

* Le présent article a été publié dans le cadre du projet TÁMOP No. 4.2.1.B-11/2/KMR-2011-0002. [Approfondissement de la recherche scientifique au PPKE] de l'Université Catholique Pázmány Péter.



I - Retraite obligatoire des juges hongrois : l'application du jugement de la CJE

L'âge de départ à la retraite des juges hongrois a été abaissé, au début de l'année 2012, par l'article 26 de la nouvelle *Magyarország Alaptörvénye* (Constitution) et la Loi 162 du 25 avril 2011 sur le statut juridique des juges, de 70 à 62 ans. Ceci a provoqué des débats juridiques et politiques aux niveaux national et européen. Tout d'abord, mi 2012, la Cour Constitutionnelle hongroise a déclaré son inconstitutionnalité en se basant sur le principe de l'indépendance de la Justice [33/2012. (VII. 17.) décision AB]. Puis, en novembre 2012, la Cour de Justice Européenne a constaté l'infraction aux dispositions de l'Union Européenne sur la discrimination fondée sur l'âge de la Directive 2000/78/CE, car l'introduction du système de départ à la retraite automatique était en infraction avec le principe de proportionnalité [C-286/12 *Commission Européenne c/ ECR Hongrie* [2012], à paraître].

Bien que la Cour Constitutionnelle ait annulé les dispositions inconstitutionnelles avec application rétroactive à partir du 1^{er} janvier 2012, la relation de travail des juges ne sera pas automatiquement rétablie par cette décision car leur emploi a été rompu non pas par la Loi 162 de 2011 elle-même, mais par la décision du Président de la République. Le gouvernement a donc soumis un projet de loi, en décembre 2012, dans lequel il proposait des règles spéciales pour ceux qui ont été illégalement démis de leurs fonctions. Des amendements ont également été adoptés afin de se conformer aux exigences découlant de la décision de la CJE. La Loi 20 de 2013 a été adoptée et est entrée en vigueur le 25 mars 2013. En vertu de la nouvelle loi, l'âge de départ à la retraite des juges, procureurs et notaires sera progressivement réduit de 70 à 65 ans d'ici le 1^{er} janvier 2023. D'ici là, l'âge général de départ à la retraite prévu par la loi sera également relevé à 65 ans. Les juges ayant droit à une pension de vieillesse devront choisir entre recevoir la pension ou travailler en tant que juge. Les juges disposent de 60 jours pour prendre une décision et ceux d'entre eux qui ne demandent pas la suspension du paiement de la pension seront démis de leurs fonctions lors d'une procédure disciplinaire accélérée.

Les juges (procureurs, notaires) illégalement démis de leurs fonctions disposent des trois possibilités suivantes. Premièrement, s'ils demandent à être rétablis dans leurs anciennes fonctions, ils doivent recevoir une compensation pour leurs pertes financières. Les juges concernés doivent faire une déclaration dans un délai de 30 jours après l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi, dans laquelle ils indiquent s'ils veulent être rétablis ou pas. Deuxièmement, les juges illégalement démis de leurs fonctions peuvent également choisir de partir à la retraite plutôt que d'être rétablis. Dans ce cas, ils doivent recevoir une compensation minimum équivalente à 12 mois de salaire.

Enfin, les juges peuvent également choisir d'être placés à des postes de « réserve ». Dans ce cas, ils resteront à la retraite mais il peut leur être demandé de travailler contre rémunération à des postes judiciaires pendant un maximum de deux ans tous les trois ans pour diverses raisons (ex. remplacement). En conséquence, la nouvelle loi est entièrement conforme au jugement de la CJE et a résolu les problèmes juridiques découlant des anciennes dispositions inconstitutionnelles.

II - Deux amendements au nouveau Code du Travail

Le Parlement hongrois a adopté, le 13 décembre 2011, la Loi 1 de 2012 sur le nouveau Code du travail¹ (ci-après nommé le nouveau Code du travail). Il est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2012. L'ancien Code du travail avait été adopté en 1992 et avait été amendé plus de 50 fois au cours des vingt dernières années. L'esprit du texte d'origine et le sens initial de plusieurs dispositions avait donc été progressivement perdu, ce qui avait eu pour conséquence de soulever de graves problèmes d'interprétation des textes. En conséquence, la simplification ainsi que la clarification de l'ancienne réglementation étaient devenues plus que souhaitables, constituant un des objectifs principaux de la réforme.

Le nouveau Code du travail ne contenant pas de dispositions sur les dates et les mesures transitionnelles d'entrée en vigueur, une Loi spéciale (Loi 86 de 2012)² relative à sa portée et à son champ d'application a été adopté afin de préciser ces règles. En conséquence, le nouveau Code du travail doit s'appliquer à toutes les relations de travail établies avant ou après le 1^{er} juillet 2012. Cependant, la Loi 86 de 2012 établit la liste d'un grand nombre d'exceptions à cette règle générale (ex. certaines règles sont en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2013). En outre, le corps législatif ayant commis un certain nombre d'erreurs dans le nouveau Code du travail, la Loi 86 de 2012 contient plusieurs dispositions d'amendement. Il est en outre intéressant de souligner que cette « Loi transitionnelle » avait déjà modifié le nouveau Code du travail quelques jours avant son entrée en vigueur.

Cependant, les problèmes pratiques découlant de l'application du nouveau Code du travail, tels que le calcul du salaire pendant les congés, ont entraîné son deuxième amendement par la Loi 103 de 2013, entrée en vigueur en juillet 2013. Néanmoins, le nouveau Code civil, servant d'« arrière-plan », de droit commun, du droit sur l'emploi, entrera en vigueur en 2014 et ce changement rend inévitable l'ajustement du Code du travail en fonction des nouvelles dispositions du droit civil. En conséquence, le nouveau Code du travail aura subi trois amendements exhaustifs en un an et demi, ce qui compromet la stabilité et la prévisibilité souhaitées pour le droit du travail.

¹ Version anglaise du nouveau Code du travail adoptée par le Parlement : <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf>.

² Version hongroise de la Loi 86 de 2012 sur les Amendements et Dispositions Transitionnelles à la Loi 1 de 2012 sur le Code du Travail : <http://jab.complex.hu/doc.php?docid=WKHU-QJ-XML-000000A1200086TV>.

