



mars 2018

Charte sociale européenne

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2018

SERBIE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne la Serbie, qui a ratifié la Charte le 14 septembre 2009. L'échéance pour remettre le 7ème rapport était fixée au 31 octobre 2017 et la Serbie l'a présenté le 17 avril 2018.

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

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

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

La période de référence est fixée du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2016.

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

– 8 conclusions de conformité : articles 2§2, 2§3, 2§5, 4§2, 6§1, 6§2, 6§3 et 28 ;

– 8 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 2§7, 4§1, 4§4, 4§5, 5, 6§4 et 22.

En ce qui concerne les 6 autres situations, relatives aux articles 2§6, 4§3, 21, 26§1, 26§2 et 29, le Comité a besoin d'informations supplémentaires pour être en mesure d'apprécier la situation. Le Comité considère que le défaut des informations demandées constitue un manquement à l'obligation de faire rapport souscrite par la Serbie en vertu de la Charte. Le Comité demande aux autorités de réparer cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

Lors de cet examen, le Comité a relevé les évolutions positives suivantes :

Article 2§3

Conformément à l'article 68 du Code du travail (tel qu'amendé, entré en vigueur le 29 juillet 2014), l'employé a droit au congé annuel et ne peut pas y renoncer. Pendant le congé annuel, au titre de l'article 114, le travailleur a droit à une indemnité correspondant au salaire moyen des douze mois précédant la prise du congé.

Article 2§5

Conformément à l'article 66 modifié du Code du travail, un salarié a droit toutes les 24 heures à un repos d'une durée minimale de 12 heures sans interruption, sauf disposition contraire du Code. L'employé qui a accepté les formules souples d'aménagement du temps de travail (article 57) a droit à un repos minimum de 11 heures continues durant chaque période de 24 heures. Conformément à l'article 67, au cas où un salarié serait appelé à travailler durant son jour de repos hebdomadaire, l'employeur est tenu de lui accorder une période de repos d'au moins 24 heures consécutives au cours de la semaine suivante et ce, avant son prochain repos hebdomadaire.

* * *

Le rapport suivant traitera des dispositions du groupe thématique « enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;

- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;
- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19).
- le droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- le droit au logement (article 31).

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2018.

* * *

Les conclusions et les rapports sont disponibles sous www.coe.int/socialcharter, ainsi que dans la base de données HUDOC.

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.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à la Charte et demandé quelle était la durée journalière maximale de travail dans les formules souples d'aménagement du temps de travail et quelle était la réglementation applicable au régime des astreintes. Le Comité n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

Le Comité note qu'en vertu de l'article 50 modifié du Code du travail, le temps de travail est une période pendant laquelle l'employé, tout en restant sur son lieu de travail, est tenu de travailler ou d'être disponible pour travailler. Le temps pendant lequel un employé est tenu de rester prêt à remplir ses tâches si on le lui demande n'est pas considéré comme du temps de travail lorsque l'employé ne se trouve pas sur le lieu de travail. Le rapport indique que la période d'inactivité au cours de l'astreinte, ainsi que la compensation pour ce travail sont régies par la loi, les règles et règlements généraux (convention collective ou politique de l'entreprise) et le contrat de travail. Le Comité comprend que le temps pendant lequel un travailleur est tenu de rester prêt à remplir ses tâches si on le lui demande est comptabilisé comme temps de travail à condition qu'il reste sur son lieu de travail. Autrement, ce temps n'est pas comptabilisé.

Le Comité constate que cette situation n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que les astreintes durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé sont assimilées à des périodes de repos.

Le rapport indique que selon l'article 51 modifié du Code du travail, un temps plein correspond à 40 heures de travail hebdomadaire. Si le règlement d'une entreprise fixe la durée de travail entre 36 et 40 heures, les salariés concernés jouissent de tous les droits liés à l'emploi des travailleurs à temps plein. Le Comité note que cette situation est conforme à l'article 2§1 de la Charte.

Quant aux heures supplémentaires, le rapport indique que, conformément à l'article 53 du Code du travail, un salarié est tenu d'effectuer les heures supplémentaires à la demande de l'employeur en cas de force majeure, d'augmentation soudaine de la charge de travail ou dans d'autre cas où il est nécessaire d'effectuer un travail imprévu dans un certain délai. Celles-ci ne doivent toutefois pas dépasser huit heures par semaine et le temps de travail journalier ne doit pas excéder 12 heures. En outre, le Comité note d'après le rapport qu'un employeur ne peut demander aux travailleurs en durée de travail réduite d'effectuer les heures supplémentaires (article 52 du Code du travail).

Concernant les formules souples d'aménagement du temps de travail, le rapport indique que les heures de travail doivent être réparties de telle sorte que la durée totale de travail d'un salarié ne dépasse pas celle d'un temps plein sur une période de six mois. Cependant, une convention collective peut déterminer que les formules souples d'aménagement du temps de travail ne sont pas associées à une année civile ou qu'ils peuvent durer plus de six mois mais pas plus de neuf mois. Dans les cas où l'employé a accepté des formules d'aménagement du temps de travail, le temps dépassant la moyenne des heures de travail doit lui être calculé et payé comme heures supplémentaires. Toutefois, la durée hebdomadaire de travail ne doit pas excéder 60 heures. Le Comité note également que ces formules ne s'appliquent pas aux emplois avec des heures de travail réduites (article 52). Le Comité constate que cette situation est conforme à la Charte.

Faute de trouver dans le rapport des informations sur les infractions à la réglementation régissant la durée du travail qui auraient été constatées par l'Inspection du travail, le Comité réitère sa demande. Il souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Serbie soit conforme à l'article 2§1 de la Charte sur ce point.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

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

Le Comité a ajourné sa précédente conclusion (Conclusions 2014) et demandé s'il existe une liste exhaustive de critères permettant de déterminer les circonstances dans lesquelles le travail est autorisé durant les jours fériés. En réponse, le rapport indique que l'article 3§2 et §3 de la loi sur les fêtes nationales et autres fêtes prévoit de telles circonstances, notamment quand une activité et la prestation de services doivent être effectuées de manière continue et/ou afin d'éviter des conséquences néfastes pour les citoyens et l'Etat.

Il a également demandé quelle compensation est applicable pour le travail accompli les jours fériés (sous forme de rémunération ou de congé compensatoire), outre la rémunération habituelle due au titre du jour férié. Le Comité note d'après le rapport que, conformément à l'article 114 du Code du travail modifié, tout salarié a droit à une compensation correspondant au salaire moyen des 12 derniers mois pour son absence au travail pendant, entre autres, les jours fériés. Le rapport indique que, conformément à l'article 108§1 al.1, le salarié travaillant le jour férié a droit à une augmentation de salaire conformément aux règles générales (convention collective ou politique d'entreprise) et au contrat de travail, minimum de 110 % du salaire de base, pour chaque heure d'un tel travail. Le Comité demande que le prochain rapport clarifie si cela veut dire que la rémunération majorée, non inférieure à 110 % de la rémunération habituelle, est versée en plus de la rémunération normalement due au titre du jour férié. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à l'article 2§3 de la Charte. Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

Le Comité note d'après le rapport que, conformément à l'article 68 du Code du travail (tel qu'amendé, entré en vigueur le 29 juillet 2014), l'employé a droit au congé annuel et ne peut pas y renoncer. Pendant le congé annuel, au titre de l'article 114, le travailleur a droit à une indemnité correspondant au salaire moyen des douze mois précédant la prise du congé. Les articles 69 et 70 du Code du travail sont restés inchangés (voir Conclusions 2014, article 2§3). Par conséquent, le Comité constate que la situation demeure conforme à la Charte.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à l'article 2§5 de la Charte. Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

Conformément à l'article 66 modifié du Code du travail, un salarié a droit toutes les 24 heures à un repos d'une durée minimale de 12 heures sans interruption, sauf disposition contraire du Code. L'employé qui a accepté les formules souples d'aménagement du temps de travail (article 57) a droit à un repos minimum de 11 heures continues durant chaque période de 24 heures.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé s'il existe des exceptions aux règles du repos hebdomadaire et, dans l'affirmative, dans quelles circonstances un salarié peut travailler plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'une journée de repos. En réponse, le rapport explique que, conformément à l'article 67, au cas où un salarié serait appelé à travailler durant son jour de repos hebdomadaire, l'employeur est tenu de lui accorder une période de repos d'au moins 24 heures consécutives au cours de la semaine suivante et ce, avant son prochain repos hebdomadaire.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à l'article 2§6 de la Charte et demandé si la durée du congé payé et les délais de préavis en cas de cessation du contrat ou de la relation de travail sont également précisés par écrit (dans le contrat ou tout autre document).

