



mars 2023

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

HONGRIE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer sur la conformité des situations des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Des informations relatives à la Charte, les observations interprétatives et les questions générales formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.

Le présent chapitre concerne la Hongrie, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 20 avril 2003. L'échéance pour remettre le 18^e rapport était fixée au 31 décembre 2021 et la Hongrie l'a présenté le 18 juillet 2022.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à la Hongrie de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement et de conformité dans l'attente d'informations (Conclusions 2014).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2014) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Les commentaires de la Confédération Hongroise des Syndicats sur le 18^e rapport ont été enregistrés le 3 juillet 2022.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196^e réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concernait les dispositions du groupe thématique III « Droits liés au travail » :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2) ;
- droit à une rémunération équitable (article 4) ;
- droit syndical (article 5) ;
- droit de négociation collective (article 6) ;
- droit à l'information et à la consultation (article 21) ;
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22) ;
- droit à la dignité au travail (article 26) ;
- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28) ;
- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29).

La Hongrie a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 4§1, 4§2, 4§3, 4§4, 4§5, 26§1, 26§2, 28 et 29.

La période de référence allait du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2020.

Les Conclusions relatives à la Hongrie concernent 14 situations et sont les suivantes :

- 6 conclusions de conformité : articles 2§2, 2§4, 2§6, 2§7, 5 et 6§3,
- 6 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 2§3, 2§5, 6§2, 6§4 et 22.

En ce qui concerne les 2 autres situations, régies par les articles 6§1 et 21, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de la Hongrie de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant de la Hongrie traitera des dispositions du groupe thématique IV « Enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;
- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19) ;
- droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- droit au logement (article 31).

L'échéance pour soumettre ce rapport était fixée au 31 décembre 2022.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur www.coe.int/socialcharter.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Hongrie ainsi que dans les commentaires de la Confédération hongroise des syndicats (MASZSZ).

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 2§1 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Hongrie n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte aux motifs que la durée du travail pouvait aller jusqu'à 24 heures par jour pour les salariés assurant un service d'astreinte ou des permanences, et que la durée du travail pouvait aller jusqu'à 72 heures par semaine pour les salariés assurant des permanences (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

Mesures visant à garantir une durée raisonnable du travail

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations actualisées sur le cadre juridique visant à garantir une durée raisonnable du travail (hebdomadaire, journalière, périodes de repos...) et les exceptions (y compris la base juridique et la justification). Il a également demandé des informations détaillées sur les mesures de mise en œuvre et les dispositifs de contrôle, notamment en ce qui concerne les activités des inspections du travail (statistiques sur les inspections et leur fréquence par secteur d'activité économique, sanctions imposées, etc.).

Le Comité rappelle que le télétravail ou le travail à distance peuvent conduire à des horaires de travail excessifs. Il réitère également qu'il est nécessaire de donner pleinement effet au droit des travailleurs de refuser d'effectuer un travail en dehors de leurs heures normales de travail ou pendant leurs vacances ou d'autres formes de congé (parfois appelé "droit à la déconnexion"). Les États parties doivent veiller à ce que les employeurs aient l'obligation de mettre en place des dispositions pour limiter ou décourager le travail non comptabilisé en dehors des heures normales de travail, en particulier pour les catégories de travailleurs qui peuvent se sentir poussés à fournir des performances excessives. Dans certains cas, des aménagements peuvent être nécessaires pour assurer la déconnexion numérique afin de garantir la jouissance des périodes de repos (déclaration sur la déconnexion numérique et la surveillance électronique des travailleurs).

Le rapport décrit certaines modifications apportées au Code du travail, entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2019, en ce qui concerne les temps de travail et de repos. Par exemple, la durée de la période pour le regroupement des heures de travail, auparavant établie à un an, a été portée à un maximum de 36 mois, et peut être fixée dans la convention collective lorsqu'elle est justifiée par des raisons objectives ou techniques ou des raisons liées à l'organisation du travail.

Le Comité considère que les périodes de référence qui ne dépassent pas quatre à six mois sont acceptables, et que des périodes allant jusqu'à un an maximum peuvent également être acceptables dans des circonstances exceptionnelles. L'extension de la période de référence par une convention collective jusqu'à une période de 12 mois serait également acceptable, à condition qu'il existe des raisons objectives ou techniques ou des raisons concernant l'organisation du travail, justifiant une telle extension et que la durée maximale hebdomadaire de travail ne dépasse pas 60 heures (*Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) c. France*, réclamation

n° 149/2017, §§ 156-157). Le Comité note que la période de référence en Hongrie peut aller jusqu'à 36 mois, ce qui n'est en aucun cas acceptable avec la jurisprudence du Comité. Par conséquent, le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que, dans certains cas la période de référence pour le calcul de la durée moyenne de travail peut être prolongée au-delà de 12 mois.

Le rapport précise en outre que certains salariés peuvent travailler 24 heures par jour et 72 heures par semaine. Le nombre total d'heures de travail cumulées des professionnels de la santé peut aller jusqu'à 60 heures par semaine et 72 heures par semaine en cas d'astreinte médicale. Le Comité demande si cette règle peut s'appliquer à tous les travailleurs et fait observer qu'il a déjà déclaré que la durée du travail ne doit en aucun cas excéder 16 heures par jour (sauf situations exceptionnelles) (Conclusions 2014, Arménie, article 2§1) ; qu'une semaine totale de travail qui, dans le cadre de « dispositifs de flexibilité », peut atteindre jusqu'à 60 heures par semaine ou dépasser 60 heures, est déraisonnable. Dans ces circonstances, le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée de travail journalier peut aller jusqu'à 24 heures et la durée de travail hebdomadaire jusqu'à 72 heures.

D'après le rapport, le temps de travail dans le secteur public est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine, mais il peut être de 12 heures par jour et de 48 heures par semaine. Les heures de travail peuvent être cumulées, mais la période de référence maximale est de quatre mois.

Le rapport fournit des informations statistiques sur les inspections effectuées et les irrégularités constatées dans divers secteurs, mais ne les distingue pas selon le type d'irrégularité. Il donne également le nombre de travailleurs dont les droits du travail ont été lésés, par secteur et selon le type d'infractions (temps de travail, périodes de repos et heures supplémentaires). Les travailleurs les plus touchés par les infractions relatives au temps de travail travaillaient dans les secteurs du commerce, de l'industrie manufacturière et de l'hôtellerie en 2017 et 2018, ainsi que dans le secteur des forces de l'ordre en 2019 et également dans le secteur de l'ingénierie en 2020. Les travailleurs les plus touchés par des infractions relatives aux périodes de repos travaillaient dans les secteurs de l'industrie manufacturière et du commerce en 2017, 2018 et 2020, et dans l'industrie manufacturière et l'ingénierie en 2019.

Dans ses commentaires, la MASZSZ indique que le salarié et l'employeur peuvent convenir individuellement d'augmenter les heures supplémentaires dans une limite de 400 heures par an. En outre, l'employeur peut recourir à une période de référence pour aménager le temps de travail de manière inégale au cours d'une période donnée. La MASZSZ critique le fait que depuis 2018, la période de référence a été étendue par une convention collective à 36 mois. Elle indique également que les travailleurs postés travaillent souvent de 18 à 20 jours sans un seul jour de repos en raison du regroupement des heures.

Le Comité demande s'il est possible que les travailleurs postés travaillent pendant de si longues périodes sans bénéficier de jours de repos. Le Comité demande également si l'accord visant à augmenter les heures supplémentaires jusqu'à 400 heures par an signifie que certains travailleurs peuvent travailler 80 heures par semaine.

Législation et pratique concernant les périodes d'astreinte

Précédemment, le Comité a conclu que la situation de la Hongrie n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte aux motifs que la durée du travail pouvait aller jusqu'à 24 heures par jour pour les salariés assurant un service d'astreinte ou des permanences, et que la durée hebdomadaire du travail pouvait aller jusqu'à 72 heures par semaine pour les salariés assurant des permanences (Conclusions 2014).

