

REVUE

2017/2

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

# International Association of Labor Law Journals

## IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre du « *International Association of Labor Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

### Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)  
Arbeit und Recht (Allemagne)  
Australian Journal of Labor Law (Australie)  
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)  
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)  
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)  
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)  
Diritti lavoro mercati (Italie)  
Employees & Employers – Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)  
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)  
European Labour Law Journal (Belgique)  
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)  
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)  
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)  
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)  
International Labour Review (OIT)  
Japan Labor Review (Japon)  
Labour and Social Law (Biélorussie)  
Labour Society and Law (Israël)  
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale – RGL (Italie)  
Lavoro e Diritto (Italie)  
Pécs Labor Law Review (Hongrie)  
Relaciones Laborales (Espagne)  
Revista de Derecho Social (Espagne)  
Revue de Droit du Travail (France)  
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)  
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)  
Temas Laborales (Espagne)  
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

# 1

## JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

### LE JUGE ET LE LICENCIEMENT POUR CAUSE ÉCONOMIQUE : ANALYSE DE DROIT COMPARÉ

ALLISON FIORENTINO ET ROCHELLE LE ROUX (COORD.)

**P. 6 ALLISON FIORENTINO ET ROCHELLE LE ROUX**

LE RÔLE CONTRASTÉ DE LA JURISPRUDENCE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

**P. 16 RACHEL ARNOW-RICHMAN**

POUR UNE LOI AMÉRICAINE SUR LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

**P. 24 SÉBASTIEN RANC**

LA (RE)CONSTRUCTION JURISPRUDENTIELLE DU DROIT DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE EN FRANCE

**P. 32 HUGO BARRETTO GHIONE**

LE POUVOIR DE L'EMPLOYEUR ET LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EN URUGUAY : UNE ANALYSE CRITIQUE DE L'OPINION DOMINANTE

**P. 38 NICOLA GUNDT**

UNE RÉFORME LÉGALE DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE AUX PAYS-BAS, SOURCE D'INCERTITUDE

**P. 46 ROCHELLE LE ROUX**

L'ÉQUITÉ PROCÉDURALE ET L'ÉQUITÉ SUBSTANTIELLE DANS LE CADRE DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EN AFRIQUE DU SUD : UN DOUBLE TROUBLE

**P. 54 TÁMÁS GYULÁVARI**

OMBRES ET LUMIÈRES DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE DANS LA JURISPRUDENCE HONGROISE

**P. 62 TOSHIHARU SUZUKI**

LE POUVOIR CRÉATEUR DU JUGE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE AU JAPON

**P. 70 MARILYN J. PITTARD**

LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES EN AUSTRALIE : UN CADRE LÉGAL ÉQUITABLE ?

**P. 80 PASCALE LORBER**

LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES AU ROYAUME-UNI : LES JUGES EN QUÊTE DE CONFORMITÉ AVEC LE DROIT EUROPÉEN

**P. 88 ISABELLE MARTIN ET GUYLAINE VALLÉE**

LES MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI DU SALARIÉ LICENCIÉ POUR DES MOTIFS ÉCONOMIQUES EN DROIT QUÉBÉCOIS ET FÉDÉRAL CANADIEN

# 2

## JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

### COMMENTAIRES

- p. 96** **FILIP DORSEMONT**, Professeur Université Catholique de Louvain et à l'Université Saint-Louis de Bruxelles
- p. 112** **MARIACHIARA MERCORIO**, Attachée temporaire d'Enseignement et de Recherche, Université Paris 1, Doctorante en droit du Travail

### ACTUALITÉS

- p. 122** **MARIE LAFARGUE**, Maître de Conférence, Université de Vannes
- p. 126** **ELENA SYCHENKO**, Doctorante, Université de Catane

# 3

## LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ : APERÇU RÉTROSPECTIF DE 2015

### AUTONOMIE OU SUBORDINATION DU DROIT DU TRAVAIL ? DÉBATS HORS DES FRONTIÈRES NATIONALES EN 2015

- p. 132** **MATTEO BORZAGA**, Università degli Studi di Trento
- MARIALAURA BIRGILLITO**, Castilla - La Mancha Universidad
- MANUEL ANTONIO GARCIA-MUÑOZ ALHAMBRA**, Castilla - La Mancha Universidad

# JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

COORDONNÉE PAR

**ALLISON FIORENTINO**

ET

**ROCHELLE LE ROUX**

**LE JUGE ET LE LICENCIEMENT POUR CAUSE ÉCONOMIQUE :  
ANALYSE DE DROIT COMPARÉ**

## TÁMÁS GYULAVÁRI

Professeur de droit du travail, Chef du département Droit du travail  
Université catholique Pázmány Péter, Budapest

