

Janvier 2026

Charte sociale européenne (révisée)

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2025

HONGRIE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

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

Une présentation de ce traité ainsi que des observations interprétatives formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.¹

La Charte sociale européenne (révisée) a été ratifiée par la Hongrie le 20 avril 2009. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 20e rapport sur l'application de la Charte révisée était fixé au 31 décembre 2024 et la Hongrie l'a présenté le 20 décembre 2024. Le 9 juillet 2025, une lettre a été envoyée au Gouvernement lui demandant des informations supplémentaires sur les articles 2§1, 3§1, 3§3, 6§2, 6§4 et 20. Le Gouvernement a transmis sa réponse le 26 août 2025.

Le présent chapitre relatif à la Hongrie concerne 9 situations et comporte :

- 0 conclusion de conformité
- 9 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 3§1, 3§2, 3§3, 5, 6§1, 6§2, 6§4, 20

Le prochain rapport de la Hongrie devra être soumis le 31 décembre 2026.

¹Les conclusions ainsi que les rapports des Etats peuvent être consultés via le site internet du Conseil de l'Europe (www.coe.int/socialcharter/FR).

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 l'Organisation européenne des associations et syndicats militaires (EUROMIL).

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 2§1 de la Charte (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 relevant du groupe thématique n° 1).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2022), le Comité avait considéré que la situation de la Hongrie n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte, au motif que la durée du temps de travail journalier pouvait aller jusqu'à 24 heures et la durée du temps de travail hebdomadaire pouvait aller jusqu'à 72 heures. L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par les autorités en réponse aux questions ciblées y compris la conclusion précédente de non-conformité relative aux questions ciblées.

Mesures visant à garantir des horaires de travail raisonnables

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2022), le Comité avait considéré que la situation de la Hongrie n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte, au motif que la durée du temps de travail journalier pouvait aller jusqu'à 24 heures et la durée du temps de travail hebdomadaire pouvait aller jusqu'à 72 heures. Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les éventuelles professions pour lesquelles la durée hebdomadaire de travail peut atteindre ou dépasser 60 heures, conformément à la loi, aux conventions collectives ou à d'autres moyens, notamment des informations sur le nombre exact d'heures hebdomadaires effectuées par les personnes concernées, ainsi que des informations sur toutes les mesures prévues pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs qui font plus de 60 heures.

Le rapport indique qu'aux termes de l'article 92, paragraphe 2, loi I de 2012, du Code du travail, la durée du temps de travail journalier pour un emploi à temps plein peut, après accord des parties, être portée à douze heures pour les salariés qui assurent des services d'astreinte et pour les parents proches de l'employeur ou du propriétaire. Ainsi, la durée du temps de travail hebdomadaire peut atteindre 60 heures dans ces cas. Ces travailleurs sont généralement employés dans les secteurs de la sécurité privée des personnes et des biens, tels que les gardiens de nuit, les réceptionnistes d'hôtel. Les règles applicables à la programmation des horaires de travail sont fixées par l'employeur et le travailleur doit en être informé. Concernant ces horaires de travail, la durée du temps de travail journalier ne doit pas dépasser 24 heures et la durée du temps de travail hebdomadaire 72 heures, si les parties en conviennent par écrit.

Le Comité note que, dans certains secteurs et dans des circonstances exceptionnelles, les travailleurs exerçant des fonctions spécifiques peuvent être autorisés à dépasser la limite de 16 heures de travail journalières ou la limite de 60 heures de travail hebdomadaires pendant de brèves périodes, à condition toutefois que certaines garanties soient mises en place (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur la durée maximale de travail).

Le Comité note en outre que la durée du temps de travail hebdomadaire peut atteindre 72 heures pour les salariés soumis à des services d'astreinte, ou pour les parents proches de l'employeur ou du propriétaire, et que ces emplois concernent généralement des agents dans les secteurs de la sécurité privée des personnes et des biens, tels que les gardiens de nuit, les réceptionnistes d'hôtel. Ce temps de travail hebdomadaire de 72 heures ne semble pas être autorisé uniquement dans des secteurs spécifiques, pour un travail spécifique et dans des circonstances exceptionnelles. Le Comité en conclut donc que la situation de la Hongrie

n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte, au motif que la durée maximale du temps de travail hebdomadaire des travailleurs qui effectuent des services d'astreinte et celui des parents proches de l'employeur ou du propriétaire peut être supérieure à 60 heures.

Le rapport fournit quelques règles sectorielles. Dans le secteur de la santé, la durée cumulée du temps de travail normal, des gardes médicales et d'un travail supplémentaire effectué volontairement dans le cadre de l'application d'une organisation du temps de travail, ne peut dépasser en moyenne 60 heures par semaine ou, si l'opérateur de santé est également soumis à un service de garde, 72 heures par semaine.

Le Comité considère que la durée du temps de travail hebdomadaire de 72 heures ne pourrait être autorisée que dans des circonstances exceptionnelles, ce qui ne semble pas être le cas en Hongrie. Le Comité en conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée maximale hebdomadaire de travail des travailleurs dans le secteur de la santé peut dépasser 60 heures.

Pour le personnel militaire, la durée globale du temps de travail journalier est de huit heures par jour. Pour les services effectués par roulement, il est possible de prévoir des durées de service de 12 ou 24 heures.

Dans ses commentaires, EUROMIL indique que les conditions effectives du temps de travail du personnel militaire se sont considérablement détériorées. Depuis juillet 2024, la durée du temps de travail est réglementée par un décret gouvernemental et non par une loi parlementaire. Ce décret a supprimé les protections qui existaient auparavant et a introduit des règles vagues ou inapplicables. La situation actuelle est caractérisée par l'absence de dispositions relatives au nombre maximal d'heures de travail hebdomadaire.

Le Comité note que l'absence de détermination du nombre maximal d'heures de travail hebdomadaire peut conduire à une durée du temps de travail déraisonnablement longue et sans l'existence de garanties. Le Comité en conclut donc que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif de l'absence d'une limite maximale légale de la durée du temps de travail hebdomadaire dans l'armée.

Pour le personnel professionnel des organes chargés du maintien de l'ordre, la durée moyenne du temps de travail hebdomadaire peut être supérieure à 40 heures, mais ne peut dépasser 48 heures.

Dans l'enseignement public, la durée maximale du temps de travail hebdomadaire ne peut excéder 60 heures. La durée totale du temps de travail hebdomadaire est de 40 heures.

Durée de travail des gens de mer

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le nombre d'heures de travail hebdomadaires effectuées par les gens de mer.

Le rapport indique que la question relative à la durée du temps de travail hebdomadaire des gens de mer ne s'applique pas à la Hongrie.

Le Comité note que la Hongrie a ratifié la Convention du travail maritime de l'OIT. Le Comité note que, pour que la situation soit conforme à la Charte, les gens de mer peuvent être autorisés à travailler au maximum 14 heures sur une journée de 24 heures et 72 heures sur une période de sept jours. La période de référence maximale autorisée est d'un an. Des périodes de repos suffisantes doivent être prévues. Les employeurs tiennent des registres des heures travaillées par les gens de mer afin de permettre aux autorités compétentes de contrôler la durée du temps de travail (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur la durée de travail des gens de mer).

Droit et pratique concernant les périodes d'astreinte

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont les périodes d'inactivité durant l'astreinte sont traitées en termes de temps de travail ou de repos, dans le droit et dans la pratique.

En réponse, le rapport indique que les dispositions restrictives en matière de durée du temps de travail en ce qui concerne les services d'astreinte sont les suivantes. La durée de l'astreinte ne peut excéder 24 heures, en ce comprises les heures du temps de travail journalier et les heures supplémentaires accomplies le jour où débute le service d'astreinte. La durée du temps de travail en service d'astreinte ne peut excéder 168 heures par mois, qui sera considérée comme une moyenne en cas de recours au cumul des heures de travail. En outre, le travailleur peut être tenu d'effectuer un service d'astreinte quatre fois par mois au maximum lorsque cette période d'astreinte couvre son jour de repos hebdomadaire.

Le rapport indique que l'employeur a le droit de désigner le lieu où le travailleur doit se tenir à disposition, mais que, dans le cas contraire, le travailleur choisit le lieu où il doit se trouver afin de pouvoir se rendre au travail sans délai à l'appel de l'employeur (astreinte).

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique qu'en ce qui concerne les services d'astreinte n'impliquant pas de travail effectif, le travailleur a droit à un complément de salaire à hauteur de 20 % du salaire de base lorsque le service d'astreinte est effectué dans un lieu choisi par l'employeur avec un temps de réponse très court et de 40 % du salaire de base lorsque le service d'astreinte est effectué hors des locaux de l'employeur avec obligation d'être joignable à tout moment.

Le Comité note qu'en ce qui concerne les périodes d'inactivité durant l'astreinte, pendant lesquelles aucun travail n'est effectué et où le travailleur reste à son domicile ou se trouve ailleurs que sur le lieu de travail, ces périodes ne doivent en aucun cas être considérées comme des périodes de repos dans leur totalité. Cependant, deux situations doivent être examinées. La première est celle d'un travailleur qui est d'astreinte ailleurs que sur le lieu de travail (à son domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui doit intervenir immédiatement ou très rapidement et régulièrement au service de l'employeur, faute de quoi les conséquences seront graves. Ces périodes d'astreinte, y compris lorsqu'aucun travail effectif n'est accompli (période d'inactivité durant l'astreinte), doivent être qualifiées de temps de travail dans leur totalité et rémunérées en conséquence pour que la situation soit conforme à la Charte. La deuxième situation concerne un travailleur qui n'est pas présent sur le lieu de travail (à son domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui dispose d'un certain degré de liberté pour organiser son temps libre et d'un certain laps de temps pour réagir en cas d'appel (c'est-à-dire qu'il n'est pas tenu d'intervenir immédiatement ou très rapidement ou régulièrement au service de l'employeur). Dans ces circonstances, les périodes d'inactivité durant l'astreinte ne constituent ni du temps de travail à part entière ni de véritables périodes de repos. Dans de tels cas, la situation peut être considérée comme étant conforme à la Charte si le travailleur touche une indemnité raisonnable. Le Comité appréciera au cas par cas le caractère raisonnable de la nature et du niveau de cette indemnisation et tiendra compte de circonstances telles que la nature des tâches incombant au travailleur, le degré de restriction imposé et d'autres paramètres (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur les périodes d'astreinte).

Le rapport fournit quelques règles sectorielles spécifiques. Dans le secteur de la santé, en règle générale, une autre journée de repos ou une période de repos d'une durée au moins équivalente à la durée du service d'astreinte effectué le jour calendaire concerné doit compenser le service d'astreinte assuré un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, conformément aux horaires de travail applicables au personnel de santé. Pour les fonctionnaires, le temps de travail comprend les heures de travail extraordinaire et l'astreinte, qui est une obligation imposée sur le temps de repos du fonctionnaire. Des règles particulières s'appliquent à la rémunération de la durée du temps de travail extraordinaire et de la durée de l'astreinte. En cas de travail à temps plein, les fonctionnaires peuvent être tenus d'effectuer

200 heures supplémentaires par année civile. Ces heures seront compensées par un congé équivalent à la durée du travail effectué. Pour personnel de l'enseignement public, l'employeur peut déterminer le lieu de mise à disposition du travailleur, mais à défaut ce dernier choisit son lieu de résidence pendant la période d'astreinte de manière à être immédiatement disponible à la demande de l'employeur. La durée du service d'astreinte ne peut excéder 24 heures, sauf en cas de voyages scolaires sur plusieurs jours ou d'accompagnement dans le cadre d'un séjour linguistique à l'étranger, la durée du temps de travail normal ou spécial prévue au jour où débute le service d'astreinte étant alors incluse.