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps et de services d'astreinte (y compris en ce qui concerne les contrats «

zéro heure »), et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de rémunération.

En réponse, le rapport fait une distinction entre la période d'astreinte et la permanence, cette dernière étant plus flexible étant donné que le travailleur peut se trouver à l'endroit de son choix et non dans les locaux de l'entreprise ou à un autre endroit indiqué par l'employeur. Le rapport précise que pour le personnel des forces de l'ordre, la période d'astreinte ne doit pas dépasser 24 heures. S'agissant du personnel médical, le nombre total d'heures de travail cumulées ne peut dépasser 72 heures par semaine en cas d'astreinte médicale. En ce qui concerne les agents du service public, la période d'astreinte ne doit pas dépasser 24 heures. Le Comité demande si ces heures correspondent à des périodes d'astreinte pendant lesquelles le travailleur doit rester sur le lieu de travail ou pendant lesquelles le travailleur peut rester ailleurs que sur le lieu de travail.

Le Comité observe que la situation concernant les heures supplémentaires ne semble pas avoir changé depuis sa dernière appréciation. Il réaffirme donc que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée du travail peut atteindre 24 heures par jour et 72 heures par semaine pour les salariés assurant un service d'astreinte ou des permanences.

Le Comité demande de nouveau des informations sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos. Si les informations demandées ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Hongrie est conforme à l'article 2§1 de la Charte sur ce point.

Le Comité note qu'aucune information n'est fournie sur les contrats « zéro heure ».

Covid-19

Dans le cadre de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties de fournir des informations relatives à l'impact de la pandémie sur le droit à des conditions de travail équitables ainsi que les mesures générales qui ont été prises afin d'en atténuer les effets. Plus précisément, le Comité a demandé des informations sur la jouissance du droit à une durée raisonnable du travail dans les secteurs suivants : soins de santé et travail social, application de la loi, défense et autres services publics essentiels, éducation et transports.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Le rapport indique que l'employeur pouvait modifier les horaires de travail des travailleurs ou exiger d'eux qu'ils télétravaillent. L'employeur pouvait également décider de façon unilatérale d'étendre la période pour le regroupement des heures de travail sur 24 mois. Les membres des forces de l'ordre pouvaient travailler plus de 48 heures par semaine et la période de service quotidien pouvait être supérieure à 12 heures mais ne pouvait dépasser 24 heures. Jusqu'au 31 décembre 2020, le personnel des maisons de santé pouvait travailler par roulement de 24 heures, mais devait ensuite bénéficier de 48 heures de repos ininterrompu.

Dans ses commentaires, la MASZSZ critique le décret gouvernemental permettant aux employeurs d'appliquer unilatéralement une période de référence de 24 mois.

Le Comité note que l'extension unilatérale d'une période de référence, sans convention collective, jusqu'à 24 mois est un motif de non-conformité à l'article 2§1 de la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte aux motifs que :

- dans certains cas, la période de référence pour le calcul de la durée moyenne du travail peut être prolongée au-delà de 12 mois ;
- la durée du travail journalier peut aller jusqu'à 24 heures et celle du travail hebdomadaire jusqu'à 72 heures ;

- durant la pandémie, la période de référence pour le regroupement des heures de travail pouvait être étendue à 24 mois par décision unilatérale de l'employeur.

Voir opinion dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Hongrie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§2 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que lors du cycle 2018, le rapport de la Hongrie n'a pas pu être examiné faute d'avoir été soumis à temps. De plus, le Comité a ajourné sa conclusion précédente (Conclusions 2014).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a noté qu'aux termes de l'article 140§2 du Code du travail, les salariés auxquels il était demandé de travailler un jour férié selon leurs horaires habituels – y compris lorsque le jour férié tombe un dimanche – avaient droit à un complément de rémunération correspondant à 100 % de leur salaire (leur salaire est doublé). Les salariés payés à l'heure ou à la pièce avaient droit à un complément de rémunération correspondant à 100 % de leur salaire normal auquel s'ajoutent des « appointements pour absence » (la rémunération versée pour le jour férié, qu'il soit travaillé ou non). Le Comité a demandé si cela voulait dire qu'ils avaient droit à l'équivalent d'un triple salaire et si c'était également le cas pour les autres salariés.

En réponse, le rapport indique que le Code du travail autorise le travail les jours fériés de manière particulièrement limitée, et dans ce cas, tous les employés ont droit à un supplément de salaire légal (100 %).

Quant aux fonctionnaires, le Comité note du rapport de 2018 qu'en vertu de l'article 98 de la loi sur les fonctionnaires, des règles différenciées de rémunération les jours fériés travaillés s'appliquent, selon que le travail est effectué pendant les heures normales de travail ou pendant les heures supplémentaires. Sur cette base, les agents de la fonction publique contraints d'effectuer des heures supplémentaires un jour férié ont droit à un repos équivalent à trois fois la durée travaillée, tandis que les agents travaillant selon leurs horaires normaux continuent de bénéficier d'un repos compensatoire correspondant au double de la durée travaillée.

Au vu de ce qui précède, le Comité constate que la situation est conforme à l'article 2§2 de la Charte.

Covid-19

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie est conforme à l'article 2§2 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Hongrie ainsi que des commentaires soumis par la Confédération syndicale hongroise (MASZSZ).

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que lors du cycle 2018, le rapport de la Hongrie n'a pas pu être examiné faute d'avoir été soumis à temps. Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation de la Hongrie n'était pas conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que le droit des travailleurs de prendre au moins deux semaines de congés ininterrompus durant l'année où ils sont dus soit suffisamment garanti.

Le Comité avait demandé si l'article 134§3(a) du Code du travail permettait de reporter entièrement les congés annuels à l'année suivante ou si le salarié conservait systématiquement le droit, conformément à l'article 134§4, de prendre au moins 14 jours civils consécutifs au cours de l'année où ils étaient dus. Il avait également demandé des exemples de la jurisprudence relative à l'interprétation de la notion d'« enjeu économique particulièrement important ».

En réponse, le rapport indique que les dispositions susmentionnées figuraient dans la loi XXII de 1992 relative au Code du travail, qui a été abrogée au 1^{er} janvier 2013 par la loi LXXXVI de 2012 relative aux dispositions transitoires et aux modifications législatives liées à la promulgation de la loi I de 2012 relative au Code du travail (lorsque le nouveau Code du travail est entré en vigueur).

Le rapport précise que le salarié peut user de son droit à des congés annuels sur autorisation de son employeur, mais que sept jours doivent être lui accordés conformément à sa demande (article 122§2 du Code du travail). À moins que les parties n'en conviennent autrement dans le contrat de travail, l'employeur doit octroyer les congés de façon à ce que les salariés disposent de 14 jours de congés ininterrompus au cours d'une année civile.

Le Comité relève dans le rapport que la loi admet des dérogations à l'obligation d'octroyer un minimum de quatorze jours de congés consécutifs. Ces dérogations doivent être définies dans un accord conclu entre les parties ou dans une convention collective. Le rapport précise que les dérogations, telles que définies par accord entre les parties, peuvent être au bénéfice ou au détriment du salarié (article 135 du Code du travail). Toute dérogation à la disposition légale imposant d'octroyer un minimum de 14 jours consécutifs de congés doit faire l'objet d'un accord entre les parties. Le rapport ajoute que les dérogations prévues dans une convention collective ne peuvent être qu'au bénéfice des salariés (article 135§2 du Code du travail).