### OMBRES ET LUMIÈRES DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE DANS LA JURISPRUDENCE HONGROISE

La réglementation légale sur le licenciement économique en Hongrie est restée inchangée depuis les années 1970. Même le nouveau Code du travail a conservé pratiquement toutes les anciennes règles relatives à la résiliation des relations de travail (I). Par conséquent, l'abondante jurisprudence des dernières décennies sur le licenciement pour raison économique est toujours applicable. Le critère judiciaire traditionnellement requis consiste en une exigence relative au contenu reposant sur une conception large du motif économique (opérationnel) d'une part (II) et d'autre part, sur des exigences dites qualitatives relatives à la présence d'un motif clair, valable et substantiel (III). Ce système établi de longue date semble être un moyen de contrôle strict. Cependant, certains courants d'interprétation font des motifs économiques le moyen le plus facile de mettre fin au contrat de travail, comme nous allons le démontrer dans cette analyse<sup>01</sup>.

## I - La réglementation légale sur la résiliation du contrat de travail par l'employeur

La hiérarchie des sources du droit du travail constituant l'arrière-plan de la jurisprudence interprétant les dispositions législatives, nous devons commencer par décrire ce cadre juridique. Le Code du travail<sup>02</sup> réglemente la cessation du contrat de travail selon des règles essentiellement obligatoires. Exceptionnellement, les conventions collectives peuvent librement s'écarter de certaines dispositions législatives, parfois en faveur, parfois au détriment des salariés<sup>03</sup>.

Cependant, au maximum un tiers des travailleurs sont couverts par des conventions collectives dont le contenu est en général très limité<sup>04</sup> en ce sens qu'il s'éloigne rarement des règles légales sur le licenciement. En même temps, un accord entre les parties (notamment au contrat de travail) peut également s'écarter des dispositions légales, uniquement toutefois en faveur du salarié, mais ne contient généralement pas de dérogation aux dispositions sur la cessation du contrat<sup>05</sup>. Par conséquent, les dispositions légales s'appliquent dans la plupart des cas, de sorte que les tribunaux sont l'interprète quasi exclusif des dispositions du Code du travail sur la résiliation du contrat de travail.

01 L'auteur remercie Zoltán Bankó, Gábor Kártyás et Zoltán Petrovics pour leurs commentaires.

02 Seul le texte original de la Loi n°1 de 2012 sur le Code du travail est disponible en anglais (<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf>), tandis que la version amendée n'est disponible qu'en hongrois.

03 Article 277(2) du Code du travail.

04 G. Kártyás, "Kollektív szerződés (Collective agreement)" in T. Gyulavári (ed.), *Munkajog (Labour law)*. Eötvös Kiadó, Budapest, 2016, 3<sup>ème</sup> édition, p. 477.

05 Article 43(1) du Code du travail.

En outre, les dispositions sur les modalités de résiliation (par exemple, résiliation avec ou sans préavis) sont obligatoires<sup>06</sup>. Ainsi, la relation de travail ne peut être résiliée que d'un commun accord, avec préavis ou sans préavis<sup>07</sup>. Le licenciement pour motif économique ne peut avoir lieu qu'avec un préavis. L'employeur est tenu de justifier le licenciement et un salarié ne peut être licencié que pour des raisons en rapport avec son comportement dans le cadre de la relation de travail, ses compétences ou les activités de l'employeur<sup>08</sup>. Ce sont des exigences dites de contenu concernant le motif de résiliation du contrat de travail par l'employeur. S'ajoutent à cela trois critères qualitatifs : le motif doit être clair, valable (vrai) et substantiel. Les motifs de la résiliation doivent être clairement énoncés. La charge de la preuve, dans la vérification de la validité et de la substantialité des motifs de résiliation, incombera à la partie qui engage une action judiciaire<sup>09</sup>. Par conséquent, l'employeur doit fournir une raison économique clairement définie, qui doit être vraie (valable) et substantielle. En cas de violation de l'une des règles susmentionnées, les sanctions relatives à la rupture abusive seront appliquées<sup>10</sup>.

Tel est le cadre légal de la résiliation du contrat par l'employeur pour des motifs économiques, qui est interprétée et analysée par une jurisprudence sophistiquée élaborée au cours des dernières décennies<sup>11</sup>. La Cour suprême joue un rôle fondamental dans l'élaboration de cette jurisprudence. Elle a publié une résolution d'une importance fondamentale (n°95), ainsi qu'un grand nombre de décisions (« BH »)<sup>12</sup> et de décisions théoriques (« EBH »)<sup>13</sup>. Il ne s'agit pas de sources de droit, même pour les tribunaux, même si elles sont largement suivies par les praticiens. Au-delà de ces sources publiées de jurisprudence, la Cour suprême statue en dernier ressort en droit du travail dans le cas d'une demande en révision<sup>14</sup>. Elle a donc un double impact sur la pratique des tribunaux inférieurs. Etant donné que les dispositions sur la résiliation avec préavis n'ont pas énormément changé avec la réforme du droit du travail de 2012, la jurisprudence jusqu'alors élaborée reste valable.

