



NATIONS UNIES
CONSEIL
ECONOMIQUE
ET SOCIAL



Distr.
GENERALE
E/1978/8/Add.6
3 janvier 1978
FRANCAIS
ORIGINAL : RUSSE

**APPLICATION DU PACTE RELATIF AUX DROITS ECONOMIQUES,
SOCIAUX ET CULTURELS**

Rapports concernant les droits visés par les articles 6 à 9
du Pacte présentés par les Etats parties conformément à la
résolution 1982 (LX) du Conseil

MONGOLIE

[19 octobre 1977]

La République populaire mongole, qui a été l'un des premiers Etats à signer et ratifier les pactes relatifs aux droits de l'homme, les a mis en oeuvre sans tarder. L'analyse des dispositions de ces pactes montre que, sous une forme ou sous une autre, la plupart d'entre elles se retrouvent dans les lois et règlements des pays socialistes et, notamment, de la Mongolie, qui ont pourtant été élaborés bien avant l'adoption des pactes.

De plus, en mettant l'accent sur les garanties politiques, juridiques et économiques des droits des citoyens, ces lois et règlements créent les conditions nécessaires à leur respect réel.

Parmi les droits de l'homme et les libertés fondamentales, l'un des plus importants est le droit au travail. Le respect véritable de ce droit consiste à fournir un emploi à tous ceux qui le désirent et à protéger les travailleurs contre le chômage. Ce droit est complété par le droit à des conditions de travail justes et favorables, à un niveau de vie (nourriture, habillement et logement) satisfaisant, aux assurances sociales et à l'assistance médicale. En Mongolie, le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale est énoncé dans la législation et il est strictement appliqué dans la pratique. Tous les travailleurs ont droit à des congés payés annuels. Le niveau de vie s'améliore régulièrement grâce à la croissance continue de la production, la hausse des salaires, la stabilité des prix et l'absence d'inflation. Tous les ouvriers et employés bénéficient des assurances sociales et de la sécurité sociale, qui est financée par l'Etat. L'assistance médicale est gratuite.

Ces droits et tous droits liés à la sécurité de l'emploi, à des conditions de travail justes et favorables et à l'absence de discrimination sont largement couverts par la législation nationale et par l'action des syndicats.

Article 6

Droit au travail

En Mongolie, l'organisation sociale du travail repose d'une part sur le système socialiste de l'économie nationale, d'autre part sur la propriété collective des moyens de production, qui résultent de la victoire du socialisme dans la société mongole.

Pour tous les membres de la société capables de travailler, le travail est un devoir sacré et un point d'honneur.

Le droit au travail des citoyens est protégé par la loi. En 1974, est entré en vigueur le nouveau Code de travail qui donne force de loi aux progrès réalisés dans l'amélioration des conditions de travail et protège les droits des travailleurs.

Les ouvriers et employés exercent leur droit au travail par la conclusion de contrats de travail. Conformément à la législation mongole en la matière, il est interdit de refuser du travail à une personne sans motif. La Constitution prévoit expressément que toute restriction directe ou indirecte des droits ou tout établissement de privilèges directs ou indirects dans l'emploi sur la base du sexe, de la race, de l'origine nationale ou de l'attitude à l'égard de la religion, sont interdits. Les ouvriers et les employés ont droit à un salaire garanti par l'Etat, en rapport avec le volume et la qualité du travail accompli, sans discrimination fondée sur le sexe, la race, l'origine nationale ou la religion.

Les citoyens mongols, quelle que soit leur nationalité, jouissent de droits égaux dans tous les domaines de la vie publique, économique, culturelle, sociale et politique du pays.

Toute restriction directe ou indirecte des droits des citoyens pour des motifs d'appartenance raciale ou nationale, de même que toute propagande d'idées chauvines ou nationalistes sont interdites par la loi.

La direction n'a pas le droit de licencier des femmes enceintes, des mères allaitantes ou des femmes ayant des enfants âgés de moins d'un an.

Elles peuvent être congédiées en cas de fermeture de l'entreprise, de l'administration ou de l'organisme, mais leur placement est obligatoire.

La production socialiste en Mongolie vise à accroître le revenu national en augmentant le volume du produit social, afin qu'il soit possible de satisfaire au maximum les besoins individuels et collectifs croissants des membres de la société socialiste.

Les ouvriers et les employés ont droit à une rémunération garantie par l'Etat en rapport avec le volume et la qualité du travail accompli, au repos conformément à la législation sur la limitation de la journée de travail et les congés payés annuels, à des conditions de travail hygiéniques et ne présentant aucun danger,

à une formation professionnelle gratuite et à des cours de perfectionnement gratuits; ils ont aussi le droit de former des syndicats et de participer à la direction de l'entreprise et ils ont droit aux assurances sociales versées par l'Etat comme sécurité matérielle dans la vieillesse et en cas de maladie ou de perte de la capacité de travailler.

Si la bonne marche de l'entreprise, de l'administration ou de l'organisme l'exige, la direction a le droit d'affecter un ouvrier ou un employé, pour une période ne dépassant pas un mois, à un travail non prévu par son contrat de travail dans la même entreprise ou administration ou le même organisme, et dans la même localité, avec une rémunération correspondant au travail accompli mais ne pouvant être inférieure à la rémunération moyenne dans l'emploi précédent.

En cas d'arrêt du travail, les ouvriers et les employés sont transférés, compte tenu de leur spécialisation et de leur compétence, à d'autres postes dans l'entreprise, l'administration ou l'organisme pour toute la durée de l'arrêt du travail ou dans une autre entreprise, administration ou organisme dans la même localité pour une période ne dépassant pas un mois.

La direction de l'entreprise, de l'administration ou de l'organisme est tenue d'organiser de manière équitable le travail des ouvriers et des employés, de créer des conditions propices à l'accroissement de la productivité du travail, d'assurer une discipline du travail et de la production, d'observer scrupuleusement la législation du travail et les règles relatives à la protection de l'emploi, de se montrer attentive à l'égard des besoins et des désirs des ouvriers et des employés et d'améliorer leurs conditions de travail et de vie.