Le rapport indique que, pour le personnel professionnel des organes chargés du maintien de l'ordre, conformément à la loi n° XLII de 2015 régissant le statut juridique du personnel professionnel des organes chargés du maintien de l'ordre, le supérieur hiérarchique d'un fonctionnaire employé au sein d'organismes chargés du maintien de l'ordre peut exiger de ce dernier qu'il se tienne à sa disposition en dehors des heures de service dans l'intérêt du service et en état de servir dans un lieu accessible - en dehors du lieu d'affectation – où il peut être appelé à tout moment pour assurer son service. Au cours de cette astreinte, ce fonctionnaire bénéficie d'un temps de repos, à moins qu'il ne soit effectivement tenu de travailler. Une indemnité d'astreinte est versée à titre de compensation pour le temps non consacré au service durant l'astreinte.

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que l'indemnité horaire pour les astreintes effectuées par le personnel professionnel des organismes chargés du maintien de l'ordre s'élève à 0,25 % de leur salaire de base et à 1 % en pour les services d'astreinte renforcés. L'indemnité d'astreinte est versée pour la période pendant laquelle le travail est effectivement effectué.

Le Comité note qu'en ce qui concerne le personnel professionnel des organes chargés du maintien de l'ordre, les périodes d'astreinte inactives sont assimilées à des périodes de repos et que les indemnités ne sont versées que pour la période au cours de laquelle le travail est effectivement effectué. Le Comité en conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que les périodes d'astreinte inactives pendant lesquelles aucun travail effectif n'est effectué sont considérées comme des périodes de repos pour le personnel employé au sein d'organismes chargés du maintien de la loi.

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:

- la durée maximale hebdomadaire de travail peut dépasser 60 heures pour les opérateurs du secteur de la santé, pour le personnel soumis à des astreintes ou pour les travailleurs qui sont des proches de l'employeur ou du propriétaire ;
- aucune limite légale maximale de la durée du temps de travail hebdomadaire n'est prévue pour l'armée ;
- les périodes d'astreinte inactives pendant lesquelles aucun travail effectif n'est effectué sont considérées comme des périodes de repos pour le personnel employé au sein d'organismes chargés du maintien de la loi.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Paragraphe 1 - Sécurité, santé et milieu du travail

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

Le Comité rappelle que, dans le cadre du présent cycle d'examen, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 3§1 de la Charte (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 pertinentes du groupe thématique n° 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Le Comité a demandé des informations sur le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents, notamment en ce qui concerne : i) l'économie à la demande et l'économie des plateformes ; ii) le télétravail ; iii) les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées ; iv) les emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail ; v) les emplois affectés par les risques liés au changement climatique.

Politiques générales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents

Le Comité rappelle que les nouvelles technologies, les contraintes d'ordre organisationnel et les exigences psychologiques favorisent l'émergence de facteurs de risque psychosociaux qui peuvent être à l'origine de stress, d'agressions, de violence et de harcèlement dans le travail. En ce qui concerne l'article 3§1 de la Charte, le Comité tient compte du stress, des agressions, de la violence et du harcèlement dans le travail lorsqu'il est amené à examiner si les politiques sont régulièrement évaluées ou revues à la lumière des risques nouvellement apparus. Les États parties doivent mener des activités en matière de recherche, de connaissance et de communication consacrées aux risques psychosociaux (Observation interprétative de l'article 3§1 de la Charte, Conclusions 2013 et 2017).

Le rapport donne une vue d'ensemble de la politique nationale en matière de sécurité et de santé au travail pour 2016-2022 (décrite dans les Conclusions 2021), qui comprenait des mesures relatives aux risques psychosociaux et aux risques émergents qui ont été mises en œuvre au cours de cette période. Il indique que des supports d'information spécifiques à chaque secteur ont été élaborés dans le cadre des objectifs suivants : réduire l'absentéisme lié aux risques psychosociaux ; promouvoir et soutenir le développement de nouvelles méthodes ergonomiques ; et réduire les risques professionnels affectant les salariés occupant des emplois atypiques et les salariés appartenant à des groupes vulnérables (par exemple, les travailleurs jeunes ou âgés, les femmes, les personnes dont les capacités de travail ont changé, les travailleurs temporaires, les travailleurs de la fonction publique et les télétravailleurs).

En outre, le rapport indique que la nouvelle politique nationale en matière de sécurité et de santé au travail pour 2024-2027 fixe les objectifs suivants pour faire face aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents : prendre en compte l'évolution démographique ; mieux protéger les groupes de travailleurs les plus touchés par les pandémies ; réduire les risques professionnels de cancer et de maladies cardiovasculaires ; promouvoir l'identification, la prévention et l'atténuation des risques psychosociaux, notamment liés au télétravail ; et renforcer la protection contre les substances cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques.

Dans sa réponse à une demande d'informations supplémentaires, le gouvernement fait également référence à un document d'orientation sur l'évaluation et la gestion des risques psychosociaux, disponible sur le site internet du Service de la sécurité et de la santé au travail du ministère de l'Économie nationale. En outre, il renvoie aux conclusions d'une étude de 2022 sur les enjeux de santé et de sécurité liés à l'augmentation de l'âge moyen de la

population active, qui comprennent l'identification et la gestion des nouveaux facteurs de risque menaçant la santé et la sécurité.

Économie à la demande et économie des plateformes

Le rapport évoque les règles relatives au télétravail (y compris lorsque le travail implique l'utilisation de technologies de l'information et de matériel informatique) énoncées dans la loi XCIII sur la sécurité au travail, modifiée en 2008 (décrite ci-dessous). En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que la politique nationale en matière de sécurité et de santé au travail (2024-2027) met particulièrement l'accent sur les risques psychologiques et les risques nouveaux ou émergents dans le contexte de la transition numérique. Toutefois, elle ne contient pas d'objectifs spécifiques en matière de santé au travail visant expressément l'économie à la demande et l'économie des plateformes. La réponse renvoie également au document d'orientation du Service de la sécurité et de la santé au travail sur l'évaluation et la gestion des risques psychosociaux (mentionné ci-dessus), qui est applicable dans le contexte de l'économie à la demande et de l'économie des plateformes.

Le Comité prend également note de l'étude de 2022 sur les aspects relatifs à la sécurité et à la santé au travail liés aux formes atypiques d'emploi, qui indique, entre autres, que la plupart des employeurs ne sont pas conscients que le recours à des formes atypiques d'emploi peut présenter des risques supplémentaires pour la santé et la sécurité au travail et que la plupart des entreprises n'abordent pas la sécurité et la santé au travail de façon systémique. En outre, le rapport constate que l'incidence des accidents du travail graves est 2,7 à 3,6 fois plus élevée dans les relations de travail atypiques que dans les formes d'emploi classiques.

Le Comité prend note de ces informations. Toutefois, il observe que le gouvernement n'a pas fourni d'informations adéquates concernant les questions soulevées dans la question ciblée. Partant, le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents liés à l'économie à la demande et à l'économie des plateformes.

Télétravail

Le rapport cite l'article 86/A de la loi XCIII de 1993 sur la sécurité au travail (modifiée en 2008), qui dispose que l'employeur doit procéder à une évaluation des risques liés à l'équipement utilisé pour le télétravail, afin de déterminer si cet équipement est sûr du point de vue de la sécurité et de la santé au travail. L'employeur est tenu d'informer le salarié des modalités disponibles de consultation et de représentation des intérêts en matière de sécurité au travail et de lui communiquer le nom des personnes chargées de ces questions, ainsi que les coordonnées permettant de les contacter.

Le rapport indique en outre que l'article 86/B de la loi XCIII sur la sécurité au travail décrit les règles applicables lorsque le télétravail implique l'utilisation de technologies de l'information et de matériel informatique. Conformément à cette disposition, l'employeur doit informer le salarié par écrit des règles relatives aux conditions de travail afin de garantir le respect des exigences en matière de sécurité et de santé au travail. Le lieu de travail est choisi par le salarié, en tenant compte du degré de conformité à ces exigences, et l'employeur est habilité à contrôler à distance le respect de la réglementation en matière de sécurité au travail au moyen d'équipements informatiques, sauf accord contraire.

Le rapport fournit également des informations sur les règles relatives au télétravail applicables aux agents de l'administration nationale des impôts et des douanes.

Le Comité renvoie à son observation interprétative relative au télétravail (voir Conclusion concernant l'article 3§3), qui prévoit notamment que les États parties doivent prendre des mesures pour veiller à ce que les employeurs respectent leur obligation de garantir des conditions de travail sûres et saines à leurs télétravailleurs, y compris à donner des

informations et à offrir des formations aux télétravailleurs sur l'ergonomie, la prévention des risques psychosociaux (par exemple, l'isolement, le stress, la cyberintimidation, les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, notamment en lien avec la déconnexion numérique, et la surveillance numérique), et la procédure de signalement.

Emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées

Le rapport indique que l'article 54, paragraphe 1, de la loi XCIII sur la sécurité au travail impose à l'employeur l'obligation de prendre en compte le facteur humain dans la conception du lieu de travail, dans le choix des équipements et des procédures de travail, en particulier en ce qui concerne la réduction de la durée et des effets néfastes du travail monotone à rythme fixe, l'aménagement du temps de travail et la prévention des risques psychosociaux liés au travail. Le risque psychosocial est défini comme l'ensemble des effets (conflits, organisation du travail, horaires de travail, insécurité du statut professionnel, etc.) pouvant entraîner un stress, des accidents du travail ou des troubles psychosomatiques (article 87, paragraphe 1/H, de la loi XCIII sur la sécurité au travail).

En outre, l'article 54, paragraphe 1, impose à l'employeur de procéder à une évaluation des risques afin de déterminer et d'évaluer les aspects qualitatifs et quantitatifs des risques mettant en péril la santé et la sécurité des travailleurs, en particulier en ce qui concerne les équipements de travail utilisés, les substances et mélanges dangereux, les contraintes potentielles pour les travailleurs, ainsi que la conception et l'aménagement du lieu de travail. L'employeur doit procéder à cette évaluation des risques et définir des mesures préventives, au moins tous les trois ans, en tenant compte des dispositions du décret n° 33/1998 (VI.24) concernant les examens médicaux et les avis relatifs à l'aptitude au travail, la santé individuelle et la santé au travail.

Emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail

Le rapport indique que l'un des objectifs de la politique nationale en matière de sécurité et de santé au travail pour 2024-2027 est de promouvoir l'identification, la prévention et la réduction des risques psychosociaux. Son but est d'évaluer, de gérer et de prévenir le stress sur le lieu de travail au moyen d'évaluations et de réévaluations méthodologiques ainsi que d'interventions visant à réduire le stress, afin de préserver la santé mentale des travailleurs. La politique souligne la nécessité de recourir le plus largement possible aux méthodes de gestion des protocoles liés au travail pour permettre de rétablir ou de maintenir la santé des travailleurs souffrant de problèmes de santé mentale ou exposés à ce risque. Elle met en avant l'importance d'encourager les travailleurs et les employeurs à apprendre et à utiliser des stratégies d'adaptation efficaces.

Par ailleurs, le rapport mentionne les règles de l'article 54, paragraphe 1, de la loi XCIII sur la sécurité au travail décrites ci-dessus. Il décrit également les dispositions juridiques applicables en matière de santé et de sécurité au travail, et de lutte contre les risques psychosociaux dans des secteurs spécifiques, à savoir les travailleurs sociaux, le personnel de l'administration fiscale et douanière nationale et les représentants de la loi.

