REVUE

2025/3

DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

HONGRIE

ZOLTÁN PETROVICS
PROFESSEUR ADJOINT, UNIVERSITÉ ELTE (BUDAPEST), FACULTÉ DE DROIT ;
PROFESSEUR ASSOCIÉ, UNIVERSITÉ DES SERVICES PUBLICS (BUDAPEST)

DÉCISION DE LA COUR CONSTITUTIONNELLE HONGROISE RELATIVE À L'OBLIGATION D'EMPLOI DE L'EMPLOYEUR ENVERS UN SALARIÉ DEVENU INAPTE POUR RAISONS DE SANTÉ

Depuis plusieurs années, la pratique du droit du travail hongrois est confrontée à la question délicate des obligations pesant sur l'employeur lorsqu'un salarié se trouve dans l'incapacité d'exécuter son travail en raison de son état de santé. Lorsqu'un avis de la médecine du travail conclut à l'inaptitude du salarié à exercer, pour des motifs médicaux, les fonctions prévues dans le contrat de travail, l'employeur a l'interdiction de maintenir ce salarié dans son emploi initial[1]. Toutefois, cette situation de « blocage » crée une impasse : le salarié ne peut pas contraindre son employeur à modifier le contrat de travail ; l'employeur n'a pas l'obligation d'affecter le salarié à un autre poste, et ce dernier ne perçoit aucune rémunération ni prestation de sécurité sociale. Il n'est pas non plus possible de forcer l'employeur à rompre le contrat de travail par une notification de licenciement. Le salarié peut mettre fin à la relation de travail en donnant un préavis, mais dans ce cas, il perd le droit à la moitié de la période de préavis compensée sous forme de congé et, s'il y a droit après trois ans d'emploi, à l'indemnité de licenciement. Différents contentieux ont émergé de ces situations, les juridictions s'étant d'abord prononcées de manière divergente[2]. Par la suite, la jurisprudence de la *Curia* (Cour suprême hongroise) semblait s'être stabilisée en la matière – position consolidée par une réforme de la Loi I de 2012 sur le Code du travail (CT) –, mais la décision rendue par la Cour constitutionnelle en 2025 est venue bouleverser cet équilibre[3].

I - EXPOSÉ DU PROBLÈME

En droit du travail hongrois, l'une des obligations fondamentales de l'employeur demeure l'obligation d'emploi. Selon l'article 42(1)(b) du CT, l'employeur est tenu de fournir un travail au salarié et de lui verser une rémunération. Cette obligation est encadrée par la définition du poste, élément essentiel du contrat de travail. Les employeurs doivent ainsi affecter les salariés à des postes dans le respect des règles spécifiques au contrat de travail et des relations de travail[4].

---

1 Dans cette étude, les termes salariés et travailleurs sont utilisés de manière interchangeable.

2 Voir les jugements de la Cour suprême hongroise (*Curia*) EBH2017.M.16., BH2020.82., BH2021.343. et BH2024.16.

3 Décision de la Cour constitutionnelle de Hongrie n° 1/2025 (II. 27.) (ci-après, Décision 1/2025). Disponible en ligne : https://public.mkab.hu/dev/dontesek.nsf/0/b3ea1356d6c7b50ec1258bf600602da0/$FILE/1_2025_AB_határozat.pdf

4 CT, Art. 51(1).

Toutefois, aucune tâche ne peut être confiée au salarié si celle-ci est jugée préjudiciable à sa santé ou à son état physique[5].

Le Code du travail prévoit qu'en cas d'impossibilité pour l'employeur de fournir le travail convenu (on parle d'« interruption d'activité »), le salarié a droit au salaire de base, sauf si l'interruption est causée par un événement extérieur inévitable[6]. Jusqu'à la décision de la Cour constitutionnelle, la jurisprudence considérait l'obligation d'emploi comme étant conditionnée à la capacité du salarié et à sa volonté de remplir les engagements issus du contrat. Si ces « conditions préalables » font défaut, la responsabilité de l'employeur pour retard ou inexécution de son obligation d'emploi ne peut être engagée[7]. En conséquence, y compris dans les cas où le salarié n'est pas dans la possibilité de réaliser son travail pour raison de santé, l'employeur n'est pas tenu de verser une rémunération pendant cette période.