Dans certains cas prévus par la loi, la direction est tenue d'engager des personnes frappées d'invalidité et de leur donner des conditions de travail favorables compte tenu des recommandations médicales.

Pour toutes les entreprises et administrations et tous les organismes, le Conseil des ministres détermine, en accord avec le Conseil central des syndicats mongols, le nombre de jeunes ayant fini leurs études dans des établissements d'enseignement général ou d'enseignement technique et professionnel et d'autres mineurs de 18 ans auxquels ils sont tenus de donner un emploi ou une formation en cours d'emploi.

...

Les jeunes ouvriers sortis des établissements d'enseignement technique et professionnel et les jeunes spécialistes ayant terminé leurs études dans des établissements spécialisés secondaires et supérieurs obtiennent un travail en rapport avec leur domaine de spécialisation et leurs compétences.

Dans les conditions actuelles d'édification rapide du socialisme, alors que l'économie et la culture du pays sont en plein essor, il est de plus en plus nécessaire d'élever sans cesse le niveau culturel et professionnel des travailleurs et de former des cadres hautement qualifiés pour toutes les branches de l'économie nationale. Grâce aux mesures prises par l'Etat, plus de 60 p. 100 des ouvriers ont maintenant une formation secondaire ou supérieure et plus de 70 p. 100 ont une formation spécialisée.

/...

Nous avons dans notre pays un système homogène d'enseignement supérieur, secondaire spécialisé et professionnel et technique.

Grâce à la gestion planifiée de la production sociale, le plein emploi se combine harmonieusement avec l'amélioration de la productivité.

Actuellement en Mongolie, toute la population apte au travail est employée.

L'amélioration de l'emploi de la population du pays s'explique par un équilibre judicieux entre le comportement conscient de la population à l'égard du travail et la demande accrue de main-d'oeuvre dans l'économie nationale.

Dans chaque ville ou aïmak (vaste circonscription administrative), les organismes, administrations et entreprises industrielles planifient leurs besoins en main-d'oeuvre sur la base de leurs plans respectifs; compte tenu des données des rapports, une étude est effectuée dans les aïmaks, les villes, les ministères et les départements et c'est ainsi qu'on détermine les besoins en main-d'oeuvre pour l'ensemble du pays.

...

Au niveau de l'Etat, c'est le Comité d'Etat du travail et des salaires du Conseil des ministres de la Mongolie qui s'occupe des questions d'emploi; au niveau des aïmaks, ce sont des services du travail et de la sécurité sociale, qui relèvent du Comité d'Etat.

Les services locaux d'information transmettent des renseignements généraux et le décompte des effectifs à un service central d'information qui, par la généralisation et l'analyse de ces données, définit les mesures à prendre.

Les balances de la main-d'oeuvre jouent un rôle important dans la formulation des orientations du développement de l'économie nationale. Les balances rétrospectives et prospectives sont calculées sur la base des données statistiques.

Dans notre pays le problème du chômage a été entièrement éliminé. Grâce au développement ininterrompu de la production sociale, les besoins en main-d'oeuvre augmentent sans cesse.

Article 7

Droit à des conditions de travail justes et favorables

Avec la victoire du socialisme en République populaire mongole, on a totalement éliminé à tout jamais l'exploitation de l'homme par l'homme et les causes de cette exploitation. En Mongolie socialiste, les travailleurs travaillent pour eux-mêmes et pour leur société.

Les structures sociales donnent à tous les citoyens la possibilité de travailler. On applique le principe socialiste "de chacun selon ses moyens, à chacun selon son travail".

/...

En Mongolie, les travailleurs dirigent les entreprises qui sont la propriété de l'Etat par l'intermédiaire des khourals des députés du peuple et des organes de direction de l'Etat créés par eux.

Conformément à la Constitution, les citoyens mongols, quel que soit leur sexe, leur appartenance raciale et nationale et leur religion, jouissent de droits égaux au travail, au repos, à la gratuité de l'enseignement et des soins médicaux et à l'aide matérielle de l'Etat dans la vieillesse, en cas de perte de la capacité de travail, de maladie, de perte du soutien de famille, etc.

En République populaire mongole, les relations de travail sont régies par le Code du travail, divers décrets du Présidium du grand khoural populaire, les arrêtés du Conseil des ministres de la Mongolie, les actes législatifs élaborés par le Comité d'Etat du travail et des salaires, séparément ou conjointement avec le Conseil central des syndicats, les instructions et autres actes relatifs au travail sanctionnés par les départements des ministères compétents.

Le Code du travail régit les relations de travail de tous les ouvriers et employés du pays et contribue à accroître la productivité du travail et à améliorer l'efficacité de la production socialiste et favorise ainsi le bien-être des travailleurs; il énonce des normes précises en ce qui concerne les droits et les obligations de la direction et des travailleurs, protège par tous les moyens les intérêts de l'Etat socialiste et garantit les droits des travailleurs.

Le contrat collectif est un aspect important de la participation des travailleurs à la direction de l'entreprise. C'est un contrat écrit, conclu pour un an entre le comité du syndicat, au nom du collectif des ouvriers et des employés, et la direction de l'entreprise ou organisme agissant comme personnes morales.

Il définit essentiellement les obligations des uns et des autres dans les domaines suivants :

- a) Travail et rémunération, temps de travail et de repos, encouragements matériels, protection du travail, amélioration des conditions de travail et services culturels;
- b) Réalisation du plan et accroissement de la productivité et questions connexes;
- c) Participation des ouvriers et des employés à la direction de l'entreprise et questions connexes.

Le contenu du contrat collectif est conforme aux normes établies par la loi. Les fonctionnaires qui ne respectent pas les obligations découlant du contrat collectif peuvent faire l'objet de poursuites.

Un autre élément important de la protection des intérêts des travailleurs est le contrat de travail, c'est-à-dire l'accord entre les travailleurs et l'entreprise, administration ou organisme en vertu duquel le travailleur assume l'obligation d'effectuer un travail correspondant à une spécialisation, une compétence ou un

ou un poste donné en se conformant aux dispositions des règlements intérieurs et l'entreprise ou organisme s'engage à verser au travailleur un salaire et à lui assurer des conditions de travail prévues par la législation du travail, les contrats collectifs et les parties intéressées.

