



Conseil d'administration

356^e session, Genève, 23 mars-2 avril 2026

Section institutionnelle

INS

Date: 2 avril 2026

Original: anglais

Dix-neuvième question à l'ordre du jour

Rapports du Directeur général sur les questions institutionnelles

Troisième rapport: Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par la Serbie de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970

► Table des matières

	Page
I. Introduction	3
II. Projet de décision	4
III. Examen de la réclamation	4
A. Allégations de l'organisation plaignante	4
B. Réponse du gouvernement	7
IV. Conclusions du comité	7
V. Recommandations du comité	11

► I. Introduction

1. Par une communication reçue le 16 septembre 2022, l'Association des syndicats d'enseignants de la Voïvodine a adressé au Bureau international du Travail, en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, une réclamation alléguant l'inexécution par la Serbie de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970. La convention n° 131 a été ratifiée par la Serbie en 2000 et est actuellement en vigueur dans le pays.
2. Les dispositions de la Constitution de l'OIT relatives à la présentation des réclamations sont les suivantes:

Article 24

Réclamations au sujet de l'application d'une convention

Toute réclamation adressée au Bureau international du Travail par une organisation professionnelle des travailleurs ou des employeurs, et aux termes de laquelle l'un quelconque des Membres n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle ledit Membre a adhéré, pourra être transmise par le Conseil d'administration au gouvernement mis en cause et ce gouvernement pourra être invité à faire sur la matière telle déclaration qu'il jugera convenable.

Article 25

Possibilité de rendre la réclamation publique

Si aucune déclaration n'est reçue du gouvernement mis en cause dans un délai raisonnable, ou si la déclaration reçue ne paraît pas satisfaisante au Conseil d'administration, ce dernier aura le droit de rendre publique la réclamation reçue et, le cas échéant, la réponse faite.

3. Conformément aux dispositions de l'article 1 du Règlement relatif à la procédure à suivre pour l'examen des réclamations au titre des articles 24 et 25 de la Constitution de l'OIT, le Directeur général a accusé réception de la réclamation, en a informé le gouvernement de la Serbie et a transmis la réclamation au bureau du Conseil d'administration.
4. La réclamation n'a pas été soumise au moyen du formulaire électronique.
5. À sa 346^e session (octobre-novembre 2022), le Conseil d'administration a décidé que la réclamation était recevable et a désigné un comité tripartite chargé de l'examiner¹. Ce comité est composé de M. Alfredo Novales Bilbao (membre gouvernemental, Espagne), M. Nicklas Beckman (membre employeur, Suède) et M. Plamen Dimitrov (membre travailleur, Bulgarie).
6. Dans une lettre datée du 3 février 2023, l'organisation plaignante a indiqué qu'elle ne souhaitait pas engager de conciliation volontaire à caractère facultatif avec le gouvernement au sujet de la réclamation.
7. Le gouvernement de la Serbie a soumis ses observations sur la réclamation le 31 mars 2023. L'organisation plaignante a présenté des informations supplémentaires le 18 avril 2024. Le gouvernement a répondu à ces informations le 18 septembre 2024.

¹ GB.346/PV, paragr. 673.

8. Le comité a tenu une réunion sous une forme hybride les 9 et 20 février 2026 pour examiner la réclamation et adopter son rapport.

► II. Projet de décision

9. **Au vu des conclusions et des recommandations énoncées dans le rapport du comité figurant dans le document GB.356/INS/19/3, le Conseil d'administration:**
 - a) **approuve le rapport du comité;**
 - b) **prie le gouvernement de la Serbie de fournir, au plus tard le 1^{er} septembre 2026, un rapport sur l'application de la convention en vue de son examen par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations à sa session de 2026, y compris des informations sur la suite donnée aux conclusions et recommandations du comité;**
 - c) **décide de rendre le rapport public et de déclarer close la procédure de réclamation.**