Dans ses commentaires, la MASZSZ précise que le Code du travail oblige à octroyer les congés pendant l'année pour laquelle ils sont dus, mais qu'il existe des exceptions à ce principe. Le Comité prend note de trois exceptions décrites dans ce rapport :

- premièrement, si la période de congés débute pendant l'année pour laquelle ils sont dus, alors un maximum de cinq jours ouvrés peut être octroyé pendant l'année suivant celle pour laquelle ils étaient dus, sans interruption. Selon la MASZSZ, cela signifie que si un salarié n'a droit qu'à la durée minimale de congés payés, alors l'application de cette exception conduit à une réduction de la durée des congés payés annuels à trois semaines. Le même problème survient si le salarié a droit à des congés supplémentaires en raison de son âge, mais décide

(individuellement) d'un commun accord avec l'employeur de prendre les jours supplémentaires l'année suivante.

- deuxièmement, la MASZSZ indique qu'un quart des congés peut être octroyé avant le 31 mars de l'année suivante, à condition que cela soit prévu par la convention collective (si cela représente un intérêt économique particulièrement important pour l'entreprise ou pour toute raison directe ou indirecte liée à son fonctionnement), ce qui peut également constituer une dérogation au principe des quatre semaines.
- troisièmement, si les congés ne peuvent être octroyés pendant l'année pour laquelle ils sont dus pour une raison imputable à l'employeur, ils doivent être accordés dans un délai de 60 jours suivant la suppression de la raison. Cependant, les congés peuvent aussi être octroyés après l'année suivant celle pour laquelle ils étaient dus.

Dans ses commentaires, la MASZSZ soutient que les dérogations susmentionnées conduisent dans les textes et dans la pratique à une non-conformité avec les dispositions de la Charte. Le Comité demande des commentaires sur ces observations dans le prochain rapport.

Le Comité rappelle que les salariés doivent prendre au moins deux semaines de congés annuels ininterrompus pendant l'année pour laquelle ils sont dus et que les congés annuels peuvent, au-delà de deux semaines, être reportés dans des circonstances particulières définies par le droit interne, pour autant qu'elles soient de nature à justifier ce report. Compte tenu de ce qui précède, il demande que le prochain rapport précise dans quelles circonstances la loi peut admettre des dérogations à l'obligation d'octroyer un minimum de 14 jours de congés consécutifs. Entretemps, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte, au motif que le droit des salariés de prendre au moins deux semaines de congés ininterrompus pendant l'année pour laquelle ils sont dus n'est pas suffisamment garanti.

Le Comité relève dans le rapport que la loi relative à l'administration publique est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et que la loi relative au statut spécial est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Selon les nouvelles lois, les membres des administrations publiques et les fonctionnaires des organes jouissant d'un statut spécial ont droit à au moins 20 jours ouvrables de congés annuels, ainsi qu'à des jours supplémentaires accordés selon différents critères. Le Comité note que la situation dans le secteur public demeure, à cet égard, conforme à la Charte.

Covid-19

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif que le droit des salariés de prendre au moins deux semaines de congés ininterrompus pendant l'année pour laquelle ils sont dus n'est pas suffisamment garanti.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§4 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen.

Le Comité ayant estimé dans sa conclusion précédente que la situation de la Hongrie était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie est conforme à l'article 2§4 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport de la Hongrie. Il prend également note des informations fournies par la Confédération hongroise des syndicats (MASZSZ) et par la Confédération européenne des syndicats (CES).

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§5 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente a été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle de contrôle (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation de la Hongrie était conforme à l'article 2§5 de la Charte dans l'attente d'informations sur la question de savoir s'il existait des situations dans lesquelles un salarié pouvait travailler plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'une période de repos (Conclusions 2014).

Le rapport précise que depuis le 1^{er} janvier 2019, les employeurs ont la possibilité d'accorder plus ou moins de deux jours de repos par semaine, et de répartir les deux jours de repos hebdomadaires sur une plus longue période dans le cadre d'un système de capitalisation du temps de travail ou d'une période de paie. À la fin de la période de capitalisation du temps de travail ou de la période de paie, non seulement les heures travaillées, mais aussi les jours de repos hebdomadaires doivent être comptabilisés (article 105(1) du Code du travail). Si les horaires de travail sont irréguliers, au moins un jour de repos hebdomadaire doit être accordé après six jours de travail consécutifs (article 105(2) du Code du travail).

Dans les cas particuliers définis par la loi, lorsque les horaires de travail sont irréguliers, au moins un jour hebdomadaire de repos doit être alloué par mois aux salariés employés dans le cadre d'un service continu, d'un travail en équipes successives ou d'une activité saisonnière. Les dispositions du Code du travail prévoient donc une allocation consolidée de jours de repos dans un nombre limité de cas précisés à l'article 105(3) du Code du travail.

Selon la MASZSZ, en cas d'horaires de travail irréguliers (par exemple lorsqu'ils s'inscrivent dans le cadre d'une période de référence/ d'un système de capitalisation du temps de travail), après six jours de travail, un jour de repos doit être accordé au cours d'une semaine donnée. Cependant, il est possible de n'allouer qu'un seul jour de repos par mois aux salariés qui travaillent en service continu, en équipes successives ou dans le cadre d'une activité saisonnière. Les travailleurs postés des secteurs de la métallurgie, de l'automobile, de la chimie et de la pharmacie doivent régulièrement travailler 18 à 20 jours consécutifs sans bénéficier d'un seul jour de repos. Cette situation est conforme à la législation hongroise, qui a été assouplie à cet égard, dans la mesure où la période de repos hebdomadaire minimale (48 heures) est calculée sur la base d'une moyenne au cours de la période de capitalisation du temps de travail. De plus, la règle principale limitant à huit heures la durée quotidienne de travail est aussi calculée sur la base d'une moyenne, de sorte que rien ne s'oppose sur le plan juridique à imposer des journées de travail consécutives de douze heures sur une période plus longue sans compensation financière supplémentaire. Par conséquent, la MASZSZ et la CES considèrent que la législation hongroise ne respecte pas les dispositions de la Charte.

Le Comité rappelle que bien que le repos doive être « hebdomadaire », il peut être reporté sur la semaine suivante, étant entendu que douze jours de travail consécutifs avant de bénéficier de deux jours de repos sont un maximum. Le rapport indique que les employeurs ont la possibilité d'accorder plus ou moins de deux jours de repos hebdomadaires, et les informations fournies par les syndicats révèlent qu'il existe plusieurs cas dans lesquels cette règle permet de ne pas accorder deux jours de repos pendant plus de douze jours. Le Comité considère par conséquent que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif qu'il n'existe pas de garanties suffisantes pour empêcher que les travailleurs travaillent pendant plus de douze jours consécutifs sans bénéficier d'une période de repos.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Hongrie et celles contenues dans le rapport précédent, qu'il n'avait pas examiné en raison de sa soumission tardive.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§6 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Hongrie était conforme à l'article 2§6 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente.

Le Comité a demandé si, quelles que soient les circonstances, les informations concernant l'identité des parties, le lieu de travail, la date de début du contrat ou de la relation de travail et sa durée prévisible étaient également fournies par écrit, dans le contrat ou tout autre document (Conclusions 2014). Le rapport se réfère à plusieurs dispositions du Code du travail (en l'occurrence les articles 23, 45, 46, 47 et 192) et confirme que les salariés reçoivent, par écrit, les éléments d'information en question au début de la relation de travail.

Le Comité a en outre demandé confirmation que le contrat de travail ou tout autre document écrit remis respectivement aux fonctionnaires et aux membres du personnel professionnel des forces armées et des forces de défense hongroises au début de la relation de travail contenait des informations relatives aux parties, au lieu de travail et, s'il s'agit d'un contrat ou d'une relation de travail temporaire, la durée prévisible du contrat ou de la relation de travail (Conclusions 2014).

En ce qui concerne les fonctionnaires, le rapport indique que la nouvelle réglementation relative à leur statut a été adoptée au cours de la période de référence, à savoir la loi relative à l'administration publique (2019) et la loi relative au statut spécial (2020). Ces règlements contiennent des dispositions qui font référence aux éléments d'information en question. Le Comité demande si les fonctionnaires reçoivent des informations écrites concernant le montant des congés payés et le délai de préavis en cas de cessation du contrat de travail ou de la relation d'emploi, au début de celui-ci ou de celle-ci.