En réponse, le rapport indique qu'aux droits et obligations non spécifiés dans le contrat de travail, les dispositions pertinentes de la loi et des règles générales s'appliquent. En particulier, s'agissant de la cessation du contrat ou de la relation de travail, un contrat de travail ne doit pas obligatoirement contenir cette information.

Le rapport ne contient pas toutes les informations demandées, par conséquent, le Comité réitère sa question, notamment si la durée du congé payé est spécifiée par écrit (dans le contrat ou tout autre document). Il souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Serbie soit conforme à l'article 2§6 de la Charte.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 7 - Travail de nuit

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à l'article 2§7 de la Charte. Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé si un examen médical est effectué avant l'affectation du salarié sur un poste de nuit puis à intervalles réguliers par la suite. En réponse, le rapport indique que le Code du travail ne prévoit pas une telle obligation pour les travailleurs de nuit. Le Comité constate que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif que la législation ne prévoit ni examen médical obligatoire préalable à l'affectation à un poste de nuit, ni contrôles réguliers par la suite.

Le Comité a demandé dans quelles circonstances, autres que des problèmes de santé, un employeur est tenu d'envisager et étudier les possibilités de passage à un travail diurne. Le rapport ne contient pas d'informations sur cette question mais présente une liste de certaines catégories d'employés qui ne sont pas autorisés au travail de nuit. Le Comité réitère sa question et, par conséquent, réserve sa position sur ce point. Il souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Serbie soit conforme à l'article 2§7 de la Charte sur ce point.

En outre, le Comité a demandé si, outre la consultation précédant l'introduction du travail de nuit, une consultation régulière des représentants des travailleurs est également prévue pour ce qui concerne le recours au travail de nuit, les conditions de son exercice et les mesures prises en vue de concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit. Le rapport indique qu'aucune disposition du Code du travail ne prévoit de consultations régulières avec les représentants des travailleurs. Le Comité demande si une autre loi, notamment la loi sur la santé et la sécurité eu travail, prévoit une consultation régulière des représentants des travailleurs pour ce qui concerne le recours au travail de nuit.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif que la législation ne prévoit ni examen médical obligatoire préalable à l'affectation à un poste de nuit, ni contrôles réguliers par la suite.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 - Rémunération décente

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

Le Comité a précédemment ajourné sa conclusion (Conclusions 2014) dans l'attente des informations demandées.

Aux termes des articles 111 et 112 du Code du travail, les salariés ont droit à un salaire minimum, qui est calculé en fonction du salaire horaire minimum, tel que régi par le Code du travail, de la durée du travail et du montant des impôts et cotisations prélevés sur la rémunération. Les raisons de l'adoption du salaire minimum doivent être expliquées dans les règlements généraux (convention collective, politique de l'entreprise) et dans le contrat de travail. La décision relative à l'adoption du salaire minimum peut rester en vigueur au-delà de six mois sur notification d'un syndicat représentatif. Selon l'article 108 du Code du travail, outre le salaire minimum, les salariés ont droit à des compléments de salaire et à des indemnités pour leurs dépenses. Le salaire horaire minimum (après déduction des impôts et cotisations) est fixé pour chaque année civile par une décision du Conseil national économique et social. Le salaire horaire minimum ne doit pas être inférieur à celui de l'année précédente.

D'après le rapport, le salaire minimum s'élevait, entre avril 2012 et décembre 2014, à 115 RSD (0,99 €) de l'heure et à 20 010 RSD (173,53 €) par mois, tandis qu'en 2015 et en 2016, le salaire minimum net était de 121 RSD (0,98 €) de l'heure et de 21 054 RSD (172,75 €) par mois. Le Comité note que, d'après les données de l'Office des statistiques de la République de Serbie, le salaire net moyen, tous salariés et activités confondus, s'élevait à 47 009 RSD (381,33 €) pendant le second semestre de 2016, et à 45 496 RSD (377,51 €) pendant le second semestre de 2015. Le Comité note que le salaire mensuel minimum net représentait moins de 50 % du salaire mensuel net moyen pendant les seconds semestres de 2015 et de 2016. Selon les données EUROSTAT, le salaire minimum mensuel brut représentait 45 % en 2013, 44 % en 2014, 44,8 % en 2015 et 42,7 % en 2016 du salaire mensuel brut moyen. Le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte, au motif que le salaire minimum national n'est pas suffisant pour assurer un niveau de vie décent.

D'après le rapport, depuis janvier 2017 (hors période de référence), le salaire minimum en vigueur s'élève à 121 RSD (1,00 €) de l'heure et à 22 620 RSD (188,88 €) par mois. Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport et examinera la situation au regard du salaire minimum en vigueur depuis janvier 2017 lors du prochain cycle de contrôle relatif à l'article 4§1.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations sur le niveau de vie des travailleurs rémunérés au salaire minimum et des personnes dont ils ont la charge. Il a également demandé des informations sur les mesures visant à garantir que le salaire minimum est appliqué dans les régions et les secteurs à faible rémunération.

Le rapport indique en réponse qu'aucune donnée n'est disponible concernant les travailleurs rémunérés au salaire minimum et leur niveau de vie. Par conséquent, le Comité renouvelle sa question.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum national n'est pas suffisant pour assurer un niveau de vie décent.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à l'article 4§2 de la Charte. Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

Le Comité a précédemment noté que l'employeur doit consigner les états de présence de chaque employé, les heures supplémentaires qu'il effectue, et les rémunérer à un taux majoré (au moins 26 % de plus), établi dans le règlement de l'entreprise et le contrat de travail. Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des exemples de taux de rémunération majorée négociés dans des règlements d'entreprises. En réponse, le rapport indique qu'en cas de rémunération des heures supplémentaires, la convention collective, la politique d'entreprise ou le contrat de travail peuvent prévoir un pourcentage supérieur (supérieur à 26 %). A titre d'exemple, le Comité note d'après le rapport que la convention collective sectorielle pour les entreprises d'énergie électrique de la Serbie dispose qu'un salarié a droit à une rémunération majorée de 45 % de son salaire de base pour toute heure supplémentaire.

En ce qui concerne les fonctionnaires, le rapport indique que le droit aux heures supplémentaires est régi par la loi sur les salaires des employés des administrations publiques (les fonctionnaires) (the Public Authority Employees' Wages Law) et par la loi sur les salaires des employés de l'autorité publique et des services publics (the State Authority and Public Services Employees' Wages Law) (étant sous compétence du Ministère de l'Administration Publique et des Gouvernements Locaux). Le Comité comprend que, selon le rapport, pour chaque heure supplémentaire de travail ordonné par le supérieur, le salarié peut récupérer une heure et demie de temps libre à titre de compensation qu'il doit utiliser pendant le mois suivant. Avec le consentement préalable de l'employé, les heures supplémentaires peuvent être imposées pour une durée dépassant celle prévue par la loi mais ne doivent pas être supérieur à 20 heures par semaine. De plus, le travail supplémentaire ne peut pas être imposé pour plus de 90 jours par année civile. Si le fonctionnaire, en raison de la nature de son emploi, n'est pas en mesure d'utiliser des heures libres de travail, il a droit à une rémunération majorée de 26 % de son salaire de base ; ce droit est déterminé par la décision d'un responsable de l'autorité concerné qui doit indiquer les raisons pour lesquelles le fonctionnaire ne peut pas utiliser les heures libres.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé si la législation serbe prévoit des exceptions au droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires pour certaines catégories de hauts fonctionnaires et de cadres du secteur privé. Il a également demandé si les salariés ont droit à un repos compensatoire en remplacement de la rémunération des heures supplémentaires et, si tel est le cas, si la durée du congé est majorée. Faute de trouver la réponse dans le rapport, le Comité réitère ses demandes.