## II - L'approche judiciaire du motif économique

L'approche judiciaire du motif économique est extrêmement vaste et couvre les restructurations, les réductions d'effectifs et la liquidation d'une unité (usine, site). Cependant, ces trois catégories sont vagues, se chevauchent et souvent se cumulent<sup>15</sup>. Cette classification n'a aucune pertinence juridique, puisque tous les motifs économiques ont en fin de compte exactement le même effet. Par conséquent, nous ferons référence à ces catégories uniquement pour clarifier le vaste concept de motif économique à travers les cas les plus typiques.

06 Article 85(1) du Code du travail.

07 Article 64(1) du Code du travail.

08 Article 66 du Code du travail.

09 Article 64(2) du Code du travail.

10 Articles 82 et 83 du Code du travail.

11 La résolution n°95 adoptée en 1975 par la chambre droit du travail de la Cour suprême est toujours une référence prétorienne.

12 Les « Bírósági határozat » (BH, Décision judiciaire) sont publiées dans un recueil régulier des décisions de la Cour suprême.

13 Les « Elvi bírósági határozat » (EBH, Décision judiciaire théorique) sont publiées dans un recueil régulier des décisions de la Cour suprême.

14 Loi 161 de 2011 sur l'organisation et l'administration des tribunaux, Article 24.

15 M. Kulisy, « A munkaviszony megszűnése és megszüntetése (Cessation et résiliation du contrat de travail) in *A munkajog nagy kézikönyve (Meritum on Labour Law)*”, Complex Wolters Kluwer, Budapest, 2006, 997.

La restructuration est considérée par les tribunaux comme un concept juridique large. Par conséquent, la conception judiciaire de la restructuration couvre tout changement dans la structure de l'organisation ou des activités économiques de l'employeur, dans la mesure où elle affecte les tâches et le poste du salarié licencié<sup>16</sup>. Par delà des changements dans l'organisation de l'entreprise, elle s'étend également à tout changement dans la répartition des tâches des salariés. Ces cas comprennent l'externalisation (remplacement d'un contrat de travail par un contrat de droit civil) et la substitution qualitative (remplacement d'un salarié par un autre, plus qualifié)<sup>17</sup>. Comme déjà indiqué, la restructuration englobe tous les changements concernant l'entreprise dans son ensemble ou en partie seulement. Dans la pratique, la réduction d'effectifs est souvent considérée comme une forme particulière et indépendante de résiliation du contrat mais il s'agit bien d'une conséquence d'un changement dans l'organisation<sup>18</sup>. Les modifications de l'organisation ne se limitent pas aux mesures concernant les opérations internes de l'employeur, car la restructuration signifie également la relocalisation de certaines tâches à l'extérieur de l'entreprise par de la sous-traitance<sup>19</sup>. Cependant, la restructuration comprend aussi tout changement dans la manière dont le travail est organisé, par exemple lorsque l'employeur modifie la répartition des tâches entre les salariés<sup>20</sup>. Ce type de changement n'aura pas forcément un impact sur la structure de l'organisation, même si ces deux changements sont difficilement dissociables l'un de l'autre, puisque les mises à l'écart de salariés entraînent une nouvelle répartition des tâches dans la plupart des cas. Cela se produit, par exemple, lorsque le travail de deux salariés sera effectué à l'avenir par un seul d'entre eux<sup>21</sup>.

La suppression de postes de travail possède des caractéristiques qui la distinguent de simples changements dans l'organisation de l'entreprise ou dans la distribution des tâches. La suppression de certains postes peut entraîner la cessation définitive de l'emploi (licenciement) ou seulement la fusion de deux ou plusieurs postes (remaniement de l'organisation des tâches). Par conséquent, la suppression d'un poste peut ne pas toujours affecter les tâches du salarié, puisque celles-ci peuvent être déléguées à un autre travailleur<sup>22</sup> ou réparties entre d'autres salariés<sup>23</sup>.

Globalement, tout motif lié aux opérations de l'employeur, par exemple des changements dans l'organisation hiérarchique de l'entreprise, la répartition des tâches, la sous-traitance ou le remplacement qualitatif sont acceptés par les tribunaux comme motif légitime de cessation d'emploi. Par conséquent, la jurisprudence est relativement tolérante en ce qui concerne la teneur du motif. Toutefois, les tribunaux du travail ont mis au point un critère parallèle concernant les exigences qualitatives.

---

16 Z. Petrovics, *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései (À l'ombre de la sécurité. Questions fondamentales liées à la protection contre le licenciement injuste et arbitraire)*, PhD értekezés, Budapest, 2016, p. 220.

17 Z. Bankó, *A munkajogviszony megszünése a magyar munkajogban (cessation de la relation de travail dans le droit du travail hongrois)*, Utilitates, Pécs, 2014, p. 123.

