

HONGRIE

D'une manière générale, les remaniements relatifs au droit du travail ont reflété la nécessité pour le législateur d'agir, de répondre à la crise de l'emploi en raison de la récession. En termes de chiffres : le Code du travail hongrois a été modifié 7 fois entre le 1^{er} septembre 2008 et le 31 août 2009. Des changements plus ou moins importants dans la réglementation sont intervenus, mais personne ne sait si ceux-ci pourront répondre aux attentes.

Dans ce court article, je me concentrerai sur trois thèmes différents, faisant partie de l'évolution de cette année. Le premier a trait à la possibilité pour certaines entreprises touchées par la crise de légalement réorganiser le temps de travail des salariés (1). Le second se penche sur une nouvelle exception à la règle d'interdiction de travail les jours fériés nationaux en Hongrie (2). Le troisième sujet a des conséquences très lourdes sur les relations professionnelles hongroises : deux nouvelles lois sont entrées en vigueur le 20 août 2009, concernant les consultations tripartites et la négociation au niveau national et par branche d'activité. L'établissement et le fonctionnement de ces organes à moyenne ou grande échelle ne possédaient pas de fondement juridique auparavant (3).

I - La réorganisation du temps de travail

Selon la législation en vigueur actuellement, la durée de travail des emplois à temps plein est de 8 heures par jour ou 40 heures par semaine. Des dispositions relatives à l'emploi ou un accord entre les parties peuvent prévoir un temps de travail inférieur pour un emploi à plein temps. La réduction de la demande des clients a conduit les syndicats d'employeurs et de salariés à conclure des accords concernant le temps de travail réduit. Une telle réduction implique que le salarié travaille moins qu'un temps plein, mais reçoive sa rémunération en fonction de son contrat de travail ; il devrait obtenir au minimum son salaire de base individuel. La nouvelle réglementation, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2009, permet exclusivement aux parties mentionnées ci-dessus de se mettre d'accord sur l'extension du temps de travail jusqu'au 31 décembre 2011. De cette façon, l'employeur a le droit de réorganiser le temps de travail « perdu » mais rémunéré de la période de réduction du temps de travail. Dans ce cas, l'emploi à plein temps peut

atteindre jusqu'à 44 heures par semaine sans que l'employeur ne soit tenu de payer pour le travail supplémentaire réorganisé. Il est libre de reprogrammer ce temps de travail. Il lui est possible d'ajouter 1 ou 2, voire 3 ou 4 heures par jour au temps de travail régulier de l'employé (mais il ne peut dépasser 12 heures par jour et 48 heures par semaine). En contrepartie, l'employeur ne peut mettre fin à la relation de travail par un licenciement ordinaire avec la justification de l'exploitation de l'employeur. De cette façon, l'employeur peut légalement économiser la rémunération de 1 à 4 heures de travail par semaine. L'objectif du législateur est clair : donner de manière légale aux employeurs une sorte de compensation pour « la perte financière ». Mais en gardant à l'esprit que, selon les données de l'Inspection du travail, la violation des règles du temps de travail constitue la principale source d'infraction, cette modification pourrait laisser la porte ouverte à d'autres abus de la loi.

II - Exception faite à l'interdiction du travail durant les jours fériés

La seconde modification à considérer concerne une exception relative aux règles des jours fériés nationaux. En Hongrie, on en compte 10. Avant les modifications de la réglementation, seules deux situations pouvaient justifier de travailler sur ces jours-ci : si l'exploitation de l'entreprise se faisait par un travail d'équipe en continu ou si la nature même de l'activité nécessitait de travailler ces jours-là. Depuis le 1^{er} janvier 2009, on considère deux autres causes justifiées. D'une part, en cas d'affectation à l'étranger – si le travail ce jour-là est considéré comme légal en vertu de la législation du pays où le travailleur est détaché – et, d'autre part, lorsque le travail est nécessaire compte tenu des prestations de services transfrontalières (résultant de la nature du service, indépendamment des accords du travail) et que l'on travaille avec du matériel informatique.

La première nouvelle cause est raisonnable. Le législateur a reconnu le nombre élevé de travailleurs hongrois détachés, travaillant à l'extérieur du pays. La nouvelle règle a précisé qu'en ce qui concerne les jours fériés nationaux, les travailleurs doivent s'adapter aux règles du pays de détachement. Sinon, le nombre de jours fériés serait doublé, dans la mesure où, la plupart du temps, les employés détachés ne travaillent pas les jours fériés du pays de destination.