Le Comité demande si l'Inspection du travail a détecté des heures supplémentaires effectuées sans rémunération dans le cadre des dispositifs d'aménagement du temps de travail.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Serbie est conforme à l'article 4§2 de la Charte.

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.

Base juridique de l'égalité salariale

Le Comité note que l'article 104 du code du travail garantit aux salariés un salaire égal pour un travail égal ou un travail d'égale valeur. Cela signifie qu'un salaire égal pour un travail égal ou un travail d'égale valeur est garanti à tous les salariés (hommes et femmes) qui travaillent pour un employeur. L'article 18 du code du travail interdit la discrimination directe et indirecte des demandeurs d'emploi et des salariés à raison de différents motifs, dont le sexe.

De plus, l'article 16 de la loi antidiscrimination interdit la discrimination au travail, notamment l'inégalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Par ailleurs, l'article 17 de la loi de 2009 sur l'égalité des sexes (rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale) dispose que les salariés, indépendamment de leur sexe, ont droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale. Selon l'article 11 de ladite loi, les employeurs doivent s'assurer que tous les salariés bénéficient de l'égalité des chances et de traitement indépendamment de leur sexe. Le Comité demande que le prochain rapport précise quelle est la définition d'un travail égal ou de valeur égale.

Garanties de mise en oeuvre et garanties judiciaires

Dans sa précédente conclusion relative à l'article 20 (Conclusions 2016), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif qu'il n'était pas établi que le droit à l'égalité de traitement dans l'emploi sans discrimination fondée sur le sexe était garanti dans les faits. En particulier, il a demandé des informations :

- sur le nombre d'affaires de discrimination fondée sur le sexe et leurs motifs, y compris celles instruites ou déferées à la justice par le Commissaire chargé des questions d'égalité ;
- sur la procédure à suivre pour les allégations de discrimination, en précisant si un aménagement de la charge de la preuve était prévu ;
- sur les formes de réparation, par exemple la réintégration des victimes de discrimination ou l'octroi d'une indemnisation, et sur l'existence éventuelle de plafonnements prédéterminés pour les indemnisations accordées.

À cet égard, le Comité relève dans le rapport qu'aux termes de l'article 23 du code du travail, en cas de discrimination au sens de l'article 18, tout demandeur d'emploi ou salarié peut saisir les juridictions compétentes pour demander réparation conformément à la loi.

En ce qui concerne la charge de la preuve, d'après le rapport, si, au cours de la procédure, le plaignant montre qu'il est probable qu'une discrimination a eu lieu, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de conduite discriminatoire.

En ce qui concerne le droit à une indemnisation, le rapport fournit des informations concernant les conditions d'indemnisation et les montants accordés en cas de licenciement abusif.

Le Comité rappelle à cet égard que le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et efficaces en cas d'allégation de discrimination salariale. Toute victime d'une discrimination fondée sur le sexe doit bénéficier d'une indemnisation appropriée, c.-à-d. suffisamment importante pour compenser le préjudice subi par la victime et dissuader l'employeur. Cela signifie que la réparation doit couvrir le préjudice matériel, mais aussi le préjudice moral. Tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne sont pas en rapport avec le préjudice subi et ne sont pas suffisamment dissuasives est interdit. Le Comité demande si la législation prévoit un plafonnement de l'indemnisation pouvant être accordée en cas de discrimination salariale (par exemple un nombre maximum

de salaires mensuels). Le Comité demande également des informations sur les litiges en matière d'inégalité de rémunération traités par les tribunaux. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

Méthodes de comparaison

Le Comité demande si le droit interne interdit la discrimination salariale dans les accords d'entreprise ou les conventions collectives, et s'il est possible de procéder à des comparaisons de rémunération inter-entreprises, notamment lorsque les rémunérations sont arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'un holding. Il demande également que le prochain rapport fournisse des informations sur les critères utilisés pour évaluer si un travail est d'égale valeur à un autre.

Statistiques

Le Comité relève dans le rapport que dans la pratique, les femmes acceptent plus souvent des emplois faiblement rémunérés que les hommes et que, par conséquent, comme l'indiquent les données statistiques, les salaires des femmes sont inférieurs aux salaires des hommes.

Le Comité rappelle que les États parties doivent fournir des informations sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et qu'ils ont l'obligation de prendre des mesures pour améliorer la qualité et la couverture des statistiques salariales. Ils doivent collecter des statistiques fiables et normalisées sur la rémunération des femmes et des hommes. Le Comité note que le rapport ne contient pas ces informations. Par conséquent, il demande que le prochain rapport fournisse des informations détaillées sur la différence en pourcentage entre le salaire horaire des hommes et des femmes dans toutes les professions.

Politiques et autres mesures

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a pris note des activités de la Direction de l'égalité des sexes. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures prises pour promouvoir l'égalité et réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Entre-temps, il réserve sa position concernant les mesures prises pour garantir le droit à l'égalité de rémunération dans la pratique.

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a jugé la situation de la Serbie non conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que le délai de préavis applicable au licenciement pour insuffisance professionnelle n'était pas raisonnable pour les travailleurs justifiant de plus de trois ans d'ancienneté.

Le rapport indique qu'aux termes de l'article 179§1 du code du travail tel que modifié, l'employeur peut mettre fin à la relation de travail en invoquant la sous-performance ou le manque de connaissances et de compétences du salarié, la commission d'une infraction pénale sur le lieu de travail ou en lien avec l'activité professionnelle, ou encore la non-reprise du travail dans les quinze jours suivant une suspension du contrat de travail prononcée au titre des articles 79 et 100 du code du travail. L'employeur peut également résilier le contrat de travail en cas de faute intentionnelle (article 179§2 du code du travail) ou professionnelle du salarié (article 179§3). Pour pouvoir mettre fin au contrat de travail d'un salarié en application des paragraphes 2 et 3 de l'article 179, l'employeur doit en aviser l'intéressé préalablement par écrit et lui laisser huit jours minimum à compter de la remise de la notification pour fournir des observations sur les motifs invoqués. Le rapport précise que ce délai ne constitue pas un préavis.

L'employeur peut également mettre fin au contrat de travail pour des motifs liés aux besoins de l'entreprise, notamment des évolutions d'ordre technologique, économique ou organisationnel, ou suite au refus du salarié d'accepter une modification de son contrat (article 179§5 du code du travail). Le Comité note que le code du travail ne prévoit l'octroi d'un préavis (article 189) que pour les licenciements motivés par une sous-performance (article 179§1, al. 1). La durée de ce préavis, qui dépend de la politique de l'entreprise et du contrat de travail, est comprise entre **8 et 30 jours**. Le Comité considère que cette situation est contraire à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que, de manière générale, la loi ne prévoit pas de délai de préavis et que celui applicable aux licenciements pour sous-performance n'est pas raisonnable pour les travailleurs justifiant de plus de trois mois d'ancienneté.

