

HONGRIE

Après des modifications importantes dans le droit du travail hongrois – secteurs privé et public compris – la législation sociale a connu, durant la période 2007/2008, une tranquillité relative.

Au cours de cette période, il y a eu trois modifications notables en rapport avec le droit du travail. La première concerne les frais de procédure devant les tribunaux dans les litiges en matière de droit du travail. La seconde envisage une institution légale particulière, qui a pour but d'aider les fonctionnaires seniors licenciés à subsister en attendant la retraite. La troisième est liée à la santé et à la sécurité des employés.

I - Le changement des règles régissant les **frais de procédure** devant les tribunaux n'est pas un sujet spécifique au droit du travail. Il est davantage en rapport avec la procédure civile tout en ayant une grande influence sur l'implication du droit du travail en particulier sur les employés. Avant le 5 février 2008, les parties à un procès en matière de droit du travail, jugé devant le Tribunal du travail, étaient exemptées du paiement des frais de procédure et l'État avançait le montant des frais encourus pendant la procédure. Selon les anciennes règles, si l'employeur perdait le procès, il devait payer les frais de procédure et tous les frais généraux que l'État avait avancés jusque-là. Dans le cas inverse, le travailleur n'était contraint de payer que les frais directement encourus par l'employeur (c'est-à-dire les honoraires de son représentant légal). Ainsi, le travailleur n'était jamais redevable des frais de procédure et des frais précédemment avancés par l'État.

Ces règles ont changé depuis le 6 février 2008. S'agissant des procès démarrant après cette date, l'État avance toujours les honoraires et les frais de sorte que les parties n'ont pas à les payer d'avance. Cependant, lors de la conclusion du procès, le tribunal doit décider dans son verdict ce qu'il convient de faire à leur sujet. Les parties doivent supporter tous les frais proportionnellement au fait qu'elles aient perdu le procès. Ainsi, la personne du travailleur ne joue plus aucun rôle.

La raison de cette modification est principalement économique et son but était de garder les portes des tribunaux ouvertes pour des affaires fondées tout en réduisant les dépenses. Malgré ce raisonnement, les nouvelles règles ont été fraîchement accueillies par les associations de syndicats.

Il existe un phénomène généralisé en vertu duquel il existe un nombre beaucoup plus grand de litiges juridiques que d'affaires portées devant les Tribunaux du travail. Les travailleurs se trouvant actuellement dans une relation de travail ont peur de perdre leur emploi et n'osent pas porter l'affaire devant la justice.

La participation de l'État aux frais de procédure apportait une sorte d'équilibre entre les parties dans la mesure où on peut supposer que les employeurs ont des ressources financières plus importantes que leurs salariés. Ainsi l'équilibre a été inversé à cause de cette modification, bien que la raison de l'introduction d'une nouvelle réglementation soit raisonnable. Toutefois, il n'existe pas encore de données statistiques permettant de déterminer si le nombre de procès a varié en raison des nouvelles règles de procédure.

II - La seconde modification est liée à ce que l'on appelle le « programme d'années supplémentaires »¹, solution permettant aux fonctionnaires publics et civils de maintenir un certain niveau de vie avant leur retraite². Bien qu'il y ait certaines limites, ce programme est également disponible pour les travailleurs ayant été licenciés. Le programme apporte une aide aux fonctionnaires civils et publics qui n'ont pas encore droit au versement de leur retraite³ ou d'une retraite anticipée⁴ mais qui y auront droit d'ici 5 ans.

¹ Programme *Prémiumévek*.

² Les membres des deux groupes sont employés par l'État (ou le gouvernement local), mais ils sont soumis à des réglementations différentes. Les fonctionnaires publics sont ceux qui travaillent dans des agences publiques, des ministères et exercent une compétence officielle : ils peuvent prendre des décisions obligatoires pour les citoyens ou les habitants. Les fonctionnaires civils n'ont aucune compétence de ce genre mais ils travaillent au maintien du bien public : les médecins, les infirmières, les professeurs, les enseignants dans les institutions publiques et un certain nombre d'acteurs, de chanteurs, de musiciens... dans les théâtres et les opéras sont employés comme fonctionnaires civils.

³ *Öregségi nyugdíj*.