Les conflits du travail opposant les ouvriers et employés à la direction sont examinés par les commissions des conflits du travail, les comités syndicaux et les tribunaux nationaux. Les ouvriers et les employés peuvent s'adresser à une commission des conflits du travail à tout moment, sans aucun délai limite. En cas de licenciement ou de transfert injuste, ils peuvent s'adresser à un tribunal dans un délai d'un mois à compter de la date où la direction leur a notifié sa décision.

L'ouvrier ou l'employé rétabli dans ses fonctions perçoit son traitement moyen pour toute la période d'absence forcée ou la différence de salaire pour la période pendant laquelle il a accompli un travail moins rémunérateur.

Si la direction tarde à appliquer la décision du tribunal, l'ouvrier ou l'employé perçoit également le salaire ou la différence de salaire pour la période allant du jour de la décision du tribunal au jour de son application.

Les questions de rémunération, de garantie et de compensation sont régies par le Code du travail et d'autres actes normatifs.

La rémunération dans la société mongole est calculée en fonction de diverses lois économiques, la plus importante étant la loi sur la rémunération en fonction du travail.

Conjointement avec les syndicats, le Gouvernement mongol met en oeuvre d'importantes mesures visant à accroître la production, à respecter les règles de la sécurité du travail et à créer les conditions de travail les plus favorables répondant aux besoins matériels et spirituels des travailleurs.

Pour créer les conditions de travail les plus favorables et offrant le maximum de sécurité pour les ouvriers et les employés, des organes techniques gouvernementaux veillent au respect des règles concernant la sécurité du travail (indépendamment des inspections techniques des syndicats). En outre, l'Etat exerce un contrôle sur le respect des normes d'hygiène, des normes sanitaires et des règles de la prévention des épidémies; ce contrôle est effectué par des organes compétents du Service épidémiologique du Ministère de la santé, conformément à la loi sur le contrôle sanitaire en Mongolie.

...

La Constitution de la Mongolie, adoptée par l'organe suprême de l'Etat en 1960 et le Code du travail adopté en 1973 assurent à tous les travailleurs de notre pays, sans distinction de sexe, de nationalité, d'origine raciale et de religion, les mêmes possibilités de promotion en fonction de l'ancienneté et des compétences.

/...

Les dispositions adoptées à ce sujet par le Comité central du Parti révolutionnaire populaire mongol et le Conseil des ministres de la Mongolie sont mises en oeuvre avec succès.

L'Etat attache une grande importance à la bonne organisation du repos et des loisirs des travailleurs.

Les ouvriers et employés ont droit à des congés payés annuels. Depuis 1974, la durée de base de ces congés a été augmentée de trois jours. En plus, ils peuvent avoir des congés complémentaires (3, 7 ou 11 jours ouvrables pour les ouvriers et les employés travaillant dans des conditions pénibles et dangereuses et pour les travailleurs dont la journée de travail n'est pas normalisée). Les ouvriers et les employés qui travaillent dans l'industrie minière sous terre ont droit à un congé complémentaire de 11 à 23 jours ouvrables selon l'ancienneté. A ces congés de base et congés complémentaires viennent s'ajouter des congés supplémentaires de deux jours pour 15 ans d'ancienneté et d'un jour pour chaque période de cinq ans de travail ininterrompu.

En outre, les femmes ayant cinq enfants ou plus et les invalides des catégories I et II qui travaillent ont la possibilité de passer tous les ans 14 à 21 jours gratuitement dans des maisons de vacances.

En Mongolie, conformément à la Constitution et à la législation du travail, pour un travail de valeur égale, les femmes reçoivent la même rémunération que les hommes.

Il est interdit de faire travailler les femmes dans des conditions pénibles et dangereuses ou sous terre.

Il est également interdit de leur faire transporter ou déplacer des fardeaux dépassant les normes établies pour elles.

Dans les entreprises et administrations employant une main-d'oeuvre féminine nombreuse, on organise des crèches et des jardins d'enfants, des salles d'allaitement et des installations sanitaires pour femmes.

Le cas échéant, les femmes enceintes et les mères seules peuvent recevoir du syndicat ou de l'entreprise des billets gratuits ou à tarif réduit pour les maisons de repos et de vacances ainsi qu'une assistance matérielle grâce aux assurances sociales, etc.

Les travailleurs de notre pays passent leurs loisirs dans des centres culturels dont le réseau s'étend d'année en année. De 1970 à 1975, le nombre de clubs et de maisons de la culture a été multiplié par 6,1, celui des locaux éducatifs et culturels par 5, celui des bibliothèques par 20, celui des théâtres, ensembles et autres associations d'artistes professionnels par 3; le nombre des cinémas et des installations mobiles de projection a aussi été multiplié par 3.

Grâce aux écoles de travail socialiste des syndicats mongols, les travailleurs utilisent judicieusement leur temps libre, élèvent leur niveau de culture générale, améliorent leurs connaissances économiques et leurs compétences et perfectionnent

/...

leurs méthodes de travail. Au cours des trois dernières années, des milliers et des milliers d'ouvriers et d'employés ont élevé grâce à elles le niveau de leurs qualifications professionnelles et techniques et leurs connaissances économiques.

L'Etat mongol consacre une grande attention au développement de la culture physique auprès des masses en vue de l'utilisation rationnelle des loisirs des travailleurs et de l'amélioration de leur santé. Actuellement, environ 40 p. 100 des employés et des ouvriers font partie de divers groupes et sections de culture physique et de sports.

En même temps qu'il crée des conditions favorables de travail et de repos, l'Etat mongol adopte systématiquement des mesures visant à donner aux travailleurs plus de temps libre. Au cours du dernier plan quinquennal, le volume des services d'utilité courante a été multiplié par 3,4 et, en particulier, le volume des services de blanchisserie et de nettoyage à sec a été multiplié par 3,2. On met en oeuvre un vaste ensemble de mesures visant à accroître l'efficacité et la qualité des services offerts à la population. Tout ceci réduit le temps que les travailleurs passent en travaux ménagers et augmente leur temps libre.