Le Comité relève sur le site de l'OCDE que, depuis le 1er janvier 2015, les travailleurs peuvent, en cas de licenciement pour un motif lié aux évolutions d'ordre technologique, économique ou organisationnel ou à une baisse de la charge de travail, prétendre à des indemnités versées en application de l'article 158 du code du travail. Leur montant est déterminé par une loi générale ou par le contrat de travail. Elles ne peuvent cependant être inférieures au tiers du salaire mensuel du salarié par année complète d'ancienneté. Le Comité demande que le prochain rapport donne des informations sur les indemnités octroyées dans la pratique en vertu de l'article 158 du code du travail.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations sur les préavis applicables aux travailleurs en période d'essai, aux fonctionnaires et agents de la fonction publique et aux salariés dont la cessation d'emploi obéit à d'autres causes envisagées par les articles 175 et 176 dudit code.

Le rapport indique, en réponse, qu'aux termes de l'article 36§3 du code du travail, le préavis en période d'essai ne peut être inférieur à cinq jours. Le Comité note à cet égard sur le site de l'OCDE que, selon les paragraphes 1 et 2 dudit article 36, la période d'essai peut aller jusqu'à six mois. Le rapport ne donne pas d'informations sur les délais de préavis applicables aux fonctionnaires et agents de la fonction publique ainsi qu'en cas de cessation d'emploi pour l'un des motifs visés aux articles 175 et 176 du code du travail. Le Comité renouvelle donc sa demande d'informations. Il demande également quelle est la durée du préavis applicable en cas de faillite de l'employeur. Dans l'intervalle, il considère que la situation est contraire à l'article 4§4 de la Charte étant donné que le préavis de cinq jours

applicable en période d'essai n'est pas raisonnable pour les travailleurs justifiant de plus de trois mois d'ancienneté .

Conclusion

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

- de manière générale, la loi ne prévoit aucun délai de préavis en cas de licenciement ;
- le délai de préavis applicable au licenciement pour sous-performance n'est pas raisonnable pour les travailleurs justifiant de plus de trois mois d'ancienneté ;
- le délai de préavis applicable au licenciement en période d'essai n'est pas raisonnable pour les travailleurs justifiant de plus de trois mois d'ancienneté.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

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

Il a précédemment ajourné sa conclusion (Conclusions 2014) dans l'attente des informations requises. Il a demandé que le rapport suivant contienne des informations relatives aux :

- (1) créances (créances alimentaires, fiscales, civiles, cotisations syndicales, amendes) susceptibles d'entraîner des retenues sur salaire dans un cadre qui ne serait pas régi par le code du travail,
- (2) exceptions à la limitation des retenues au tiers du salaire visées par l'article 123.2 du code du travail,
- (3) niveau du salaire protégé,
- (4) circonstances autorisant les travailleurs à renoncer à la limitation des retenues sur salaire prévue par la loi.

Le rapport indique que conformément aux dispositions de l'article 123 du code du travail, l'employeur ne peut effectuer des retenues sur salaire que pour le recouvrement de créances pécuniaires, sur décision du tribunal compétent, dans les cas prévus par la loi, ou avec le consentement du salarié. Les retenues opérées sur décision de justice sont limitées à un tiers du salaire de l'intéressé, hors exceptions prévues par la loi. Le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que les retenues sur salaire pratiquées avec le consentement du travailleur ne sont pas soumises à la limitation et que, dès lors, ces retenues pourraient priver le travailleur et les personnes dont il a la charge de leurs moyens de subsistance.

Le rapport ne contient aucune information relative aux points (1), (2) et (3). En conséquence, le Comité renouvelle ses questions.

Le Comité a aussi demandé si la détermination de la responsabilité et la quantification du préjudice dans le contexte de l'article 163 du code du travail requéraient l'intervention des tribunaux ou relevaient du pouvoir de l'employeur. Le rapport indique que conformément aux dispositions de l'article 163 du code du travail, la responsabilité du salarié envers son employeur est engagée en cas de dommage causé intentionnellement ou de négligence grave. Dans ce contexte, la responsabilité et la quantification du préjudice est déterminée par l'employeur conformément aux dispositions générales ou réglementaires applicables, par exemple la police d'assurance de l'entreprise, une convention collective ou le contrat de travail. Dans l'hypothèse où l'indemnisation pour le préjudice occasionné ne serait pas déterminée, son montant sera fixé par le tribunal compétent. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations relatives à la limitation des retenues sur salaire pour dommage causé à l'employeur qui sont fixées par des dispositions générales ou réglementaires, les conventions collectives et les contrats de travail.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que les retenues sur salaire pratiquées avec le consentement du travailleur ne sont pas soumises à une limitation et que, dès lors, ces retenues pourraient priver le travailleur qui reçoivent le salaire le plus bas et les personnes dont il a la charge de leurs moyens de subsistance.

Article 5 - Droit syndical

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

Il a déjà examiné la situation en matière de droit syndical dans sa conclusion précédente (constitutions de syndicats et d'organisations patronales, libertés d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat, activités syndicales et représentativité, champ d'application personnel, Conclusions 2014). Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

Constitution de syndicats et d'organisations d'employeurs

Le Comité a précédemment noté que la procédure d'enregistrement des syndicats était compliquée et requérait une autorisation du ministère du Travail (Confédération syndicale internationale (CSI), rapport sur les violations des droits syndicaux). Il a par ailleurs noté que l'article 49 de la loi sur les associations prévoyait la radiation d'une association du registre si une autorité compétente prenait la décision de mettre fin à ses activités. Le Comité a demandé plus amples renseignements sur la procédure d'enregistrement des syndicats (Conclusions 2014).

Selon le rapport, en vertu des règles applicables aux syndicats (ci-après « les Règles »), un syndicat doit faire une demande d'enregistrement auprès du ministère du Travail dans un délai de quinze jours à compter de sa création. Le dossier est déposé par une personne habilitée par le syndicat.

Conformément à l'article 7 des Règles, le ministère rend sa décision concernant l'enregistrement du syndicat dès lors que toutes les formalités légales de constitution sont satisfaites. Le Comité demande s'il y a eu des cas où un syndicat s'est vu refuser l'enregistrement.

Conformément à l'article 9 des Règles, un syndicat est radié du registre s'il a été dissous ou s'il ne satisfait plus aux conditions requises pour la constitution d'un syndicat, telles que prévues par la loi, ou s'il a été enregistré sur la base de renseignements inexacts.

Selon le rapport des droits d'enregistrement modiques sont à acquitter par le syndicat.

Le Comité a précédemment noté que pour constituer une organisation d'employeurs, les membres fondateurs devaient employer au moins 5 % du nombre total de salariés d'une branche, d'un groupe, d'un sous-groupe ou d'un type d'activité ou du territoire d'une collectivité territoriale donnée (article 216 du code du travail). Il a considéré que la condition établie par l'article 216 du code du travail constituait une entrave à la liberté syndicale, notamment en ce qui concerne les très petites et les petites et moyennes entreprises, et n'était donc pas conforme à l'article 5 de la Charte (Conclusions 2014).

La situation n'ayant pas changé, le Comité renouvelle son constat de non-conformité.

Liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat

Le rapport indique que le code du travail interdit tout licenciement à raison de l'activité syndicale et toute autre forme de discrimination fondée sur l'appartenance syndicale. Il ne contient cependant aucune information sur les affaires de discrimination antisyndicale soumises aux autorités compétentes. Le Comité demande une nouvelle fois ces informations. Il réitère par ailleurs sa demande d'information concernant le droit de ne pas adhérer à un syndicat (voir les Conclusions 2014).

Activités syndicales

Selon le rapport, le code du travail ne prévoit aucune restriction ou règle concernant la structure interne ou le fonctionnement d'un syndicat. Ces questions sont régies par les statuts et autres documents du syndicat.

En vertu de l'article 209 du code du travail, un syndicat est en droit d'être informé par l'employeur de toute question d'ordre professionnel, économique ou social pertinente pour les travailleurs ou pour ses membres.

En vertu de l'article 210 du code du travail, l'employeur met à la disposition du syndicat un bureau doté de moyens techniques (compte tenu de l'espace disponible et des capacités financières de l'employeur) et lui assure un accès aux données et aux informations requises pour l'exercice des activités syndicales. Les moyens techniques et l'espace de bureau mis à disposition sont définis dans la convention collective ou dans un accord conclu entre l'employeur et le syndicat.