Le Comité prend également note des informations fournies par le gouvernement dans sa réponse à une demande d'informations supplémentaires, concernant un guide méthodologique pour les services de santé au travail, intitulé « Moniteur de stress au travail ». Ce guide permet de suivre l'évolution des risques liés au stress sur le lieu de travail et peut servir de base à la prévention du stress lié au travail et à l'élaboration de stratégies de gestion des risques en la matière.

Emplois affectés par les risques liés au changements climatique

Le rapport fait référence à une étude sur la définition et l'analyse des dommages potentiels futurs pour la santé (maladies) qui affectent directement ou indirectement les travailleurs en raison du changement climatique, qui a été menée dans le cadre de la politique nationale en

matière de sécurité et de santé au travail pour 2016-2022. En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport renvoie à une autre étude réalisée en 2022 dans le cadre de la même politique. Cette étude donne un aperçu des réglementations nationales relatives au stress thermique sur le lieu de travail (intérieur et extérieur) et au travail en milieu froid, en accordant une attention particulière aux conditions météorologiques extrêmes. Il a été conclu qu'il était nécessaire de moderniser la législation pertinente tant au niveau de l'UE qu'au niveau national et qu'une coopération renforcée entre le secteur de la santé et de la sécurité au travail et le secteur de la santé publique était nécessaire pour faire face à l'impact des changements climatiques sur le monde du travail. À la suite de ces études, la Hongrie a revu la législation relative aux facteurs climatiques, et les exigences applicables aux espaces de travail extérieurs ont été alignées sur le système national d'alerte-canicule.

Le rapport indique également que l'article 33 de la loi XCIII sur la sécurité au travail impose aux employeurs d'assurer la bonne qualité de l'air, l'absence de polluants, et une température adéquate sur le lieu de travail. S'il est techniquement impossible d'assurer la qualité de l'air requise, l'employeur doit prendre des mesures organisationnelles et fournir des équipements de sécurité individuelle et/ou des boissons réhydratantes dans le but de préserver la santé des salariés.

Par ailleurs, l'article 7 du décret n° 3/2002 (II.8) du ministère des Affaires sociales, de la Famille et de la Santé sur les prescriptions minimales de sécurité et de santé au travail contient des règles supplémentaires, notamment en ce qui concerne la régulation de la température sur le lieu de travail, la protection contre l'exposition au rayonnement solaire et thermique et la pollution générée par les appareils de chauffage, ainsi que l'obligation de fournir des vêtements de protection, de prévoir des périodes de repos une fois par heure dans les environnements de travail catégorisés comme chauds ou froids. Le décret limite également les heures de travail et l'intensité du travail en cas de températures élevées.

Le Comité rappelle sa jurisprudence au titre de l'article 3 en matière de protection contre les agents et substances dangereux (y compris l'amiante et les rayonnements ionisants) ainsi que contre la pollution de l'air (voir Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative sur l'article 3). En outre, le Comité prend note de la Résolution A/RES/76/300 de l'Assemblée générale des Nations Unies (28 juillet 2022) « Droit à un environnement propre, sain et durable ».

Le Comité note que le changement climatique a eu un impact croissant sur la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les secteurs concernés, avec un impact particulier sur les travailleurs des groupes vulnérables tels que les travailleurs migrants, les femmes, les personnes âgées, les personnes handicapées, les personnes souffrant de problèmes de santé préexistants et les jeunes. Comme l'a noté le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, les changements environnementaux rapides, causés par le changement climatique, font peser de nouveaux risques sur la santé et la sécurité des travailleurs et exacerbent ceux qui existent déjà (Observation générale n° 27 (2025) sur les droits économiques, sociaux et culturels et la dimension environnementale du développement durable, document de l'ONU E/C.12/GC/27, §51). Les risques liés au changement climatique comprennent, mais sans s'y limiter, la chaleur excessive, le rayonnement ultraviolet, les phénomènes météorologiques extrêmes (tels que les vagues de chaleur), la pollution des lieux de travail intérieurs et extérieurs, les maladies à transmission vectorielle et l'exposition aux produits chimiques. Ces phénomènes peuvent avoir de graves répercussions sur la santé physique et mentale des travailleurs (Assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique, Genève : Bureau international du Travail, 2024).

Les États doivent prendre des mesures pour identifier et évaluer les risques liés au changement climatique et adopter des mesures de prévention et de protection. Ces risques et leurs conséquences doivent être pris en compte dans le cadre de politiques, de réglementations et de conventions collectives appropriées. Une attention particulière doit être accordée aux travailleurs vulnérables, tels que les travailleurs migrants, les personnes

exerçant un travail informel, les travailleurs jeunes et les travailleurs âgés, les femmes, les personnes handicapées et les personnes souffrant de problèmes de santé préexistants. Les États doivent contrôler efficacement l'application des normes relatives aux risques pour la sécurité et la santé liés au climat, notamment par le biais de mécanismes de surveillance appropriés, et doivent mener ces efforts en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les plans d'évaluation des risques et de prévention/protection devraient inclure des mesures visant à atténuer les effets du changement climatique sur la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs (par exemple, la fourniture d'équipements de protection individuelle, de vêtements appropriés, de protection solaire, d'hydratation, de ventilation, ainsi que l'introduction d'horaires de travail réduits ou flexibles et la fourniture d'un soutien en matière de santé mentale et d'autres services d'aide, le cas échéant).

Le Comité souligne en outre l'importance de fournir des conseils et une formation aux employeurs et aux travailleurs, ainsi que de mener des activités de sensibilisation, de collecter des données et de mener des recherches sur l'impact du changement climatique.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents liés à l'économie à la demande et à l'économie des plateformes.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Paragraphe 2 - Règlements de sécurité et d'hygiène

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

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 3§2 de la Charte (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 relevant du groupe thématique n° 1).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a jugé que la situation de la Hongrie n'était pas conforme à l'article 3§2 de la Charte au motif que les employés de maison et les travailleurs indépendants n'étaient pas couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail (Conclusions 2021). Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

Droit à la déconnexion

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour s'assurer que les employeurs mettent en place des dispositions visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail, y compris au moyen d'un droit à la déconnexion. Il a également demandé comment était garanti le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail.

Le rapport indique que la Hongrie n'a adopté aucune réglementation sur le droit à la déconnexion. Il mentionne toutefois la réglementation régissant le temps de travail, y compris les heures supplémentaires et les périodes de repos. Le rapport fait également état de règles spécifiques sur les heures supplémentaires, qui s'appliquent à divers secteurs, tels que les soins de santé, les forces armées, l'enseignement public, les forces de l'ordre et l'administration nationale des impôts et des douanes. En règle générale, les salariés de ces secteurs ont le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires au-delà des limites fixées par la réglementation.

Le Comité rappelle que, conformément aux obligations des États parties en vertu de l'article 3§2, afin de protéger la santé physique et mentale des personnes qui pratiquent le télétravail ou le travail à distance et de garantir le droit de tout travailleur à un environnement de travail sûr et sain, 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 (à l'exception du travail considéré comme des heures supplémentaires et pleinement reconnu en conséquence) ou pendant leurs vacances ou d'autres formes de congé (parfois appelé « droit à la déconnexion ») (Observation interprétative de l'article 3§2, Conclusions 2021).

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte au motif que les travailleurs n'ont pas le droit à la déconnexion.

Champ d'application personnel des règlements

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les employés de maison sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Il a également demandé si les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficiaient du même niveau de protection que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée en vertu de la réglementation en matière de santé et de sécurité.

Travailleurs indépendants

Le rapport ne contient pas les informations demandées. Le Comité rappelle qu'aux fins de l'article 3§2 de la Charte, tous les travailleurs, y compris les travailleurs indépendants, doivent être couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, dans la mesure où les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants sont généralement exposés aux mêmes risques (Conclusions 2003, Roumanie). Par conséquent, il réitère sa précédente conclusion selon laquelle la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte au motif que les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Télétravailleurs

Le rapport indique que les télétravailleurs sont couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. En particulier, la loi XCIII de 1993 relative à la sécurité des travailleurs contient des dispositions relatives à l'évaluation des risques, à l'obligation de l'employeur de fournir des informations et une formation appropriées et d'assurer une surveillance et un contrôle, et à la concertation avec les organisations patronales et syndicales.

Employés de maison

Le rapport ne contient pas les informations demandées. Par conséquent, le Comité réitère sa précédente conclusion selon laquelle la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte au motif que les employés de maison ne sont pas couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Travailleurs temporaires

Le rapport mentionne les dispositions du Code du travail établissant que les travailleurs intérimaires sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte aux motifs que :

- les travailleurs n'ont pas le droit à la déconnexion ;
- les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ;
- les employés de maison ne sont pas couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Paragraphe 3 - Application des règlements de sécurité et d'hygiène

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

Le Comité rappelle que, dans le cadre du présent cycle d'examen, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 3§3 de la Charte révisée (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 n° 1).

Le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories suivantes de travailleurs vulnérables : i) les travailleurs domestiques ; ii) les travailleurs des plateformes numériques ; iii) les télétravailleurs ; iv) les travailleurs détachés ; v) les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance ; vi) les travailleurs indépendants ; vii) les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Travailleurs domestiques ; travailleurs des plateformes numériques; travailleurs détachés; travailleurs indépendants

En réponse à une demande d'informations complémentaires concernant les catégories susmentionnées de travailleurs, le rapport indique que les pouvoirs d'inspection de l'autorité chargée de la sécurité et de la santé au travail s'étendent au travail organisé. Il indique également que, conformément au point 9 de l'article 87 de la loi XCIII de 1993 sur la sécurité et la santé au travail, les catégories suivantes ne relèvent pas du périmètre du « travail organisé » : i) les travailleurs domestiques ; ii) les travailleurs des plateformes numériques ; iii) les travailleurs détachés ; iv) les travailleurs indépendants (dans leur cas, l'autorité de contrôle est compétente uniquement en ce qui concerne la protection des personnes présentes dans le secteur d'activité concerné).

Le Comité note que le mandat d'inspection de l'autorité de sécurité et de santé au travail ne s'applique pas au travail effectué par les catégories de travailleurs susmentionnées. En conséquence, il considère que la situation n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte au motif que des mesures n'ont pas été prises pour assurer le contrôle de la mise en œuvre des réglementations en matière de santé et de sécurité à l'égard desdites catégories.

Télétravailleurs

Le rapport indique qu'en vertu de l'article 86/C (4) de la loi XCIII de 1993 sur la sécurité au travail, l'employeur ou son représentant doit régulièrement contrôler les conditions de travail sur le lieu de télétravail et s'assurer qu'elles sont conformes aux normes applicables, et que les salariés les connaissent et les respectent. En outre, l'employeur ou son représentant est habilité à pénétrer et à demeurer sur le lieu où est effectué le télétravail aux fins de procéder à une évaluation des risques, d'enquêter sur les accidents et de contrôler les conditions de travail (article 86/C (5) de la loi XCIII de 1993 sur la sécurité au travail). Le représentant des travailleurs pour les questions de sécurité au travail peut pénétrer dans le lieu où est effectué le télétravail avec l'accord du salarié.