Conformément aux décisions du dix-septième Congrès du Parti révolutionnaire populaire mongol, il est prévu dans le plan quinquennal (1976-1980), en vue de continuer à satisfaire les besoins matériels et spirituels croissants de la population, de continuer à accroître les revenus réels et monétaires de la population, d'améliorer les conditions de travail, de mieux satisfaire les besoins de la population en ce qui concerne les produits d'utilisation courante, de développer la construction de logements, d'augmenter le nombre et le volume des services communaux, d'élever le niveau culturel des travailleurs, d'améliorer les services médicaux, de créer des conditions plus favorables à la protection de la santé des mères et des enfants, l'éducation de la jeune génération, d'instituer des stimulants moraux et matériels et de renforcer leur action en vue d'accroître la productivité.

Article 8

a) Conformément à la Constitution de la République populaire mongole, les ouvriers et employés jouissent du droit d'association en syndicats. En outre, ainsi qu'il est prévu à l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 8 du présent Pacte, l'exercice de ce droit ne fait l'objet d'aucune restriction, sinon celles qui sont prévues par la Constitution de la République populaire mongole et constituent des mesures nécessaires dans une société socialiste, dans l'intérêt de la sécurité nationale et de l'ordre public, ou pour protéger les droits et les libertés d'autrui.

b) Les syndicats mongols sont organisés par domaines d'activité. Autrement dit, les ouvriers et employés s'unissent par grandes branches de production ou par domaines d'activité économique en grands syndicats nationaux. Dans ce système, les ouvriers et employés qui travaillent dans la même entreprise (usine, fabrique, exploitation d'Etat) ou dans la même administration s'unissent au sein du même syndicat, et chaque syndicat réunit donc des travailleurs d'une même branche de l'économie nationale.

La direction générale du mouvement syndical du pays est confiée au Conseil central des syndicats mongols.

Par l'intermédiaire de leur comité central, les membres de chaque syndicat ont le droit d'établir et de renforcer les liens avec des syndicats analogues des autres pays du monde.

c) Les syndicats mongols agissent conformément aux statuts qu'ils adoptent et n'ont pas à être immatriculés par les services gouvernementaux.

Les syndicats mongols, par l'intermédiaire du Conseil central des syndicats mongols, ont le droit d'initiative des lois.

...

Article 9

Renseignements sur le droit à la sécurité sociale

1. L'un des grands acquis de la période révolutionnaire a été pour le peuple mongol la naissance et le développement du droit à la sécurité sociale.

2. Le droit à la sécurité sociale est inscrit dans la Constitution de la République populaire mongole à l'article 79 : "Les citoyens de la République populaire mongole ont droit à une assistance matérielle dans leur vieillesse et dans les cas d'incapacité de travail, de maladie ou de perte du soutien de famille."

Ce droit est assuré grâce à des indemnités versées par l'intermédiaire de la sécurité sociale, des assurances sociales et du Fonds spécial des organisations coopératives, ainsi que par le développement du réseau de stations thermales et de maisons de repos, par l'assistance médicale gratuite et l'amélioration de la sécurité du travail.

Ces droits fondamentaux sont concrétisés par des lois et règlements promulgués par le Présidium du Grand Khoural populaire et le Conseil des ministres de la République populaire mongole en tant que loi relative aux pensions et indemnités d'Etat, loi relative à la santé publique, règlement relatif au paiement des indemnités grâce aux fonds des assurances sociales d'Etat et instructions sur les pensions et les indemnités payables aux membres des associations agricoles, créé par une disposition des associations agricoles. Toutes les pensions de retraite et indemnités versées aux travailleurs au titre de la sécurité sociale et des assurances sociales sont financées uniquement par l'Etat.

2. a) La loi relative à la santé publique de la République populaire mongole stipule que : "Les établissements et les organismes de santé publique de la République populaire mongole garantissent aux citoyens une assistance médicale accessible à tous et gratuite." En conséquence, les citoyens mongols jouissent du droit à l'aide médicale gratuite.

/...

En outre, au titre de la sécurité sociale, l'Etat fournit aux invalides lorsque c'est indispensable les appareils de prothèse et appareils orthopédiques, les prothèses auditives, les appareils de locomotion spéciaux et les autres appareils nécessaires.

b) En cas d'incapacité temporaire de travail, les ouvriers et employés perçoivent une allocation du Fonds d'assurances sociales d'Etat, les membres des associations agricoles perçoivent ces allocations du Fonds de pensions et allocations de leur coopérative. Cette allocation est versée en cas de maladie ou de traumatisme, d'accidents du travail ou de maladie professionnelle, de soins donnés au malade par un membre de la famille, de quarantaine, de traitements en maison de repos ou en station thermale ou de séjour à l'hôpital pour la pose d'une prothèse.

Le montant de l'allocation est calculé de la manière suivante : les travailleurs qui ont une ancienneté inférieure à 5 ans ont droit à 40-60 p. 100 de leur traitement mensuel moyen; pour 5 à 7 ans d'ancienneté, 60-80 p. 100; pour 7 à 13 ans et au-delà, 80 à 90 p. 100.

c) Les femmes ont droit à un congé de grossesse et de maternité d'une durée de 45 jours avant l'accouchement et de 56 jours après l'accouchement, de 70 jours en cas d'accouchement difficile ou d'accouchement gémellaire. Les allocations de grossesse et de maternité sont prélevées sur les fonds d'assurance sociale. Elles sont calculées de la manière suivante : les femmes qui ont travaillé sans interruption pendant sept mois perçoivent 50 p. 100 du salaire mensuel moyen; les femmes qui ont travaillé pendant plus de sept mois perçoivent 100 p. 100.