Représentativité

Le Comité rappelle avoir précédemment noté qu'une organisation syndicale ou d'employeurs reconnue représentative au sens du code du travail est habilitée à : a) négocier collectivement et conclure des conventions collectives à son niveau ; b) participer à des conflits collectifs du travail ; c) participer aux travaux d'organes tripartites et multipartites à son niveau ; et d) exercer d'autres droits conformément à la loi (article 239 du code du travail).

Le ministère du Travail et de la Politique sociale a par ailleurs mis en place un comité chargé d'apprécier la représentativité.

Le Comité a demandé à être informé de tout développement concernant les conditions de représentativité et autres mécanismes utilisés pour établir la représentativité des syndicats et des organisations d'employeurs (Conclusions 2014).

Il a en outre rappelé, entre autres, que les domaines d'action limités aux seuls syndicats représentatifs ne doivent pas concerner les prérogatives syndicales essentielles (Conclusions XV-1 (2000), Belgique) et que les critères de représentativité doivent être raisonnables, clairs, préétablis, objectifs, imposés par la loi et doivent pouvoir donner lieu à un contrôle juridictionnel (Conclusions XV-1 (2000), France).

Selon le rapport, la représentativité n'est pas une condition requise pour créer un syndicat ; en revanche, la représentativité d'un syndicat ne peut être établie que s'il a été créé et enregistré comme prévu par le code du travail. Aucune condition tenant au nombre d'adhérents n'est imposée.

En vertu de l'article 224 du code du travail, un syndicat est jugé représentatif par le ministère du Travail sur recommandation du comité chargé d'apprécier la représentativité.

En vertu de l'article 225 du code du travail, ce comité se compose de trois représentants du Gouvernement, des syndicats et des associations d'employeurs respectivement, désignés pour un mandat de quatre ans.

Les critères de représentativité des syndicats sont énoncés à l'article 218 du code du travail. Pour être considéré comme représentatif, un syndicat doit être enregistré et actif, indépendant vis-à-vis des pouvoirs publics et de l'employeur, financé principalement par les cotisations des syndiqués et par ses ressources propres et pouvoir justifier, sur la base des formulaires d'adhésion, d'un nombre d'adhérents suffisant, conformément aux dispositions des articles 219 et 220 du code du travail.

Selon les dispositions de l'article 219 du code du travail, un syndicat d'entreprise est réputé représentatif s'il remplit les conditions requises, et si ses adhérents représentent au moins 15 % de l'effectif total de l'entreprise.

Selon les dispositions de l'article 220 du code du travail, au niveau d'un territoire autonome ou d'une collectivité locale et/ou d'une branche, d'un groupe, d'un sous-groupe ou d'un type d'activité, un syndicat est réputé représentatif si ses adhérents représentent au moins 10 %

du nombre total de salariés de la branche, du groupe, du sous-groupe ou du type d'activité considéré ou du territoire de la collectivité territoriale considérée.

Le Comité prend note des informations relatives à la procédure d'appréciation de la représentativité ou de réexamen de la décision quant à la représentativité d'un syndicat. Il demande cependant des précisions à ce sujet et notamment si les syndicats et les associations d'employeurs ne peuvent demander la révision d'une décision de non-représentativité qu'à l'expiration d'un délai de trois ans après la décision primitive.

Le rapport suggère que lorsque les organisations d'employeurs ou de travailleurs ne remplissent pas les conditions de représentativité, elles peuvent conclure un accord d'association avec une autre organisation qui fait et ainsi devenir partie à une convention collective et que cette possibilité n'est pas limitée aux syndicats et aux conventions collectives au niveau de l'entreprise, le Comité demande des éclaircissements sur le fait que c'est le cas.

Le Comité demande en outre si les syndicats minoritaires, c.-à-d. ceux jugés non représentatifs, peuvent néanmoins toujours exercer les prérogatives essentielles des syndicats. En attendant, il se réserve sa position sur ce point.

Champ d'application personnel

Selon le rapport, le code du travail ne contient aucune disposition interdisant aux membres de la police, au personnel militaire ou à d'autres groupes de constituer des syndicats ou d'y adhérer.

L'article 14, paragraphe 3, de la loi relative aux forces armées serbes dispose que lorsqu'ils s'engagent dans une association à caractère syndical, les personnels militaires professionnels des forces armées serbes le font comme prévu par les règles et directives du service militaire. Selon le rapport, les personnels militaires professionnels peuvent exercer leur droit syndical conformément aux arrêtés ministériels régissant ces questions. Le Comité demande de plus amples informations sur la réglementation applicable et renvoie à sa question générale concernant le droit syndical des membres des forces armées.

En vertu de l'article 169 de la loi relative à la police, les policiers et les autres personnels de police ont le droit de constituer et d'adhérer à des organisations syndicales, professionnelles ou autres comme prévu par la loi. Le Comité demande de plus amples informations concernant d'éventuelles restrictions dans la pratique.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

Le Comité rappelle que le code du travail fait obligation à l'employeur de consulter les représentants des travailleurs sur toute décision touchant aux droits économiques et sociaux des salariés, qu'elle revête un caractère individuel ou collectif. En conséquence, les travailleurs ont le droit, soit directement, soit par l'intermédiaire de leurs représentants, d'être informés et consultés, ainsi que d'exprimer leur point de vue sur des questions importantes concernant leur emploi.

D'autres consultations avec les représentants des travailleurs ont lieu par l'intermédiaire du Conseil économique et social et des conseils économiques et sociaux locaux.

Le Comité a précédemment demandé confirmation que les partenaires sociaux sont représentés et dialoguent au sein des conseils économiques et sociaux sur un pied d'égalité. Il a en outre demandé si ces conseils contribuaient aussi au dialogue social dans le secteur public, y compris la fonction publique, et si la consultation était restreinte aux organisations d'employeurs et aux syndicats les plus représentatifs.

Le rapport confirme que les organisations de travailleurs et d'employeurs sont représentées et dialoguent au sein des conseils économiques et sociaux sur un pied d'égalité, et que des consultations ont également lieu dans le secteur public. Il indique en outre que la consultation au sein des conseils économiques et sociaux est restreinte aux organisations jugées représentatives aux termes de la loi.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

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

Selon le rapport, les modifications apportées au code du travail cherchent à encourager la négociation collective en disposant que les employeurs sont tenus de régler les relations d'emploi par voie de convention collective et ne peuvent le faire autrement (par la loi) que dans des cas exceptionnels, si aucun syndicat n'est implanté dans l'entreprise ou ne satisfait aux critères de reconnaissance ou si aucun accord d'association n'a été conclu en vertu de la loi, si aucune des parties à la convention collective ne souhaite négocier.

Le Comité rappelle avoir précédemment noté que la couverture de la négociation collective était d'environ 54 %.

Le Comité a précédemment noté que la loi fixait à trois ans la durée maximale des conventions collectives couvrant la fonction publique. Selon le rapport, toutes les conventions collectives sont conclues pour une durée de trois ans. À l'issue de cette période, une convention collective n'est plus valide, sauf si les parties en conviennent autrement 30 jours au plus tard avant l'expiration de la convention.

En ce qui concerne la représentativité, le Comité se réfère à sa conclusion au titre de l'article 5 de la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Serbie est conforme à l'article 6§2 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

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

Le rapport fournit des informations à jour sur les procédures de conciliation et d'arbitrage. Le Comité demande cependant confirmation de ce que le recours à l'arbitrage est toujours volontaire et de ce que les deux parties doivent y consentir et accepter d'être liées par la décision de l'organe d'arbitrage.

Le Comité considère que dans l'hypothèse où ces informations ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte.

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation est conforme à l'article 6§3 de la Charte.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

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

Action collective : définition et objectifs autorisés

La situation n'a pas changé à cet égard.