Le rapport indique en outre que l'inspection réglementaire visée à l'article 81(4) de la Loi XCIII de 1993 sur la sécurité au travail ne peut causer de préjudice injustifié au salarié ou à toute autre personne qui utilise également le lieu désigné comme lieu de télétravail. L'administration chargée de la sécurité et de la santé au travail doit aviser l'employeur et le salarié au moins trois jours ouvrables avant l'inspection. L'employeur doit obtenir l'accord du salarié pour pouvoir pénétrer dans le lieu de télétravail désigné avant le début de l'inspection.

Le Comité note qu'en vertu de l'article 3 de la Charte, les télétravailleurs, qui travaillent régulièrement en dehors des locaux de l'employeur en utilisant les technologies de l'information et de la communication, jouissent des mêmes droits et du même niveau de protection en matière de santé et de sécurité que les travailleurs qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Les États parties doivent prendre des mesures pour veiller à ce que les employeurs respectent leur obligation de garantir des conditions de travail sûres et saines à leurs télétravailleurs. Ces obligations consistent notamment : i) à évaluer les risques associés à l'environnement de travail du télétravailleur ; ii) à fournir ou à garantir l'accès à un équipement ergonomique approprié et à un équipement de protection ; iii) à donner des informations et à offrir des formations aux télétravailleurs sur l'ergonomie, l'utilisation en toute sécurité des équipements, les risques physiques (comme les troubles musculosquelettiques ou la fatigue oculaire) et la prévention des risques psychosociaux (par exemple, l'isolement, le stress, la cyberintimidation, les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, notamment en lien avec la déconnexion numérique, et la surveillance numérique) ; iv) à tenir une documentation et des registres clairs ; v) à offrir un soutien approprié par l'intermédiaire de ressources humaines ou d'agents/de services de santé et de sécurité ; vi) à veiller à ce que les télétravailleurs puissent être en mesure de signaler les accidents du travail ou les problèmes de santé et de sécurité rencontrés au cours du télétravail. Les États parties doivent également prendre des mesures pour garantir que les télétravailleurs respectent les directives et réglementations en matière de santé et de sécurité, et coopérer avec les employeurs et l'inspection du travail ou d'autres organismes chargés de l'application de la loi à cet effet.

L'inspection du travail ou d'autres organes de contrôle doivent être habilités à surveiller et à garantir efficacement le respect par les employeurs et les télétravailleurs des obligations en matière de santé et de sécurité. Cela implique : i) d'effectuer une supervision régulière et systématique, y compris des audits à distance ; ii) d'examiner les évaluations des risques effectuées par les employeurs et les documents de formation ; iii) de vérifier l'adéquation et l'efficacité des mesures de prévention prises par les employeurs ; iv) de disposer de ressources adéquates, d'une autorité légale et de pouvoirs clairement définis pour émettre des instructions correctives et imposer des sanctions proportionnées et dissuasives en cas de non-respect des règles.

Travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance

En réponse à une demande d'informations complémentaires, le rapport indique que les pouvoirs d'inspection de l'autorité chargée de la sécurité et de la santé au travail s'étendent au travail organisé. Les salariés des sous-traitants sont considérés comme étant employés dans le cadre d'un travail organisé. Toutefois, lors du recueil des données, aucune distinction n'est faite entre le fait que l'employeur soit ou non un sous-traitant.

Travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution

Le rapport fournit des informations sur les mesures prises par les autorités pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs exposés aux effets néfastes du changement climatique. Il indique que le Département de la gestion de la sécurité et de la santé au travail du ministère de l'Économie nationale a lancé une étude nationale sur les objectifs en matière de sécurité et de santé au travail à l'échelle de plusieurs années en vue de prévenir les risques professionnels liés au changement climatique. Une inspection nationale ciblée a été effectuée par des fonctionnaires des administrations régionales de la capitale et du comté, chargés de contrôler la sécurité et la santé au travail.

Le rapport indique que ces inspections ont principalement été effectuées sur des lieux de travail où les travailleurs étaient exposés à une augmentation du stress thermique ou à des

conditions météorologiques défavorables (chaleur, exposition directe au soleil). Il précise qu'en 2022, 255 employeurs et 6 505 travailleurs ont fait l'objet d'un contrôle dans le cadre de l'inspection nationale ciblée. Des irrégularités ont été constatées concernant 116 employeurs (45,49 %) et 1 646 travailleurs (25,30 %).

Le rapport indique en outre que les rapports envoyés par les agences gouvernementales montrent que, dans l'ensemble, la majorité des employeurs contrôlés lors de l'inspection ciblée ont respecté les principales normes applicables en matière de santé et de sécurité pendant la période d'alerte canicule (vêtements de protection fournis, pauses prévues) et que les travailleurs avaient connaissance des principaux effets de la chaleur et des mesures préventives à prendre. Il ajoute que les fonctionnaires des organismes gouvernementaux agissant en tant qu'autorités chargées de la sécurité du travail ont également fourni des informations aux employeurs, aux travailleurs et aux représentants chargés de la sécurité au travail lors des inspections ciblées, en vue de prévenir les problèmes liés à la chaleur (coup de soleil et coup de chaleur par exemple).

Le Comité rappelle que les États doivent contrôler efficacement l'application des normes relatives aux risques pour la sécurité et la santé liés au climat, notamment par le biais de mécanismes de surveillance appropriés, et doivent mener ces efforts en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les plans d'évaluation des risques et de prévention/protection devraient inclure des mesures visant à atténuer les effets du changement climatique sur la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs (par exemple, la fourniture d'équipements de protection individuelle, de vêtements appropriés, de protection solaire, d'hydratation, de ventilation, ainsi que l'introduction d'horaires de travail réduits ou flexibles et la fourniture d'un soutien en matière de santé mentale et d'autres services d'aide, le cas échéant). Le Comité souligne en outre l'importance de fournir des conseils et une formation aux employeurs et aux travailleurs, ainsi que de mener des activités de sensibilisation, de collecter des données et de mener des recherches sur l'impact du changement climatique.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte au motif que des mesures n'ont pas été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories suivantes de travailleurs :

- les travailleurs domestiques ;
- les travailleurs des plateformes numériques ;
- les travailleurs détachés ;
- les travailleurs indépendants.

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Hongrie, ainsi que les observations soumises par l'Organisation européenne des associations et syndicats militaires (EUROMIL).

Il rappelle qu'aux fins du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions relevant du groupe thématique n° 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Liberté syndicale positive

Dans sa question ciblée a), le Comité a demandé quelles mesures avaient été prises pour encourager ou renforcer la liberté positive d'association des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs (par exemple, l'économie à la demande).

En réponse, le rapport indique que le Code du travail hongrois garantit aux travailleurs et aux employeurs le droit de créer des organisations chargées de protéger leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer (ou de ne pas adhérer) à de telles organisations, sans discrimination.

Afin de renforcer le dialogue social et la négociation collective, la loi LXXIV de 2009 relative au dialogue sectoriel a mis en place un cadre juridique pour régir les activités des Comités de dialogue sectoriels. Ces derniers sont chargés de faciliter les négociations entre les employeurs et les salariés au niveau sectoriel et d'accroître les possibilités pour les deux parties de faire valoir leurs intérêts professionnels. Ces comités jouent un rôle clé en facilitant la conclusion de conventions collectives visant à améliorer les conditions de travail et à assurer la stabilité dans les relations professionnelles. Ils encouragent et rendent possible la consultation permanente entre les partenaires sociaux présents dans le secteur, ainsi que la conclusion de conventions collectives sectorielles. Si une convention est conclue dans le cadre d'un Comité de dialogue sectoriel, elle peut être étendue à l'ensemble du secteur par décision ministérielle, accroissant ainsi sa couverture et permettant que les conditions négociées s'appliquent largement. Des accords sectoriels ont été ainsi conclus dans des secteurs tels que le bâtiment, le tourisme, l'hôtellerie et la restauration et l'électricité.

Au niveau national, le Conseil économique et social national (NGTT) est le principal cadre consultatif de dialogue social, qui regroupe les organisations d'employeurs et de salariés, les chambres de commerce, les organisations de la société civile et d'autres parties prenantes. Les employeurs y interviennent par l'intermédiaire de leurs représentants désignés.

Le rapport fournit également des informations concernant le Forum consultatif permanent du gouvernement et du secteur concurrentiel, qui a été créé en 2012 en tant que cadre tripartite de conciliation des intérêts macroéconomiques. Il a été établi à la suite d'un accord entre les plus importants représentants nationaux des intérêts des salariés (confédérations syndicales) et des employeurs, et le gouvernement.

Le Comité rappelle avoir précédemment considéré que les travailleurs concernés par les formes émergentes d'économie, comme l'économie à la demande ou l'économie des plateformes, qui étaient classés à tort comme indépendants, n'avaient pas accès aux droits applicables en matière de travail et de protection sociale. Du fait de cette classification erronée, ces personnes étaient privées des droits et de la protection auxquels elles pouvaient prétendre en tant que travailleurs (voir par exemple, Conclusions 2022, article 4§1, Albanie).

Le Comité relève dans d'autres sources (Makó, Csaba & Miklos, Illessy & Nosratabadi, Saeed (2020) Emerging Platform Work in Europe (Hungary in Cross-country Comparison), European

Journal of Workplace Innovation) que dans le droit du travail hongrois, les travailleurs de plateforme et les travailleurs de l'économie à la demande sont considérés comme des entrepreneurs individuels ayant un statut de travailleur indépendant, dont les relations du travail sont régies par le Code civil. Or, le Code civil ne prévoit pas de protection de l'emploi dans le cadre de tels contrats de services, contrairement aux dispositions du Code du travail régissant les relations du travail. Selon ces sources, le travail via une plateforme n'est pas considéré comme relevant d'un domaine d'emploi distinct et ne fait pas l'objet d'une attention particulière de la part des pouvoirs publics.

Le Comité note également que les droits collectifs et les droits syndicaux, en particulier le droit de conclure des conventions collectives, ne sont pas garantis en dehors du champ d'application du Code du travail. Sur le marché du travail hongrois, les conventions collectives n'existent presque exclusivement qu'au niveau de l'entreprise. Les travailleurs qui n'ont pas le statut de salariés ne peuvent donc pas être couverts par une convention collective. Le Comité note également que la loi LXXIV de 2009 relative au dialogue sectoriel régit le rôle joué par les Comités de dialogue sectoriel pour faciliter la négociation collective, les discussions sur les politiques publiques et les consultations liées au travail dans des secteurs spécifiques, mais que la loi ne s'applique qu'à la représentation des intérêts des salariés. Le Comité ne dispose d'aucune information lui permettant de conclure que les travailleurs de plateforme, les employés de maison ou les travailleurs indépendants ont le droit d'être représentés au sein des Comités de dialogue sectoriel.

Le Comité considère donc que le rapport ne fournit pas d'informations sur les mesures qui auraient été prises pour renforcer la liberté syndicale positive dans les secteurs qui présentent un faible taux de syndicalisation tels que l'économie à la demande, le travail via une plateforme, le travail domestique ou le travail indépendant.

Par conséquent, le Comité conclut que des mesures n'ont pas été prises pour encourager ou renforcer la liberté syndicale positive des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs.

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective

En réponse à la demande d'informations du Comité concernant les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective (question ciblée b)), le rapport indique que la loi relative au dialogue sectoriel détermine la forme sous laquelle les représentants des employeurs peuvent participer aux Comités de dialogue sectoriel. Selon cette loi, les employeurs dont l'entreprise emploie au moins 5 % des salariés du secteur ou les organisations qui regroupent au moins 40 employeurs du secteur concerné peuvent prendre part au dialogue social au niveau sectoriel.