Les mères qui ont été décorées de l'Ordre de la "Gloire de la maternité" du premier et du deuxième degré perçoivent indépendamment de leur ancienneté 100 p. 100 du salaire mensuel moyen.

d) Les ouvriers et employés perçoivent des pensions d'invalidité dans les cas d'invalidité du premier, du deuxième et du troisième groupe, c'est-à-dire d'incapacité de travail permanente ou prolongée.

Les causes d'incapacité de travail entrent dans les catégories suivantes : accidents de travail ou maladies professionnelles, et autres maladies.

Les pensions d'invalidité sont calculées de manière différente selon la cause de l'incapacité de travail, les conditions d'emploi, l'âge, l'ancienneté et les différents groupes d'invalidité.

e) Les ouvriers ont droit à une pension de vieillesse : les hommes à partir de 60 ans et après 25 ans de travail au moins; les femmes à partir de 55 ans et après 20 ans de travail au moins.

Certaines catégories de travailleurs ont droit à une pension de vieillesse dans des conditions plus favorables; il s'agit des catégories suivantes :

/...

- Les ouvriers et employés qui travaillent sous terre, exposés à la chaleur ou à un environnement nocif : les hommes ont droit à une pension à partir de 50 ans et après 20 ans de travail au moins, dont 10 ans au moins dans les conditions susvisées; les femmes à partir de 45 ans et après avoir travaillé 15 ans au moins, dont 7 ans et 6 mois dans les conditions susvisées;
- Les autres ouvriers et employés qui travaillent dans des conditions pénibles. Les hommes ont droit à une pension à partir de 55 ans et après avoir travaillé au moins 25 ans, dont 12 ans et 6 mois au moins dans les conditions susvisées; les femmes à partir de 50 ans et après avoir travaillé 20 ans au moins, dont 10 ans au moins dans les conditions susvisées;
- Les femmes ayant eu quatre enfants au moins et les ayant élevés jusqu'à l'âge de six ans, qui ont droit à une pension de vieillesse à partir de 50 ans, après avoir travaillé 15 ans au moins;
- Les ouvriers et employés aveugles qui perçoivent une pension d'invalidité; ils peuvent percevoir une pension de vieillesse à la place de la pension d'invalidité : les hommes à partir de 50 ans et après avoir travaillé 15 ans au moins; les femmes à partir de 40 ans et après avoir travaillé 10 ans au moins.

Les ouvriers et employés en activité au moment où ils arrivent à l'âge de la retraite, qui n'ont pas une ancienneté suffisante pour avoir droit à une pension complète, mais ont travaillé plus de cinq ans, perçoivent une pension de vieillesse d'un montant proportionnel à leur ancienneté.

Le montant mensuel minimal de la pension de vieillesse est de 150 tugriks, le montant maximal est de 800 tugriks.

f) Des pensions pour perte de soutien de famille sont versées aux membres de la famille d'un ouvrier ou d'un employé décédé qui ne sont pas aptes au travail et qui étaient à sa charge.

Les pensions versées aux familles des ouvriers et employés décédés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont calculées selon les conditions de travail et le nombre des membres de la famille qui ne sont pas aptes au travail, indépendamment de l'ancienneté du soutien de famille.

Les pensions versées aux familles d'ouvriers et employés décédés d'une autre maladie sont calculées en fonction des conditions susvisées et de l'ancienneté du soutien de famille.

g) Le montant de l'allocation versée aux ouvriers et employés atteints par une incapacité de travail temporaire à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est de 100 p. 100 du salaire, indépendamment de l'ancienneté.

Les personnes atteintes d'une incapacité de travail prolongée pour les mêmes causes sont rangées dans un groupe d'invalidité et perçoivent une indemnité.

/...

3. Les allocations familiales sont essentiellement constituées par des allocations pour familles nombreuses.

Ces allocations sont versées aux mères qui ont quatre enfants au moins et sont calculées de la manière suivante :

Les mères qui ont quatre à six enfants perçoivent 400 à 1 200 tugriks;

Les mères qui ont de sept à neuf enfants perçoivent 1 750 à 3 150 tugriks;

Les mères qui ont dix enfants ou plus perçoivent 400 tugriks pour chaque enfant jusqu'à ce qu'ils atteignent 16 ans.

Les mères qui ont eu deux enfants perçoivent également une allocation forfaitaire de 500 tugriks pour chaque enfant; les mères qui ont eu trois enfants ou plus perçoivent 1 000 tugriks pour chaque enfant, et ceux-ci sont accueillis gratuitement jusqu'à l'âge de trois ans dans les crèches.

Outre cette aide matérielle directe aux familles, l'Etat prend à sa charge le séjour des enfants dans les crèches et les jardins d'enfants (dans ces derniers, une part minime des dépenses de nourriture est à la charge des parents), subventionne la fabrication des vêtements d'enfants et des fournitures scolaires, l'enseignement est gratuit dans toutes les écoles à tous les niveaux, et les étudiants des établissements d'enseignement secondaire et supérieur bénéficient de bourses.

La structure sociale de la Mongolie garantit à tous les citoyens la possibilité de travailler. C'est pourquoi on n'y connaît pas le chômage.



NATIONS UNIES
CONSEIL
ECONOMIQUE
ET SOCIAL



Distr.
GENERALE
E/1978/8/Add.7
3 janvier 1978
ORIGINAL : FRANCAIS

APPLICATION DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS
ECONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS

Rapports relatifs aux droits faisant l'objet des articles 6 à 9
présentés par les Etats parties au Pacte conformément à la
résolution 1988 (LX) du Conseil

HONGRIE

77-30421

HONGRIE

[23 octobre 1977]

I. OBSERVATIONS GÉNÉRALES

- /ad A, B, C, D/

Les particularités principales du système du travail en République Populaire Hongroise: une législation du travail assurant des droits étendus aux travailleurs, le plein emploi grâce à l'industrialisation socialiste /actuellement il se présente sous la forme d'un surcroît en demande de main d'oeuvre/, le système établi des conventions collectives qui - assorti de larges droits syndicaux - constitue pratiquement une protection sociale s'étendant sur l'ensemble de la population /entre autres: services médicaux gratuits, médicaments à prix de faveur, limite d'âge pour la retraite très basse même à l'échelle universelle, système protégeant les mères, les enfants, les femmes, reconnu de par le monde/.