Habilitation à déclencher une action collective

Le Comité a précédemment demandé qui était habilité à mener une action collective. Il note que les informations figurant dans le rapport au titre des articles 5 et 6§2 de la Charte tendent à indiquer que le droit de mener une action collective est réservé aux organisations syndicales et patronales les plus représentatives. Les informations fournies au titre de l'article 6§4 sont toutefois imprécises à cet égard. Le Comité rappelle une nouvelle fois sa jurisprudence sur ce point : le fait de réserver la décision de déclencher une grève aux seuls syndicats représentatifs ou les plus représentatifs constitue une restriction qui n'est pas conforme à l'article 6§4 (Conclusions 2000, France).

Le Comité considère que si ce point n'est pas clarifié dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Le Comité rappelle que la loi sur les grèves limite la grève dans un grand nombre de secteurs, à savoir les secteurs « d'intérêt général » et ceux dans lesquels la grève serait « susceptible de mettre en danger la vie ou la santé de la population ou de causer des dommages considérables ». Dans ces secteurs, la grève n'est admise que sous certaines conditions définies par la loi. D'après la loi, il s'agit des secteurs suivants : production d'électricité, gestion de l'eau, transports, médias (radio et télévision), services postaux, services publics et municipaux, fabrication des produits alimentaires de base, soins médicaux et soins vétérinaires, éducation, garde d'enfants, sécurité sociale et protection sociale, activités essentielles pour assurer la défense et la sécurité nationales et l'exercice des obligations et activités internationales de la Serbie ou activités dont l'interruption serait susceptible, compte tenu de leur nature même, de mettre en danger la vie et la santé des personnes ou de causer des dommages considérables (par exemple, dans les industries chimique et sidérurgique et la métallurgie des métaux ferreux et non ferreux). Le rapport indique également que les travailleurs des secteurs susmentionnés doivent déposer un préavis d'au moins 15 jours avant le déclenchement de la grève et assurer un « service minimum » (Conclusions 2014).

Le Comité a noté à cet égard que l'éventail des secteurs où le droit de grève pouvait être limité était large et considéré que s'agissant de secteurs comme les services postaux, l'éducation et la garde d'enfants, il ne disposait d'aucune information permettant de conclure que de tels services, ou les autres services « d'intérêt général » mentionnés par la loi, puissent être considérés comme « essentiels » au sens strict du terme. Conformément à l'article G de la Charte, les services essentiels sont des activités nécessaires dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. Le Comité a demandé de plus amples informations sur les raisons justifiant les restrictions dans ces secteurs.

Constatant que le rapport ne contient aucune information nouvelle à cet égard, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 aux motifs que l'éventail des secteurs dans lesquels le droit de grève peut être limité est excessivement large et qu'il n'est pas établi que les restrictions remplissent les conditions énoncées à l'article G de la Charte.

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la Serbie n'était pas conforme à la Charte au motif que lors de l'organisation du service minimum à assurer pendant la grève, les travailleurs (ou leurs organisations) ne sont 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. Il a noté que l'employeur avait le pouvoir de déterminer unilatéralement les services minima après simple consultation du syndicat. Constatant que la situation n'a pas changé, il reconduit sa conclusion de non-conformité.

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit de grève des policiers.

Conséquences d'une grève

Le rapport confirme que les grévistes ne peuvent pas être licenciés.

Conclusion

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

- les restrictions au droit de grève dans certains secteurs sont trop étendues et dépassent les limites permises par l'article G.
- lors de l'organisation du service minimum à assurer pendant la grève, les travailleurs (ou leurs organisations) ne sont 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 a le pouvoir de déterminer unilatéralement les services minima pendant une grève.

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

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

Le Comité note que le cadre juridique n'a fait l'objet d'aucun changement notable pendant la période de référence.

Champ d'application personnel

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a réservé sa position sur ce point et a demandé si les dispositions du code du travail relatives au droit d'information et de consultation des travailleurs s'appliquaient à toutes les entreprises du secteur privé et du secteur public. Il a aussi demandé s'il existait dans la législation ou la pratique nationales des seuils d'effectifs en dessous desquels une entreprise n'était pas assujettie à ces règles.

Le rapport indique en réponse qu'il n'y a pas de restrictions à l'application des dispositions. Selon l'article 13 du code du travail, tout employé est en droit d'être informé directement ou indirectement des questions essentielles touchant à son travail.

Champ d'application matériel

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a réservé sa position sur ce point. Il a demandé des informations détaillées sur les questions donnant lieu à un droit à l'information et sur les décisions donnant lieu à un droit à la consultation des travailleurs et/ou de leurs représentants dans l'entreprise.

Le rapport indique en réponse que, selon l'article 16 du code du travail, l'employeur doit informer ses salariés des conditions de travail, de la réglementation en la matière et des droits et obligations découlant de la réglementation du travail et de la réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail. L'employeur doit solliciter l'avis du syndicat de l'entreprise dans les cas prévus par la loi et, en l'absence de syndicats dans l'entreprise, cet avis doit être recherché auprès d'un délégué du personnel. De même, selon les articles 154 et 180 du code du travail, les délégués du personnel doivent être informés de tout plan de licenciement et de toute rupture de contrat de travail.

Recours

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a réservé sa position sur ce point. D'après le rapport, le montant de l'amende se situe entre 400 000 RSD (3 384 €) et 1 000 000 RSD (8 459 €) pour un employeur ayant la qualité de personne morale, entre 100 000 RSD (846 €) et 300 000 RSD (2 538 €) pour un exploitant individuel et entre 20 000 RSD (169 €) et 40 000 RSD (338 €) pour la personne responsable d'une entité dotée de la personnalité morale, s'ils sont amenés à répondre de leurs actes par le représentant des travailleurs conformément à la loi et à la convention collective en vigueur. Le Comité note qu'on ne saisit toujours pas très bien si les mêmes sanctions s'appliquent en cas de non-respect du droit en question et demande que le prochain rapport clarifie la situation. Le Comité demande des éclaircissements sur le fait que ces amendes sont payables lorsque l'employeur n'a pas respecté le droit des travailleurs à être informés et consultés.

Par ailleurs, le rapport ne contient pas d'informations sur les procédures administratives et/ou judiciaires accessibles aux salariés ou à leurs représentants qui considèrent que leur droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise n'a pas été respecté.

Contrôle

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations sur l'instance chargée de contrôler le respect du droit des travailleurs d'être informés et consultés au sein de l'entreprise. Il note que selon l'article 268 du code du travail, l'Inspection du travail est chargée de surveiller et de contrôler le respect du code du travail

et des autres règlements régissant l'emploi, la politique d'entreprise et les contrats de travail énonçant les droits, les obligations et les responsabilités des salariés.

Conclusion

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

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

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

Le Comité rappelle avoir ajourné sa conclusion précédente (Conclusions 2014) dans l'attente d'informations essentielles sur la détermination et l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu de travail dans l'entreprise, sur l'organisation de services sociaux et socioculturels au sein de l'entreprise et sur le contrôle du respect des règlements et conventions collectives en la matière. Il a souligné que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir la conformité de la situation de la Serbie à l'article 22 de la Charte.

Encore une fois, le rapport ne contient pas d'informations sur les questions couvertes par l'article 22 telles que mentionnées ci-dessus. Par conséquent, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte, aux motifs que les salariés ne disposent pas d'un droit effectif de participer aux processus décisionnels dans l'entreprise concernant les conditions de travail, l'organisation du travail et le milieu du travail et que le droit des travailleurs et/ou de leurs représentants de prendre part à l'organisation des services sociaux et socioculturels de l'entreprise n'est pas garanti.

Le Comité a demandé des informations sur les voies de recours dont disposent les travailleurs lorsque leur droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail n'est pas respecté, ainsi que sur les sanctions auxquelles s'exposent les employeurs qui ne respectent pas ce droit. Il a aussi demandé si les travailleurs ou leurs représentants avaient le droit de réclamer des dommages et intérêts en cas de violation de ce droit. Le rapport ne contient pas d'informations sur ces points. Par conséquent, le Comité conclut que les travailleurs ne disposent pas de voies de recours en cas de non-respect de leur droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail.