En ce qui concerne les membres du personnel professionnel des forces armées et des forces de défense hongroises, le Comité demande à nouveau s'ils reçoivent les éléments d'information par écrit au début de la relation de travail, conformément à l'article 2§6 de la Charte.

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport note qu'aucune disposition particulière n'a été prise.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Hongrie est conforme à l'article 2§6 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 7 - Travail de nuit

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Hongrie et celles contenues dans le rapport précédent, qu'il n'avait pas examiné en raison de sa soumission tardive.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§7 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré que la situation de la Hongrie était conforme à l'article 2§7 de la Charte, dans l'attente de recevoir des informations sur l'existence d'une consultation régulière des représentants des travailleurs sur le recours au travail de nuit, les conditions dans lesquelles il est effectué et les mesures prises pour concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question posée dans sa précédente conclusion.

Le rapport indique que la législation nationale pertinente ne contient aucune règle explicite applicable à la consultation sur le travail de nuit. Toutefois, les réunions plénières régulières du Comité national de sécurité et de santé au travail, composé de représentants des employeurs, des travailleurs et du gouvernement, permettent la consultation sur toutes les questions liées à la sécurité et à la santé au travail, à l'initiative de chaque partie, y compris en ce qui concerne le travail de nuit et le travail posté.

Covid-19

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie est conforme à l'article 2§7 de la Charte.

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Hongrie ainsi que dans les commentaires de la Confédération hongroise des syndicats (MASZSZ).

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité a précédemment ajourné sa conclusion (Conclusions 2014).

Le Comité rappelle aussi que, dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 5 et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit syndical des membres des forces armées.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente d'ajournement, aux questions ciblées, et à la question générale.

Taux de syndicalisation

Le Comité a demandé, dans une question ciblée, à recevoir des données sur l'ampleur de la syndicalisation dans le pays et dans les secteurs d'activité. Le rapport ne contient aucune information concernant cette question ciblée.

Champ d'application personnel

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé à tous les États de fournir des informations concernant le droit syndical des membres des forces armées (Conclusions 2018 – Question générale). En réponse à la question du Comité, le rapport indique que les règles applicables au personnel militaire des forces de défense hongroises n'ont pas changé pendant la période de référence du rapport. Le Comité renvoie donc à sa conclusion précédente (Conclusions 2014), dans laquelle il a noté que les membres professionnels des forces armées ont le droit de créer des syndicats.

Le Comité rappelle que l'article 5 de la Charte permet aux États parties d'imposer des restrictions au droit syndical des membres des forces armées et leur accorde une large marge d'appréciation à cet égard, sous réserve des conditions énoncées à l'article G de la Charte. Toutefois, ces restrictions ne doivent pas tendre à supprimer entièrement le droit syndical, ainsi qu'il résulte de l'interdiction absolue des groupements professionnels à caractère syndical et de l'adhésion de tels groupements à des fédérations/confédérations nationales (*Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. France*, réclamation n° 101/2013, décision sur le bien-fondé du 27 janvier 2016, paragraphes 80 et 84).

Restrictions au droit syndical

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les activités du secteur public ou privé dans lesquelles les travailleurs étaient exclus du droit de constituer des organisations pour protéger leurs intérêts économiques et sociaux, ou du droit d'adhérer à de telles organisations.

En réponse à la question ciblée, en ce qui concerne le secteur public, le rapport indique que l'article 170 de la loi sur l'administration gouvernementale et l'article 95 de la loi sur le statut spécial garantissent la participation des fonctionnaires et des agents publics travaillant pour des organismes à statut spécial à l'établissement des conditions de travail et à la définition de la procédure de prévention et de résolution des conflits de travail entre ces travailleurs et les organismes administratifs gouvernementaux et les organismes à statut spécial. Les

fonctionnaires et agents de l'État travaillant pour des organismes à statut spécial, ainsi que les organismes administratifs de l'État et les organismes à statut spécial, ont le droit de créer des organisations, d'y adhérer ou non, afin de protéger et de promouvoir leurs intérêts économiques et sociaux, dans les conditions prévues par la loi, et sans aucune discrimination.

Constitution de syndicats et d'organisations d'employeurs

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé des informations pour savoir si, en vertu de la loi CLXXV de 2011 sur le droit d'association, l'enregistrement d'un syndicat est simple et facile à appliquer (Conclusions 2014). Le Comité a également demandé des informations sur les éventuels frais applicables à l'enregistrement des syndicats (Conclusions 2014).

En réponse à la question du Comité, le rapport renvoie au rapport soumis en 2018, où il est indiqué que l'enregistrement des syndicats doit répondre aux mêmes exigences que l'enregistrement d'une association. Le Comité note d'après l'OIT (Observation -Liberté d'association et protection du droit syndical Convention n°87 1948) que les exigences d'enregistrement sont strictes et complexes et qu'il y a eu des allégations de refus d'enregistrement d'organisations en raison de défauts mineurs. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le nombre d'organisations auxquelles l'enregistrement a été refusé.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a également demandé des informations sur les éventuels frais applicables à l'enregistrement des syndicats (Conclusions 2014). En réponse à la question du Comité, le rapport renvoie au rapport soumis en 2018, dans lequel il est indiqué qu'en vertu de la section 5(1) de la loi XCIII de 1990 sur les droits et redevances, la procédure d'enregistrement et la procédure de modification de l'enregistrement de l'association sont totalement exemptes de droits et redevances personnels.

Liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé si les clauses de monopole syndical étaient illégales en Hongrie (Conclusions 2014). En réponse à la question du Comité, le rapport indique que l'article 271 du Code du travail prévoit que les employeurs ne peuvent pas exiger des travailleurs qu'ils révèlent leur affiliation syndicale ; l'emploi d'un travailleur ne peut pas être subordonné à son adhésion à un syndicat, au fait que le travailleur mette fin ou non à son adhésion syndicale antérieure, ou au fait qu'il accepte ou non d'adhérer à un syndicat choisi par l'employeur ; la relation de travail d'un travailleur ne doit pas être résiliée, et le travailleur ne doit pas faire l'objet d'une discrimination ou de tout autre traitement en raison de son affiliation ou de son activité syndicale ; aucun droit ou avantage ne peut être subordonné à l'affiliation ou à l'absence d'affiliation à un syndicat.

Selon les commentaires soumis par MASZSZ, il y a eu des cas de licenciement de responsables syndicaux afin d'empêcher la création d'un syndicat dans les entreprises, et les procès dans ces cas peuvent prendre des années. Le Comité demande quelles mesures ont été prises pour garantir l'efficacité des recours dans les cas de discrimination fondée sur l'appartenance ou les activités syndicales.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Hongrie, celles contenues dans le rapport précédent, qu'il n'avait pas examiné en raison de sa soumission tardive, ainsi que des commentaires soumis conjointement par la Confédération syndicale hongroise (MASZSZ) et la Confédération européenne des syndicats (CES).

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§1 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a jugé la situation de la Hongrie conforme à l'article 6§1 de la Charte (Conclusions 2014). Le rapport fournit des informations sur une série de modifications du cadre juridique relatif à la consultation paritaire au niveau sectoriel adoptées au cours de la période de référence, ainsi que sur le fonctionnement des comités de dialogue sectoriel.

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente pour une description des principaux mécanismes de consultation paritaire en Hongrie, à savoir le Conseil économique et social national (NGTT), le Conseil national de conciliation des intérêts du secteur public (OKET), le Forum consultatif permanent du secteur concurrentiel et du gouvernement (VKF) et les comités de dialogue sectoriel (APB) (Conclusions 2014).

