

## IVANA VUKOREPA Faculté de droit, Université de Zagreb

<sup>1</sup> Željko Potočnjak, Manfred Weiss et Thomas Kreuder ont collaboré au projet de 1992 à 1995 (voir T. Kreuder et Ž. Potočnjak, «Die Entwicklung des kroatischenArbeitsrechts seit der Verabschiedung des neuenArbeitsgesetzes», in A. Höland et al., *Employee Involvement in a Globalising World*. Liber Amicorum Manfred Weiss, Berlin, Berliner Wissenschafts-Verlag, 2005, pp. 403-414.

<sup>2</sup> Promulguée le 1<sup>er</sup> juin 1995 et entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1996, *Journal Officiel (JO)* 38/95 du 8 juin 1995.

<sup>3</sup> *JO* 54/95, 65/95, 17/01, 82/01, 114/03, 142/03, 30/04, 137/04, 68/05.

<sup>4</sup> Promulguée le 9 décembre 2009, et entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010 (sauf les chapitres 4, 5, 6 et 7 du Titre XVII et l'article 293, paragraphe 1 alinéa 34 à 48, concernant les mécanismes de participation des employés au niveau de l'Union Européenne, qui sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2013, date d'adhésion de la Croatie à l'Union Européenne), *JO* 149/09 du 15 Décembre 2009.

<sup>5</sup> Loi promulguée le 27 mai 2011 et entrée en vigueur le 11 juin 2011, *JO* 61/11 du 3 juin 2011.

La source principale du droit du travail en Croatie est la Loi sur le Travail (*Zakon o radu*). Elle représente la *lex generalis* et constitue un instrument de protection minimum réglementant les relations individuelles et collectives de travail. Cependant, une nouvelle tendance a surgit du fait de ses fréquentes modifications et de sa fragmentation normative ; ce qui a conduit à une plus grande complexité des dispositions initialement prévues. Par ailleurs, d'autres sources importantes du droit du travail existent, telles que, par exemple, la Loi sur les fonctionnaires, la Loi sur les fonctionnaires et les employés dans les Gouvernements autonomes locaux et régionaux, le Code Maritime, la Loi sur les étrangers, la Loi sur le salaire minimum, la Loi sur la santé et la sécurité au travail, la Loi sur les jours fériés, la Loi sur les prestations de maternité et les prestations parentales, la Loi sur les subventions à l'emploi, la Loi relative à l'assurance des créances des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur, la Loi sur la réinsertion professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, la Loi sur la faillite, la Loi sur les procédures civiles, la Loi sur l'exécution ainsi que le Code Pénal. En outre, depuis 2008 les dispositions relatives à la discrimination dans l'emploi font partie de la Loi anti-discrimination et de la Loi sur l'égalité des sexes. Depuis 2012, une nouvelle source de droit collectif du travail existe avec l'adoption de la Loi sur la représentativité.

Après la déclaration d'indépendance de la Croatie en 1991, le droit du travail a été réglementé pendant plusieurs années par la législation héritée de l'ère socialiste. Cependant, les racines historiques de la première Loi sur le Travail croate avaient déjà été plantées en 1992 lors de la rédaction par un groupe de scientifiques de lois destinées à la société en transition entre l'économie planifiée et l'économie de marché. Le résultat fut la Loi sur le Travail de 1995, établie sur le modèle du droit du travail allemand<sup>1</sup>. Elle est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1996<sup>2</sup>. Au cours des 14 années qui suivirent, elle fut corrigée et amendée à 9 reprises, au total<sup>3</sup>.