18 BH 2007/309 et LB Mfv. I. 10.675/2007/3.

19 BH 1995/609 et BH 2001/38.

20 BH 1998/508.

21 BH 2002/114.

22 LB Mfv. I. 10.335/2007/5.

23 LB Mfv. II. 10.613/2007/3.

### III - Évaluation judiciaire du « motif clair, valable et substantiel »

Comme nous l'avons déjà indiqué, c'est toujours à l'employeur qu'il incombe de prouver que la raison économique est claire (A), valable (B) et substantielle (C).

#### A - Un motif clairement défini

Il est fréquent que les employeurs invoquent uniquement un plan social ou une restructuration comme raison économique d'un licenciement. Cependant, ce cliché ne peut pas constituer en soi une raison claire. Les causes factuelles et les motifs de la réduction d'effectif ou de la restructuration doivent donc être décrits (par exemple, baisse des commandes, numérisation, réduction des heures d'ouverture, rationalisation, sous-traitance)<sup>24</sup>. Le fait que la lettre de licenciement contienne un raisonnement exhaustif et détaillé ou juste un résumé est sans importance. Le facteur décisif c'est que le motif doit clairement expliquer pourquoi l'emploi du salarié n'est plus nécessaire à l'avenir, par exemple, en conséquence d'une restructuration<sup>25</sup>. Cependant, le tribunal ne doit pas enquêter sur un motif qui n'est pas explicitement indiqué ou mentionné dans la notification écrite de licenciement<sup>26</sup>.

Par exemple, si l'employeur explique la suppression du poste du salarié par « des difficultés économiques » ; il lui incombe alors exclusivement de prouver que ces difficultés économiques ont réellement un impact décisif sur les fonctions et le poste du salarié licencié<sup>27</sup>. Ce jugement semble ne poser aucun problème de prime abord. Cependant, cela exige que l'employeur établisse le lien factuel entre les difficultés économiques et le poste de travail occupé. Cette interprétation semble contraire à la perception susévoquée d'une « raison sommaire », traditionnellement acceptée par la Cour suprême dans plusieurs autres décisions publiées<sup>28</sup>. Cette question peut revêtir une importance particulière s'il s'avère que le salarié est conscient de la situation économique de l'employeur et de ses effets potentiels sur sa relation de travail<sup>29</sup>.

#### B - Un motif vrai (valable)

Le Code du travail exige également que l'employeur prouve la véracité, autrement dit la « validité » de la raison économique invoquée. Dans le cas d'une restructuration, l'employeur doit justifier qu'elle a été réalisée et qu'elle a réellement un impact sur le poste de travail et sur les tâches accomplies par le salarié<sup>30</sup>. Par conséquent, il ne suffit pas de déclarer que l'employeur a décidé de procéder à une restructuration, encore faut-il qu'elle soit effectivement menée à bien. La cessation du contrat de travail pour cause de restructuration est légale si elle a été mise en œuvre comme indiqué dans la lettre de licenciement, même si la décision de l'employeur de procéder à une restructuration n'a pas été indiquée dans une déclaration écrite<sup>31</sup>.

24 Kulisity 2006, 1000.

25 Résolution de la Cour suprême n°95. II.

26 EBH 2003/899.

27 EBH 2006/197.

28 Voir résolution spéciale n°95.

29 Z. Petrovics, « Variálnak: az átszervezés egyes kérdéseiről »(Variations : certaines questions relatives à la restructuration), *Humán Saldo*, 2010/10, p. 307-311.

30 BH 1987/413.

31 LB Mfv. I. 10.632/2000/3.

## LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

En cas de restructuration, les employeurs embauchent souvent un nouveau salarié à un poste similaire après avoir mis fin à un contrat de travail. Dans ces litiges portant sur un licenciement, on pose en général la question de savoir si le poste du salarié a réellement été supprimé ou si ce dernier a simplement été remplacé par une autre personne. Dans de tels cas, le tribunal examine en particulier la validité du licenciement, l'intitulé des postes ainsi que le descriptif des tâches des salariés concernés. Le fait que le même poste existe nommément n'est pas déterminant. Cependant, le tribunal doit évaluer si le poste occupé par le nouveau salarié correspond à celui qui a été supprimé<sup>32</sup>.

Il faut clarifier, à la lumière de toutes les circonstances, si seul l'intitulé du poste a été modifié ou si son contenu a également changé considérablement<sup>33</sup>. Le licenciement sera considéré comme illégal si le nouveau poste comporte des tâches identiques ou similaires. Dans la comparaison des profils de l'ancien et du nouveau poste, la teneur concrète du travail et les tâches réelles seront prises en compte<sup>34</sup>. A cet égard, un descriptif obsolète du contenu ou de l'intitulé du poste n'est d'aucune utilité<sup>35</sup>.