Les commentaires conjoints expriment une série de critiques concernant le mode de fonctionnement de certains de ces organismes, qui sont les suivantes :

- Le Conseil économique et social national n'est pas une structure de dialogue social tripartite, car il ne comprend plus de représentation de l'État. Sa composition a été diluée par l'inclusion d'acteurs de la société civile sans expertise spécifique liée au marché du travail, comme des églises ou des organisations non gouvernementales issues du domaine de la culture et des arts. Contrairement à l'organe qu'il a remplacé en 2011, le Comité national de conciliation des intérêts nationaux (OET), le Conseil économique et social national n'agit plus comme un forum efficace de discussion des questions de salaires, des conditions de travail ou de la législation du travail dans un format tripartite.
- Le Forum consultatif permanent du secteur concurrentiel et du gouvernement n'est pas représenté par les travailleurs du secteur public et son mandat n'a pas de base juridique claire. Il n'offre donc pas de possibilité de consultation paritaire efficace.
- Bien que la consultation paritaire au niveau sectoriel soit bien établie, elle souffre d'un manque de financement, ainsi que de l'absence d'organisations d'employeurs dans certains secteurs, comme celui de la construction automobile.

Le Comité indique que les Conclusions 2018 ne formulent aucune appréciation quant à la conformité de la situation au regard de l'article 6§1 de la Charte et que l'appréciation la plus récente date de 2014. Le Comité demande donc que le prochain rapport contienne une description complète et mis à jour de la situation, en droit et en pratique, pour ce qui concerne la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs au niveau national, régional et sectoriel, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, y compris la fonction publique, sur toutes les questions d'intérêt mutuel, et tenant compte des points de vue exprimés dans les commentaires conjoints susmentionnés. Le Comité considère que, si les informations demandées ne figurent pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Hongrie est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Hongrie, celles contenues dans le rapport précédent, qu'il n'avait pas examiné en raison de sa soumission tardive, ainsi que des commentaires soumis conjointement par la Confédération syndicale hongroise (MASZSZ) et la Confédération européenne des syndicats (CES).

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§2 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§2 de la Charte et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Hongrie n'était pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'aucune mesure de promotion n'avait été prise afin de faciliter et d'encourager la conclusion de conventions collectives, alors que le taux de couverture des travailleurs par les conventions collectives était manifestement faible (en 2012, 33,6 % de la main-d'œuvre était couverte par des conventions collectives) (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité et à la question générale.

Le rapport indique qu'aucune mesure visant à promouvoir les négociations collectives n'a été prise pendant la période de référence. Bien que le rapport fournisse des chiffres détaillés sur le nombre de conventions collectives conclues au cours de la période de référence, il ne fournit pas de chiffre agrégé pour le taux de couverture de la négociation collective au niveau national.

Les commentaires conjoints des syndicats indiquent que le taux de couverture des travailleurs par des conventions collectives a diminué et qu'il est passé à 18,5 % en 2020. Ils confirment qu'aucune mesure n'a été prise pour promouvoir les négociations collectives pendant la période de référence. Au contraire, les grands employeurs ont pu faire pression directement sur le gouvernement pour obtenir un traitement préférentiel en termes de conditions de travail, sans l'intervention des syndicats. D'après d'autres sources, le pourcentage de la couverture des négociations collectives est compris entre 18 et 22 % pour la période de référence (voir par exemple www.worker-participation.eu ou Eurofound).

Compte tenu de ce qui précède, le Comité reconduit sa conclusion précédente de non-conformité au motif que la promotion de la négociation collective est insuffisante

Étant donné que le rapport ne fournit aucune information pertinente en réponse à la question générale susmentionnée, le Comité réitère sa demande d'informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

Covid-19

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que la promotion de la négociation collective est insuffisante.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Hongrie.

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 6§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Hongrie était conforme à l'article 6§3 de la Charte dans l'attente des informations demandées. Il avait demandé que le prochain rapport indique comment le Service de médiation et d'arbitrage du travail (MKDSZ) opère en pratique (Conclusions 2014).

Dans son rapport, le Gouvernement indique que la législation n'a pas été modifiée durant la période de référence.

Dans son rapport précédent, le Gouvernement avait fourni les informations demandées, mais trop tardivement pour qu'il puisse en être tenu compte. Le Comité avait cependant annoncé qu'il les examinerait en même temps que le prochain rapport sur les dispositions concernées (cf. Introduction générale aux Conclusions 2018, §5).

Le Comité note en particulier que le MKDSZ n'existe plus ; il a été remplacé en 2016 par le Service de conseil et de règlement des conflits du travail (*Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat*, MTVSZ). Le MTVSZ a pour objectifs principaux de contribuer au fonctionnement des relations collectives de travail ainsi que de prévenir et de résoudre les conflits collectifs du travail. Il propose différents services (conseil, conciliation, négociation, médiation et arbitrage) auxquels les syndicats/fédérations de syndicats, les comités d'entreprise et les employeurs/groupements de défense des employeurs – dans le secteur privé et le secteur public – ont accès. Le MTVSZ ne peut agir que « sur demande mutuelle et volontaire des parties » ; chaque partie peut quitter une procédure en cours.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie est conforme à l'article 6§3 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Hongrie ainsi que des observations présentées par la Confédération hongroise des syndicats (MASZSZ).

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§4 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§4 et demandé aux Etats de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit de grève des membres de la police et sur les restrictions dont il serait éventuellement assorti.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Hongrie n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité et à la question générale.

Droit à des actions collectives

Habilitation à déclencher une action collective

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que dans la fonction publique, seul un syndicat qui était partie à l'accord conclu en 1994 entre le gouvernement et les syndicats concernés pouvait lancer un appel à la grève.

Le Gouvernement indique qu'aucun changement n'a été apporté à la législation. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs i) que les critères retenus pour la définition des fonctionnaires ne bénéficiant pas du droit de grève allaient au-delà des limites de l'article G de la Charte et ii) que les syndicats de la fonction publique ne pouvaient appeler à la grève qu'avec l'approbation de la majorité des agents concernés.

Le Gouvernement indique qu'aucun changement n'a été apporté à la législation. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ces deux points.

Dans ses commentaires, la MASZSZ indique que, selon la loi relative au droit de grève, les salariés qui effectuent des activités présentant un intérêt fondamental pour le public ne peuvent se mettre en grève que si cela n'empêche pas l'employeur de fournir un niveau suffisant de services ; toutefois, seuls quelques exemples de cette exigence figurent dans la loi. Par ailleurs, il existe une interdiction générale de la grève dans le secteur de la santé publique dans la pratique. Dans l'enseignement public, le droit de grève a également été fortement restreint en 2022 (hors période de référence) : il faut obligatoirement que, pendant la grève, la surveillance des enfants soit totalement maintenue et que 50 % des cours de toutes les matières et 100 % des cours des matières de fin d'études soient assurés normalement.

Le Comité demande que le prochain rapport inclue des informations sur les restrictions au droit de grève dans les secteurs de la santé publique et de l'enseignement public.

Conséquences d'une grève

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé quelles étaient les conséquences et les sanctions, pour un employeur, en cas de licenciement illégal d'un salarié prononcé à la suite de sa participation à une grève.

Le Comité note que le rapport ne contient aucune information à ce sujet. Il réitère sa question et souligne que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 6§4 de la Charte.

Droit de grève des membres de la police

Le Comité relève que le Gouvernement n'a pas répondu à la question générale posée dans l'Introduction générale aux Conclusions 2018. Toutefois, il ressort du précédent rapport que les membres de la police n'ont pas le droit de faire grève.

Le Comité rappelle que, concernant la régulation des droits de négociation collective des membres des services de police, les Etats doivent démontrer qu'il existe, dans le contexte national spécifique dont il s'agit, des raisons impérieuses justifiant une interdiction absolue du droit de grève, contrairement aux conditions prévalant à l'imposition de restrictions relatives aux modalités et formes de la grève (Confédération européenne de Police (EuroCOP) c. Irlande, réclamation n° 83/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, §211). Le Comité considère donc que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que cette interdiction absolue du droit de grève faite aux membres des services de police va au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

Covid-19

Dans le cadre de la crise liée à la pandémie de covid-19, le Comité a demandé à tous les Etats de fournir des informations :

- sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le droit de grève ;
- en ce qui concerne les services minimaux ou essentiels, sur toute mesure introduite en lien avec la crise de la covid-19 ou durant la pandémie pour restreindre le droit des travailleurs et des employeurs de mener des actions revendicatives.