En raison de ces modifications et de l'obligation d'harmonisation avec les acquis de l'Union Européenne, le législateur croate a décidé d'adopter la nouvelle Loi sur le Travail à la fin de l'année 2009<sup>4</sup>. Cependant, celle-ci suivait la même structure qu'auparavant et n'introduisait aucun changement important. Les modifications portaient sur l'organisation du temps de travail, les périodes de repos et le travail de nuit, menant à davantage de rigidité. Les plus grosses interventions concernaient les mécanismes de participation des employés au niveau de l'Union Européenne, ayant pour résultat 62 nouveaux articles. En 2011, des modifications mineures améliorant légèrement les dispositions sur l'organisation du temps de travail et les congés annuels ont été adoptées<sup>5</sup>. En 2012, des amendements ont été effectués via la nouvelle

Loi sur la représentativité<sup>6</sup>. Elle rappelait certaines dispositions de la Loi sur le Travail concernant les parties signataires d'une convention collective et concernant les comités de négociation collective des syndicats. La loi sur la Représentativité a également modifié les dispositions existantes sur la prolongation de l'application des dispositions normatives de la convention collective en cas de cession de la convention en la limitant désormais à 3 mois et en la liant uniquement à la convention conclue à durée déterminée à condition que cette possibilité soit convenue entre les parties signataires. Les changements les plus récents ont eu lieu en juin 2013<sup>7</sup>. En dehors de l'harmonisation avec la Directive 2009/38/CE refondue, ils comprennent également des amendements concernant le travail à durée déterminée (permettant, pour la première fois, la conclusion d'un contrat à durée déterminée pour une période de plus de 3 ans), les périodes de repos compensatoire, les heures supplémentaires (en éliminant la limite mensuelle), le préavis pendant la période d'essai, les licenciements collectifs et le travail des agences d'intérimaires.

L'encre de l'amendement promulgué n'était pas encore sèche que le ministre compétent annonçait la nouvelle Loi sur le Travail ayant pour objectif de parvenir à davantage de « flexisécurité ». Elle est prévue pour la fin de l'année 2013 et a pour finalité d'introduire moins de rigidité dans les dispositions protectrices de l'emploi y compris les licenciements collectifs, d'éviter la réglementation des salaires par les règles professionnelles, d'amender l'organisation du temps de travail et des périodes de repos, de modifier les procédures de règlement des litiges individuels, de reformuler les dispositions sur la grève, de réintroduire des dispositions de droit collectif de base et de renforcer les pouvoirs des inspecteurs du travail. Les syndicats s'opposent actuellement à certains de ces changements, tandis que les employeurs s'opposent à d'autres. Par ailleurs, on prévoit d'extraire du nouveau droit statutaire indépendant les dispositions sur la participation des employés au niveau des entreprises de l'Union Européenne (introduites en 2009 et amendées en 2013). Le ministre a également annoncé plusieurs autres lois (ex. loi réglementant l'indemnité de licenciement en tant que système à cotisations déterminées plutôt que le système actuel à prestations déterminées, loi réglementant l'emploi saisonnier ou temporaire) et amendements ou nouvelles versions de lois déjà existantes (ex. nouvelle Loi sur la santé et la sécurité au travail, nouvelle Loi sur la représentativité). Il s'agit au total de 11 dispositions légales relatives à droit du travail.

Ainsi, en dehors de la fragmentation normative, le droit du travail croate et, en particulier, la Loi sur le Travail souffrent d'un dynamisme excessif en termes de modifications, en particulier au cours de ces dernières années. Un tel dynamisme indique une prévoyance insuffisante et une précipitation lors de la rédaction juridique. De plus, cela frustre le principe de sécurité juridique et la règle de droit, de même que cela crée un environnement de développement économique très difficile pour les entreprises, mettant ainsi en jeu la dignité des salariés.

<sup>6</sup> Promulguée le 18 juillet 2012 et entrée en vigueur le 28 juillet 2012, *JO* 82/12 du 20 juillet 2012.

<sup>7</sup> Loi promulguée le 17 juin 2013 et entrée en vigueur le 26 juin 2013 (sauf les articles 13 à 25 concernant l'harmonisation avec la Directive 2009/38/CE qui sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2013, date d'adhésion de la Croatie à l'Union Européenne), *JO* 73/13 du 18 juin 2013.