S'agissant de la participation des représentants des employeurs au Conseil économique et social national (NGTT), le rapport indique que selon la loi relative au dialogue sectoriel, le Conseil est constitué des parties suivantes : a) les présidents des associations nationales de représentation des intérêts des employeurs ; b) les présidents des chambres de commerce et d'industrie nationales, et c) les représentants des organisations civiles. Une organisation patronale peut prendre part aux activités du Conseil si elle compte parmi ses membres des organisations actives dans au moins deux branches de l'économie nationale et au moins six sous-secteurs, si ses organisations membres regroupent des organisations territoriales intervenant dans au moins dix comitats (départements), et si ses organisations membres regroupent au moins un millier d'employeurs ou d'entreprises, ou si ses organisations membres emploient au moins cent mille personnes.

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective. Il a, en particulier, demandé des informations sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires, et sur l'existence d'autres structures de représentation au niveau de l'entreprise, tels que les représentants élus des travailleurs (question ciblée c)).

En réponse, le rapport indique que ni le Code du travail ni la loi relative au dialogue sectoriel ne contiennent de dispositions spécifiques concernant le statut et les prérogatives des syndicats comptant peu de membres ou les autres structures de représentation. Le rapport renvoie à l'article 230 du Code du travail qui, afin de protéger les intérêts sociaux et économiques des salariés et d'entretenir des relations du travail pacifiques, régit les relations entre les syndicats, les comités d'entreprise, les employeurs et les organisations qui représentent leurs intérêts. Cette disposition garantit par conséquent la participation des salariés à la définition des conditions de travail.

Selon le rapport, le Code du travail accorde des droits de participation aux fins de la coopération entre l'employeur et les salariés, et aux fins de la participation des salariés aux décisions de l'employeur. Dans ce but, outre la possibilité de désigner un délégué du personnel et de constituer un comité d'entreprise, il prévoit également la possibilité de constituer un comité d'entreprise à l'échelle d'un groupe d'entreprises.

Le rapport souligne que la capacité à conclure une convention collective dépend du pourcentage de membres du syndicat, dans la mesure où le Code du travail exige qu'un syndicat compte parmi ses membres au moins 10 % des salariés d'une entreprise pour pouvoir négocier une convention collective. L'article 276(8) du Code du travail accorde des droits de consultation aux syndicats qui atteignent 10 % d'adhérents après la conclusion d'une convention collective. Les syndicats qui remplissent les critères requis peuvent aussi proposer des modifications aux conventions collectives existantes et participer aux négociations. Cependant, en l'absence de syndicat habilité à conclure une convention collective, un accord d'entreprise peut également être conclu.

Le rapport fournit des informations sur les critères juridiques régissant la participation des salariés aux Comités de dialogue sectoriel. La loi LXXIV de 2009 définit les conditions de participation des représentants des salariés aux Comités de dialogue sectoriel : ils doivent représenter au moins 10 salariés d'un secteur donné ou 1 % des salariés du secteur et avoir obtenu au moins 5 % des voix aux dernières élections des comités d'entreprise. Les organisations de représentation des intérêts sectoriels doivent être en activité depuis au moins deux ans avant de pouvoir participer.

Le rapport fournit des informations sur les critères juridiques régissant la représentation des salariés et des employeurs au Conseil économique et social national (NGTT). Les syndicats, les confédérations syndicales, les organisations de représentation des intérêts et les associations d'employeurs peuvent prendre part aux activités du NGTT. Dans le droit interne, l'organisation de représentation des intérêts doit être une association civile au sens du Code civil, doit avoir pour objectif de promouvoir et de protéger les intérêts des salariés et compter parmi ses membres des syndicats ou des confédérations ; une confédération syndicale est habilitée à participer aux activités du NGTT si elle compte des membres actifs dans au moins quatre branches de l'économie et douze sous-secteurs, si elle compte parmi ses membres des organisations territoriales intervenant dans au moins huit comitats (départements) et si elle compte parmi ses membres des organisations regroupant au moins 150 entreprises disposant d'une organisation indépendante sur le lieu de travail. Les représentants des intérêts des salariés et des employeurs peuvent former des coalitions pour remplir les critères de participation.

Le rapport fournit des explications sur les règles régissant la représentation syndicale des fonctionnaires. En ce qui concerne les relations du travail dans la fonction publique, des consultations obligatoires doivent avoir lieu avec les représentants d'intérêts qui remplissent les conditions légales. En outre, le Conseil national du travail des salariés du secteur public (KOMT) est une structure nationale centrale chargée de s'occuper des relations du travail, des politiques salariales et des questions d'emploi propres aux fonctionnaires, et dont le rôle est de concilier les intérêts des employeurs et des salariés du secteur public.

Dans le secteur public, selon le rapport, le droit interne impose aux syndicats qui représentent les salariés du secteur public d'atteindre des seuils d'affiliation spécifiques aux niveaux territorial, sectoriel et national pour pouvoir participer aux consultations officielles et représenter les intérêts des fonctionnaires sur les questions liées au travail. Ainsi, dans le secteur public, un syndicat est considéré comme représentatif au niveau du comitat ou de la localité s'il représente au moins 10 % des fonctionnaires de la région ou s'il représente 10 % des fonctionnaires du secteur au niveau territorial. Un syndicat est considéré comme représentatif au niveau sectoriel s'il représente 10 % des fonctionnaires du secteur concerné. Une confédération syndicale nationale est considérée comme représentative si elle compte au moins trois syndicats représentatifs parmi ses membres et si ces syndicats représentent ensemble au moins 5 % des salariés du secteur public. Le rapport précise que la représentativité est évaluée tous les six ans.

Selon le rapport, les règles relatives aux syndicats et à la représentation des intérêts des fonctionnaires de l'administration publique sont principalement définies dans la loi CXIX de 2011 relative aux fonctionnaires et la loi CXXV de 2018 relative à l'administration publique, qui garantissent aux fonctionnaires le droit de se syndiquer et les protègent contre toute discrimination liée à leurs activités syndicales. Selon les dispositions mentionnées dans le rapport, les fonctionnaires peuvent créer des syndicats et adhérer à des syndicats dans l'administration publique. Il est illégal de licencier ou d'exercer une discrimination à l'égard d'un fonctionnaire en raison de ses activités syndicales.

Droit syndical de la police et des forces armées

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la garantie, par la question ciblée d), du droit d'association dont bénéficient les membres des forces de police et des forces armées, et sur son étendue.

Le rapport indique que les organisations de représentation des intérêts agissant en lien avec le statut juridique des membres professionnels des Forces de défense hongroises peuvent être constituées et fonctionner conformément aux règles spécifiques fixées par décret gouvernemental.

Le Comité note, sur la base des observations d'EUROMIL, que le 12^e amendement à la Loi fondamentale, adopté le 12 décembre 2023, a introduit une interdiction constitutionnelle empêchant la création et le fonctionnement de syndicats en lien avec le statut juridique des membres professionnels des Forces de défense hongroises. Le Comité note également que cet amendement constitutionnel autorise, en revanche, la création et le fonctionnement d'autres formes d'organisations de représentation des intérêts, conformément aux règles spécifiques définies par décret gouvernemental. Suite à cet amendement, les organisations de représentation des intérêts ont donc été autorisées à continuer de fonctionner en tant qu'associations professionnelles.

Concernant le droit d'organisation des personnels professionnels des forces de l'ordre, le rapport indique que ces derniers ont le droit de constituer des organisations de défense de leurs intérêts économiques et sociaux et d'y adhérer. Ces organisations peuvent opérer librement, mais toute activité qui perturbe le fonctionnement des forces de l'ordre ou qui porte atteinte à la confiance du public est interdite, y compris les grèves. Les personnels des forces de l'ordre ne peuvent adhérer à des organisations dont les activités sont incompatibles avec leurs fonctions.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que des mesures n'ont pas été prises pour encourager ou renforcer la liberté syndicale positive des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

Le Comité rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§1 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe 1).

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2022), le Comité avait ajourné sa décision dans l'attente d'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

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Mesures visant à favoriser la consultation paritaire

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles étaient les mesures prises par le gouvernement pour favoriser la consultation paritaire.

Le rapport indique que le gouvernement apporte son soutien sous forme de dotations budgétaires au fonctionnement de plusieurs forums nationaux de conciliation des intérêts, tels que le Conseil multipartite du service public national et le Forum consultatif permanent du secteur privé et du gouvernement (VKF). Les négociations menées dans le cadre du VKF ont abouti à la création, en 2023, d'un nouveau comité permanent, appelé comité ad hoc, chargé de consulter le gouvernement et les partenaires sociaux sur les modifications apportées au droit du travail, les programmes relatifs au marché du travail, le soutien à l'emploi dans le cadre d'initiatives non liées au marché du travail, les documents stratégiques dans le domaine de l'emploi et les documents soumis à consultation dans le cadre de l'adhésion du pays à l'Union européenne.

Le rapport fournit de plus amples informations sur le mécanisme de fixation du salaire minimum, qui implique des consultations tripartites. En octobre 2024, le décret gouvernemental 308/2024 (X.24.) a introduit des règles détaillées pour les consultations sur le salaire minimum obligatoire et le salaire minimum garanti, ainsi que des modifications à certaines réglementations gouvernementales transposant la Directive (UE) 2022/2041 relative à des salaires minimaux adéquats. Le décret formalise également l'organisation et le fonctionnement du VKF et fixe les règles des consultations sur le salaire minimum.

Questions d'intérêt commun ayant fait l'objet de consultations paritaires et d'accords

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles questions d'intérêt commun avaient fait l'objet d'une consultation paritaire au cours des cinq dernières années, quels accords avaient été adoptés à la suite de ces discussions et de quelle manière ces accords avaient été mis en œuvre.

Le Comité rappelle qu'il a déjà reporté sa conclusion au titre de l'article 6§1 dans l'attente d'informations complètes sur les processus de consultation paritaire en Hongrie, compte tenu des observations de tiers alléguant des lacunes majeures à cet égard (Conclusions 2022, Hongrie). Le Comité note que le rapport ne répond pas suffisamment à ces préoccupations, si ce n'est en indiquant que le décret 308/2024 fournit une base juridique pour le fonctionnement du VKF.

Le Comité note que le rapport-pays établi dans le cadre du Semestre européen 2024 a constaté qu'en dépit de quelques améliorations, le dialogue social en Hongrie est resté faible et fragmenté en l'absence d'un cadre juridique pour un forum tripartite composé du

gouvernement, des syndicats et des associations d'employeurs. Le rapport pays 2023 notait qu'une nouvelle législation introduite en janvier 2023, sans aucun dialogue social, avait renforcé la capacité des employeurs à licencier les enseignants qui participent à des actions de désobéissance civile pour protester contre les conditions de travail, parmi d'autres exemples d'initiatives restrictives des droits des travailleurs. Eurofound a noté que le comité ad hoc susmentionné bénéficiait du soutien des partenaires sociaux au moment de sa création, mais qu'aucune autre action n'avait été signalée par la suite (Hongrie, Developments in working life 2023).

Le Comité rappelle que la consultation paritaire doit aussi avoir lieu dans le secteur public, y compris dans la fonction publique (Conclusions III (1973), Danemark, Allemagne, Norvège, Suède et Centrale générale des services publics, CGSP c. Belgique, réclamation n° 25/2004, décision sur le bien-fondé du 9 mai 2005, par. 41). Il rappelle qu'au sens de l'article 6§1, une consultation paritaire s'entend d'une consultation entre salariés et employeurs ou les organisations qui les représentent (Conclusions I, Déclaration interprétative relative à l'article 6§1). La consultation paritaire doit porter sur toutes les questions d'intérêt commun, et notamment sur la productivité, l'efficacité, les autres questions d'ordre professionnel (conditions de travail, formation professionnelle, etc.), les problèmes économiques et les questions sociales (assurances sociales, protection sociale, etc.) (Conclusions I (1969), Observation interprétative relative à l'article 6§1 et Conclusions V (1977), Irlande).