Dans le cas d'un licenciement justifié par une réduction d'effectif, le motif sera vrai et valable si le nombre des salariés a effectivement été réduit par l'employeur en conséquence de la raison économique évoquée. Le tribunal examine donc toujours les variations des effectifs avant et après la cessation du contrat de travail. Il n'y a pas de raison vraie et valable si l'employeur remplace l'ancien salarié par un nouveau au moment du licenciement<sup>36</sup>, peu avant, ou peu après le licenciement<sup>37</sup>. Le licenciement est certainement illégal si l'ancien poste a simplement été renommé en conservant pour l'essentiel les mêmes tâches<sup>38</sup>.

Dans le même temps, il s'agit d'un remplacement légal si les tâches principales du salarié licencié ont été supprimées et si les tâches subalternes restantes sont effectuées partiellement par un nouveau travailleur à temps partiel et partiellement sur la base d'un contrat de droit civil (de prestation de services)<sup>39</sup>. De même, il s'agit d'un licenciement légal si l'employeur ordonne occasionnellement à d'autres salariés d'effectuer les tâches du salarié licencié en raison d'une augmentation périodique de la charge de travail<sup>40</sup>. Il en est de même si les tâches de deux salariés sont effectuées par un seul d'entre eux, l'autre étant licencié<sup>41</sup>.

L'externalisation a toujours été considérée comme un motif économique valable. Par conséquent, les tâches de l'ancien salarié peuvent être effectuées par une autre personne ou une société sur la base d'un contrat de droit civil (de prestation de services)<sup>42</sup>. La résiliation du contrat de travail est légale, même s'il devient évident après un certain temps que la restructuration (sous-traitance) en question n'était pas une décision économiquement bonne et réalisable. Un jugement a souligné

---

32 EBH 2001/38.

33 EBH 2008/28.

34 LB Mfv. I. 10.698/2007/3.

35 LB Mfv. II. 10.613/2007/3.

36 BH 2007/135.

37 LB Mfv. I. 10.288/2000.

38 BH 2008/28.

39 LB Mfv. I. 10.722/2007/6.

40 BH 1999/135.

41 BH 2002/114.

42 Les contrats de droit civil sont régis par le Code civil sans aucune protection de l'emploi. Il peut arriver que l'employeur établisse un contrat de droit civil avec une société de prestation des services, et que ce nouvel employeur emploie les salariés ou demande les services à un travailleur sur la base d'un contrat de droit civil.

que le salarié n'avait pas été remplacé par un autre salarié mais par une personne sur la base d'un contrat de droit civil, ce qui a été accepté comme une mesure valable par le tribunal<sup>43</sup>.

Il est important de noter, d'un point de vue pratique, que l'employeur est libre de restituer l'emploi initial sans aucun risque juridique, même en employant un nouveau salarié pour le même travail, si le salarié licencié ne poursuit pas en justice son ancien employeur. Il convient de noter que le salarié n'a que 30 jours pour déposer un recours en justice contre le licenciement supposé abusif<sup>44</sup> ; après ce délai, le licenciement ne peut pas être remis en question devant les tribunaux, même s'il s'avère que le motif écrit est manifestement faux<sup>45</sup>.

### C - Un motif substantiel

Le motif du licenciement dit « substantiel » désigne les situations dans lesquelles l'employeur n'a plus besoin du travail du salarié licencié en raison du motif visé<sup>46</sup>. A cet égard, toutes les circonstances pertinentes de l'affaire doivent être prises en considération pour évaluer si la raison déclarée est suffisamment sérieuse et convaincante<sup>47</sup>. Par exemple, la restructuration, c'est-à-dire la suppression d'un poste donné peut constituer une raison substantielle si elle affecte réellement le contenu du travail du salarié licencié (et pas d'un autre)<sup>48</sup>.

La question clé de cette jurisprudence est de savoir si les tribunaux font un test de substantialité rigoureux en examinant la nécessité et la rationalité économique de la restructuration ou de la réduction d'effectif, ou s'ils font un test superficiel pour la forme en vérifiant simplement qu'une restructuration ou une réduction d'effectif a bien eu lieu. Les tribunaux hongrois du travail ont traditionnellement appliqué un test souple (pour la forme) en ce qui concerne la substantialité des motifs économiques, puisque les tribunaux ne doivent pas examiner le caractère raisonnable et opportun de la restructuration ou de la réduction d'effectif car cela ne relève plus du domaine des conflits du travail.

« L'examen des motifs de licenciement n'autorise pas le tribunal à se mêler de questions relevant de la compétence de gestion de l'employeur qui sont hors du domaine des litiges du travail. Par exemple, dans le cas d'un licenciement justifié par le fait que le poste du salarié a été supprimé en raison d'une réorganisation de l'entreprise, il n'est pas possible d'examiner dans le cadre du litige si la réorganisation était raisonnable ou non et il n'est pas possible non plus de chercher pourquoi le salarié concerné a été licencié plutôt qu'un autre occupant des fonctions similaires<sup>49</sup> ».