Le Comité rappelle que dans sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux adoptée le 24 mars 2021, il a précisé que l'article 6§4 de la Charte implique un droit des travailleurs à mener une action collective (par exemple, un arrêt de travail) pour des raisons de santé et de sécurité au travail. Cela signifie, par exemple, que des grèves en réaction à un manque d'équipement de protection individuelle adéquat ou à l'absence de protocole de distanciation, de désinfection et de nettoyage sur le lieu de travail entreraient dans le champ d'application de la protection offerte par la Charte.

Le Gouvernement indique qu'aucune mesure spécifique n'a été prise pour restreindre le droit de grève dans l'enseignement public et que les négociations relatives au droit de grève ont été suspendues par accord mutuel entre le syndicat et le gouvernement en 2020 ; elles ont repris en 2021.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- dans la fonction publique, seuls les syndicats qui sont parties à l'accord conclu avec le gouvernement peuvent appeler à la grève ;
- les critères retenus pour la définition des fonctionnaires ne bénéficiant pas du droit de grève vont au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte ;

- un syndicat de la fonction publique ne peut déclencher une grève que si elle est approuvée par la majorité des agents concernés ;
- les membres des services de police n'ont pas le droit de grève.

Article 21 - Droit des travailleurs à l'information et à la consultation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Hongrie. prend également note des commentaires soumis par la Confédération hongroise des syndicats.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 21 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que l'article 21 garantit le droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, afin que les travailleurs soient en mesure d'influer sur les décisions de l'entreprise qui les affectent fortement et que leurs points de vue soient pris en considération lorsque de telles décisions sont prises, comme des changements dans l'organisation du travail et dans les conditions de travail.

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente d'ajournement, ainsi qu'à la question ciblée.

Le Comité a demandé dans sa précédente conclusion si le champ d'application personnel de la législation sur le droit des travailleurs à être informés et consultés correspondait aux seuils autorisés par la directive 2002/14/CE – entreprises d'au moins 50 salariés ou établissements d'au moins 20 salariés dans un même Etat membre de l'UE, notamment en ce qui concerne le calcul de ces seuils minimaux. Le rapport confirme que tel est le cas, l'article 233 § 1 du code du travail définissant les notions d'information et de consultation en transposant les dispositions pertinentes de la directive 2002/14/CE qui établit un cadre général pour l'information et la consultation des salariés dans l'Union européenne Communauté.

Le Comité a également demandé des informations sur l'organe de contrôle chargé de contrôler le respect du droit des travailleurs à être informés et consultés au sein de l'entreprise. En particulier, il a souhaité connaître les attributions et les moyens de fonctionnement de cet organe, ainsi que recevoir des informations à jour sur ses décisions. Le rapport fournit des informations sur le comité d'entreprise européen, en tant qu'organe spécial de négociation, ainsi que sur une procédure judiciaire en cas de désaccord entre le comité d'entreprise européen et ses membres. Le Comité considère que les informations fournies ne répondent pas pleinement à sa question, qui portait plus spécifiquement sur un organe de contrôle. Par conséquent, il réitère sa demande et considère que si les informations demandées ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Le Comité note également, à cet égard, un commentaire formulé par la Confédération hongroise des syndicats selon lequel, d'un point de vue pratique, même lorsque les syndicats (ou les conseils des travailleurs) demandent des informations ou engagent des consultations, la loi ne garantit pas la l'exercice effectif de ces droits. Même si le Code du travail prévoit une procédure judiciaire spéciale pour le cas où l'employeur ne remplit pas ses obligations légales, la loi prévoit un recours. Selon eux, en pratique, cette procédure ne peut être utilisée que pour exprimer la gravité de la situation illégale, mais en fin de compte, c'est aux employeurs de décider s'ils se conforment à la décision. Le Comité demande que le prochain rapport commente ces observations et fournisse des informations sur l'application du droit à l'information et à la consultation et fournisse des informations sur l'application du droit à l'information et à la consultation..

Aux fins du présent cycle de contrôle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Il a notamment demandé de faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans

les secteurs d'activité les plus touchés par la crise, que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Le rapport indique en réponse que dans les entreprises, les représentants des employeurs et des travailleurs ont reçu des informations détaillées et actualisées sur l'impact économique de la pandémie de coronavirus, les statistiques du marché du travail, l'évolution de certains indicateurs et la réponse du gouvernement à la pandémie de coronavirus, y compris des mesures visant à stimuler l'économie et à protéger les emplois. Les partenaires sociaux ont saisi l'occasion d'être consultés sur les programmes de protection de l'emploi à mettre en place et ont activement contribué tant à l'étayage stratégique des mesures qu'à la mise au point de leur forme finale en partageant leur expérience de première main. Après la fin de la première vague de la pandémie, les réunions du Forum consultatif permanent du secteur concurrentiel et du gouvernement (VKF) se sont tenues mensuellement, puis se sont intensifiées à nouveau lors des vagues suivantes, en fonction de la gravité de la situation.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 22 - Droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Hongrie. Il prend également note des commentaires soumis par la Confédération hongroise des syndicats (MASZSZ).

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 22 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que l'article 22 garantit le droit des travailleurs de participer, personnellement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, à la détermination et à l'amélioration de leur milieu de travail.

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente d'ajournement, ainsi qu'à la question ciblée.

Le Comité a précédemment demandé des informations sur la détermination et l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu de travail dans l'entreprise. Le rapport fournit des informations détaillées sur les droits des travailleurs à cet égard dans le domaine de la santé et de la sécurité. Elle indique que l'article 70/A de la loi sur la sécurité du travail prévoit qu'une élection d'un délégué à la sécurité et à la santé doit avoir lieu dans tous les employeurs comptant au moins vingt salariés. Afin de garantir la santé et la sécurité au travail, l'employeur est tenu de consulter les travailleurs et leurs délégués à la sécurité et à la santé et de leur donner la possibilité de participer en temps opportun à une discussion préalable sur les mesures de santé et de sécurité de l'employeur. Lorsque le nombre de délégués à la sécurité et à la santé atteint trois, un comité de sécurité et de santé peut être constitué. Lorsqu'un comité est institué, les droits du délégué à la sécurité et à la santé, s'ils concernent l'ensemble des travailleurs, sont exercés par le comité. L'autorité SST et le Département de la sécurité et de la santé au travail fournissent des informations et des conseils aux employeurs, aux travailleurs, aux prestataires de services de santé au travail, aux délégués à la sécurité et à la santé et à toute autre personne qui fait usage de cette possibilité, ainsi qu'aux organisations intéressées, pour leur permettre d'exercer leurs droits et remplissent leurs obligations en matière de SST. Le Comité note que le rapport ne fournit pas d'informations sur le droit des travailleurs de déterminer et d'améliorer leurs conditions et leur milieu de travail dans d'autres domaines que la santé et la sécurité. Il réitère donc sa demande d'informations complètes à cet égard et considère que si elles ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Le Comité a également demandé des informations sur l'organisation des services et équipements sociaux et socioculturels. Le rapport ne fournit pas les informations demandées. A cet égard, la commission rappelle que, selon l'article 22 de l'annexe, les termes "services et équipements sociaux et socioculturels" s'entendent comme faisant référence aux équipements sociaux et/ou culturels pour les travailleurs fournis par certaines entreprises telles que l'assistance sociale, terrains de sport, chambres pour mères allaitantes, bibliothèques, camps de vacances pour enfants, etc. Il réitère donc sa demande d'informations complètes à cet égard et considère que si elles ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Le Comité a précédemment demandé des informations sur l'existence de voies de recours en cas de violation du droit des travailleurs à participer à la détermination et à l'amélioration des

conditions et du milieu de travail, ainsi que sur les sanctions qui pourraient être infligées aux employeurs si ils n'ont pas respecté ce droit. Enfin, le Comité a souhaité savoir si les travailleurs ou leurs représentants avaient droit à une indemnisation en cas de violation de ce droit. Il a ensuite souligné que si le prochain rapport ne fournissait pas les informations demandées, rien ne permettrait d'établir que la situation est conforme à l'article 22.