Conclusion

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

- les salariés ne jouissent pas du droit effectif de participer à la prise de décisions au sein de l'entreprise en ce qui concerne les conditions de travail, l'organisation du travail ou le lieu de travail ;
- le droit des travailleurs et/ou de leurs représentants de prendre part à l'organisation des services sociaux et socioculturels de l'entreprise n'est pas garanti ; et
- les travailleurs ne disposent pas de voies de recours en cas de non-respect de leur droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

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

Prévention

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations sur les mesures préventives destinées à sensibiliser au problème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et a demandé si, et dans quelle mesure, les partenaires sociaux étaient consultés sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

En réponse, le rapport indique que la loi interdisant le harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail de 2010 s'applique également au harcèlement sexuel et fait obligation à l'employeur de prendre des mesures visant à prévenir ou à limiter l'incidence du harcèlement au travail, entre autre en formant les salariés et leurs représentants à reconnaître les formes de harcèlement, les causes et les conséquences, afin de promouvoir la prévention de tels agissements. Le rapport ne fournit pas d'informations spécifiques sur les mesures adoptées par l'État au cours de la période de référence en matière de sensibilisation. Il ne fournit pas non plus d'informations sur la question de savoir si et dans quelle mesure les organisations d'employeurs et de travailleurs sont consultées pour promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le Comité réitère donc sa question précédente et demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures de sensibilisation au harcèlement sexuel, en particulier en ce qui concerne les programmes d'éducation publique, les campagnes, la coopération avec les ONG et les organisations d'employeurs, la fourniture de sources d'information en ligne sur le harcèlement sexuel, etc., et sur la mesure dans laquelle les organisations d'employeurs et de travailleurs sont consultées pour promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le Comité fait observer qu'en l'absence de telles informations dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte à cet égard.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014) pour ce qui est de la définition du harcèlement sexuel et son interdiction aux termes de la loi sur le travail (article 21), la loi sur l'égalité des sexes (articles 10 et 18), le code pénal (article 181) et le Code de conduite des employeurs et des salariés en relation avec la prévention et la protection en matière de harcèlement sur le lieu de travail (n° 62/10).

Il a noté que la loi établit des procédures visant un règlement amiable des conflits par la médiation et, en cas d'échec, elle prévoit des procédures pour établir la responsabilité du harceleur. De plus, il a relevé que les victimes de harcèlement et les salariés qui ont dénoncé le harcèlement sont protégés contre les représailles.

S'agissant de la question du Comité sur la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement au travail impliquant des tiers, le rapport indique que la loi n'établit pas spécifiquement la responsabilité de l'employeur dans l'hypothèse où l'auteur du harcèlement sexuel ne serait pas un salarié de l'entreprise. En vertu du code du travail, cependant, l'employeur peut voir sa responsabilité engagée pour ne pas avoir assuré une protection efficace des travailleurs et des demandeurs d'emploi. En outre, la loi interdisant le harcèlement sur le lieu de travail s'applique non seulement à tous les employés, mais aussi aux personnes se trouvant dans une relation de travail atypique (travailleurs occasionnels ou temporaires, prestataires de service), aux personnes cherchant une activité complémentaire, les stagiaires, les apprentis, les bénévoles et, d'une manière générale, toute personne participant à l'activité de l'entreprise. Elle confère ainsi une protection aux entrepreneurs indépendants et aux travailleurs non salariés, mais pas aux visiteurs et aux clients. Le

Comité demande si un autre instrument juridique couvre le harcèlement impliquant des visiteurs ou clients en relation avec le travail.

Charge de la preuve

En réponse à la question du Comité concernant la charge de la preuve dans les affaires de harcèlement en droit civil, le rapport confirme que dans les affaires de discrimination (articles 18 à 21 du code du travail), lorsqu'un salarié ou un demandeur d'emploi demande réparation devant la juridiction compétente et justifie d'éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination, la charge de la preuve incombe au défendeur. La loi interdisant le harcèlement sur le lieu de travail prévoit de la même façon que la charge de la preuve pèse sur l'employeur. En outre, la loi sur l'égalité des sexes (article 49§2) prévoit un renversement de la charge de la preuve lorsque le demandeur estime probable qu'un acte de discrimination fondée sur le sexe a été commis..

Domages et intérêts

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a relevé que la victime de harcèlement pouvait demander des mesures pour remédier à la situation en relation avec les conséquences du harcèlement, y compris une réparation pour préjudice matériel et moral, et il a demandé que le rapport suivant donne, le cas échéant, des exemples de jurisprudence concernant l'indemnisation accordée en cas de harcèlement sexuel. Il a aussi demandé si le droit à réintégration était garanti aux salariés abusivement licenciés pour des motifs participant d'un harcèlement sexuel.

En réponse, le rapport indique que conformément aux dispositions de l'article 191 du code du travail, la réintégration d'un salarié peut être prononcée par le juge, sur le fondement d'une décision établissant que le licenciement ne reposait sur aucun des motifs prévus par la loi et sur demande de l'intéressé. Si le salarié ne demande pas sa réintégration, le juge lui octroie une indemnité qui peut représenter jusqu'à dix-huit mois de salaire, déterminée en fonction de plusieurs facteurs (ancienneté dans l'entreprise, âge du salarié, nombre de personnes à charge) (voir aussi Conclusions 2016, article 24).

Le rapport ne donne pas d'information sur les règles applicables ni aucun exemple de jurisprudence concernant l'indemnisation accordée en cas de harcèlement sexuel. Le Comité renouvelle donc sa question et considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir qu'une réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) est disponible en cas de harcèlement sexuel. Il demande par ailleurs que le prochain rapport indique si d'autres motifs d'indemnisation sont prévus par la loi et, notamment, si une victime de harcèlement sexuel a droit à une indemnité autre que celle prévue en cas de licenciement abusif (article 191 du code du travail), notamment au titre du préjudice non pécuniaire.

Conclusion

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

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 2 - Harcèlement moral

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

Prévention

Le Comité a précédemment relevé que la loi interdisant le harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail (n° 36/2010) fait obligation à l'employeur de prendre des mesures visant à prévenir ou à limiter l'incidence du harcèlement au travail, entre autre en formant les salariés et leurs représentants à reconnaître les formes de harcèlement, les causes et les conséquences, afin de promouvoir la prévention de tels agissements (voir Conclusions 2014 pour les détails). Il a également relevé l'adoption d'un code de conduite des employeurs et des salariés en relation avec la prévention et la protection en matière de harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail (n° 62/10). Conformément à ces instruments, l'employeur est tenu d'informer les salariés, par écrit, des droits, obligations et responsabilités du salarié et de l'employeur en relation avec l'interdiction du harcèlement et peut solliciter l'avis du syndicat pour désigner une personne de confiance qui aura une mission d'information, d'orientation, d'accompagnement et de conseil du salarié plaignant.

Le Comité demande que le prochain rapport explique comment est assuré le contrôle du respect par l'employeur de son obligation de prendre des mesures de prévention du harcèlement, et quelles mesures spécifiques (programmes d'éducation publique, campagnes, coopération avec les ONG et les organisations d'employeurs, mise en ligne de sites d'information sur le harcèlement, etc.) ont été prises – le cas échéant – par l'Etat pour sensibiliser au problème du harcèlement sur le lieu de travail. Il demande en outre de nouveau dans quelle mesure les partenaires sociaux sont consultés sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sur le lieu de travail, au-delà de l'implication des syndicats dans la désignation des personnes de confiance.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014) pour ce qui est de la définition de harcèlement et son interdictions aux termes de la loi interdisant le harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail. Il a noté que la loi établit des procédures visant un règlement amiable des conflits par la médiation et, en cas d'échec, elle prévoit des procédures pour établir la responsabilité du harceleur. Il a également pris note des procédures qui peuvent être engagées conformément à la loi sur le travail (articles 180 et 181), la loi sur la fonction publique (articles 112 à 114) et la loi sur l'emploi dans les organes de l'administration publique (articles 62 et 63) (voir les Conclusions 2014 pour les détails). De plus, il a relevé que les victimes de harcèlement et les salariés qui ont dénoncé le harcèlement sont protégés contre les représailles.