Par exemple, la réduction des effectifs est une raison substantielle, même si l'employeur effectue simultanément un investissement très important et si le salarié est remplacé par un travailleur dans le cadre d'un contrat de droit civil<sup>50</sup>. La réduction des postes de travail pour réduire les coûts

43 BH 1995/609.

44 En ce qui concerne la résiliation du contrat par l'employeur, les motifs doivent être donnés par écrit et les travailleurs seront dûment informés concernant l'exécution d'une réclamation ainsi que des délais. Aucun recours n'est recevable au delà de l'expiration d'une période de six mois (Article 22(5) du Code du travail).

45 Sauf dans le cas d'un justificatif du retard de trois mois (Article 106 de la loi 3 de 1952 sur le droit de procédure civile).

46 Résolution de la Cour suprême n.95. II. a.

47 Petrovics 2010, 307-311.

48 EBH 2003/892.

49 Résolution de la Cour suprême n.95. I. b.

50 BH 2002/113.

## LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

est une décision de l'employeur dont le bien-fondé ne peut être remis en cause par le tribunal<sup>51</sup>. Le caractère raisonnable d'une mesure économique ne peut pas être contesté par le tribunal, même si l'employeur y fait explicitement référence dans le raisonnement motivant le licenciement<sup>52</sup>, ou si la réduction d'effectif n'a pas été efficace en fin de compte, en termes de réduction des coûts<sup>53</sup>. Par conséquent, le salarié ne peut pas avoir gain de cause s'il base sa réclamation sur le fait que les mesures économiques motivant le licenciement n'étaient pas appropriées ou efficaces<sup>54</sup>. Le tribunal ne peut pas non plus enquêter pour savoir pourquoi le poste d'un salarié donné a été supprimé<sup>55</sup> au lieu d'un autre effectuant des tâches similaires ou identiques<sup>56</sup>. Par conséquent, l'employeur dispose d'une liberté absolue de choisir les salariés qui seront licenciés ; cependant, l'exercice abusif de ce droit est interdit<sup>57</sup>.

L'interprétation judiciaire ci-dessus rapportée a été critiquée par la doctrine qui conteste la position de la Cour suprême selon laquelle le caractère raisonnable d'une mesure économique sort du domaine des litiges du travail, ce qui exclut l'examen de ces aspects purement économiques par les tribunaux. Kiss soutient que ce courant jurisprudentiel postule que le licenciement fondé sur un motif économique est de fait substantiel, ce qui implique que le caractère substantiel d'un motif économique ne peut pas être étudié plus avant<sup>58</sup>.

Si un motif économique est clairement défini et s'il a été prouvé qu'il est vrai (valable), alors il est automatiquement substantiel. Malheureusement, les tribunaux du travail assurent une protection amoindrie des salariés en cas de résiliation du contrat de travail pour raison économique en écartant le critère de la substantialité. Or, c'est dans de tels cas que les salariés auraient le plus besoin d'une protection contre le licenciement car ils ont moins d'influence sur ces motifs<sup>59</sup>. Cette pratique judiciaire est clairement contraire aux dispositions légales obligeant les tribunaux à évaluer la validité aussi bien que la substantialité d'un motif économique<sup>60</sup>. En conséquence, les tribunaux du travail n'examinent que la clarté et la validité des raisons économiques, tandis que l'examen de la substantialité a tout simplement disparu des critères judiciaires, ce qui n'est pas le cas des autres motifs de licenciement.

Cette interprétation judiciaire erronée est soulignée. Le licenciement collectif signifie qu'un employeur a l'intention de mettre fin à la relation de travail pour des raisons liées à des opérations économiques<sup>61</sup>. Par conséquent, l'employeur peut procéder à un licenciement collectif du fait de changements dans ses opérations économiques sans aucun contrôle judiciaire, puisque le caractère raisonnable, la faisabilité ou l'efficacité de ce changement économique ne peuvent être remis en cause par les tribunaux.

---

51 BH 1995/609.

52 LB Mfv. I. 10.800/2007/4.

53 LB Mfv. I. 10.722/2007/6. et LB Mfv. I. 10.825/2007/4.

54 BH 2001/341.

55 Résolution de la Cour suprême n°. 95. I. b. et BH 1993/329.

56 BH 1995/63.

57 BH 2003/899.

58 G. Kiss, *Munkajog (Labour Law)*. Osiris, Budapest, 2005, p. 238-239.

59 G. Kiss, *ibidem*, p. 235.

60 Bankó 2014, 117.

61 Article 71(1) du Code du travail.

Il existe cependant quelques cas exceptionnels dans lesquels le tribunal examine de près les décisions concernant les opérations et la gestion de l'entreprise par l'employeur, comme la réalité de la baisse des commandes ou la justification de la restructuration<sup>62</sup>. Par exemple, la Cour suprême a jugé dans le cas d'une restructuration que l'employeur avait déjà licencié un salarié, ce qui fait que la raison du licenciement (réduction d'effectif pour réduire les tâches et les coûts) n'existait plus et que le second licenciement était, de ce fait, dépourvu de motif légal<sup>63</sup>. Cette décision de justice peut être considérée comme une exception notable par rapport au courant jurisprudentiel dominant.