A cet égard, le Comité prend note d'un commentaire de la Confédération hongroise des syndicats selon lequel, d'un point de vue pratique, même lorsque les syndicats (ou les conseils des travailleurs) demandent des informations ou engagent des consultations, la loi ne garantit pas l'application effective de ces droits. Même si le Code du travail prévoit une procédure judiciaire spéciale pour le cas où l'employeur ne remplit pas ses obligations légales, la loi prévoit des recours. Selon eux, en pratique, cette procédure ne peut être utilisée que pour exprimer la gravité de la situation illégale, mais en fin de compte, c'est aux employeurs de décider s'ils se conforment ou non à la décision. A la lumière de l'absence d'informations dans le rapport sur ces aspects, le Comité considère qu'il n'est pas établi que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Aux fins du présent cycle de contrôle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Il a demandé de faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Le rapport indique qu'aucune mesure spécifique n'a été prise durant la pandémie pour garantir le respect du droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Le rapport fait surtout référence à des mesures de nature plus générale, portant notamment sur la santé et la sécurité au travail.

Le Comité note également un commentaire de la Confédération hongroise des syndicats selon lequel la participation des travailleurs à la détermination des questions définies par l'article 22 de la CSE est manifestement faible en Hongrie. Cependant, aucune mesure de promotion n'a été adoptée au cours de la période de référence par le législateur. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur toute mesure de sensibilisation concernant la participation des travailleurs à la détermination et à l'amélioration de leur milieu de travail.

Le Comité renvoie à sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021, dans laquelle il a rappelé que le dialogue social a pris une nouvelle dimension et une nouvelle importance durant la crise liée à la covid-19. Les syndicats et les organisations patronales devraient être consultés à tous les niveaux, tant sur les mesures liées à l'emploi pour combattre et contenir la covid-19 à court terme que sur les efforts déployés pour se remettre des effets économiquement perturbateurs de la pandémie à plus long terme. Cela est nécessaire à tous les niveaux, notamment au niveau industriel et sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise où les nouvelles exigences en matière de santé et de sécurité, les nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, partage du travail, etc.) et la réaffectation de la main-d'œuvre imposent des obligations en matière de consultation et d'information des représentants des travailleurs au sens de l'article 22 de la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 22 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'il existe des voies de recours en cas de violation alléguée du droit des travailleurs de participer à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail.

Opinion séparée dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée

L'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée, dispose que les Parties contractantes, en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, s'engagent « à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ».

Le Comité Européen des Droits Sociaux a statué dans le passé une jurisprudence à propos de cette disposition et notamment quant aux garanties qui prévoit en ce qui concerne les astreintes, ces périodes pendant lesquelles le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être joignable et en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Le Comité a examiné leur régime juridique moyennant les deux systèmes de contrôle du respect de la Charte sociale européenne. D'une part, quatre décisions sur le bien-fondé, dans le cadre de la procédure des réclamations collectives: décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC contre la France, Réclamation collective n° 16/2003; décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 22/2003; décision sur le bien-fondé du 23 juin 2020, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 55/2009; décision sur le bien-fondé 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017.

D'autre part, directement ou indirectement, soixante-huit conclusions quant au système de rapports, dont trente-cinq ont été de non-conformité (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3, Conclusions 2013, Conclusions 2011, Conclusions 2010, Conclusions XVIII-2, Conclusions 2007, Conclusions XVII-1, Conclusions XVI-2, Conclusions XVI-1).

Il en résulte de cette jurisprudence consolidée que le Comité a porté attention sur les astreintes, pour décider la conformité ou non, la violation ou non, de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne, sur deux points spécifiques qu'il a bien discerné à ce sujet :

1°. D'un côté, sur le versement au salarié en astreinte d'une contrepartie, soit sous forme financière (prime), soit sous forme de repos, dans le but de compenser l'impact sur sa capacité d'organiser sa vie privée et gérer son temps personnel de la même façon que s'il n'était pas d'astreinte.

2°. D'un autre côté, sur la durée minimale du repos quotidien et/ou hebdomadaire obligatoire que tous les Etats doivent respecter et dont tous les travailleurs doivent bénéficier. Il est courant que les salariés commencent leur période d'astreinte, totalement ou partiellement, à la fin de sa journée de travail et la terminent au début de la journée de travail suivante. Même si le salarié n'est pas amené à intervenir, la conséquence à relever est qu'il n'aura pas disposé de son temps de repos en pleine liberté ou sans aucune difficulté, c'est-à-dire, les conditions et le but de la durée minimale du repos difficilement s'atteignent *stricto sensu*.

Dans cette perspective, je souhaiterais insister sur les deux effets signalés qui impactent sur deux éléments différents de la relation de travail (le salaire et la durée minimale du repos). Il est fréquent que les États les intègrent ensemble en un seul, de sorte que le versement d'une prime est la (seule) réparation la plus habituelle (compensation du premier effet) et l'assimilation légale de la période d'astreinte sans intervention au temps de repos (autrement dit, elle n'a aucune considération par rapport au deuxième effet).

La jurisprudence que le CEDS a adoptée au cours des dernières années, a examiné les deux effets séparément. Il faut les valoriser et les respecter tous les deux en même temps. D'une

part, compenser la disponibilité du salarié à intervenir. D'une autre part, tenir compte des conséquences sur la durée minimale du repos obligatoire. C'est pour cette raison que dans les quatre décisions sur le bien-fondé susmentionnées, la France a été condamnée pour la violation de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne révisée. Concernant ce pays, même si dans l'article L3121-9 du Code du Travail prévoit que « la période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos », il est à noter que la prise en compte des astreintes sans intervention pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien porte atteinte à la deuxième condition énoncée. En effet, il est nécessaire de signaler que le CEDS a précisé dans la dernière décision sur le bien-fondé que cette prise en compte comportera une violation de la disposition si elle est « dans son intégralité » (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017.

Dans les conclusions de 2022, les astreintes ont fait l'objet d'examen particulier. Le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps de travail, des services d'astreinte et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de leur rémunération.

Il est à signaler que la plupart des réponses n'ont pas répondu dans le sens affirmatif. En d'autres termes, les rapports des États n'ont pas informé le Comité tout simplement que « les astreintes sont temps de travail ou temps de repos ». Néanmoins, le retour à la question a été fait dans le sens négatif, c'est-à-dire, les réponses ont textuellement indiqué que les astreintes « ne sont pas considérées comme du temps de travail ».

La majorité du Comité a estimé que cette information ne répond pas à la question demandée et il a décidé d'ajourner la plupart des conclusions.

Or, je regrette de ne pas être en mesure de souscrire à ces conclusions. J'exposerai les motifs ci-après.

En premier lieu, je considère que les réponses des États dans le sens négatif informent suffisamment des cadres législatifs consacrés en ce qui concerne la prise en compte des astreintes dans le repos journalière ou hebdomadaire. D'après moi, ne pas examiner ou valoriser les réponses, du fait de ne pas transcrire positivement la phrase « les astreintes sont temps de repos » mais négativement « les astreintes ne sont pas temps de travail » est insignifiant. J'estime que le Comité dispose des informations suffisantes pour en apprécier la conformité ou la non-conformité.

À mon avis, les conséquences de ne pas faire valoir cette information sont remarquables. D'abord, ceci encourage les États à ne pas fournir l'information dans les délais fixés par le Comité et à tirer profit d'une attitude qui, en plus, ne respecte pas une obligation qu'ils connaissent parfaitement et qu'ils se sont habitués à ne pas accomplir.