À la lumière de ce qui précède, le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les mesures prises pour favoriser la consultation paritaire entre salariés et employeurs sont suffisantes.

Consultation paritaire sur la transition numérique et la transition verte

Dans une question ciblée, le Comité a demandé s'il y avait eu une consultation paritaire sur des sujets liés (i) à la transition numérique, ou (ii) à la transition verte.

Transition numérique

Le rapport indique que, le 19 juillet 2022, les membres de la VKF ont été consultés sur l'accord-cadre relatif au numérique, conclu par les partenaires sociaux européens.

Transition verte

Le Comité note, à partir de sources extérieures, que le niveau de participation des syndicats à l'élaboration et à la mise en œuvre des stratégies et plans pour une transition juste en cours en Hongrie est relativement faible (Eurofound (2023), Supporting regions in the just transition: Role of social partners et T. Bors, T. Meszmann (2024), Energy for a Just and Green Recovery Deal: The Role of Industrial Relations in the Energy Sector for a Resilient Europe - National Country Report: Hongrie).

Le Comité conclut qu'il n'a pas été établi que des consultations paritaires aient été menées sur des questions liées à la transition verte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que

- la consultation paritaire a été suffisamment favorisée ;
- des consultations paritaires ont été menées sur des questions liées à la transition verte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Hongrie et des commentaires transmis par l'Organisation européenne des associations et syndicats militaires (EUROMIL).

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 6§2 de la Charte (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 1).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a jugé que la situation de la Hongrie n'était pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que la promotion de la négociation collective était insuffisante (Conclusions 2022). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées posées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

Coordination de la négociation

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont la négociation collective était coordonnée entre les différents niveaux de négociation. L'objectif était d'obtenir des précisions sur des facteurs tels que les clauses *erga omnes* et d'autres mécanismes d'extension des conventions collectives, ainsi que sur le principe de faveur et sur la possibilité plus ou moins grande que des accords adoptés au niveau local ou par l'employeur dérogent à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur.

En ce qui concerne les clauses *erga omnes* et les autres mécanismes d'extension, le rapport indique que l'extension des conventions collectives est réglementée par la loi sur les comités de dialogue sectoriel. Le ministre de tutelle compétent peut, à la demande conjointe des parties, étendre le champ d'application d'une convention collective aux employeurs d'un secteur d'activité en se fondant sur leur activité principale. L'extension ne peut intervenir que si les employeurs qui sont membres des organisations patronales signataires emploient la majorité des salariés du secteur et qu'avec la participation d'au moins un syndicat représentatif. Si un employeur n'est pas lié par une convention collective pour le secteur de son activité principale, mais exerce une activité secondaire dans le secteur couvert par une convention collective, le champ d'application de celle-ci peut être étendu à ses salariés. Il n'est pas possible d'étendre le champ d'application d'une convention collective si cela est contraire aux dispositions juridiques ou rend cette convention moins favorable aux salariés qu'une convention sectorielle plus large, à moins que la convention plus large n'autorise explicitement une telle dérogation. Le ministre de tutelle est habilité à accorder et à annuler une extension, et ses décisions peuvent être contestées devant les tribunaux administratifs, bien que ces derniers ne puissent pas annuler une décision ministérielle.

Pour ce qui est du principe de faveur, le rapport indique qu'en vertu du Code du travail, les conventions collectives ne peuvent déroger aux dispositions réglementaires qu'au bénéfice des salariés et que si cela n'est pas expressément interdit. Elles peuvent déroger aux dispositions du Code du travail sauf si celles-ci portent sur la protection de droits essentiels comme les relations entre les partenaires sociaux, les comités d'entreprise ou les droits syndicaux élémentaires. Une convention collective ne peut déroger à une convention plus large que si cette dérogation est favorable aux salariés, à moins que cette dernière convention n'autorise explicitement d'autres dérogations. Il importe de comparer les dispositions pertinentes pour déterminer si une dérogation est favorable aux salariés.

Au sujet des dérogations, le rapport indique que le Code du travail élargit le rôle des règlements privés et limite l'intervention de l'État. Les conventions collectives peuvent déroger à la législation en faveur ou au détriment des salariés, sauf lorsque les dispositions juridiques

visent principalement à protéger les salariés et à interdire les dérogations. La relation entre la législation et les conventions collectives est précisée dans les « Dispositions dérogatoires » à la fin de chaque chapitre du Code du travail. Les accords adoptés au niveau local ou adoptés par l'employeur ne peuvent déroger à des conventions plus larges que si ces dernières autorisent ces dérogations ou si elles contiennent des dispositions plus favorables aux salariés.

Le Comité fait observer que le principe de faveur établit une hiérarchie entre les normes juridiques et entre les conventions collectives conclues aux différents niveaux. En application de ce principe, il est généralement admis que les conventions collectives ne peuvent pas affaiblir la protection conférée par la législation et que les négociations collectives d'un niveau inférieur peuvent seulement améliorer les conditions énoncées dans les conventions collectives d'un niveau supérieur. Le principe de faveur a pour but de garantir un socle minimal de droits aux travailleurs.

Le Comité considère que le principe de faveur est un aspect essentiel du bon fonctionnement d'un système de négociation collective au sens de l'article 6§2 de la Charte, au même titre que d'autres caractéristiques présentes dans le droit et la pratique des États parties, comme le recours à des clauses *erga omnes* et à des mécanismes d'extension. Ces caractéristiques sont généralement communes aux systèmes de négociation sectorielle étoffés, qui offrent une large couverture et sont souvent associés à une meilleure protection du travail.

Le Comité note que certains États parties prévoient la possibilité de s'écarter des conventions collectives de niveau supérieur en recourant à des clauses d'exclusion, de sauvegarde ou de dérogation. Il scrute de près ce type de clauses, en se fondant sur les exigences de l'article G de la Charte. Par principe, il estime que leur utilisation doit être strictement encadrée et librement acceptée et que les droits fondamentaux doivent toujours être protégés. En tout état de cause, les dérogations ne doivent pas devenir un moyen d'affaiblir systématiquement la protection du travail.

Le Comité se réfère à l'observation de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du Travail (CEACR) selon laquelle les dispositions juridiques telles que celles figurant dans le Code du travail, qui prévoient une possibilité générale de déroger aux dispositions protectrices de la législation du travail par la voie de la négociation collective, seraient contraires au but consistant à promouvoir la négociation collective libre et volontaire énoncé dans l'article 4 de la Convention (Organisation internationale du Travail, 2025). Demande directe (CEACR) – adoptée en 2024 et rendue publique lors de la 113^{ème} session de la CIT (2025). *Convention sur le droit syndical et les négociations collectives, 1949 (n° 98)* – Hongrie (ratification : 1957). NORMLEX.). De son côté, Eurofound note que ces dispositions ont indubitablement renforcé l'influence des employeurs dans le contexte du régime hongrois de relations professionnelles (Eurofound (2024), *Working Life Country Profile: Hungary*). Compte tenu des informations à sa disposition, le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que les conventions collectives peuvent déroger systématiquement aux protections établies par la loi dans le domaine du travail.

Promotion de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les obstacles qui entravent la négociation collective à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'économie (par exemple, la décentralisation de la négociation collective). Il a également demandé à être informé des mesures prises ou prévues pour surmonter ces obstacles, de leur calendrier et des résultats attendus ou obtenus.

Le rapport indique que les acteurs du dialogue social interne ont des caractéristiques différentes selon qu'ils opèrent au niveau de l'entreprise ou à un échelon intermédiaire ou élevé. Leur fonctionnement est déterminé dans une large mesure par leurs capacités financières, qui reposent sur les cotisations, les appels d'offres et d'autres formes de soutien.

Un obstacle important à la négociation collective est la baisse constante du taux de syndicalisation, qui a réduit la représentativité et les capacités des partenaires sociaux. Tandis que les syndicats comptant au moins 10 % de membres peuvent participer aux négociations collectives, le fait que les conventions s'appliquent à tous les salariés – membres et non-membres – n'est pas propre à relever le taux de syndicalisation ; c'est le phénomène que les syndicats appellent le « syndrome du passage clandestin ».

Le rapport note également qu'il importe d'aider à renforcer les capacités des partenaires sociaux, pour qu'ils puissent redevenir représentatifs et participer plus efficacement à l'élaboration des politiques. Le rapport souligne que cette aide devrait être souple et adaptée aux besoins des parties prenantes au niveau de l'entreprise et au niveau national. Il note qu'au second semestre de 2024, un programme a été lancé pour renforcer les capacités des acteurs du dialogue social et favoriser leur coopération. Le programme comprend des subventions salariales pour augmenter les effectifs nécessaires aux activités de sensibilisation, ainsi qu'une aide financière utilisée pour des activités de formation et une assistance à l'organisation de sessions de formation à l'intention des salariés et des partenaires sociaux, notamment de voyages d'étude à l'étranger. Ce programme a pour but d'accroître le nombre de conventions collectives en permettant aux salariés et aux employeurs de participer plus efficacement à l'élaboration des politiques.

Le Comité note que la CEACR a récemment exprimé diverses préoccupations concernant l'application de la Convention n° 98 en Hongrie. Elle a notamment jugé préoccupantes la possibilité de déroger aux dispositions protectrices de la législation du travail par le biais de la négociation collective, la possibilité que des acteurs non syndiqués doivent conclure des accords d'entreprise même si un syndicat est présent dans l'unité de négociation concernée, l'application pratique des dispositions relatives à l'extension de conventions collectives entraînant un recul de la négociation sectorielle, les restrictions apportées au champ d'application matériel de la négociation collective dans les entités publiques, ainsi qu'à l'égard des enseignants du public (Organisation internationale du Travail, 2025). Observation (CEACR) et demande directe (CEACR) – adoptées en 2024 et rendues publiques lors de la 113^{ème} session de la CIT (2025). *Convention sur le droit syndical et les négociations collectives, 1949 (n° 98) – Hongrie (ratification : 1957). NORMLEX.*

De plus, d'après les données disponibles les plus récentes, le taux de couverture conventionnelle en Hongrie est de 21,8 % (OECD/AIAS ICTWSS database 2019). Les conventions collectives sont conclues presque exclusivement au niveau de l'entreprise ; il n'existe que trois conventions sectorielles, conclues dans les secteurs de l'électricité, du bâtiment et du génie civil, et de l'hôtellerie et du tourisme (Eurofound. (2024). *Working life in Hungary*).

Le Comité note qu'une couverture conventionnelle élevée et stable est généralement associée à des systèmes de négociation collective fondés sur des accords multi-employeurs, principalement sectoriels (voir, entre autres, OCDE, *Membership of unions and employers' organisations, and bargaining coverage: Standing, but losing ground*, Note de synthèse de l'OCDE, 2025). En Hongrie, toutefois, la négociation collective a lieu principalement au niveau des entreprises, la négociation sectorielle est très limitée et la couverture conventionnelle est relativement faible et en régression. Le Comité note également que certaines de ces évolutions sont imputables à des mesures législatives restrictives, telles que l'adoption de clauses du Code du travail qui permettent de déroger aux protections juridiques dans le domaine du travail, le fait de limiter l'utilisation des mécanismes d'extension au niveau sectoriel ou de restreindre le champ d'application de la négociation collective dans le secteur public. En conséquence, 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.