Il convient également d'indiquer ici que la résiliation du contrat de travail est illégale s'il s'agit d'un abus de droit, c'est-à-dire si elle a pour effet ou pour objectif de harceler, de se venger ou de nuire à un salarié<sup>64</sup>.

## Conclusion

Les règles légales sur la résiliation du contrat de travail sont pratiquement inchangées depuis les années 1970. Seule une minorité de salariés sont couverts par des conventions collectives, ce qui fait que le juge n'interprète que les dispositions du Code du travail. La résiliation du contrat de travail est le sujet le plus élaboré de la jurisprudence, en particulier en ce qui concerne les motifs économiques.

Les employeurs sont tenus de justifier le licenciement et un salarié peut être licencié entre autres pour des raisons concernant les activités économiques de l'employeur. En dehors de ce critère portant sur la forme, il existe trois critères de fond : l'employeur doit fournir une raison économique clairement définie qui doit être vraie (valable), authentique et substantielle. Le licenciement est illégal en l'absence de l'un de ces critères. L'activité de l'employeur (raison économique) est une notion juridique extrêmement vaste, puisque toute raison liée à l'activité de l'employeur (changement dans l'organisation, répartition des tâches, externalisation du travail ou remplacement qualitatif) est acceptée par les tribunaux comme un motif (objectif) légitime de licenciement. Par conséquent, cette partie de l'examen judiciaire est très (trop) souple en ce qui concerne le fond de la raison du licenciement.

Bien que les tribunaux examinent la question de savoir si un motif économique est clairement défini et vrai, sa substantialité reste cependant le principal problème. Les tribunaux du travail hongrois appliquent un test extrêmement souple (pour la forme) à cet égard, puisqu'ils n'examinent jamais le caractère raisonnable et l'opportunité d'une restructuration ou d'une réduction d'effectif car ils considèrent que cela sort du cadre des litiges du travail. Les tribunaux du travail n'assurent qu'une protection très faible des salariés en cas de licenciement économique en mettant de côté le test de la substantialité. C'est pourtant dans de tels cas que les salariés auraient le plus besoin d'une protection contre le licenciement, puisque c'est sur des motifs tels que la réduction d'effectif et la restructuration qu'ils ont le moins d'influence. Plus important encore, cette pratique judiciaire de longue date a fait du « licenciement opérationnel » le moyen de licenciement le plus facile pour les employeurs.

62 Petrovics, 2016, 214.

63 LB Mfv. II. 10.120/2007/3.

64 Résolution de la Cour suprême n.95. IV. et plusieurs décisions publiées de la Cour suprême, par exemple : BH 1992/555.



Les manuscrits soumis pour publication dans la Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1<sup>er</sup> février** de chaque année (pour le premier numéro de la Revue) et avant le **1<sup>er</sup> mai** de chaque année (pour le deuxième numéro). Concernant les contributions à la rubrique Actualités Juridiques Internationales, elles doivent être adressées avant le **15 mars** (pour le premier numéro) et le **15 septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



#### CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Sandrine LAVIOLETTE

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Tél : 33(0)5 56 84 54 74 - Fax : 33(0)5 56 84 85 12

sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

# RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

## Manuscrits

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- 40 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à 30 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- 7 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation es fixée à 6 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** » ou « **Dossier Thématique** » devront être accompagnés des éléments suivants :

- le titre de l'article ;
- un résumé, en français et en anglais, de 400 caractères chacun ;
- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- une brève notice bio-bibliographique concernant le ou les auteurs ;
- deux publications au choix ;
- l'adresse postale et électronique de(s) l'auteur(s).



## Notes et références bibliographiques

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placés en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », in initiale du Prénom Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

2017 72-2 PRINTEMPS SPRING

REVUE TRIMESTRIELLE  
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

Revue trimestrielle bilingue publiée  
depuis 1945 par le Département des  
relations industrielles de l'Université Laval

INDUSTRIAL RELATIONS  
QUARTERLY REVIEW

A bilingual quarterly published since  
1945 by the Industrial Relations  
Department, Université Laval

#### ARTICLES

Safety and Multi-employer Worksites  
in High-risk Industries: An Overview

MAGNUS NYGREN, MATS JAKOBSSON, EIRA ANDERSSON  
AND BO JOHANSSON

Gouvernance des régimes complémentaires  
de retraite, relations du travail et conflits  
de rôle : une enquête québécoise

