

SERBIE

Mesures d'ordre public

La présente fiche fait le point sur les principales mesures d'ordre public au regard des principales sources de droit du travail.

Elle ne saurait être exhaustive.

À titre de rappel, et sauf exception, le travail d'un étranger requiert l'accomplissement de formalités pour l'obtention d'une autorisation de travail, mais également en matière de protection sociale et de fiscalité.

Bases juridiques :

Les principales lois de droit du travail sont les suivantes (en serbe) :

- [Loi sur le droit du travail](#) ;
- [Loi sur le comité socioéconomique](#) ;
- [Loi sur la prévention des abus au travail](#) ;
- [Loi sur le droit de grève](#) ;
- [Loi sur le travail temporaire](#) ;
- [Loi sur les jours fériés](#).

Au-delà des sources légales, les **conventions collectives** conclues au niveau national, d'une unité territoriale autonome, du secteur, ou bien de l'entreprise sont également des sources du droit du travail en Serbie.

Les conventions collectives de branche sont directement applicables aux employeurs qui sont membres de l'organisation patronale signataire ainsi qu'à ceux qui décident volontairement de les appliquer. Toutefois, le gouvernement peut, pour des raisons politiques, sociales et économiques, étendre le champ d'application de la convention collective à tous les employeurs nationaux entrant dans son champ d'application.

Il est également important de noter que, dans les entreprises dans lesquelles la négociation d'un accord collectif d'entreprise n'a pas abouti ou dans celles dépourvues de syndicats, l'employeur peut établir un règlement d'entreprise (aussi appelé **acte général**) contenant les règles applicables à ses salariés. Cependant, ce règlement cessera de s'appliquer en cas de conclusion d'un accord d'entreprise.

Les normes conventionnelles, le règlement d'entreprise et le contrat de travail ne peuvent prévoir des dispositions moins favorables aux salariés que celles établies par la loi.

Ainsi, l'employeur qui envoie un salarié en mission en Serbie devra observer les dispositions légales et conventionnelles d'application générale du droit serbe qui sont plus favorables au salarié que le droit qui lui est normalement applicable, notamment en ce qui concerne les points suivants :

I) **Durée du travail**

a) **La durée maximale de travail**

La **durée légale de travail**, pour un contrat à temps plein, est fixée à **8 heures par jour et 40 heures par semaine**. La semaine est habituellement constituée de 5 jours de travail, de 8 heures chacun. Toutefois, l'horaire de travail au cours de la semaine peut être librement déterminé par l'employeur.

L'employeur est tenu d'informer les salariés des horaires de travail et des éventuelles modifications de ceux-ci au moins 5 jours à l'avance. Exceptionnellement, l'employeur peut informer les salariés dans un délai inférieur, mais dans tous les cas au moins 48 heures à l'avance, en cas de nécessité de travail due à la survenance de circonstances imprévues.

Il est important de noter également que des normes locales ou régionales peuvent fixer une durée du travail légale moins importante, en observant toutefois la durée légale minimale prévue par la loi qui est de 36 heures par semaine.

En outre, lorsqu'un salarié exerce un travail particulièrement difficile, pénible et préjudiciable à la santé (identifiés en tant que tels par la loi ou un acte général) et que ce travail continu a un effet nocif sur sa santé et sa sécurité malgré la mise en œuvre de toutes les mesures de prévention possibles, la durée hebdomadaire de travail doit être réduite proportionnellement à l'effet nocif de son travail, et au maximum jusqu'à 10 heures (pour les emplois à risque accru). Cette réduction de la durée de travail est déterminée sur la base d'une expertise.

b) Les aménagements du temps de travail

• Répartition mensuelle irrégulière du temps de travail

Lorsque le travail est organisé par équipes ou lorsque l'organisation du travail l'exige, la durée du travail peut être répartie de manière inégale sur les semaines de travail, dès lors que la durée hebdomadaire moyenne du travail sur une base mensuelle respecte les limites maximales imposées par la loi (12 heures par jour et 48 heures par semaine).

• Aménagements du temps de travail

L'employeur peut répartir le temps de travail lorsque la nature de l'activité, l'organisation du travail ou l'exécution de certains travaux dans les délais fixés l'exigent.