Ces acquisitions existaient déjà lors de l'entrée en vigueur du Pacte étant donné qu'aussi le développement de ces droits résultait directement du fait de la formation de la République Populaire Hongroise, de son évolution historique, économique, sociale et culturelle. Conformément à cela on ne saurait parler de développement ultérieur qu'en ce qui concerne le temps écoulé depuis l'entrée en vigueur du Pacte /22 mars 1977/. Quant aux systèmes des institutions établies, celles-ci peuvent être rangées comme suit:

1/ Système des institutions et mesures étatiques;

- a/ le plan économique national: il définit foncièrement la demande et l'offre en main d'oeuvre, l'augmentation des revenus, la quantité et la qualité des prestations de la sécurité sociale;
- b/ l'activité des ministères de ressort déployée sur la base du plan économique national auquel l'Assemblée Nationale accorde force de loi, et les autres règles juridiques en vigueur/Ministère du Travail: Code du Travail; Ministère de la Santé: lois et règles en matière de santé et sur la protection de la santé; Ministère de la Culture: loi en vigueur sur l'éducation publique / ;

2/ Les droits des organes syndicaux /par branche, territoire et centre/

- a/ droits d'approbation et de veto assuré par la loi;
- b/ droits que les conventions collectives assurent aux travailleurs;
- c/ droits et institutions de représentation particuliers /y compris le service d'assistance juridique gratuit évalué en tant que la toute dernière conquête et qui revient à tous les travailleurs pour qu'ils puissent faire valoir dans un degré accru leurs droits sur les plans du travail et de la sécurité sociale/.

3/ Organisations et mouvements sociaux: l'activité des divers mouvements des femmes et de la jeunesse dans l'intérêt de la mise en valeur et de la protection des droits des couches sociales. Leur activité s'étend aussi sur le champ de l'exercice des droits sociaux et culturels et de ceux du travail.

- /ad E/

1/ En Hongrie le droit à l'autodétermination se fait intégralement valoir conformément aux Articles 1 à 5 du Pacte International Relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels.

2/ En connexion avec les discriminations mentionnées sous ce point /à cause de la race, de la couleur, du sexe, de la langue, de la religion, de l'opinion politique ou autre, de l'appartenance nationale ou sociale, etc./ il

est notoire qu'en Hongrie toutes ces formes de discriminations sont interdites déjà en raison des dispositions constitutionnelles et dans des circonstances données elles peuvent avoir des sanctions pénales pour conséquence.

3/ La situation des citoyens non-hongrois est en général identique ou analogue à celle des citoyens hongrois vivant en Hongrie, excepté l'exercice de certains droits politique et de défense nationale /droit de vote, éligibilité, service militaire, etc./. En ce qui concerne le domaine des droits économiques, sociaux et culturels, ni la sécurité sociale hongroise ni le droit en matière de travail n'admettent de discrimination sur la base de la citoyenneté. Pratiquement, les citoyens non-hongrois résidant en Hongrie jouissent de droits égaux à ceux des citoyens hongrois. /En cas donné, au cours des procédures concernant le travail le citoyen étranger est en droit d'utiliser sa langue maternelle même s'il parle éventuellement le hongrois./ D'après le droit en matière de travail, seul en cas de postes strictement de service public est la citoyenneté hongroise une condition première /rapporteur administratif, juge, procureur, etc./ Le permis de séjour des citoyens étrangers leurs sert en même temps de permis de travail.

La note du Secrétaire Général de l'ONU et le Pacte renvoient aussi à la question des travailleurs migrants. Ce problème est sans importance en Hongrie car la majorité des citoyens non-hongrois travaillant dans le pays y sont parvenus par attaches familiales ou bien ils sont des étudiants-boursiers étrangers. Leur situation juridique est la même que celle des citoyens hongrois qui se trouvent dans une situation analogue.

II. ARTICLE 6: LE DROIT AU TRAVAIL

- /ad A/

La Constitution de la République Populaire Hongroise déclare le droit au travail; la réalisation pratique de ce droit est garantie par la Lci no.II/1967 sur le Code du Travail, l'ordonnance gouvernementale no 34/1967/X.8 sur

l'application du Code du Travail, ainsi que les dispositions réglementant l'emploi de la main d'oeuvre et la formation professionnelle.

L'Article 55 alinéa /1/ de la Constitution porte: "La République Populaire Hongroise garantit à ses citoyens le droit au travail et à une rémunération conforme à la quantité et à la qualité du travail accompli." L'alinéa /2/ porte: "Ce droit est mis en oeuvre dans la République Populaire Hongroise par le développement systématique des moyens de production de l'économie nationale et par l'emploi conforme au plan de l'économie nationale de la main d'oeuvre." La direction pratique de ces devoirs est effectuée en Hongrie d'une façon générale par le gouvernement et dans ses détails par les organes de gestion économique /en premier lieu par l'Office National du Plan et le Ministère du Travail/. Les plans de l'économie nationale, garantie fondamentale de l'emploi de la main d'oeuvre, sont promulgués par l'Assemblée Nationale.

En Hongrie tous les citoyens ayant 14 ans révolus et ayant terminé avec succès l'école générale, ou qui ont été dispensés de la fréquentation de l'école, peuvent s'engager au travail. L'emploi d'un mineur âgé de moins de 16 ans exige cependant aussi le consentement de son représentant légal /Code du Travail § 18, alinéas /1/ et /2/.

Lors de l'embauchage toute discrimination des travailleurs d'après leur sexe, âge, nationalité, race et origine est interdite /§ 18 alinéa /3/ de la Loi susmentionnée/. L'employeur qui refuse illégalement d'employer un travailleur pour des raisons de sexe, d'âge, de nationalité, de race ou d'origine commet une infraction aux règles et est passible d'amende /ordonnance gouvernementale no 17/1968 /IV. § 75, alinéa /1/, point c/.