S'agissant de la question du Comité sur la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement au travail impliquant des tiers, le rapport indique que la loi n'établit pas spécifiquement la responsabilité de l'employeur dans l'hypothèse où l'auteur du harcèlement ne serait pas un salarié de l'entreprise. En vertu du code du travail, cependant, l'employeur peut voir sa responsabilité engagée pour ne pas avoir assuré une protection efficace des travailleurs et des demandeurs d'emploi. En outre, la loi interdisant le harcèlement sur le lieu de travail s'applique non seulement à tous les employés, mais aussi aux personnes se trouvant dans une relation de travail atypique (travailleurs occasionnels ou temporaires, prestataires de service), aux personnes cherchant une activité complémentaire, les stagiaires, les apprentis, les bénévoles et, d'une manière générale, toute personne participant à l'activité de l'entreprise. Elle confère ainsi une protection aux entrepreneurs indépendants et aux travailleurs non salariés, mais pas aux visiteurs et aux clients. Le

Comité demande si un autre instrument juridique couvre le harcèlement impliquant des visiteurs ou clients en relation avec le travail.

Charge de la preuve

En réponse à la question du Comité concernant la charge de la preuve dans les affaires de harcèlement en droit civil, le rapport confirme que dans les affaires de discrimination (articles 18 à 21 du code du travail), lorsqu'un salarié ou un demandeur d'emploi demande réparation devant la juridiction compétente et justifie d'éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination, la charge de la preuve incombe au défendeur. La loi interdisant le harcèlement sur le lieu de travail prévoit de la même façon que la charge de la preuve pèse sur l'employeur.

Dommmages et intérêts

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a relevé que la victime de harcèlement pouvait demander des mesures pour remédier à la situation en relation avec les conséquences du harcèlement, y compris une réparation pour préjudice matériel et moral, et il a demandé que le rapport suivant donne, le cas échéant, des exemples de jurisprudence en matière de harcèlement moral (psychologique), en particulier en ce qui concerne l'indemnisation. Il a aussi demandé si le droit à réintégration était garanti aux salariés abusivement licenciés pour des motifs participant d'un harcèlement moral (psychologique).

En réponse, le rapport indique que conformément aux dispositions de l'article 191 du code du travail, la réintégration d'un salarié peut être prononcée par le juge, sur le fondement d'une décision établissant que le licenciement ne reposait sur aucun des motifs prévus par la loi et sur demande de l'intéressé. Si le salarié ne demande pas sa réintégration, le juge lui octroie une indemnité qui peut représenter jusqu'à dix-huit mois de salaire, déterminée en fonction de plusieurs facteurs (ancienneté dans l'entreprise, âge du salarié, nombre de personnes à charge) (voir aussi Conclusions 2016, article 24).

Le rapport ne donne pas d'information sur les règles applicables ni aucun exemple de jurisprudence concernant l'indemnisation accordée en cas de harcèlement moral (psychologique). Le Comité renouvelle donc sa question et considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir qu'une réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) est disponible en cas de harcèlement moral (psychologique). Il demande par ailleurs que le prochain rapport indique si d'autres motifs d'indemnisation sont prévus par la loi et, notamment, si une victime de harcèlement moral (psychologique) a droit à une indemnité autre que celle prévue en cas de licenciement abusif (article 191 du code du travail), notamment au titre du préjudice non pécuniaire.

Conclusion

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

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

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

Types de représentants des travailleurs

En Serbie, les travailleurs peuvent être représentés par les syndicats, des membres des comités de direction et conseils de surveillance, ou d'autres représentants nommés ou élus.

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Le Comité a déjà relevé (Conclusions 2014) que les représentants des travailleurs bénéficiaient d'une protection contre le licenciement, qui se prolonge pendant un an après la fin de leur mandat.

Le rapport explique également qu'aux termes de l'article 13 du code du travail, les représentants des travailleurs ne peuvent ni voir leur responsabilité engagée ni être soumis à des conditions de travail moins favorables en raison de leur statut ou de leurs activités, dès lors qu'ils respectent la législation ou la convention collective.

En cas de conflit, les représentants des travailleurs peuvent intenter une action en justice. C'est alors à l'employeur qu'il incombe de prouver que la résiliation d'un contrat de travail ou le traitement moins favorable ne résulte pas du statut ou de l'activité du représentant des travailleurs.

Facilités accordées aux représentants des travailleurs

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a noté que le code du travail imposait à l'employeur de faire en sorte que les syndicats bénéficient de conditions techniques et d'un local adaptés, et que leurs délégués syndicaux disposent de plages de temps libre rémunéré pour mener leurs activités. Il a demandé des informations plus précises à cet égard. Le rapport fait état, dans sa réponse sur ce point, des diverses dispositions contenues dans les conventions collectives : il cite ainsi la convention collective sectorielle applicable aux établissements de santé, qui fait obligation à l'employeur de fournir gratuitement aux syndicats, par l'intermédiaire de ses services administratifs et techniques, les équipements techniques nécessaires pour les tâches administratives, de mettre à leur disposition des locaux correctement équipés, de leur donner des moyens permettant de diffuser des informations et d'y accéder, de leur prêter un véhicule ou de prendre en charge les frais de transport pour assister à des réunions ou séminaires, et de leur permettre de recouvrer des cotisations syndicales.

Le Comité demande si les dispositions relatives aux facilités s'appliquent à tous les types de représentants des travailleurs.

Mise en œuvre du cadre juridique dans la pratique

Le Comité relève dans des sources extérieures (rapports d'organisations non gouvernementales, telles que Balkan Insight, et de la Confédération syndicale internationale, articles spécialisés) qu'il a été constaté, non sans inquiétude, que, depuis la crise économique de 2008, les syndicats ont été marginalisés, ont perdu la confiance du public et ont vu leurs relations avec le Gouvernement se dégrader. Compte tenu de ces signaux d'avertissement, le Comité demande que le prochain rapport expose l'avis des autorités sur le sujet et explique les mesures qui auraient été prévues ou adoptées pour sensibiliser l'opinion aux droits des syndicats et à leur importance. Il demande en outre comment s'effectue le contrôle du respect du cadre juridique dans la pratique, ce qu'il advient en cas de manquement, et si les organes gouvernementaux sont tenus de les signaler.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Serbie est conforme à l'article 28 de la Charte.

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

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a déjà examiné la situation en matière de droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs et conclu que la situation était conforme à l'article 29 de la Charte. Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé à quelles sanctions s'expose l'employeur qui manque à son obligation d'informer les représentants des travailleurs sur les licenciements prévus. En réponse, le rapport indique que, conformément à l'article 273 du Code du travail, la violation de la législation du travail, notamment le manque à l'obligation de soumettre le plan de licenciement collectif, entraîne l'imposition d'une amende aux employeurs en qualité de personne morale d'un montant de 800 000 RSD (6785€) à 2 000 000 RSD (16 976€) ; aux entrepreneurs – de 300 000 (2 545€) à 500 000 RSD (4 241€) et à une personne responsable et / ou un représentant d'une personne morale – de 50 000 (423€) à 150 000 RSD (1 272€).

Il a également demandé quelles sont les mesures préventives en place pour garantir que les licenciements n'aient pas lieu avant que l'employeur ait respecté son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs.

Le rapport ne contenant pas de réponse à cette question, le Comité la réitère.

Conclusion

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