

¹ *Journal officiel de la République de Serbie*, n° 75/14.

² Cf. la décision de la Cour constitutionnelle, no. 494/2004, du 14 juillet 2005 (*Journal officiel de la République de Serbie*, no. 68/05).

Au cours de ces dernières années, le droit du travail serbe a été confronté aux pressions de réglementation des relations de travail, pour le rendre plus flexible et réduire la protection des salariés dans le but de baisser le coût du travail, d'augmenter les investissements étrangers et de stimuler l'emploi. Cela a été le but principal du Projet de loi sur les modifications et compléments à la Loi sur le travail. Celui-ci a été adopté le 18 juillet 2014¹ sans débat plus sérieux sur la nouvelle conception de la législation du travail, étant donné que les partenaires sociaux et des groupes sociaux intéressés n'ont pas été suffisamment consultés lors de l'élaboration des nouvelles normes du droit du travail.

Conformément aux objectifs déterminés, plusieurs dispositions de l'amendement de la Loi sur le travail régissent *les contrats de travail atypiques*. Elles prévoient que la durée maximale du contrat de travail à durée déterminée n'est plus de 12 mais de 24 mois alors que l'abus de ce contrat est sanctionné par la fiction de la conclusion du contrat de travail standard au cas où le contrat de travail à durée déterminée serait conclu en violation des dispositions légales. Cependant, le législateur a manqué l'occasion de réduire le nombre de cas dans lesquels il est permis de renouveler un contrat de travail de durée déterminée sachant que la pratique témoigne d'abus sérieux sous forme des renouvellements successifs pour le même poste ainsi que des situations où la conclusion n'est pas justifiée par les besoins spécifiques ou temporaires de l'employeur ou du salarié. Une solution importante introduite par l'amendement est la réglementation du télétravail, pour la première fois dans la législation serbe. Cependant, la loi ne respecte pas les caractéristiques essentielles de ce type de contrat en le réglementant de même façon que le travail à domicile. De plus, l'obligation de l'enregistrement du contrat de travail hors des locaux de l'employeur ainsi que du contrat de travail domestique est supprimée, ce qui risque d'aggraver la position des personnes engagées sur la base de ces deux types de contrats car aucun mécanisme visant à empêcher le travail non déclaré et la violation de leurs droits fondamentaux n'est prévu.

Les dispositions de l'amendement définissent de manière plus flexible *le temps de travail* alors que la définition du temps de travail représente un *novum*. Celle-ci introduit les critères principaux de la qualification du temps de travail tels que la disponibilité continue et immédiate du salarié à l'égard de l'employeur. Par contre, la loi ne précise pas les définitions des cas qui se trouvent en dehors du noyau dur du terme (heures d'équivalence et astreinte).

Le législateur a directement réglementé la question de *la responsabilité disciplinaire des salariés*. Cela représente un avancement significatif par rapport à la solution précédente vu que l'absence des règles appropriées de la loi sur le travail avait été interprétée différemment dans la pratique et dans la théorie serbe : une partie de la doctrine était d'avis que la loi ne régissait pas et même ne connaissait pas la responsabilité disciplinaire, la procédure et des mesures disciplinaires², tandis qu'une seconde interprétation reposait sur la conviction que les partenaires sociaux étaient autorisés à recourir à des sources autonomes de droit régissant la responsabilité disciplinaire des employés. L'amendement a éliminé ce dilemme, avec l'introduction d'un plus large éventail de mesures disciplinaires.

Certaines modifications ont été apportées en ce qui concerne les sources du droit du travail autonome, puisqu'il est interdit à l'employeur qui n'accepte pas l'initiative du syndicat pour la négociation collective de réglementer par son règlement intérieur les droits et obligations découlant de la relation de travail. En outre, la loi rend plus rigoureuses les conditions dans lesquelles le Gouvernement peut décider d'étendre l'application de la convention collective afin d'atténuer les différences de salaires et de conditions de travail dans un secteur en particulier, et à empêcher la concurrence déloyale sur le marché.

Étant donné qu'il arrive souvent dans la pratique que les employeurs paient aux salariés *un salaire minimum* même quand il n'y a aucune raison justifiable, le législateur a confirmé que les motifs de la décision sur l'introduction d'un salaire minimum doivent être déterminés par la convention collective, par le règlement intérieur ou par le contrat de travail, avec l'obligation de l'employeur d'informer le syndicat représentatif des raisons du maintien du paiement du salaire minimum après l'expiration d'une période de six mois à compter de la date de la prise de la décision. Dans le même temps, il convient de garder en vue que nombreuses sont les dispositions juridiques visant à réduire *le montant du salaire et d'autres avantages*. L'amendement a supprimé ainsi le droit des salariés à une augmentation de leur salaire pour le travail posté, alors que le droit à une augmentation de salaire due à la prime d'ancienneté n'est plus exercé pour toute la période de travail salarié, mais seulement pour les années de travail chez l'employeur actuel. Le montant de l'indemnité de licenciement collectif pour cause économique et de départ à la retraite sont réduits ainsi que le nombre de jours de congés payés et l'indemnité de salaire à laquelle le salarié a droit soit pendant les vacances soit suite à l'incapacité temporaire de travail pour cause de maladie. La liste des dispositions qui sont à l'origine de l'aggravation significative de la position des salariés ne s'arrête tout de même pas là puisque la loi, entre autre, abolit l'obligation de l'employeur de présenter au salarié une preuve d'inscription à l'assurance obligatoire, et raccourcit le délai de recours en cas de litige individuel du travail.

La plupart des nouvelles solutions juridiques sont ainsi adoptées dans l'intérêt des employeurs. Leur application est néanmoins suivie du risque qu'elles ne contribuent pas de manière significative à l'augmentation de l'emploi, parce que cela nécessite la création de nouveaux emplois comme le résultat d'une politique industrielle responsable et d'une administration publique plus efficace. Cela d'autant plus que l'expérience de plusieurs pays européens montre que la flexibilisation du travail qui n'a pas été suivie de mesures efficaces pour l'emploi et la protection contre les risques sociaux a abouti à l'accroissement des inégalités sociales et à la marginalisation des catégories les plus vulnérables de travailleurs. Cela est dû au fait que la crise économique – comme l'a justement averti le Comité européen des Droits sociaux – peut représenter une raison légitime de modifier les lois existantes et les pratiques afin de limiter les dépenses publiques ou d'atténuer le fardeau des employeurs, mais pas au prix de la précarité excessive des travailleurs et de la violation de leurs droits sociaux fondamentaux³.

³ Comité européen des Droits sociaux, Decision sur le bien-fondé, *Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c. Grèce* (Réclamation n° 65/2011), 23 mai 2012, paragraphe 18.