► III. Examen de la réclamation

A. Allégations de l'organisation plaignante

10. Dans sa communication, l'organisation plaignante allègue l'inexécution par le gouvernement de la Serbie de l'article 2, paragraphe 1, de la convention n° 131, au motif que certaines catégories de travailleurs (agents de nettoyage, serveurs, concierges, chauffeurs, conducteurs, etc.) des services publics (écoles, établissements préscolaires, hôpitaux, cliniques, centres de santé, institutions de protection sociale et autres établissements similaires) qui sont rémunérés au salaire minimum ne perçoivent pas l'indemnité de repas ni l'allocation de congé auxquels ont droit les travailleurs touchant le salaire minimum en vertu de l'article 111, paragraphe 6, de la loi sur le travail du 15 mars 2005 de la République de Serbie, telle qu'amendée (Journal officiel de la République de Serbie, n° 24/2005) (ci-après la «loi sur le travail»). Selon l'organisation plaignante, les salaires minima des catégories de travailleurs susmentionnées ne sont pas calculés sur la base des prescriptions de la loi sur le travail mais sur celles de la loi sur les salaires dans l'administration et les services publics telle qu'amendée (Journal officiel de la République de Serbie, n° 34/2001), qui prévoit que l'indemnité de repas et l'allocation de congé sont incluses dans la formule de calcul des salaires minima et ne font pas l'objet d'un versement distinct, comme le veut la loi sur le travail. L'organisation plaignante allègue que les catégories de travailleurs susmentionnées perçoivent par conséquent un salaire dont le montant est inférieur à celui garanti par la loi sur le travail, ce qui va à l'encontre de l'article 2, paragraphe 1, de la convention n° 131, qui dispose que «les salaires minima [...] ne pourront pas être abaissés».
11. L'organisation plaignante fait référence aux dispositions suivantes de la loi sur le travail:
 - a) **Article 111:** (1) Tout salarié a droit à un salaire minimum pour des prestations et une durée de travail ordinaires. (2) Le salaire minimum est déterminé en fonction du prix minimum du travail établi conformément à la présente loi, du temps passé au travail et des impôts et cotisations prélevés sur les salaires. [...] (5) Le montant du salaire minimum versé par l'employeur au salarié est déterminé conformément à la décision relative au prix

minimum du travail qui est applicable pour le mois au cours duquel le paiement est effectué. (6) Un salarié qui perçoit le salaire minimum a droit à une majoration de son salaire conformément à l'article 108 de la présente loi ², à des indemnités pour frais professionnels et à d'autres revenus considérés comme faisant partie du salaire au sens de la loi. (7) La base utilisée pour le calcul de la majoration de salaire visée au paragraphe 6 du présent article est le salaire minimum versé au salarié.

- b) **Article 112:** (1) Le prix minimum du travail est fixé par décision du Conseil économique et social établi pour le territoire de la République de Serbie (ci-après le «Conseil économique et social»). (2) Faute de décision du Conseil économique et social dans les quinze jours suivant la date d'ouverture des négociations, la décision relative au coût minimum du travail est prise par le gouvernement de la République de Serbie (ci-après le «gouvernement») dans les quinze jours suivants. (3) Le coût minimum du travail est déterminé en particulier à partir des éléments suivants: les besoins vitaux et sociaux du salarié et de sa famille, qui correspondent à la valeur du panier de consommation minimum; l'évolution du taux d'emploi sur le marché du travail; le taux de croissance du produit intérieur brut; l'évolution des prix à la consommation; les tendances de la productivité et l'évolution du salaire moyen en Serbie. [...] (6) Le coût minimum du travail est déterminé sur une base horaire, hors impôts et cotisations, pour l'année civile, au plus tard le 15 septembre, et entre en vigueur le 1^{er} janvier de l'année suivante. (7) Le coût minimum du travail ne peut être inférieur au montant fixé pour l'année précédente.
- c) **Article 113:** (1) La décision relative au coût minimum du travail visée à l'article 112 de la présente loi est publiée au Journal officiel de la République de Serbie.
- d) **Article 118:** (1) Le salarié a droit à une indemnité pour frais professionnels conformément à la loi générale et à la convention collective dans les cas suivants: i) trajets domicile-travail, à hauteur du coût des trajets en transports en commun, si l'employeur ne fournit pas lui-même le moyen de transport; ii) déplacement professionnel sur le territoire; iii) déplacement professionnel à l'étranger; iv) hébergement et repas lors des missions sur le terrain, sauf si l'employeur fournit gratuitement l'hébergement et les repas au salarié; v) repas pris au cours de la journée de travail, sauf si l'employeur y pourvoit d'une autre manière; vi) allocation de congé. [...]