Cette répartition doit être effectuée de manière à ce que la durée totale de travail du salarié sur une période de six mois au cours de l'année civile ne soit, en moyenne, pas supérieure à la durée du travail établie dans son contrat de travail.

La convention collective peut prévoir étendre la période de référence pour le calcul de la durée moyenne de travail au-delà de l'année civile, jusqu'à neuf mois supplémentaire.

La durée du travail moyenne pendant cette période de référence peut dépasser la durée contractuelle si le salarié accepte expressément cet aménagement de son temps de travail. Dans ce cas, le salarié devra percevoir une rémunération majorée pour les heures réalisées au-delà du temps de travail prévu dans son contrat de travail. En effet, elles devront être payées en tant qu'heures supplémentaires (voir infra).

Dans tous les cas, la durée du travail ne pourra pas dépasser 60 heures par semaine.

c) Les heures supplémentaires

La loi permet à l'employeur d'exiger que le salarié effectue des heures supplémentaires dans certaines circonstances spécifiques notamment en cas de :

- force majeure ;
- augmentation inattendue du volume de travail dans l'entreprise ;
- nécessité d'accomplir un travail imprévu dans un délai déterminé.

Les heures supplémentaires effectuées par le salarié sont limitées à 8 heures par semaine. Il est important de noter également qu'un salarié ne peut pas travailler plus de 12 heures par jour (heures supplémentaires incluses).

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration du salaire de base perçu par le salarié d'au moins 26%, conformément à la loi, au règlement intérieur et au contrat de travail. L'employeur doit tenir un registre quotidien des heures supplémentaires effectuées par les salariés.

Lorsque les heures supplémentaires sont réalisées pendant un jour férié ou de nuit, les majorations dues pour chaque motif doivent se cumuler.

d) Le temps de pause et de repos

Les salariés ont droit à une pause pendant leur journée de travail. Cette pause est assimilée à du temps de travail effectif et est normalement de :

- 45 minutes pour les salariés qui travaillent 10 heures ou plus par jour ;
- 30 minutes pour les salariés qui travaillent au moins 6 heures et moins de 10 heures par jour ;
- 15 minutes pour les salariés qui travaillent au moins 4 heures et moins de 6 heures par jour.

L'employeur décide de la fixation du temps de pause pendant la journée de travail, à condition que celui-ci ne soit pas octroyé ni au début ni à la fin de la journée de travail.

En outre, le salarié a droit à un repos quotidien de 12 heures continues, sauf lorsque la loi en dispose autrement. En cas d'aménagement spécifique de la durée du travail du salarié (voir supra), celui-ci a droit à un repos quotidien qui ne peut être inférieur à 11 heures continues.

Le salarié a également droit à un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures continues, lequel est, en règle générale, pris le dimanche. L'employeur peut déterminer un autre jour pour utiliser le repos hebdomadaire si la nature et l'organisation du travail l'exigent.

II) Les jours fériés

Le calendrier des jours fériés chômés et payés pour l'année 2024 est le suivant :

Jours fériés officiels	Dates
Nouvel an	Le 1 ^{er} et le 2 janvier
Premier jour de Noël	7 janvier
Journée de l'État serbe	15 et 16 février
Fête du travail	1 ^{er} et 2 mai
Armistice	11 novembre

Outre les jours fériés mentionnés ci-dessus, les salariés qui font partie d'une communauté religieuse ont le droit de ne pas travailler pendant certaines fêtes, à savoir :

- **orthodoxes** : le premier jour de la fête du baptême ;
- **catholiques et membres d'autres communautés religieuses chrétiennes** : le premier jour de Noël et les jours des vacances de Pâques commençant le Vendredi Saint et se terminant par le deuxième jour de Pâques, selon leur calendrier ;
- **membres de la communauté islamique** : le premier jour de l'Aïd al-Fitr et le premier jour de l'Aïd al-Adha ;
- **membres de la communauté juive** : le premier jour de Yom Kippour.

Les jours fériés sont normalement chômés. Dans ce cas, les salariés perçoivent une rémunération calculée sur la base des 12 derniers mois de salaire. Toutefois, le salarié peut être amené à travailler un jour férié à la demande de son employeur. Dans ce cas, il aura droit à une rémunération majorée de 110%. Comme mentionné plus haut, cette majoration peut être cumulée avec la majoration due en cas de réalisation d'heures supplémentaires.

