

¹ Le texte de la décision de la Cour Constitutionnelle est disponible en hongrois seulement sur : <http://www.kozlonyok.hu/kozlonyok/Kozlonyok/1/PDF/2014/17.pdf>.

La Cour Constitutionnelle a déclaré [Décision N°. 17/2014]¹ l'inconstitutionnalité de l'article 65.5 du Code du Travail relatif à l'interdiction de licenciement des femmes enceintes. Selon le texte original de l'article 65, l'employeur ne peut notifier la rupture de la relation de travail, entre autres pendant la grossesse et dans le cas des femmes recevant un traitement lié à une technique de procréation, pendant un délai maximum de six mois après le début de ce traitement (article 65.3). Dans ces deux cas, l'interdiction de résilier la relation de travail s'appliquera uniquement si l'employée a informé l'employeur de cette situation avant que la rupture n'ait été notifiée (article 65.5).

La Cour Constitutionnelle a déclaré que l'obligation d'informer l'employeur d'une grossesse ou d'un traitement de fertilité avant la notification du licenciement est inconstitutionnelle. Par conséquent, le nouveau texte de ce paragraphe stipule que : Dans ces deux cas, l'interdiction de mettre fin à la relation de travail ne s'appliquera que si l'employée a informé l'employeur de sa situation. En conséquence, le texte actuel de l'article 65.5 contient également la condition d'information préalable concernant l'interdiction de licenciement, cependant, cette obligation n'est soumise à aucune limite de temps.

Après tout, la question principale est de savoir comment interpréter cet ancien-nouveau texte à la lumière de la décision de 2014 de la Cour Constitutionnelle. La Cour Constitutionnelle s'est opposée à la clause précédente, principalement en invoquant que le délai auquel était soumise cette information obligeait l'employée à immédiatement communiquer l'information de sa grossesse ou de son traitement médical à son employeur, dès qu'elle obtenait cette information elle-même. Selon le raisonnement de cette décision, le texte inconstitutionnel excluait la possibilité que l'employée enceinte n'informe son employeur au moment de la notification du licenciement. La Cour Constitutionnelle a donc fait valoir que le texte abrogé de l'article 65.5 ne peut être interprété de telle façon que l'employée puisse informer son employeur de sa grossesse ou de son traitement contre l'infertilité au moment où elle reçoit de son employeur la notification de la rupture de son contrat de travail.

Cet argument de la Cour Constitutionnelle semble être erroné, puisque l'information sera fournie à un moment et de telle sorte qu'elle permette l'exercice des droits et le respect des obligations (article 18.1 du Code du Travail). En conséquence, l'employée avait l'obligation d'informer l'employeur de ces informations sensibles si l'employeur lui faisait part de son intention de mettre fin à son contrat de travail et si l'employée souhaitait mettre en œuvre l'interdiction de rompre son contrat conformément à l'article 65 du Code du Travail. Il était absolument inexact de considérer que l'employée aurait eu l'occasion de communiquer ce fait à l'employeur quand il aurait été trop tard.

Au contraire, la clause abrogée du Code du Travail avait pour but de veiller à ce que l'employeur obtienne l'information concernant la grossesse avant de résilier le contrat de travail. En outre, l'employée avait le droit et l'occasion d'attendre jusqu'au tout dernier moment avant la notification du licenciement pour communiquer cette information très sensible à son employeur.

Il nous semble que les principes généraux du droit du travail auraient permis aux praticiens du droit de gérer correctement ces situations assez rares, où l'employeur informe soudainement l'employée enceinte (ou sous traitement médical) de son intention de résilier son contrat de travail et que l'employée n'informe l'employeur de sa situation qu'après la notification de la rupture. Dans une telle situation, les parties devront agir conformément aux principes de bonne foi et de probité (article 6.2), tout comme respectivement l'exercice abusif des droits est interdit (article 7).

Cependant, cette décision ne signifie pas que l'employée n'est pas tenue d'informer son employeur de son état de grossesse ou du fait qu'elle suit un traitement contre l'infertilité au plus tard au moment de la notification du licenciement. Il est évident que cette obligation découle toujours du principe général selon lequel les parties relevant du champ d'application de cette Loi s'informeront mutuellement de tous les faits, informations et circonstances, et de tout changement de ceux-ci, qui soient considérés comme essentiels du point de vue de la relation de travail, de l'exercice des droits et du respect des obligations comme le définit cette Loi (article 6). L'ancienne pratique de la cour s'appliquera de nouveau, puisque l'employée ne peut pas invoquer un licenciement abusif dans le cas où elle n'a pas informé son employeur du fait qu'elle se savait enceinte ou en cours de traitement. Il est donc interdit de cacher intentionnellement sa grossesse à son employeur et de refuser par la suite, lorsque celui-ci en a été informée, sa volonté d'annuler la rupture du contrat et de réintégrer l'employée à son poste de travail, en vue de profiter des conséquences juridiques d'un licenciement abusif. Par conséquent, la décision ne changera pas la situation et la pratique juridique antérieures : il n'est pas obligatoire de déclarer la grossesse mais elle ne sera pas protégée d'un tel licenciement sans une telle déclaration.

Cependant, la situation se complexifie, si la salariée n'est pas au courant de son état de grossesse au moment de son licenciement. Pour autant, la protection contre le licenciement est également prévue par la décision de la Cour Constitutionnelle pour les femmes qui ne savent pas qu'elles sont enceintes au moment de leur licenciement. Ce droit a été également reconnu par la jurisprudence, depuis que la Cour Suprême a déclaré (par exemple décision publiée N°. 2004/521), que la protection contre le licenciement des femmes enceintes est objective. C'est exactement la raison pour laquelle le nouveau Code du Travail souhaitait changer cette pratique avec le nouveau texte de l'article 65.5.