² L'organisation plaignante n'a pas inclus cet article dans sa communication: Article 108: (1) Tout salarié a droit à une majoration de salaire dont le montant est déterminé par voie de règlement et par le contrat de travail, notamment dans les cas suivants: i) travail effectué un jour férié chômé – minimum 110 pour cent du salaire de base; ii) travail de nuit, si ce travail n'a pas été pris en compte au moment de la détermination du salaire de base – minimum 26 pour cent du salaire de base; iii) heures supplémentaires – minimum 26 pour cent du salaire de base; iv) au titre du temps passé au travail, pour chaque année complète effectuée par le salarié au service de l'employeur (ci-après «prime d'ancienneté») – minimum 0,4 pour cent du salaire de base. 2) Aux fins du calcul de la prime d'ancienneté, le temps passé au service du prédécesseur de l'employeur est également pris en compte, conformément à l'article 147 de la présente loi, ainsi que le temps passé au service de filiales de l'employeur, conformément à la loi. 3) Si plusieurs conditions spécifiées au paragraphe 1 du présent article sont remplies simultanément, le pourcentage de majoration ne peut être inférieur à la somme des pourcentages correspondants à chaque motif de majoration. 4) D'autres situations ouvrant droit à une majoration de salaire peuvent être prévues par voie de règlement et par le contrat de travail, notamment dans le cas du travail posté. 5) La majoration de salaire est calculée à partir du salaire de base déterminé conformément à la loi, au règlement et au contrat de travail.

12. L'organisation plaignante se réfère également aux dispositions suivantes de la loi sur les salaires dans l'administration et les services publics ³:
- a) **Article 2:** (1) Le salaire des personnes sélectionnées, nommées et désignées à des postes de la fonction publique ainsi que des salariés visés à l'article 1^{er} de la présente loi est déterminé à partir des éléments suivants: i) la base de calcul du salaire (ci-après la «base de calcul»); ii) le coefficient applicable; iii) les primes; iv) les déductions prélevées à la source au titre des impôts et des cotisations au régime de l'assurance sociale obligatoire prévue par la loi. (2) Outre les éléments mentionnés au paragraphe 1 ci-dessus, les salaires des salariés visés à l'article 1^{er}, point 4, de la présente loi comprennent également une part liée à la performance. (3) Le salaire de base des personnes sélectionnées, nommées et désignées à des postes de la fonction publique ainsi que des salariés visés à l'article 1^{er} de la présente loi est déterminé en multipliant la base de calcul visée au point i) ci-dessus par le coefficient applicable visé au point ii), sauf pour les salariés visés à l'article 1^{er}, point 4, de la présente loi. (4) Si le salaire est fixé conformément au paragraphe 2 du présent article, le salaire de base est déterminé en multipliant le coefficient applicable par le montant de base pour le calcul du salaire et le coefficient de correction.
 - b) **Article 4:** (1) Le coefficient rend compte de la complexité des tâches, des responsabilités, des conditions de travail et des qualifications. (2) Le coefficient intègre également l'indemnité pour les repas pris au cours de la journée de travail et l'allocation de congé.
13. Selon l'organisation plaignante, depuis 2011, les salaires des catégories susmentionnées de salariés du secteur public sont calculés, dans la pratique, sur la base de l'article 2 de la loi sur les salaires dans l'administration et les services publics, c'est-à-dire en multipliant le montant de base prescrit par le gouvernement par le coefficient applicable, également fixé par le gouvernement ⁴. Le salaire minimum serait ainsi inférieur à ce qu'il serait s'il était calculé sur la base de l'article 111, paragraphes 1 et 2, de la loi sur le travail. L'organisation plaignante ajoute qu'en pareil cas le montant du salaire minimum des catégories de travailleurs susmentionnées est corrigé de manière à le faire correspondre au salaire minimum tel que déterminé sur la base de l'article 111, paragraphes 1 et 2, de la loi sur le travail, mais que ces catégories de travailleurs ne perçoivent pas pour autant les indemnités distinctes prévues aux articles 111, paragraphe 6, et 118, paragraphe 1, alinéas v) et vi), de la loi sur le travail.
14. L'organisation plaignante allègue par conséquent que les catégories de travailleurs susmentionnées subissent une discrimination non seulement par rapport aux salariés du secteur privé, auxquels la loi sur le travail s'applique directement et qui reçoivent des indemnités en plus de leur salaire minimum, mais aussi par rapport à d'autres salariés du secteur public, dont le salaire de base est supérieur au montant du salaire minimum, étant calculé sur la base de coefficients plus élevés qui intègrent les indemnités pour frais professionnels prévues au titre de l'article 4, paragraphe 2, de la loi sur les salaires dans l'administration et les services publics.