III) Les congés payés

Au cours de chaque année civile, le salarié a droit à un congé annuel d'au moins 20 jours ouvrables. Cette durée peut être majorée en fonction de la performance du salarié au travail, de son expérience ou de sa qualification professionnelle ainsi que d'autres critères établis par le règlement intérieur ou le contrat de travail.

Le salarié acquiert le droit de bénéficier des congés annuels au cours de l'année civile après un mois de travail continu à compter du début de la relation de travail avec l'employeur. Ainsi, pendant sa première année de travail au sein d'une entreprise, le salarié acquiert des jours de congé payé au prorata de son temps de présence.

Sont prises en compte dans le calcul des congés les périodes d'incapacité temporaire de travail au sens de la réglementation de l'assurance maladie et les arrêts de travail indemnisés .

Le salarié ne peut pas renoncer à son droit au congé annuel. Ce droit ne peut également pas lui être refusé ou être remplacé par une compensation financière, sauf en cas de rupture de la relation de travail.

Une semaine de congés correspond à cinq jours ouvrables. Les jours fériés chômés au sens de la loi, les arrêts de travail avec compensation salariale et les incapacités temporaires de travail au sens de la réglementation de l'assurance maladie ne sont pas compris dans le décompte des jours de congé annuels.

Pendant les congés payés, le salarié reçoit une indemnité calculée sur la base de la moyenne des salaires perçus pendant les 12 mois précédents.

IV) Le salaire minimum

Le salaire minimum horaire en Serbie est fixé à 271 RSD bruts (soit environ 2,3 €). La Serbie ne prévoyant pas de salaire mensuel minimum, le revenu mensuel du salarié peut varier selon le nombre de jours ouvrables et d'heures travaillées chaque mois. Toutefois, en principe, le contrat de travail du salarié ou bien les convention collectives prévoient un salaire fixe mensuel.

L'employeur est tenu de fournir au salarié un bulletin de salaire détaillé à chaque versement de salaire ou d'indemnité et de tenir un registre mensuel des salaires et compensations salariales versés.

En outre, il est important de noter que la loi sur le travail prévoit une augmentation minimale du salaire de 0,4% pour chaque salarié à chaque année d'ancienneté complétée.

V) La santé et la sécurité

La législation serbe prévoit que la santé et la sécurité du salarié constituent un droit fondamental de ce dernier qui doit être garanti par l'employeur. Celui-ci a, donc, l'obligation de :

- offrir au salarié des conditions de travail garantissant le respect de sa santé et sécurité, conformément à la loi et aux réglementations existantes en la matière ;
- informer le salarié sur les risques présentés par le poste proposé ;
- informer le salarié de la réglementation en matière de santé et sécurité qui lui est applicable.

Le salarié est, en outre, tenu de se conformer aux réglementations en matière de sécurité et de protection de la vie et de la santé au travail afin de ne pas mettre en danger sa propre sécurité et sa santé, ainsi que celles des autres salariés. Il est également tenu d'informer l'employeur de tout danger potentiel pouvant affecter la sécurité et la santé au travail.

La [Loi sur la prévention des abus au travail](#) prévoit des mesures spécifiques en la matière.

VI) Télétravail

La législation serbe prévoit que le travail peut être réalisé en dehors des locaux de l'employeur, y compris depuis le domicile du salarié. Pour cela, il est nécessaire que le contrat de travail ou un accord postérieur signé entre le salarié et l'employeur prévoit les conditions appliquées à cette modalité de travail, notamment :

- la durée du travail du salarié ;
- les modalités de surveillance à distance de l'activité du salarié, le cas échéant ;
- les modalités d'évaluation de l'activité effectuée par le salarié ;
- les moyens techniques nécessaires à la réalisation du travail à distance, leurs acquisition, installation et entretien ;
- le remboursement des frais liés au travail à distance ;
- les droits et obligations du salarié.

La loi prévoit également l'égalité de traitement entre le salarié qui exécute son travail sur place et celui qui effectue son travail à distance.