Le libellé de la seconde nouvelle cause semble être complexe et aurait besoin de plus d'explications. Au cours des dernières années, la Hongrie a été populaire pour ce qui est de l'externalisation des services. Le nombre d'employeurs offrant des services d'externalisation se développe dans le pays et ces entreprises emploient de nombreux salariés. Nombreuses aussi sont les activités de sous-traitance des technologies de l'information qui doivent tenir compte des délais et dont le fonctionnement en continu est nécessaire (par exemple, les centres d'appel). Cette modification peut être expliquée comme une sorte de signal. Le législateur a reconnu la nécessité directe de changements du côté des employeurs qui travaillent effectivement sur le marché mondial. La libéralisation des règles montre également l'influence (et la force) de ces sociétés, capables de faire pression efficacement pour obtenir ce changement.

III - Le Dialogue social tripartite

La troisième modification est la plus importante de toutes. Deux nouvelles lois, entrées en vigueur le 20 août 2009, ont établi la base juridique, au niveau national et par branche d'activité, du dialogue social (*Act LXXIII of 2009 on National Interest Reconciliation Council (NIRC)* et *Act LXXIV of 2009 on branch level committees of social dialogue*). Dans ce récapitulatif, on ne peut en souligner que les points les plus importants et se référer au contenu dans les mots-clés.

Même si le dialogue social tripartite à grande échelle est en vigueur depuis 1988, la reconnaissance des membres du NIRC était fondée sur un accord mutuel des parties. Il n'existait aucun critère objectif établi. Les travaux préparatoires de la codification ont commencé en 2002 mais ils ont obtenu une grande impulsion en 2005 lorsque la Cour constitutionnelle a obligé le Parlement à déterminer l'autorité, la compétence et les règles de fonctionnement de la NIRC.

La nouvelle loi, d'une part, codifie les principes déjà existants et les pratiques concernant le fonctionnement et l'autorité du NIRC et d'autre part, énumère les critères nécessaires afin de devenir membre de l'organe national. Ces critères, concernant les associations de syndicats, sont les suivants : a) avoir des unités dans au moins quatre branches de l'économie nationale et dans au moins douze sous-branches ; b) avoir des unités dans au

moins trois régions ou huit comtés ; c) avoir des unités en milieu de travail chez au moins 150 employeurs ; d) être membre de la *European Trade Union Confederation* (Confédération européenne des syndicats). Ces quatre critères étant cumulatifs. En ce qui concerne les associations d'employeurs les exigences sont les suivantes : a) avoir des unités dans au moins deux branches de l'économie nationale et dans au moins six sous branches ; b) avoir des unités dans au moins trois régions ou dix comtés ; c) les adhésions doivent rassembler au moins 1 000 employeurs (ou entreprises) ou 150 000 personnes au moins doivent être employées au sein de l'association.

La loi établit également le *National Recognition Committee* (Comité national de reconnaissance), dont la fonction principale est de statuer sur les demandes relatives à la reconnaissance ou aux désaveux officiels des syndicats et des associations d'employeurs.

En ce qui concerne l'autorité, le NIRC dispose de droits de consultation concernant la politique de l'emploi, les stratégies du marché du travail et les conceptions politiques, économiques et stratégiques de la distribution des revenus ; il donne son avis sur les lois les plus importantes en matière d'emploi. Aucune convention collective ne peut être conclue au niveau national en Hongrie.

Depuis, la consultation et la négociation par branche ont été très faibles en Hongrie. Dès le début, la promotion du dialogue social à moyenne échelle était l'objet d'efforts au cours des dernières années. La nouvelle loi a détaillé les règles d'autorité, de composition, de fonctionnement, du *Branch-level Recognition Committee* (Comité de reconnaissance par branche), d'accords, de conventions collectives, en élargissant le champ d'application des conventions collectives, etc. Ces questions n'étaient pas réglementées auparavant, ce qui représentait un grave défaut dans la législation et un grand nombre d'universitaires et de praticiens ont salué l'adoption de ces nouvelles lois. Dès lors, la question se pose : le moment choisi a-t-il une quelconque importance et peut-il être le signe que le Gouvernement compte davantage sur les partenaires sociaux que par le passé ?

Krisztina Rúzs Molnár
Université de Szeged