³ Il n'existe pas de version anglaise officielle de cette loi. Les dispositions citées sont basées sur le texte fourni par l'organisation plaignante lu conjointement avec une traduction automatique de ladite loi du serbe à l'anglais.

⁴ Déterminé par le règlement sur les coefficients applicables pour le calcul et le paiement des salaires dans la fonction publique.

15. L'organisation plaignante a annexé à ses communications une série de décisions rendues par la Cour constitutionnelle et la Cour de cassation, qui ont des interprétations contradictoires sur la question de savoir si l'indemnité de repas et l'allocation de congé des salariés du secteur public percevant le salaire minimum devraient être versées en plus du salaire minimum ou faire partie de leur salaire global, en étant intégrées dans le coefficient de salaire qui leur est applicable.
16. Enfin, l'organisation plaignante allègue que, de manière générale, le salaire minimum en Serbie n'atteint pas le niveau du montant du panier de consommation minimum et que, dans le cas des travailleurs des catégories susmentionnées, lorsque le calcul de l'indemnité de repas et de l'allocation de congé est intégré au salaire minimum net, le montant final du salaire minimum est réduit de telle manière que la sécurité sociale des salariés n'est pas garantie. À titre d'exemple, l'organisation plaignante indique qu'en mai 2022: i) le montant du panier de consommation minimum (dont il est tenu compte pour calculer le prix minimum du travail et, partant, le salaire minimum) s'élevait à 43 695,45 dinars serbes (soit 372,28 euros au 24 août 2022); ii) le montant du salaire minimum net était de 35 414,72 dinars serbes (soit 301,73 euros au 24 août 2022); et iii) le montant du salaire minimum net après déduction de l'indemnité de repas et de l'allocation de congé était de 28 608 dinars serbes (soit 243,74 euros au 24 août 2022).

B. Réponse du gouvernement

17. Dans ses réponses du 31 mars 2023 et du 18 septembre 2024, le gouvernement déclare que: i) dans le pays, le salaire minimum est déterminé selon la méthode prescrite à l'article 3 de la convention, après consultation des organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs membres du Conseil économique et social; ii) la loi sur le système des salaires dans le secteur public est une loi systémique encadrant les salaires dans le secteur public qui a été adoptée en 2016 afin de définir les principes à appliquer pour déterminer le montant des salaires et des autres revenus de manière uniforme pour tous les salariés du secteur public; iii) la loi susmentionnée dispose que les salariés ont droit au remboursement de leurs autres dépenses, notamment celles liées aux repas pris au cours de la journée de travail, et à l'allocation de congé annuel; cette loi a été modifiée par une loi contenant des dispositions similaires, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2025; iv) si le montant total du salaire de base du salarié est inférieur au salaire minimum fixé à l'article 111 de la loi sur le travail, l'employeur est tenu de verser au salarié un salaire de base équivalent au salaire minimum prescrit par la loi sur le travail; et v) s'agissant de l'allocation de congé annuel et de l'indemnité de repas, la Cour constitutionnelle a estimé, dans une décision du 19 novembre 2009, que le fait de les inclure dans le coefficient de salaire ou de les verser séparément relevait de la pratique de droit ou du choix du législateur.

► IV. Conclusions du comité

18. Le comité note que l'organisation plaignante allègue que:
 - i) depuis 2011, le salaire minimum de certaines catégories de travailleurs (agents de nettoyage, serveurs, concierges, chauffeurs, conducteurs, etc.) des services publics (écoles, établissements préscolaires, hôpitaux, cliniques, centres de santé, institutions de protection sociale, et autres établissements similaires) est calculé selon la formule prévue à l'article 2 de la loi sur les salaires dans l'administration et les services publics, et non

selon les dispositions de l'article 111(1), (2) et (6) de la loi sur le travail de 2005, ce qui, de l'avis de l'organisation plaignante, entraîne une réduction du montant total perçu par les travailleurs susmentionnés, en violation de l'article 2, paragraphe 1, de la convention ⁵;