Dans ses commentaires, l'EUROMIL fait valoir que les militaires sont privés du droit à la négociation collective. Le Comité renvoie à l'appréciation qu'il a formulée à ce sujet sous l'angle de l'article 5 de la Charte.

Travailleurs indépendants

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés.

En réponse à une demande d'informations complémentaires, le rapport indique que le droit de conclure des conventions collectives ne s'étend pas aux travailleurs indépendants économiquement dépendants ou aux travailleurs indépendants en général.

Le Comité rappelle que les mutations rapides et profondes du monde du travail conduisent à une prolifération d'accords contractuels conçus pour éviter toute relation d'emploi et pour reporter le risque sur l'exécutant. Il en résulte qu'un nombre croissant de travailleurs qui dépendent de facto d'un ou de plusieurs employeurs de main-d'œuvre ne relèvent plus de la définition traditionnelle du salarié (*Irish Congress of Trade Unions (ICTU) c. Irlande, réclamation n° 123/2016*, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2018, §37). Pour déterminer le type de négociation collective protégé par la Charte, il ne suffit pas de s'appuyer sur la distinction entre salarié et travailleur indépendant, le critère décisif étant plutôt de savoir s'il existe un rapport de force déséquilibré entre le travailleur et la personne à qui il fournit son travail. Lorsque les fournisseurs de main-d'œuvre n'ont pas d'influence substantielle sur le contenu des conditions contractuelles, ils doivent avoir la possibilité d'améliorer ce déséquilibre par la négociation collective (*ICTU c. Irlande*, §38).

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que l'exercice du droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés, est insuffisamment encouragé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte aux motifs que :

- les conventions collectives peuvent déroger systématiquement aux protections établies par la loi dans le domaine du travail ;
- la promotion de la négociation collective est insuffisante ;
- l'exercice du droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés, est insuffisamment encouragé.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Hongrie et dans les commentaires transmis par la Confédération européenne des syndicats (CES) et l'Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL).

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États parties de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§4 de la Charte (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 1).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2022), le Comité a considéré que la situation de la Hongrie n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, aux motifs que dans la fonction publique, les critères retenus pour la définition des fonctionnaires ne bénéficiant pas du droit de grève allaient au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte et que les membres des services de police n'avaient pas le droit de faire grève. Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

Interdiction du droit de grève

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs dans lesquels le droit de grève est interdit et de donner des détails sur les règles pertinentes et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.

Le rapport indique que le droit de négociation collective et le droit de grève sont garantis par l'article XVII de la loi fondamentale hongroise. Conformément à l'article 3§2 de la loi VII de 1989 sur les grèves, les mouvements de grève ne sont pas autorisés dans le système judiciaire, au sein des Forces de défense hongroises, au sein des forces de l'ordre, dans les organismes chargés de l'application de la loi et dans les services civils de sécurité nationale. Les agents des impôts et des douanes de l'administration nationale des impôts et des douanes n'ont pas non plus le droit de faire grève.

En ce qui concerne le droit de grève des fonctionnaires, le Comité reconnaît que, compte tenu de l'article G dans la Charte révisée, des restrictions pourront affecter le droit de grève de certaines catégories de fonctionnaires, y compris des membres de la police et des forces armées, des juges et des hauts fonctionnaires (*Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande*, réclamation no 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, § 113, citant les Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4). Les restrictions du droit de grève imposées à certaines catégories de fonctionnaires, notamment ceux dont les missions, compte tenu de leur nature ou de leur niveau de responsabilité, sont directement liées aux droits et libertés d'autrui, à la sécurité nationale ou à l'intérêt public, poursuivent un but légitime au sens de l'article G (*Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Confédération syndicale « Podkrepa » et Confédération européenne des syndicats c. Bulgarie*, réclamation n° 32/2005, décision sur le bien-fondé du 16 octobre 2006, § 45). Le fait d'imposer une interdiction absolue de faire grève à des catégories de fonctionnaires, tels que les agents pénitentiaires, les sapeurs-pompiers ou le personnel de la sécurité civile, est incompatible avec l'article 6§4, car une telle interdiction est par définition disproportionnée alors qu'il serait possible, de manière moins restrictive, d'identifier les services essentiels qui doivent être assurés (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n°116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, § 114 ; voir également Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque).

Compte tenu de la spécificité des tâches réalisées par les juges et les procureurs qui exercent l'autorité de l'État et du fait que toute action collective pourrait perturber le fonctionnement de l'État de droit, le Comité considère que l'imposition d'une interdiction absolue du droit de grève peut être justifiée, sous réserve qu'une telle interdiction soit conforme aux exigences de

l'article G et que les membres du pouvoir judiciaire et les procureurs disposent d'autres moyens de négocier effectivement leurs conditions d'emploi, y compris leur rémunération.

Le rapport ne motive pas l'interdiction du droit de grève qui est imposée au personnel des services de la sécurité civile nationale et aux agents des impôts ou des douanes au sein de l'administration nationale des impôts et des douanes.

En conséquence, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que l'interdiction du droit de grève imposée au personnel des services de la sécurité civile nationale et aux agents des impôts et des douanes va au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

Le rapport indique par ailleurs qu'en vertu de l'article 24§2 de la loi XLII de 2015 sur les relations de service du personnel professionnel des services répressifs exerçant des missions de maintien de l'ordre, il est interdit aux organes représentant des intérêts d'organiser des grèves ou d'entraver le fonctionnement légal et adéquat des services répressifs, ainsi que d'empêcher les membres du personnel professionnel de s'acquitter de leur obligation d'exécuter les ordres et les mesures.

Une interdiction du droit de grève faite aux policiers ne peut être jugée conforme à l'article 6§4 que si des raisons impérieuses la justifient dans le contexte national spécifique (*Confédération européenne de police (EuroCOP) c. Irlande*, réclamation n° 83/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, § 211). Si l'imposition de restrictions relatives aux modalités et formes de la grève peut être conforme à la Charte (*Confédération européenne de police (EuroCOP) c. Irlande*, réclamation n° 83/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, § 211), ces restrictions seront considérées comme allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte si elles sont excessives au point de priver le droit de grève de son efficacité (par exemple si la police peut exercer le droit de grève mais seulement à la condition qu'une série de tâches et de travaux continuent d'être effectués pendant la période de grève, notamment la prévention, la détection et la documentation des actes criminels, les arrestations, la régulation et le contrôle du trafic routier, la protection des personnes et des biens, le contrôle des frontières ainsi que la prévention et la résolution des incidents aux frontières) (Conclusions 2022, Macédoine du Nord).

Le Comité rappelle qu'il a précédemment conclu que la situation de la Hongrie n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que les membres des services de police n'avaient pas le droit de grève (Conclusions 2022). La situation ne semble pas avoir changé depuis. Par conséquent, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que les membres des services de police n'ont pas le droit de faire grève.

En réponse aux questions supplémentaires, le rapport indique que la restriction du droit de grève pour les forces armées est nécessaire en raison de la nature de leur emploi. Les membres des forces de défense accomplissent des tâches visant à protéger la vie et l'intégrité physique d'autrui, ainsi que l'intégrité territoriale de la Hongrie ; il existe donc des considérations impérieuses d'intérêt public de restreindre le droit de grève des soldats. Le gouvernement estime qu'autoriser l'exercice du droit de grève entraverait l'exécution de ces tâches, et partant l'accomplissement des devoirs essentiels des forces armées, ce qui pourrait nuire à l'intégrité physique ou à la vie d'autrui, ou encore à l'intégrité territoriale de la Hongrie. Selon l'article 45 (8) de la loi fondamentale hongroise, « aucun syndicat ne peut être créé ni fonctionner en relation avec le statut juridique des membres professionnels des forces armées hongroises. D'autres organisations représentatives d'intérêts opérant en relation avec le statut juridique des membres professionnels des forces armées hongroises peuvent être établies et fonctionner selon des règles spécifiques fixées par décret gouvernemental ». En vertu de la loi fondamentale hongroise, de la loi CLXXV de 2011 sur la liberté d'association, le statut non lucratif et le fonctionnement et le soutien des organisations de la société civile (loi civile), ainsi que de la loi V de 2013 sur le Code civil, l'Organisation de représentation des intérêts des militaires (« Honvéd Érdekképviselési Szervezet ») opère en tant qu'« autre » organisation de représentation d'intérêts comme définie dans la loi fondamentale, dans le but de représenter

les intérêts des soldats et autres personnes employées dans le secteur de la défense, en apportant un soutien moral et financier à ses membres.

Le droit de grève des membres des forces armées peut être restreint dans les conditions énoncées à l'article G de la Charte, à savoir si la restriction est prescrite par la loi et qu'elle est nécessaire dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'intérêt public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. Il faut aussi que la restriction soit proportionnée au but poursuivi. La marge d'appréciation accordée aux États au sujet du droit de grève des forces armées est plus importante que celle qui leur est laissée pour ce qui est de la police (*Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande*, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, §§ 114–116).

Compte tenu de la spécificité des tâches réalisées par les membres des forces armées, du fait qu'ils sont tenus de respecter la discipline militaire et que toute action collective perturbant les interventions pourrait compromettre la sécurité nationale, le Comité considère que l'imposition d'une interdiction absolue du droit de grève peut être justifiée, sous réserve qu'une telle interdiction soit conforme aux exigences de l'article G et que les membres des forces armées disposent d'autres moyens de négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération (*Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande*, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, § 117 ; *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie*, réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, § 152 ; *Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Portugal*, réclamation n° 199/2021, décision sur le bien-fondé du 11 septembre 2024, § 100).

Par conséquent, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que les membres des forces armées n'ont pas le droit de faire grève et qu'il n'est pas établi qu'ils disposent de moyens autres que le droit de grève pour négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération.

Restrictions au droit de grève et obligation de service minimum

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs pour lesquels il existe des restrictions au droit de grève et pour lesquels il existe une exigence de service minimum à maintenir, et de donner des détails sur les règles pertinentes et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.

Le rapport indique qu'en vertu de l'article 4§2 de la loi sur les grèves, une grève peut être menée si elle ne perturbe pas la fourniture des services adéquats lorsque l'activité de l'employeur a une incidence importante sur la population, en particulier dans les domaines des transports publics, des télécommunications et des services tels que l'électricité, l'eau, le gaz et les autres services de fourniture d'énergie. L'article 4§3 de la loi susmentionnée précise que l'étendue de ces services et les conditions qui y sont attachées peuvent être définies par la loi. En l'absence de disposition légale, l'étendue des services adéquats et les conditions qui y sont attachées sont fixées lors de consultations préalables à la grève. Dans ce cas, la grève peut avoir lieu si les parties parviennent à un accord. En l'absence d'accord, un tribunal doit examiner le conflit du travail et rendre une décision définitive fixant l'étendue des services à maintenir et les conditions qui y sont attachées.

Le rapport indique en outre que s'il est établi qu'une activité a une incidence importante sur la population, l'exigence d'un service minimum sera énoncée dans une loi pour chaque secteur concerné.

Le droit de grève peut être exercé par les employés des prestataires publics de soins de santé, selon des règles spécifiques convenues entre l'État et les syndicats concernés.

Pour le secteur de l'enseignement public, l'exigence d'un service minimum est énoncée dans la loi V de 2022 sur les questions réglementaires liées à la fin de la situation d'urgence,

l'objectif étant de garantir le droit des enfants à un développement sain et à l'éducation. Ces conditions minimales de service incluent la garde d'enfants dans l'établissement d'origine entre 7 heures et 17 heures: pour les enfants en âge scolaire obligatoire, 50% des cours doivent normalement être maintenus, sauf dans le cas des élèves quittant l'école, pour lesquels 100% des cours devraient être maintenus et 100% des cours doivent être maintenus pour les élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux, des difficultés d'intégration, d'apprentissage et de comportement.