- /ad B/

L'emploi planifié, en tant que la garantie principale du droit au travail, signifie en même temps la mise en valeur de la liberté d'embauchage. L'Etat porte ses efforts -

par des stimulations économiques et matérielles - sur ce que tout le monde soit employé pour le travail qui correspond le mieux aux intérêts de la société.

Le Gouvernement hongrois a adhéré aux Conventions de Travail suivantes:

- Convention no 122 sur la politique d'emploi;
- Convention no 111 sur la discrimination dans l'emploi et les professions;
- Convention no 2 sur le chômage;
- Convention no 29 sur le travail forcé;
- Convention 142 sur l'utilisation des ressources humaines;
- Convention no 140 sur le congé d'études payé.

Les rapports du Gouvernement hongrois sur l'exécution des conventions énumérées sont à la disposition du Bureau International du Travail et contiennent une information détaillée quant aux questions 1 à 6 du point B.

- /ad B /1/ et /2/

Le principe comme quoi les citoyens assurent leur existence par un travail qu'ils choisissent ou acceptent librement, se fait généralement valoir en Hongrie. L'ordre social et économique socialiste favorise le développement constant et selon le plan de l'économie nationale, ce qui conduit au fait positif que le droit au travail ne reste pas un desideratum seulement, mais se concrétise aussi dans la pratique. Dans notre pays il n'y a pas de chômage depuis des années, la population valide jouit d'un plein emploi de caractère productif, ce qui permet en même temps le développement économique, social et culturel ininterrompu des citoyens.

Le développement mentionné a justement pour conséquence que la main d'oeuvre disponible ne suffit pas toujours pour accomplir les tâches. Ici ou là il se présente une pénurie de main d'oeuvre et pour y pallier le Gouvernement a pris de différentes mesures efficaces: p.ex. un supplément de pension stimulant a été créé pour ceux qui continuent de travailler après avoir atteint l'âge - limite;

les retraités - tout en recevant leur pension - peuvent s'engager au travail jusqu'à un certain nombre d'heures par an.

- /ad /3/

En vue de permettre aux travailleurs désireux de trouver un emploi de la manière la plus organisée, conformément au plan et aux exigences de l'emploi, le Gouvernement a créé deux institutions:

a/ L'institution pour le placement des travailleurs qui fonctionnait aussi par le passé, fut réorganisée par le Décret no 7/1976/IV.10 du Ministre du Travail. C'est ainsi que des organes de placement adaptés à l'organisation de l'appareil d'Etat déploient leur activité dans les villes, arrondissements et grandes communes; leurs services sont gratuits pour les travailleurs comme pour les employeurs. Aux fins de faciliter l'inscription sur le registre des postes vacants et promouvoir l'emploi, les entreprises sont tenues d'informer de temps en temps ces organes de placement de leurs besoins prévisibles en main d'oeuvre, c.à.d. de notifier leurs besoins en main d'oeuvre non-couverts.

Dans l'intérêt d'assurer la main d'oeuvre nécessaire, la règle permet également l'embauche par placement obligatoire dans certains territoires géographiques, c.à.d. pour certaines entreprises et sphères de travail. Ceci peut être motivé par l'importance au point de vue de l'économie nationale de certaines entreprises ainsi que par l'intention d'appuyer l'embauche des femmes, des mineurs, des jeunes sortis d'école s'engageant pour la première fois au travail, et de ceux qui ont besoin d'aide sociale /surtout les personnes de capacités de travail diminuées/. Uniquement par la voie d'organes de placement peuvent s'embaucher les travailleurs qui ont été licenciés pour des raisons disciplinaires, qui ont quitté arbitrairement leur poste de travail antérieur, ou ceux qui au cours d'une année ont changé pour la troisième fois ou plus leur lieu de travail, à condition que leurs rap-

ports de travail eurent été terminés par congédiement. Mais en cas de placement obligatoire non plus n'est tenu le travailleur d'accepter la sphère de travail concrète qui lui est offerte.

b/ Aux termes de la décision no 1023/1976/VII.15 du Conseil des ministres et du décret no 12/1976/X.3. du Ministre du Travail, les spécialistes débutants qui ont terminé leurs études au cycle du jour d'une institution d'enseignement supérieur peuvent prétendre par la voie de concours à un poste exigeant une qualification supérieure - pour satisfaire le mieux les besoins de la société. C'est pourquoi les entreprises font connaître aux institutions d'enseignement supérieur leurs postes vacants pour spécialistes; sur la base de cet avis les étudiants sortants soumettent leur concours au directeur de l'institution d'enseignement supérieur. Chaque concurrent peut se présenter pour trois concours au maximum avec indication de l'ordre voulu. Le directeur de l'institution d'enseignement supérieur examine les concours et établit l'ordre de recommandation. L'entreprise - compte tenu des recommandations - décide dans un délai fixé des concours.

- /ad 4/

Par l'orientation professionnelle la République Populaire Hongroise facilite aux écoliers sortant des écoles générales et secondaires le choix d'une profession conforme à leur qualification c.à.d. de continuer leurs études dans un domain /formation d'ouvriers qualifiés, écoles secondaires professionnelles, écoles supérieurs techniques, écoles supérieures/ qui correspond aux nécessités du pays. De pareils instituts d'orientation professionnelle se trouvent dans tous les départements. Le décret no 13/1975/IX.14 du Ministre du Travail porte également que les entreprises plus importantes doivent de temps en temps établir le nombre des travailleurs manuels désireux d'étudier et les supporter sur ce point.

Le système des contrats d'études sert à élever le niveau de la qualification professionnelle et à assurer les besoins en spécialistes des entreprises. Ces dernières peuvent conclure des contrats d'études avec leurs propres travailleurs ou avec d'autres n'ayant pas de rapports de travail, en vue de participer à une formation scolaire ou à un cours qualifiant les travailleurs pour une certaine sphère de travail. En raison d'un tel contrat l'entreprise prête son assistance au travailleur pour terminer ses études, tandis que le travailleur s'engage à ne pas quitter l'entreprise pendant un certain temps après sa formation professionnelle accomplie /Code du Travail § 21 alinéa /2/, décret sur l'application du CT, § 15/.