- ii) les catégories de travailleurs susmentionnées subissent une discrimination par rapport: i) aux travailleurs du secteur privé, auxquels la loi sur le travail s'applique directement, et qui, en plus de percevoir le salaire minimum, se voient rembourser leurs frais professionnels tel que prévu à l'article 111(6) de ladite loi; ii) à d'autres travailleurs du secteur public, dont le salaire de base est calculé sur la base de coefficients plus élevés qui intègrent le remboursement des frais susmentionnés, conformément à l'article 4(2) de la loi sur les salaires dans l'administration et les services publics;
- iii) étant donné qu'en Serbie le salaire minimum n'est pas au niveau du montant du panier de consommation minimum, lorsque le calcul de l'indemnité de repas et de l'allocation de congé est intégré au salaire minimum net, comme c'est le cas pour les travailleurs susmentionnés, le montant final du salaire minimum est réduit de telle manière que la sécurité sociale des salariés n'est pas garantie.

- 19.** En ce qui concerne la première allégation, le comité note que, d'après l'organisation plaignante: i) en vertu de l'article 111 de la loi sur le travail, l'indemnité de repas et l'allocation de congé, auxquelles les travailleurs percevant le salaire minimum ont droit, sont payées en sus du salaire minimum; ii) d'après l'article 2 de la loi sur les salaires dans l'administration et les services publics, l'indemnité et l'allocation susmentionnées sont intégrées dans le coefficient inclus dans la formule de calcul du salaire minimum et ne font pas l'objet d'un paiement séparé; iii) étant donné que la loi sur le travail et la loi sur les salaires dans l'administration et les services publics prévoient des modalités différentes pour la prise en compte de l'indemnité et l'allocation susmentionnées, le montant obtenu diffère: le salaire minimum calculé conformément aux articles 111(1), (2) et (6) de la loi sur le travail est plus élevé que celui calculé sur la base de l'article 2 de la loi sur les salaires dans l'administration et les services publics; et iv) plusieurs arrêts de la Cour constitutionnelle et de la Cour de cassation rendus entre 2016 et 2024 ont produit des conclusions contradictoires sur cette question ⁶.
- 20.** Le comité note que, dans ses réponses, le gouvernement déclare que: i) en Serbie, les salaires minima sont calculés conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention n° 131; ii) en novembre 2009, la Cour constitutionnelle a estimé que le fait de verser séparément l'allocation de congé annuel et l'indemnité de repas ou de les inclure dans le coefficient utilisé pour calculer la rémunération des salariés des services publics relevait de la pratique de droit ou du choix du législateur; iii) la loi sur le système de rémunération des salariés du secteur public adoptée en 2016 vise à définir les principes à appliquer pour déterminer le montant des salaires et des autres revenus de manière uniforme pour tous les salariés du secteur public; iv) d'après l'article 13 de la loi sur les salaires dans l'administration et les services publics, les salariés susmentionnés ont le droit de percevoir un remboursement pour les frais liés aux repas pris au cours de leur journée de travail ainsi que l'allocation de congé annuel; v) la loi sur les salaires dans l'administration et les services publics dispose que le coefficient utilisé pour

⁵ Le comité rappelle qu'aux termes de l'article 2, paragraphe 1, de la convention, les salaires minima ont force de loi et ne peuvent être abaissés.

⁶ D'après les arrêts: i) de la Cour constitutionnelle (réf. UŽ 8873/14) du 29 septembre 2016, de la Cour suprême de cassation (réf. Rev2 1557/2019) du 13 février 2020; et de la Cour constitutionnelle (réf. UŽ 10597/2020) du 10 mars 2022, l'indemnité de repas et l'allocation de congé devaient être payées en sus du salaire minimum; ii) de la Cour suprême de cassation du 5 juillet 2022 et de la Cour constitutionnelle (réf. UŽ 4707/2023) du 29 mars 2024, cette indemnité et cette allocation devaient être comprises dans le salaire global et ne devaient pas faire l'objet d'un paiement distinct du salaire minimum.

calculer le salaire de ces salariés comprend l'indemnité de repas et l'allocation de congé annuel; et vi) lorsque le salaire de base des salariés est inférieur au salaire minimum fixé par l'article 111 de la loi sur le travail, l'employeur doit verser un salaire de base équivalent au salaire minimum.