Le Comité note que l'obligation de service minimum dans le secteur de l'enseignement public, qui consiste à assurer 50% des cours pour les enfants en âge de scolarité obligatoire et 100% des cours pour les élèves en fin de scolarité, est excessive et constitue une restriction disproportionnée du droit de grève.

En conséquence, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que l'obligation de service minimum dans le secteur de l'enseignement public est excessive.

Interdiction d'une grève en demandant une injonction ou une autre mesure

Dans les questions ciblées, le Comité a demandé à savoir s'il est possible d'interdire une grève en demandant une injonction ou une autre mesure auprès des tribunaux ou d'un autre organe compétent (organe administratif ou organe d'arbitrage) et, dans l'affirmative, à obtenir des informations sur la portée et le nombre de décisions rendues au cours des 12 derniers mois.

Le Comité note que le rapport ne fournit aucune information à ce sujet, si ce n'est que la réglementation générale concernant le droit de grève s'applique au secteur de l'enseignement public.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, même en tenant compte de la possibilité de soumettre le droit de mener des actions collectives à des restrictions au regard de l'article G, pour les motifs suivants :

- les membres des services de police n'ont pas le droit de faire grève ;
- les membres des forces armées n'ont pas le droit de faire grève et il n'est pas établi qu'ils disposent de moyens autres que le droit de grève pour négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération ;
- les agents des impôts et des douanes et les employés des services de la sécurité civile nationale n'ont pas le droit de faire grève ;
- les exigences de service minimum pendant une grève dans le secteur de l'enseignement public sont disproportionnées.

Article 20 - Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

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

Il rappelle qu'aux fins du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 20 de la Charte (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 no.1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Le Comité rappelle que le droit à l'égalité salariale sans discrimination fondée sur le sexe est aussi garanti par l'article 4§3 et la question est donc également examinée sous cette disposition pour les États parties qui ont seulement accepté l'article 4§3.

Participation des femmes au marché du travail et mesures visant à lutter contre la ségrégation entre les sexes

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport contienne des informations sur les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et pour réduire la ségrégation entre les sexes (horizontale et verticale), ainsi que des informations/données statistiques montrant l'impact de ces mesures et les progrès réalisés en termes de lutte contre la ségrégation entre les sexes et d'amélioration de la participation des femmes à un plus grand nombre d'emplois et de professions.

Conformément à l'article 20, les États parties devraient promouvoir activement l'égalité de chances des femmes en matière d'emploi, en prenant des mesures ciblées pour combler l'écart entre les femmes et les hommes dans la participation au marché du travail et dans l'emploi. Ils doivent prendre des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité de chances en éliminant les inégalités de fait qui touchent les femmes et les hommes. La suppression de dispositions visant à protéger les femmes, mais pouvant se révéler discriminatoires, doit donc être menée en parallèle avec des actions visant à promouvoir un emploi de qualité pour les femmes.

Les États doivent prendre des mesures visant à lever les obstacles structurels et à promouvoir une égalité réelle sur le marché du travail. De plus, ils devraient démontrer que des progrès mesurables ont été obtenus dans la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'emploi.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine l'évolution des taux d'emploi des femmes ainsi que l'écart entre les sexes en matière d'emploi, et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans la réduction de cet écart. Le Comité note que, selon Eurostat, en 2025, le taux d'emploi des femmes dans les 27 pays de l'Union européenne était de 71,3 %, contre 70 % en 2023, alors qu'il était de 81 % et de 80,3 % pour les hommes, respectivement, soit un écart entre les sexes en matière d'emploi d'environ 10 %.

Le rapport indique que le taux d'emploi des femmes âgées de 15 à 64 ans est passé de 54,3 % en 2010 à 70,6 % en 2023, tandis que le taux de chômage des femmes a été ramené de 9,9 % à 4,2 % au cours de la même période. De plus, le taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 49 ans s'occupant de jeunes enfants de moins de trois ans a augmenté de 11,7 %, pour atteindre 78,3 % en 2023. Ces progrès sont dus dans une large mesure aux efforts faits pour lever les obstacles qui empêchent les femmes, en particulier les mères, de réintégrer le marché du travail.

Selon l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), avec une note de 57,3 sur 100, la Hongrie se classe au 26^e rang de l'UE selon l'indice d'égalité de genre. Cette note est inférieure de 12,9 points à la moyenne de l'ensemble de l'UE. Selon l'EIGE, en Hongrie, 25 % des femmes sont employées dans les secteurs de l'éducation, des soins de santé et du travail social, la moyenne de l'ensemble de l'UE étant de 30 %.

Le Comité note que, d'après le rapport, le gouvernement a mis en œuvre diverses politiques pour aider les femmes à équilibrer vie professionnelle et vie de famille, notamment des exonérations fiscales pour les mères de quatre enfants ou plus, les mères qui ont des enfants avant l'âge de 30 ans, la réduction du remboursement des prêts étudiants pour les parents et des options de retraite anticipée pour les femmes ayant cotisé pendant 40 ans. En outre, en 2021, le gouvernement a augmenté l'allocation de soins aux nourrissons, qui représente désormais 100 % du salaire brut et permet aux mères de percevoir une allocation d'un montant supérieur à leur revenu net antérieur pendant les six premiers mois de soins aux enfants.

Selon le rapport, la législation hongroise a, conformément à la directive UE 2019/1158, appliqué des mesures visant à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les mères peuvent décider de réintégrer leur emploi six mois après la naissance d'un enfant tout en percevant l'allocation de soins aux nourrissons ou de rester chez elles plus longtemps. De plus, la loi accorde aux pères un congé de paternité de 10 jours ouvrables dans les deux mois suivant la naissance ou l'adoption. La loi a également institué des conditions de travail flexibles pour les parents d'enfants de moins de huit ans et pour les aidants, en prévoyant qu'il doit être fait droit aux demandes de travail à distance, de travail à temps partiel ou de télétravail (article 8 (article 61.3 et 4 de la loi I de 2012 portant code du travail)). La protection de la famille est garantie par la loi, qui prévoit des congés annuels supplémentaires payés pour les deux parents et la possibilité pour ceux-ci de demander à bénéficier d'un congé non payé pour élever un enfant, ainsi qu'un congé de paternité payé pour les pères après la naissance d'un enfant.

Le Comité note que, d'après Eurostat, l'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi était de 9,3 % en 2023 et de 8,5 % en 2025, légèrement supérieur à la moyenne de l'UE (7,2 %).

Au vu de ce qui précède, le Comité conclut que la situation de la Hongrie est conforme à l'article 20 de la Charte sur ce point.

Parité effective aux postes de décision dans les secteurs public et privé

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national contienne des informations sur les mesures visant à promouvoir une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé ; la mise en œuvre de ces mesures ; les progrès réalisés en termes de parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

L'article 20 de la Charte sociale européenne révisée garantit le droit à l'égalité de chances en matière d'avancement professionnel et de représentation aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Pour se conformer à cet article, les États parties devraient adopter des mesures ciblées pour instaurer la parité femmes-hommes dans les postes de décision. Ces mesures pourraient être des quotas imposés par la loi ou des lois sur la parité qui imposeraient une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les institutions publiques, sur les listes électorales ou dans l'administration publique.

Le Comité souligne que l'efficacité des mesures prises pour promouvoir la parité aux postes de décision dépend de leur impact réel sur la réduction de l'écart entre les hommes et les femmes aux postes de direction. Si les programmes de formation destinés aux cadres de l'administration publique et aux acteurs du secteur privé constituent des outils précieux pour sensibiliser les esprits, leur succès dépend de leur capacité d'induire des changements concrets dans les politiques mises en œuvre en matière de recrutement, de promotion et de travail. Les États doivent montrer qu'ils font des progrès mesurables en matière d'égalité entre les sexes en fournissant des données statistiques sur la proportion de femmes aux postes de décision.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage des femmes aux postes de décision et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité constate que, d'après l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), 32,5 % des membres des parlements des 27 pays membres de l'Union européenne en 2023 et 32,8 % en 2025 étaient des femmes.

Le rapport indique qu'en Hongrie, le Programme de formation des femmes à des postes de direction dans le secteur public du Mathias Corvinus Collegium accompagne les jeunes femmes de talent dont l'ambition est de devenir des responsables publics et qui veulent faire quelque chose pour leur communauté et s'engagent à améliorer son avenir. Ce programme est axé sur le développement des compétences et l'expérience pratique.

Selon le rapport, dans le secteur public, la proportion des femmes occupant des postes de direction, particulièrement élevée, s'est établie à 66,1 %, d'après l'Office central de la statistique de Hongrie, pour la période allant de janvier à mai 2024. Cette proportion est de 31,7 % en moyenne dans le secteur privé à vocation commerciale et de 55,4 % dans le secteur à but non lucratif.

Le Comité note que, d'après l'EIGE, les femmes n'occupaient que 6,1 % de postes ministériels en 2023 et n'en occupaient aucun en 2025. La proportion de femmes parlementaires est très inférieure à la moyenne de l'UE (15,6 % en 2025, contre 32,8 % dans l'UE). De même, les femmes occupaient 15 % des sièges dans les assemblées régionales et les municipalités locales, alors que la moyenne de l'UE est de 31 %.

Le Comité considère qu'aucun progrès mesurable n'a été accompli s'agissant de promouvoir la représentation des femmes au Parlement et dans les ministères. En conséquence, la situation de la Hongrie n'est pas conforme à la Charte.

Représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et dans les institutions publiques

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national contienne des données statistiques sur la proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse et aux postes de direction des institutions publiques.

Le Comité considère que l'article 20 de la Charte impose aux États parties des obligations positives pour lutter contre la ségrégation verticale sur le marché du travail, notamment en favorisant l'avancement des femmes dans les conseils d'administration des entreprises. Les mesures visant à promouvoir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail doivent inclure la promotion d'une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes décisionnels dans les secteurs public et privé (Conclusions 2016, article 20, Portugal). Les États doivent démontrer qu'ils ont accompli des progrès mesurables dans ce domaine.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration et aux postes de direction des plus grandes sociétés cotées en bourse et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité note que, selon l'EIGE, les conseils d'administration des grandes sociétés cotées en bourse comptaient 33,2 % de femmes en 2023 et 35,1 % en 2025 dans les 27 pays membres de l'UE. En ce qui concerne les postes de cadre, les femmes en occupaient 22,2 % en 2023 et 23,7 % en 2025.

En ce qui concerne la Hongrie, d'après l'EIGE, les femmes occupaient 10,9 % des postes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse en 2023 et 11,3 % en 2025, un chiffre nettement inférieur à la moyenne de l'UE. La Hongrie n'impose pas de quotas par sexe dans les entreprises cotées en bourse. De même, la proportion de femmes occupant des postes de direction dans les plus grandes de ces sociétés reste faible, s'établissant à 18,3 % en 2025. Le Comité considère qu'aucun progrès mesurable n'a été

enregistré dans la promotion de la représentation des femmes dans les conseils d'administration.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Hongrie n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte aux motifs que:

- aucun progrès mesurable n'a été accompli s'agissant de promouvoir la représentation des femmes aux postes de décision ;
- les progrès accomplis s'agissant de promouvoir la représentation des femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse ont été insuffisants.