L'article 55 du CT énumère les circonstances justifiant une dispense d'obligation de disponibilité et de prestation de travail. Dans de tels cas, l'obligation d'emploi de l'employeur ne s'applique pas. Ayant admis ce raisonnement, le législateur a, à compter du 1er janvier 2023, inscrit à l'article 55(1)(a) du CT que les salariés ne sont pas soumis à une obligation de disponibilité ni de prestation de travail lorsqu'ils sont médicalement inaptes au travail. Simultanément, l'article 146(2) précise qu'aucune indemnisation pour absence n'est due dans ce cas. Enfin, selon l'article 147 du CT, aucune rémunération n'est versée pendant cette période, puisque le salarié déclaré inapte n'est plus tenu à la disponibilité ou à la prestation de travail. Le cercle « vicieux » est ainsi bouclé et la situation de blocage précitée pleinement caractérisée.

II - LE LITIGE AYANT DONNÉ LIEU À LA DÉCISION DE LA COUR CONSTITUTIONNELLE HONGROISE

Une situation analogue est à l'origine de la décision de la Cour constitutionnelle. Par son ordonnance n° 23.M.70.286/2024/17, la Cour métropolitaine de justice a saisi la Cour constitutionnelle afin de déclarer inconstitutionnelles et d'annuler, pour le cas d'espèce, la seconde clause de l'article 55(1)(a) du CT (« ou s'il est inapte à exercer son emploi pour des raisons de santé, pendant la durée de cette inaptitude ») ainsi que la dernière partie de la seconde phrase de l'article 146(2) (« ou s'il est inapte à exercer son emploi pour des raisons de santé »)[8].

Dans l'affaire sous-jacente, le salarié a saisi la juridiction afin d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement du salaire pour la période considérée, ainsi que du montant de l'indemnité de licenciement. L'employeur, une entreprise du secteur des « autres activités de soutien au transport aérien », employait le demandeur en tant que « technicien de maintenance à bord », poste consistant en pratique presque exclusivement au nettoyage intérieur des avions. En 2020, le salarié a été diagnostiqué avec des problèmes de colonne vertébrale et une

5 CT, Art. 51(3).

6 CT, Art. 147(1).

7 L. Pál, « A foglalkoztatási kötelesség elmulasztása », *Munkajog*, n° 1, 2017, p. 52.

8 Décision 1/2025, [1].

hernie discale, le plaçant en incapacité de travail du 31 août 2022 au 21 février 2023. Après la fin de l'incapacité de travail, l'employeur a demandé à ce que le travailleur soit soumis à un examen médical extraordinaire[9].

Sur la base de cet examen, l'avis médical daté du 1er mars 2023 a conclu que le travailleur était « inapte » à son poste, en raison de l'impossibilité d'assumer des positions contraignantes (penché, accroupi) ou de manipuler manuellement des charges supérieures à 10 kg ; l'avis précise également la recommandation d'éviter les mouvements de soulèvement et de flexion. Un second avis médical a confirmé ces conclusions. L'employeur n'a alors ni réaffecté le salarié, ni proposé un autre poste, ni versé de salaire après le 22 février 2023 (date correspondant à la fin de l'incapacité temporaire) et n'a pas non plus rompu le contrat de travail[10].

Le salarié a alors engagé une procédure judiciaire afin d'obtenir une indemnité de licenciement et une indemnisation pour la période comprise entre le 1er mars 2023 et le 29 février 2024. Il a fondé sa demande sur le fait qu'après être devenu inapte au travail pour des raisons de santé, l'employeur n'avait pas procédé à son licenciement ni à aucune autre forme de cessation de la relation de travail. En outre, aucune offre d'emploi alternatif n'avait été faite et le salaire du salarié continuait d'être retenu. Le salarié a tenté à plusieurs reprises de contacter l'employeur, qui lui a suggéré de démissionner. Le salarié a estimé que cette proposition était inéquitable et a également souligné que ses moyens de subsistance étaient menacés, car il ne pouvait pas s'inscrire comme demandeur d'emploi et n'avait donc pas droit aux allocations de chômage. En outre, le non-paiement des cotisations sociales par l'employeur s'est également révélé préjudiciable au salarié[11].

Dans sa demande reconventionnelle, l'employeur a demandé le rejet de l'action, en se fondant sur la législation en vigueur, selon laquelle il n'y a pas d'obligation d'offrir un emploi ou un poste en cas d'incapacité du travailleur. En l'absence d'obligation de travailler, le travailleur n'a droit à aucune prestation et n'est donc pas tenu de recevoir une rémunération. De plus, la législation hongroise du travail n'implique pas l'obligation de mettre fin à la relation de travail. Par conséquent, en l'absence d'une telle obligation, le salarié n'a pas droit à une indemnité de départ[12].

