SERBIE

FILIP BOJIĆ Faculté de droit, Université de Belgrade

La première moitié de l'année 2013 a apporté des modifications significatives à la législation nationale du travail de la République de Serbie. À la moitié du mois de mars 2013, l'Assemblée nationale de la République de Serbie a adopté des amendements à deux lois significatives dans le domaine du droit du travail : la Loi du travail et la Loi de la réhabilitation professionnelle et de l'emploi des personnes handicapées. Il convient de souligner que le Parlement serbe a ratifié en février 2013 la Convention n° 181 de l'Organisation Internationale du Travail concernant les agences d'emploi privées ainsi que la Convention n° 150 de l'OIT concernant l'administration du travail.

La loi du travail

Conformément aux dispositions de la Constitution de la République de Serbie, qui prévoient une protection spéciale pour les femmes qui travaillent [1] ainsi que la Convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité [2], ratifiée par la Serbie, la Loi du travail est complétée par un nouvel article qui prévoit que l'employeur est obligé d'assurer à une employée, qui revient au travail avant l'expiration d'un an après la naissance de son enfant, la possibilité d'avoir le droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes de 90 minutes au total pendant la durée de travail journalière ou à une réduction journalière de la durée du travail de 90 minutes au total pour allaiter son enfant [3]. Ainsi, le législateur a offert aux femmes employées de choisir entre les deux options. En vertu de la première, elles exercent leur droit à la réduction du temps de travail – ce qui comprend une réduction journalière de la durée du travail de 90 minutes pendant la période d'allaitement – tout en conservant l'intégralité des droits résultant de relation de travail à temps plein. En vertu de la seconde option, elles ont la possibilité d'exercer leur droit à une pause au titre d'une pause supplémentaire ; une forme de repos pendant la durée de travail journalière au cours de laquelle le temps de repos serait inclus dans le temps de travail, et pendant laquelle les employées, en plus de la pause de 30 minutes minimum garantie par la loi, auraient droit à une ou plusieurs pauses supplémentaires de 90 minutes au total.

Une autre modification significative de la loi s'applique aussi à la protection de la maternité, mais cette fois dans le domaine de la protection spéciale contre la cessation du contrat de travail. Les modifications prévoient une protection spéciale des femmes employées qui concluent un contrat de travail à durée déterminée avec leur employeur [4]. La loi prévoit la protection spéciale contre le licenciement pendant la grossesse, le congé de maternité, le congé parental et le congé pour enfant malade [5].

1 La Constitution de la République de Serbie (*Journal officiel de la République de Serbie*, n°98/2006), article 60, paragraphe 4. Ainsi, la Constitution de la République de Serbie prévoit un soutien et une protection spéciale avant et après l'accouchement de la mère.

2 Loi sur la ratification de la Convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité (*Journal officiel de la République de Serbie* - Les traités internationaux, n° 1/2010).

3 Loi sur les amendements à la loi du travail, article 1, *Journal officiel de la République de Serbie*, n° 32/2013.

4 La loi du travail article 27, paragraphe 1, prévoit que la relation de travail à durée déterminée peut durer constamment ou avec des interruptions de 12 mois au maximum. Au cours des dernières années, il convient de mentionner que des dérogations possibles à la Loi sont admises afin de prolonger ce délai de 12 à 36 mois.

5 La loi du travail article 187.

Avant les modifications adoptées, la protection absolue ne s'appliquait qu'aux employées qui étaient titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée. Celles qui étaient dans une relation de travail à durée déterminée, ne bénéficiaient que d'une protection limitée contre le licenciement, qui n'était valable que pendant la durée du contrat ; ce qui voulait dire que la relation de travail (et donc la protection contre le licenciement) cessait à l'échéance du contrat. Malheureusement, certaines études démontrent qu'en Serbie, au cours des dernières années, parmi les causes de diminution constante du taux de natalité figure, d'une part, l'insuffisante protection des femmes pendant leurs congés de maternité, d'autre part, la nécessité de prendre les mesures appropriées et, enfin, l'indispensable mise en œuvre de réformes relatives à la protection de maternité. Afin de protéger les femmes pendant la grossesse, le congé de maternité et le congé parental et de leur permettre d' exercer leur droit à la compensation de salaire financée par leur employeur pendant toute la durée du congé et non seulement pendant la durée du contrat par lequel la relation de travail à durée déterminée a été conclue, le législateur a décidé d'apporter les modifications suivantes à la Loi du travail. Ces modifications prévoient que le délai déterminé par le contrat est prolongé jusqu'à la fin du congé de maternité [6] d'une employée en contrat à durée déterminée. Il convient de souligner que ces modifications n'imposent aucun frais supplémentaires aux employeurs. Selon la Loi sur l'aide financière aux familles avec enfants, les compensations de salaire allouées sont remboursées aux employeurs qui versent ces compensations à leurs employées en congé. Ce remboursement est effectué par l'administration municipale ou par l'administration de la ville, en utilisant les fonds prévus par le budget [7]. Il est intéressant que certaines lois aient prévus cette solution avant les nouvelles modifications de la Loi du travail, comme c'est par exemple le cas de la Loi sur l'enseignement supérieur ; laquelle prévoit que'« la relation de travail d'un professeur ou d'un *teaching assistant/fellow* (enseignant assistant) en congé maternité, congé parental ou congé pour enfant malade soit prolongée jusqu'à l'échéance dudit congé »[8].

Il est néanmoins nécessaire de patienter un certain temps pour évaluer l'efficacité des modifications adoptées et notamment pour analyser, si l'éventuelle amélioration de la situation des femmes et des mères sur le marché du travail est effective ou, au contraire, si ces modifications constituent en fait une nouvelle base de la discrimination à l'embauche dont souffrent d'ailleurs les femmes, du fait de la réticence des employeurs à embaucher de jeunes femmes, susceptibles de bénéficier, dans un avenir proche, d'un congé maternité et/ou d'un congé parental.

6 Loi sur les amendements à la Loi du travail, article 2.

7 Loi sur l'aide financière aux familles avec enfants, article 13, *Journal officiel de la République de Serbie*, n°16/2002, 115/2005 i 107/2009.

8 Loi sur l'enseignement supérieur, article 77, *Journal officiel de la République de Serbie*, n°76/2005...93/2012.