DANIEL COULOMBE, ESTHER DÉOM, FRÉDÉRIC HANIN  
ET ANNETTE HAYDEN

The Predictors of Unmet Demand  
for Unions in Non-Union Workplaces:  
Lessons from Australia

AMANDA PYMAN, JULIAN TEICHER, BRIAN COOPER  
AND PETER HOLLAND

« Leur façon de punir, c'est avec l'horaire ! » :  
Pratiques informelles de conciliation  
travail-famille au sein de commerces  
d'alimentation au Québec

MÉLANIE LEFRANÇOIS, JOHANNE SAINT-CHARLES, SYLVIE FORTIN  
ET CATHERINE DES RIVIÈRES-PIGEON

Individuals' Assessment of Corporate  
Social Performance, Person-Organization  
Values and Goals Fit, Job Satisfaction  
and Turnover Intentions

SARAH HUDSON, DOUGLAS BRYSON AND MARCO MICHELOTTI

Assurer son employabilité militante  
par la mobilisation du capital social : le cas  
des ex-permanents syndicaux lors d'une  
reconversion en dehors de la sphère du syndicat

PAULINE DE BECDELIEVRE ET FRANÇOIS GRIMA

"You've Just Cursed Us":  
Precarity, Austerity and Worker Participation  
in the Non-profit Social Services

IAN CUNNINGHAM, DONNA BAINES AND JOHN SHIELDS

#### RI/IR EN LIGNE

RI/IR est disponible en ligne  
sur le site Érudit :

[www.erudit.org/revue/ri](http://www.erudit.org/revue/ri)

Pour abonnement institutionnel  
contacter Érudit.

Pour consulter les règles de pub  
ou vous abonner,  
visitez notre site Internet :

[www.riir.ulaval.ca](http://www.riir.ulaval.ca)

#### RI/IR ONLINE

RI/IR is available on line on  
Érudit website at:

[www.erudit.org/revue/ri](http://www.erudit.org/revue/ri)

For an institutional subscription  
to digitalized issues,  
please contact Érudit.

Visit our website for Notes to  
contributors or to subscribe:

[www.riir.ulaval.ca](http://www.riir.ulaval.ca)

#### RELATIONS INDUSTRIELLES INDUSTRIAL RELATIONS

Pavillon J.-A.-DeSève  
1025, avenue des Sciences-Humaine  
Bureau 3129, Université Laval  
Québec (Québec) Canada G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468

COURRIEL / E-MAIL :  
[relat.ind@rlt.ulaval.ca](mailto:relat.ind@rlt.ulaval.ca)

[www.riir.ulaval.ca](http://www.riir.ulaval.ca)

# BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

## TARIFS 2017

REVUE DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE  
(PAPIER) ISSN 2117-4350  
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

**COMPTRASEC** - UMR 5114  
Mme Sandrine Lavolette  
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX  
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex  
Tel. 33(0)5 56 84 54 74  
Fax 33(0)5 56 84 85 12  
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANCAIS)  
1 NUMÉRO ELECTRONIQUE (ANGLAIS) } PAR AN

**Nom/Name/Nombre:**

**Adresse/Address/Dirección:**

**Code postal/Zip Code/Código postal:**

**Ville/City/Ciudad:**

**Pays/Country/País:**



		PRIX / PRICE / PRECIO
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	<b>Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa</b> (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	<b>105 €</b>
	<b>Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica</b> (1 n° en anglais / 1 issue in English / 1 número en inglés)	<b>70 €</b>
	<b>Pack Revues papier et électronique / Printed copies &amp; E-journal / revistas impresa y electrónica</b> (3 n° en français & 1 n° en anglais / 3 issues in French & 1 in English / 3 números en francés & 1 en inglés)	<b>145 €</b>
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	<b>Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa</b>	<b>40 €</b>
	<b>Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica</b>	<b>70 €</b>
	<b>Article / Journal article / Artículo</b>	<b>6 €</b>
<b>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</b>		
TVA VAT IVA	<b>Livraison / Delivery / Entrega :</b> 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% CEE & hors CEE	<b>TOTAL</b>

### MODE DE RÈGLEMENT / MODE OF PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA  
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de crédito)

CHÈQUE / CHECK  
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de  
Monsieur l'Agent comptable de l'Université de Bordeaux

**NB : Le paiement en ligne est à privilégier.**

Online payment si preferred / El pago en linea se prefiere

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifique aqui los numeros de la revista que desea :

Pour souscrire un abonnement permanent (renouvellement annuel automatique), cocher la case ci-dessous

**ABONNEMENT PERMANENT**  
PERMANENT SUBSCRIPTION  
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE

DATE : .....

SIGNATURE :



Achévé d'imprimer par  
Imprimerie de l'Université de Bordeaux  
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Dépôt légal : Septembre 2017