La *Curia* avait établi dans sa décision Mfv.VIII.10.090/2023/7[13] que, conformément à l'article 51, paragraphe 1, du CT, l'employeur n'est pas tenu d'employer le salarié à son poste initial si celui-ci devient inapte au travail pour des raisons de santé. La *Curia* a également déterminé que, dès lors que l'incapacité d'un salarié pour raisons de santé est confirmée, l'employeur n'est pas tenu de lui proposer d'autres possibilités d'emploi. En revanche, comme le prévoit l'article 51, paragraphe 3, du CT, l'employeur est seul responsable de l'adaptation des conditions de travail et du temps de travail du salarié[14]. Dans le cas d'espèce,

9 *Ibid.*, [3].
10 *Ibid.*
11 *Ibid.*, [4].
12 *Ibid.*, [5].
13 BH2024.16.
14 Décision 1/2025, [9].

toutefois, les conditions de travail ne pouvaient être modifiées de manière à ce que le salarié ne soit pas obligé d'effectuer le nettoyage de l'avion dans une position forcée continue (penché, accroupi, courbé), car le travail comprenait le nettoyage des sièges de l'avion, des tablettes et des espaces sous les sièges. La manutention de matériaux pesant plus de 10 kg, le fait de soulever, transporter et retirer du bord de l'appareil le matériel de nettoyage et les sacs poubelles pleins ne pouvaient être évités. Selon les avis médicaux, le travailleur n'était pas en mesure d'effectuer ces opérations. Dans sa décision susmentionnée, la *Curia* a également précisé que les aménagements raisonnables au titre de l'article 51, paragraphe 5, du CT ne s'appliquent qu'aux travailleurs handicapés. Or, le salarié à l'origine de la requête n'était pas reconnu comme personne handicapée[15].

En vertu du droit hongrois, un employeur peut licencier un employé inapte au travail pour des raisons de santé, en invoquant l'incapacité de l'employé comme motif de licenciement[16]. Il convient toutefois de noter qu'il s'agit uniquement d'une possibilité pour l'employeur ; il n'y a aucune obligation en ce sens[17].

III - LE RAISONNEMENT DE LA COUR CONSTITUTIONNELLE

La Cour constitutionnelle a estimé que les termes « incapable de travailler » et « inapte au travail pour des raisons de santé » désignent deux catégories de salariés fondamentalement différentes. Or, la réglementation contestée ne tenait pas compte de cette distinction. Si le salarié est incapable de travailler, il s'agit d'un état qui, selon le sens commun, prendra fin dans un délai plus ou moins long, mais prévisible, et le salarié sera à nouveau en mesure d'exercer ses fonctions, son incapacité étant seulement temporaire. Si le salarié est en capacité de travailler, mais inapte au travail pour des raisons de santé, son inaptitude ne changera pas dans un délai raisonnable et il ne peut être prévu qu'il redevienne apte au travail dans un délai prévisible, c'est-à-dire qu'il est inapte à son travail non pas temporairement, mais de manière permanente – et souvent définitive. Toutefois, la législation traite de la même manière ces deux groupes de travailleurs, qui se trouvent dans des situations sensiblement différentes, et les dispense tous deux de l'obligation d'être à la disposition de leur employeur et d'exercer leurs fonctions, sans tenir compte de la différence de situations, à savoir le fait que l'incapacité des premiers est temporaire et que celle des seconds est permanente[18].

Les travailleurs inaptes au travail pour des raisons de santé sont souvent désavantagés par rapport à ceux qui sont incapables de travailler. En effet, en général, les travailleurs ont droit à des indemnités de maladie pendant les périodes d'incapacité. Or, les travailleurs inaptes au travail pour des raisons de santé ne peuvent bénéficier de ces prestations. En outre, une fois l'inaptitude établie, le travailleur perd également son statut d'assuré social, ce qui le place dans une situation encore plus défavorable par rapport aux travailleurs en incapacité,

15 *Ibid*., [10]–[11].

16 CT art. 64(1)(b) et 66(2).

17 Décision 1/2025, [12].

18 *Ibid*., [17]-[21].

qui conservent leur statut d'assuré. Or, en vertu des règles contestées, les employeurs ne sont pas tenus d'employer les travailleurs jugés inaptes au travail pour des raisons de santé et, par conséquent, ils ne sont pas tenus de rémunérer les travailleurs à hauteur de leur salaire ou de leur indemnité d'absence pendant les périodes d'absence du travail. Ce travailleur est également privé des prestations sociales qui l'auraient aidé à joindre les deux bouts pendant cette période difficile[19].

Alors qu'avant la modification de la loi en question, la décision de la *Curia* stipulait que s'il n'était pas possible d'employer un travailleur en capacité de travailler mais inapte au travail pour des raisons de santé à un autre poste, l'employeur pouvait mettre fin à la relation de travail ou, si la relation de travail était maintenue, devait verser au salarié l'indemnité d'absence pour cette période. Toutefois, cette conclusion est écartée par les dispositions contestées .