En outre, pour en bénéficier trois conditions d'éligibilité sont exigées. D'une part, le fonctionnaire public/civil doit avoir au moins 25 ans d'ancienneté dans le secteur public, d'autre part, le contrat de travail doit avoir été résilié pour faute de ressources financières (dans l'intérêt de l'employeur), et enfin, le fonctionnaire public/civil doit accepter de modifier son contrat de travail à durée indéterminée en faveur d'un contrat à durée déterminée.

Par ailleurs, pendant la durée du programme, un maximum de 12 heures par semaine doivent être effectuées en faveur de l'employeur, le travail doit être conforme au niveau d'études et de formation du travailleur et en échange, le/la participant(e) perçoit 70% de son ancien salaire. Enfin, l'employeur ne peut pas demander un supplément de travail au travailleur.

Le « programme d'années supplémentaires » prend fin immédiatement lorsque le travailleur bénéficiaire prend sa retraite ou débute un nouvel emploi en tant que fonctionnaire public/civil.

Le programme a démarré le 1^{er} janvier 2005 et, depuis le 1^{er} janvier 2008, il est également disponible pour les employés qui travaillent pour des entreprises de droit public à 100%, aux mêmes conditions que celles décrites ci-dessus.

III - La loi XCIII de 1993 sur la sécurité dans le travail a également été modifiée. Parmi les facteurs humains devant être pris en considération par l'employeur lorsqu'il organise la santé et la sécurité de l'environnement de travail, le stress est entre autres abordé. Ceci est l'un des résultats de la loi-cadre sur le stress lié au travail, signée par les partenaires sociaux européens le 8 octobre 2004.

Selon la section 54 Article (1) de la loi, l'employeur doit éviter l'installation sur le lieu de travail de tout stress psychosocial pouvant résulter du travail. Le « risque psychosocial » désigne les éléments auxquels un travailleur peut être exposé dans son travail (conflits, organisation du travail, horaires de travail, précarité de l'emploi, etc.), ayant une influence en rapport avec ses réactions à ces éléments, ou le fait qu'en conséquence de ce stress, des accidents du travail puissent se produire, et des symptômes

⁴ *Előrehozott öregségi nyugdíj.*

psychosomatiques (liés au corps et à l'esprit, ou les impliquant tous les deux) puissent se développer. (Sect. 87 1/H)

Bien que cette modification concerne le problème du stress, qui représente l'une des « valeurs ajoutées négatives » les plus généralisées dans le travail, le changement dans la réglementation a soulevé de nombreuses questions pour la législation du travail, l'administration du travail et la juridiction du travail. Il s'agit par exemple d'interrogations quant à la mesure des causes du stress, leur preuve, l'impact sur la santé des travailleurs des facteurs de stress liés ou non au travail, le degré d'élimination escompté des facteurs de stress sur le lieu de travail,...

Le ralentissement relatif dans le développement de la législation sociale ne signifie nullement que des changements ne soient pas nécessaires. Après l'harmonisation avec les normes européennes en matière de droit du travail et les amendements importants de l'année dernière concernant la sphère publique, ce sont les fondements de la réglementation hongroise sur le droit du travail qui sont en jeu. En Hongrie, comme dans de nombreux pays, on peut également constater que les changements intervenant dans le monde du travail font éclater le cadre traditionnel du droit du travail. Le fait d'opérer de petites rectifications n'apporte plus de résultats satisfaisants.

Il est clair, cependant, que l'introduction d'une réglementation entièrement nouvelle toucherait à des intérêts divers, avec des conséquences politiques difficiles à prévoir.

À l'heure actuelle, la scène politique hongroise n'est pas prête à subir des changements, en raison d'une situation unique. Fait inédit depuis les premières élections démocratiques qui ont eu lieu en 1990, 2008 a connu une crise gouvernementale : depuis le 1^{er} mai, le parti libéral a quitté la coalition bipartite et, pour la première fois, le parti socialiste, toujours au pouvoir, n'a pas la majorité au Parlement. Ceci, bien évidemment, n'affecte pas uniquement le droit du travail mais, d'une façon générale, toute la législation hongroise.

Krisztina Rúzs Molnár
Université de Szeged