Ensuite, il faut rappeler que l'interprétation juridique de la Charte sociale européenne va au-delà d'une interprétation textuelle. Elle est un instrument juridique de protection des Droits de l'Homme qui a une valeur contraignante. Un traité doit être interprété de bonne foi suivant le sens ordinaire à attribuer aux termes du traité dans leur contexte et à la lumière de son objet et de son but (art. 31 Convention de Vienne sur le Droit des Traités). Au regard de la Charte, ceux-ci consistent à protéger des droits non pas théoriques mais effectifs (Fédération européenne des Associations nationales travaillant avec les Sans-abri (FEANTSA) contre la Slovaquie, Réclamation collective n° 53/2008, décision sur le bien-fondé du 8 septembre 2009, §28). À ce titre, le Comité interprète depuis longtemps les droits et libertés définis par la Charte à la lumière de la réalité actuelle, des instruments internationaux et des nouveaux enjeux et situations, tant il est vrai que la Charte est un instrument vivant (Fondation Marangopoulos pour les droits de l'homme contre la Grèce, Réclamation collective n° 30/2005, décision sur le bien-fondé du 6 décembre 2006, §194; Fédération européenne des associations nationales de travail avec les sans-abri (FEANTSA) contre la France, Réclamation collective n° 39/2006,

décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2007, §64 et ILGA contre la République tchèque, Réclamation collective n° 117/2015, décision sur le bien-fondé du 15 mai 2018, §75).

Enfin, dans l'éventualité où le Comité n'aurait pas toute l'information pertinente, d'après moi, il devrait retenir la signification la plus favorable pour les droits sociaux de la Charte. Autrement dit, les États doivent fournir toute l'information, ce qui devient une obligation plus qualifiée lorsque cette information a été demandée à plusieurs reprises. Au surplus, je souhaiterais mettre en exergue que cette information avait été demandée dans les Conclusions précédentes (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3). Par conséquent, les États étaient tenus de fournir toute l'information que le Comité a demandée à plusieurs reprises.

Compte tenu des arguments précédents, mon opinion séparée dissidente concerne, premièrement, ces conclusions ajournées auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant aux États qui, d'une part, ont répondu que les astreintes « ne sont pas temps de travail », puis qu'ils les prennent en compte dans le repos minimal dont tout salarié doit bénéficier. Il s'agit, en particulier, de l'Allemagne, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, la Finlande, l'Italie, la Lituanie, la Macédoine du Nord, la Malte, le Monténégro et la République Slovaque. De même, d'autre part, quant aux États qui n'ont rien répondu ou l'on fait de manière confuse ou incomplète. Il s'agit de l'Albanie, l'Estonie, la Géorgie, la Hongrie, l'Irlande, la Lettonie et la République de Moldova. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à tous ces États devraient être de non-conformité.

Deuxièmement, mon opinion séparée dissidente concerne aussi les conclusions de conformité « générales » à l'article 2§1 de la Charte auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant à quatre États. Plus précisément, au regard de l'Andorre, le rapport informe sur le temps en astreinte. Il « n'est pas considéré comme temps de travail effectif aux fins du calcul du nombre d'heures de la journée légale de travail, ne générant pas d'heures supplémentaires. Néanmoins, il n'est pas non plus considéré comme temps de repos, étant entendu que pour se conformer à l'obligation de bénéficier d'au moins un jour complet de repos hebdomadaire, le travailleur doit être libéré au moins un jour dans la semaine – bien entendu de travail effectif, mais aussi de la situation de disponibilité en dehors de sa journée de travail- ». Le document expressément signale qu'un jour du repos hebdomadaire est respecté par rapport aux astreintes mais il ne communique rien sur le respect du repos quotidien (sauf une mention de la durée minimale générale de 12 heures). Par rapport à la Grèce, le rapport informe que les dispositions du droit du travail ne s'appliquent pas aux astreintes sans intervention puisque, même si le travailleur doit rester à un endroit donné pendant une période déterminée, il n'a pas à se tenir prêt, physiquement et mentalement, à travailler. En ce qui concerne la Luxembourg, le document informe que les astreintes ne sont pas temps de travail. Enfin, quant à la Roumanie, le rapport informe, d'abord, que l'article 111 du Code du Travail, considère comme temps de travail le période de disponibilité du travailleur. Cependant, tout de suite, sur l'organisation et les services de garde dans les unités publiques du secteur de la santé, informe que les astreintes s'effectuent sur la base d'un contrat individuel de travail à temps partiel. Les heures de garde ainsi que les appels reçus depuis le domicile « doivent être inscrits sur une feuille de présence des gardes, et « seules » les heures réellement travaillées dans l'établissement de santé où l'appel reçu depuis le domicile seront considérées comme des heures de garde ». En conséquence, sur la base de cette information, s'il n'y a pas d'heures travaillées ou d'appels, ce temps n'est pas de travail. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à ces quatre États devraient être aussi de non-conformité.

Troisièmement, en cohérence, mon opinion séparée dissidente concerne aussi la conclusion de non-conformité au regard de l'Arménie. Cet État a informé que le temps à domicile sans intervention doit être considéré, comme au moins, égal à la moitié du temps de travail (art. 149 du Code de Travail). Cette réglementation juridique est conforme à la dernière jurisprudence du Comité (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale

du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017). D'après moi, une conclusion positive sur ce point devrait s'adopter expressément, indépendamment de la conclusion de non-conformité sur la durée de travail journalière de certaines catégories de travailleurs.

Pour terminer, je me permets de susciter deux questions non-négligeables à la suite de certaines réponses contenues dans les rapports. La première question tient aux rapports gouvernementaux ayant justifié le régime juridique national des astreintes ou le non-respect des conclusions de non-conformité précédentes sur la base des arrêts de la Cour de Justice de l'Union Européenne, y compris, certaines réponses qui contestent au Comité de statuer « une mauvaise interprétation » de la Charte. Il s'agit de la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, l'Italie, l'Irlande et la Luxembourg. Il est nécessaire de rappeler que le Comité Européen des Droits sociaux a affirmé que « le fait pour une disposition d'être conforme à une directive communautaire ne la soustrait pas à l'empire de la Charte et au contrôle du Comité » (Confédération française de l'Encadrement (CFE-CGC) contre la France, réclamation collective n° 16/2003, décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, §30). En outre, il a souligné, que, même si la Cour Européenne de Droits de l'homme a considéré « qu'il pouvait y avoir, dans certains cas, une présomption de conformité du droit de l'Union européenne à la Convention, une telle présomption -même réfragable- n'a pas vocation à s'appliquer en ce qui concerne la Charte sociale européenne ». Il a mis en exergue, sur les liens entre la Charte et la législation de l'Union européenne, qu'ils « (...) sont deux systèmes juridiques différents, et que les principes, règles et obligations qui forment la seconde ne coïncident pas nécessairement avec le système de valeurs, les principes et les droits consacrés par la première ; (...) chaque fois qu'il sera confronté à la situation où les Etats tiennent compte de ou sont contraints par les textes de droit de l'Union européenne, le Comité examinera au cas par cas la mise en œuvre par les Etats parties des droits garantis par la Charte dans le droit interne (Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) contre la Suède, réclamation collective n° 85/2013, décision sur l'admissibilité et le bien-fondé du 3 juillet 2013, §§72-74).

La deuxième question évoquée tient au fait que la Charte énonce des obligations de droit international qui sont juridiquement contraignantes pour les États parties et que le Comité, en tant qu'organe conventionnel, est investi « en exclusivité » de la responsabilité d'évaluer juridiquement si les dispositions de la Charte ont été appliquées de manière satisfaisante (Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse contre la France, réclamation collective n° 175/2019, décision sur le bien-fondé du 5 juillet 2022, §91).

Ce sont les raisons de mon approche différente sur les conclusions de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne en matière des astreintes.