Comme l'a expliqué la Cour constitutionnelle, la discrimination peut être établie non seulement en ce qui concerne la distinction entre des personnes se trouvant dans la même situation, mais aussi en ce qui concerne l'égalité de traitement entre des personnes se trouvant dans des situations différentes. Par conséquent, il y a également discrimination lorsqu'un concept réglementaire est appliqué de la même manière à des groupes se trouvant dans des situations sensiblement différentes. Si aucune justification raisonnable ne peut être trouvée pour une telle discrimination, celle-ci est arbitraire et donc inconstitutionnelle .

En conséquence, la Cour constitutionnelle a estimé que la législation contestée traitait de manière égale les travailleurs incapables de travailler et ceux inaptes à exercer leur emploi pour des raisons de santé. En effet, l'article 55, paragraphe 1, point a), du CT exempte ces deux groupes de l'obligation d'être disponibles pour le travail et l'article 146, paragraphe 2, du CT prévoit qu'aucun des deux groupes n'a droit à une indemnité d'absence. Toutefois, la Cour constitutionnelle a estimé que les deux groupes diffèrent considérablement sur le plan de leur état de santé et de leur situation sociale, ainsi que pour leurs autres droits et obligations découlant de leur relation de travail.

Selon la Cour constitutionnelle, les dispositions contestées traitent de la même manière des travailleurs se trouvant dans des situations différentes, ce qui désavantage les travailleurs inaptes au travail pour des raisons de santé. Cette « discrimination à rebours » restreint la portée du droit des travailleurs à des conditions de travail respectueuses de leur santé, de leur sécurité et de leur dignité, prévu à l'article XVII, paragraphe 3, de la Loi fondamentale hongroise. Compte tenu de ce qui précède, la Cour constitutionnelle a jugé que la clause finale de l'article 146, paragraphe 2, du CT violait l'article XV, paragraphe 2, de la Loi fondamentale hongroise, c'est-à-dire qu'elle constituait une discrimination, et l'a donc invalidée .

Toutefois, la Cour constitutionnelle n'a constaté aucune violation de la Loi fondamentale dans l'application de l'article 55, paragraphe 1, point a), du CT. Concernant cette disposition, la Cour constitutionnelle a expliqué qu'en vertu de l'article XVII(3) de la Loi fondamentale, il est constitutionnellement requis que

19 *Ibid*., [22].

l'obligation générale d'emploi de l'employeur reste inchangée en cas d'incapacité d'un employé à effectuer son travail pour des raisons de santé. Les employeurs sont donc soumis à une obligation générale d'emploi même à l'égard des travailleurs qui sont par ailleurs inaptes à exercer leur emploi pour des raisons de santé .

Enfin, la Cour constitutionnelle a jugé que la disposition invalidée ne s'applique pas à l'affaire pendante devant la Cour métropolitaine de justice sous l'ordonnance n° 23.M.70.286/2024, ni à aucune autre affaire pendante devant une juridiction sur le même sujet .

Conclusion

Si l'opinion publique et la presse hongroises ont salué la décision de la Cour constitutionnelle de protéger les salariés, celle-ci semble avoir été accueillie avec ambivalence par la doctrine .

Selon la décision de la Cour constitutionnelle, les employeurs ont une obligation générale d'emploi, ce qui signifie que même si les salariés sont inaptes à leur travail pour des raisons de santé, les employeurs sont toujours tenus de leur verser une rémunération. De l'avis de la majorité, étant donné que l'employeur ne peut invoquer ni l'absence d'une obligation d'emploi ni une cause externe inévitable, il a clairement intérêt à mettre fin dès que possible à l'emploi des travailleurs concernés. Dans le cas contraire, l'employeur serait tenu de verser une rémunération pour la période d'inactivité tant que la relation de travail se poursuit.

Les détracteurs de la décision de la Cour constitutionnelle font valoir que, contrairement à ce qu'affirme la Cour, le CT n'établit pas d'obligation générale d'emploi, et qu'une telle obligation ne peut en être déduite. En outre, le droit absolu d'un salarié à un emploi ne peut être déduit d'une obligation d'emploi, car l'emploi dépend de la volonté et de la capacité du salarié à travailler. De plus, en tenant compte des intérêts sociaux et économiques du travailleur, mais pas de ceux de l'employeur, la décision impose une charge importante à ce dernier. Par conséquent, plusieurs éléments plaident en faveur d'une intervention législative[20].

20 EBH2017.M.16.