21. Le comité observe que:

- i) la loi sur les salaires dans l'administration et les services publics encadre les salaires dans le service public mais pas le salaire minimum; et que, d'après les informations qui lui ont été communiquées, le seul texte de loi qui régit actuellement les salaires minima en Serbie est la loi sur le travail qui, en vertu de son article 2(2), s'applique notamment aux salariés du secteur public;
- ii) d'après la loi sur le travail: i) tous les salariés ont droit à un salaire minimum pour des prestations et une durée de travail ordinaires (article 111(1)); ii) le salaire minimum est calculé en fonction du prix minimum du travail, du temps passé au travail et des impôts et cotisations prélevés sur les salaires (article 111(2)); et iii) le coût minimum de la main-d'œuvre est déterminé par le Conseil économique et social ou, faute d'accord, par le gouvernement (article 112(1) et (2)) eu égard aux besoins vitaux et sociaux du salarié et de sa famille qui correspondent à la valeur du panier de consommation minimum, à l'évolution du taux d'emploi sur le marché du travail, au taux de croissance du produit intérieur brut, à l'évolution des prix à la consommation, aux tendances de la productivité et à l'évolution du salaire moyen dans le pays (article 112(3)).
- iii) le complément de salaire prévu à l'article 111(6) de la loi sur le travail est un avantage supplémentaire accordé aux salariés qui perçoivent le salaire minimum et qui est calculé, d'après l'article 111(7) de la même loi, sur la base du salaire minimum fixé selon les dispositions susmentionnées;
- iv) pour les salariés du secteur public qui perçoivent le salaire minimum, le paiement de l'indemnité de repas et de l'allocation de congé est pris en compte dans un coefficient inclus dans la formule de calcul du salaire minimum, coefficient déterminé par le règlement sur les coefficients applicables pour le calcul et le paiement des salaires dans la fonction publique;
- v) ni la loi sur le travail, ni la loi sur les salaires dans l'administration et les services publics, ni la loi sur le système des salaires dans le secteur public ne donnent une définition ou une formule de calcul des salaires minima claire ou applicable de manière uniforme à tous les travailleurs du pays.

22. Compte tenu de ce qui précède, le comité estime que les salaires minima dans le pays sont obtenus à partir du prix minimum du travail tel que publié par le gouvernement sur son site Web officiel, multiplié par le temps passé au travail par le travailleur et retranché des impôts et cotisations prélevés sur les salaires. Le comité note que l'organisation plaignante et le gouvernement conviennent tous deux que, lorsque le salaire minimum des travailleurs concernés, tel que calculé sur la base de l'article 2 de la loi sur les salaires dans l'administration et les services publics, est inférieur au prix minimum du travail fixé par le gouvernement (sur la base de l'article 111(1) et (2) de la loi sur le travail), les employeurs du secteur public sont tenus de le corriger pour l'aligner sur le montant prescrit par le gouvernement. **Par conséquent, faute d'élément indiquant que les employeurs versent, dans la pratique, des salaires minima inférieurs au prix minimum du travail prescrit, le comité considère qu'il**

n'y a pas d'abaissement du salaire minimum des travailleurs du secteur public et, par conséquent, qu'il n'y a pas d'infraction à l'article 2, paragraphe 1, de la convention ⁷.

23. En ce qui concerne la deuxième allégation, selon laquelle les catégories de travailleurs susmentionnées subissent une discrimination par rapport à d'autres travailleurs en raison de l'application d'un cadre juridique différent ou d'un coefficient différent pour le calcul de leur salaire minimum, le comité rappelle que: i) aux termes de l'article 4, paragraphe 1, de la convention, les membres qui ont ratifié la convention doivent instituer et maintenir des méthodes de fixation du salaire minimum adaptées aux conditions et aux besoins du pays, permettant de fixer et d'ajuster de façon périodique les salaires minima payables aux groupes de salariés protégés par la convention; et que ii) la convention n'oblige pas les États Membres à adopter un salaire minimum unique à l'échelle nationale ni à instituer un système reposant exclusivement sur des salaires minima sectoriels. **Compte tenu de ces informations, le comité ne constate pas de violation de la convention et ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.**
24. S'agissant de la troisième allégation, le comité note que, d'après l'organisation plaignante, le salaire minimum des travailleurs qui ne perçoivent pas les indemnités et allocations prévues à l'article 111(6) en complément du prix minimum du travail est réduit de telle manière que la sécurité sociale de ces travailleurs ne peut être assurée.
25. Sur ce point, le comité prend note des informations fournies par le gouvernement selon lesquelles celui-ci détermine le montant du salaire minimum selon la méthode énoncée à l'article 3 de la convention.
26. Le comité rappelle que l'article 3 de la convention dispose ce qui suit:

Les éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau des salaires minima devront, autant qu'il sera possible et approprié, compte tenu de la pratique et des conditions nationales, comprendre:

 - a) les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux;
 - b) les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.
27. À cet égard, le comité prend note de l'article 112(3) de la loi sur le travail, selon lequel le calcul du coût minimum du travail repose en particulier sur les besoins vitaux et sociaux du salarié et de sa famille, qui correspondent à la valeur du panier de consommation minimum, l'évolution du taux d'emploi sur le marché du travail, le taux de croissance du produit intérieur brut, l'évolution des prix à la consommation, les tendances de la productivité et l'évolution du salaire moyen dans le pays. Le comité remarque que cette disposition est conforme à l'article 3 de la convention s'agissant des éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau des salaires minima.
28. Toutefois, en ce qui concerne l'allégation selon laquelle les salaires minima dans le pays ne sont pas au niveau du montant du panier de consommation minimum et, dans le cas précis des catégories de travailleurs susmentionnées, ne garantissent pas leur sécurité sociale, le comité fait observer que, compte tenu des informations dont il dispose, il n'est pas en mesure de déterminer si, dans la pratique, le salaire minimum des catégories de travailleurs

⁷ Le comité rappelle qu'aux termes de l'article 2, paragraphe 1, de la convention, les salaires minima ont force de loi et ne peuvent pas être abaissés.

susmentionnées couvre ou non leurs besoins élémentaires au sens de l'article 3 de la convention. **Dans ce contexte, sachant que l'objectif de la convention tel qu'énoncé dans son préambule est d'assurer la protection des salariés contre des salaires excessivement bas, le comité compte que le gouvernement s'assurera, moyennant des consultations réelles, effectives et approfondies avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, que le niveau du salaire minimum des catégories de travailleurs susmentionnées tient réellement compte des besoins de ces travailleurs et de leur famille ainsi que des facteurs économiques pertinents, comme le veut l'article 3 de la convention.**

29. En outre, le comité encourage le gouvernement à profiter de l'assistance technique du Bureau, qui pourrait s'appuyer sur les conclusions de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, qui s'est tenue à Genève en février 2024 (conclusions adoptées par le Conseil d'administration à sa 350^e session, en mars 2024) ⁸.
30. Le comité prie le gouvernement de fournir, au plus tard le 1^{er} septembre 2026, un rapport sur l'application de la convention en vue de son examen par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations à sa session de 2026, y compris des informations sur la suite donnée à ses conclusions et recommandations. Ce rapport devrait comprendre également des informations sur les taux des salaires minima actuellement en vigueur ainsi que des statistiques sur l'évolution, ces dernières années, des salaires minima légaux par rapport à l'évolution d'indicateurs économiques tels que le panier de consommation minimum.

► V. Recommandations du comité

31. **Au vu des conclusions énoncées aux paragraphes 22, 23, 28 et 29, le comité recommande au Conseil d'administration:**
 - a) **d'approuver le présent rapport;**
 - b) **de prier le gouvernement de la Serbie de fournir, au plus tard le 1^{er} septembre 2026, un rapport sur l'application de la convention en vue de son examen par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations à sa session de 2026, y compris des informations sur la suite donnée à ses conclusions et recommandations;**
 - c) **de rendre le rapport public et de déclarer close la procédure de réclamation.**

Genève, le 23 février 2026

(Signé) M. Alfredo Novales Bilbao
(membre gouvernemental)

M. Nicklas Beckman
(membre employeur)

M. Plamen Dimitrov
(membre travailleur)

⁸ Voir le document [MEWPLW/2024/7](#) (conclusions adoptées dans le document [GB/350/POL/1](#)), notamment les paragraphes 4 b) et 13 a) concernant la prise en considération des besoins des travailleurs et de leur famille et des facteurs économiques dans les processus de fixation des salaires.