discrimination fondée sur le genre et à promouvoir l'autonomisation économique des femmes.

Le Comité considère qu'une participation de près de 60 % des femmes aux mesures de la politique active du marché du travail (PAMT) ne s'accompagne pas d'une égalité effective sur le marché du travail dans son ensemble. La forte proportion de femmes dans les programmes de la PAMT témoigne à la fois d'un engagement significatif dans les initiatives de formation et de soutien à l'emploi et d'une plus grande dépendance envers ces mesures comparativement aux hommes.

Le Comité note que, d'après Eurostat, le taux d'emploi des femmes était de 63,3 % en 2023 et de 66 % en 2025, chiffre inférieur à la moyenne de l'UE. L'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi s'est établi à 12,4 % en 2023 et à 11,8 % en 2025, pourcentage supérieur à la moyenne de l'UE. Le Comité considère que les progrès mesurables accomplis ont été insuffisants et que, de ce fait, la situation de la République de Serbie n'est pas conforme à la Charte.

Parité effective aux postes de décision dans les secteurs public et privé

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national contienne des informations sur les mesures visant à promouvoir une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé ; la mise en œuvre de ces mesures ; les progrès réalisés en termes de parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

L'article 20 de la Charte sociale européenne révisée garantit le droit à l'égalité de chances en matière d'avancement professionnel et de représentation aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Pour se conformer à cet article, les États parties devraient adopter des mesures ciblées pour instaurer la parité femmes-hommes dans les postes de décision. Ces mesures pourraient être des quotas imposés par la loi ou des lois sur la parité qui imposeraient une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les institutions publiques, sur les listes électorales ou dans l'administration publique.

Le Comité souligne que l'efficacité des mesures prises pour promouvoir la parité aux postes de décision dépend de leur impact réel sur la réduction de l'écart entre les hommes et les femmes aux postes de direction. Si les programmes de formation destinés aux cadres de l'administration publique et aux acteurs du secteur privé constituent des outils précieux pour sensibiliser les esprits, leur succès dépend de leur capacité d'induire des changements concrets dans les politiques mises en œuvre en matière de recrutement, de promotion et de travail. Les États doivent montrer qu'ils font des progrès mesurables en matière d'égalité entre les sexes en fournissant des données statistiques sur la proportion de femmes aux postes de décision.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage des femmes aux postes de décision et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité constate que, d'après l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), 32,5 % des membres des parlements des 27 pays membres de l'Union européenne en 2023 et 32,8 % en 2025 étaient des femmes.

Le rapport mentionne plusieurs mesures destinées à atteindre une parité effective aux postes de décision. Il présente une initiative de politique publique d'ensemble, visant à établir le cadre juridique et institutionnel nécessaire pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie politique et les processus décisionnels publics. Cette initiative s'inscrit dans le respect des dispositions de la loi serbe sur l'égalité de genre et des recommandations du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Elle se concentre sur la garantie que les femmes et les hommes, y compris les membres des groupes vulnérables, aient des possibilités équivalentes de participer à la vie politique et aux affaires publiques.

En outre, afin de réduire les écarts entre les femmes et les hommes dans les domaines de l'économie, de la science et de l'éducation, des mesures sont prévues pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin, l'innovation portée par les femmes et leur participation à l'économie circulaire, verte et numérique. Les réformes incluent des modifications réglementaires et des mesures ciblées visant à réduire les écarts entre les femmes et les hommes dans les institutions politiques, administratives et sociales.

Le rapport indique que les femmes sont largement majoritaires dans le système judiciaire : elles représentent 71,5 % des juges. Leur proportion est particulièrement élevée dans les juridictions administratives (85,7 %), dans les cours d'appel (77,4 %), dans les tribunaux correctionnels (75,8 %) et dans les tribunaux de commerce (75,2 %). À la Cour suprême de cassation, elle est de 65,9 %. La présidence de cette Cour est exercée par une femme, et 58,2 % des président·es de juridictions de droit commun et de juridictions spécialisées sont des femmes, même si les présidences de cour d'appel restent dominées par les hommes.

Le Comité note que les femmes occupent 40 % des portefeuilles ministériels (12 ministres sur 30 sont des femmes), ainsi que 30 % des postes de secrétaire d'État ; le gouvernement compte une vice-première ministre et la présidence de l'Assemblée nationale est actuellement exercée par une femme. Le Comité note également que d'après ONU-Femmes, 35 % des parlementaires et 36 % des ministres sont des femmes.

Représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et dans les institutions publiques

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national contienne des données statistiques sur la proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse et aux postes de direction des institutions publiques.

Le Comité considère que l'article 20 de la Charte impose aux États parties des obligations positives pour lutter contre la ségrégation verticale sur le marché du travail, notamment en favorisant l'avancement des femmes dans les conseils d'administration des entreprises. Les mesures visant à promouvoir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail doivent inclure la promotion d'une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes décisionnels dans les secteurs public et privé (Conclusions 2016, article 20, Portugal). Les États doivent démontrer qu'ils ont accompli des progrès mesurables dans ce domaine.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration et aux postes de direction des plus grandes sociétés cotées en bourse et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité note que, selon l'EIGE, les conseils d'administration des grandes sociétés cotées en bourse comptaient 33,2 % de femmes en 2023 et 35,1 % en 2025 dans les 27 pays membres de l'UE. En ce qui concerne les postes de cadre, les femmes en occupaient 22,2 % en 2023 et 23,7 % en 2025.

Le rapport indique que, selon la loi sur les sociétés commerciales, les sociétés par actions ne sont pas dotées de conseils d'administration. D'après les données incluses dans le rapport, dans les sociétés par actions, les femmes occupent 155 des 586 sièges au sein des conseils de surveillance (26 %). Dans cinq sociétés par actions suivies par le ministère de l'Économie, les femmes constituent 28 % des membres des assemblées (7 sur 25). Le Comité note que le rapport ne fournit pas de données permettant d'établir qu'il y a eu des progrès mesurables dans la promotion de la représentation des femmes aux postes de direction dans les plus grandes sociétés cotées en bourse. La situation n'est donc pas conforme à la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Serbie n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte aux motifs que:

- les progrès mesurables dans la réduction de l'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi sont insuffisants ;
- il n'a pas été établi qu'il y ait eu des progrès mesurables dans la promotion de la représentation des femmes aux postes de direction dans les plus grandes sociétés cotées en bourse.