D'ailleurs, le décret no 23/1974/IX.4. du Ministre du Travail offre également de nombreux avantages aux travailleurs qui font des études: tels une répartition favorable des heures de travail, un congé d'études payé, des heures de travail réduites et le remboursement de certains frais.

- /ad 5/

De nombreuses dispositions du Code du Travail protègent les travailleurs contre des visées de l'entreprise tendant à résilier un contrat de travail, assurant par là également le droit au travail. Alors que le travailleur peut à tout instant résilier son contrat de travail sans en donner la cause, l'entreprise est tenue de motiver le congédiement et si le motif ne correspond pas à la réalité, le congédiement sera déclaré inopératif au cours du litige /Code du Travail § 26 alinéas /1/ et /2/.

Dans ce domaine la position no 95 du Collège du Travail de la Cour Suprême - publiée en 1977 - est d'une grande importance; celle-ci porte que non seulement que la cause donnée par l'entreprise doit être concrète mais encore le congédiement doit être dûment motivé par des faits et circonstances qui laissent voir que l'entreprise n'a plus besoin du travail fourni. Notamment, il s'ensuit du

droit au travail des travailleurs que l'entreprise ne peut résilier un contrat de travail que si dans le cas donné les rapports de travail en question ne satisfont pas aux besoins. La Cour Suprême expose encore que le congédiement communiqué de la manière prescrite doit être invalidé au cas également où l'entreprise n'exerçait pas son droit de résiliation de manière conforme à la destination sociale de ce droit. Or, un cas pareil est en particulier celui où les circonstances laissent conclure à ce que le congédiement a pour but l'élimination d'un travailleur qui a exercé une critique juste ou déposé une observation ou notification d'intérêt commun.

Dans certains cas /maladie entraînant l'incapacité de travailler, grossesse, congé sans traitement accordé pour soins donnés à l'enfant, etc./ le droit de congédiement de l'entreprise est limité par des interdictions /décret sur l'application du CT, § 26/. Une autre fois la règle juridique restreint l'exercice du droit de congédiement / § 26 alinéa /3/ du CT; décret sur l'application du CT, § 27/; il existe des cas où l'entreprise ne peut résilier le contrat que pour des raisons très exceptionnelles /p.ex. en cas de travailleurs employés depuis longtemps et qui se distinguent par un travail supérieur au niveau moyen et par leur comportement exemplaire, de travailleurs qui entretiennent à eux seuls quatre membres ou plus de leur famille, de femmes seules jusqu'au 18 ans de leur enfant, etc./ Par ses positions no 10 et 77 le Collège du Travail de la Cour Suprême a exposé plus amplement quels sont les cas exceptionnels ou particulièrement justifiés lorsque le congédiement d'un travailleur tombant sous les restrictions ci-haut énumérées devient motivé, précisant qu'à cela il faut toujours une cause pour laquelle le maintien du contrat de travail serait intenable ou constituerait une charge démesurément lourde pour l'entreprise. Cette cause grave peut être en connexion avec la personne du travailleur

ou la gestion de l'entreprise. Selon les instructions de la Cour Suprême l'existence d'une cause grave doit toujours être étudiée avec le plus grand soin.

- /ad 6/ Voir la réponse sous II /C/.

- /ad C/

L'Annuaire Statistique International du Travail renferme des données détaillées sur le niveau de l'emploi en République Populaire Hongroise.

Le Gouvernement hongrois fait remarquer que le plein emploi est un fait accompli depuis de longues années dans le pays; ces dernières années la pénurie de main d'oeuvre est devenue de plus en plus marquée, de sorte que ce n'est plus la mise en valeur du droit au travail, mais l'utilisation aussi efficace que possible de la main d'oeuvre qui est portée au premier plan dans l'accomplissement des tâches.

III ARTICLE 7: LE DROIT AUX CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

- ad /A/

Rétribution:

1. Le droit à une juste rétribution est assurée par les règles suivantes:

- la Constitution de la République Populaire Hongroise;
- le Code du Travail et le Décret sur son application, auquel le Gouvernement s'est déjà référé dans sa réponse à l'Article 6;
- le barème des paies par profession, adopté en 1974, que l'on doit appliquer dans toutes les branches et tous les secteurs de l'économie nationale auprès des entreprises, coopératives et employeurs privés;
- les conventions collectives conclues pour les années 1976-1980.

Les prescriptions énumérées contiennent des instructions détaillées quant aux questions sous points 1 à 6.

Le Gouvernement hongrois a adhéré aux Conventions de Travail internationales suivantes:

- Convention no 99 sur l'établissement des salaires minima dans l'agriculture;
- Convention no 100 sur l'égalité des salaires;
- Convention no 95 sur la protection des salaires.

Les rapports soumis par le Gouvernement au BIT en connexion avec l'application de ces conventions renferment des informations ultérieures.

L'essence de toutes ces conventions est que le travail fourni doit être rétribué selon la quantité, la qualité et l'utilité sociale du travail. On peut établir le salaire soit sous la forme de salaire de temps ou salaire au rendement, soit par la combinaison de ces deux.

2. L'établissement du salaire de base des travailleurs d'entreprise est réglé par le décret no 16/1976/XII.11. du Ministre du Travail; il fait distinction entre travailleurs manuels et non-manuels. Le travail manuel fourni /travail auxiliaire, simple travail qualifié, travail qualifié, travail qualifié composé, etc./ doit être rétribué selon le barème des salaires sous l'annexe 2, compte tenu de l'annexe 1 du décret. Les postes de salaire y relatifs figurent sous l'annexe 3 /salaires à l'heure entre 6.30 et 30.- Forint, salaires mensuels entre 1210 et 5730 Forint/. Pour les travailleurs non-manuels, la règle les range comme suit: cadres dirigeants, rapporteurs techniques, économiques et de la circulation marchande, employés administratifs. Les limites de salaires dépendent du classement par catégorie pour les cadres dirigeants, du niveau de la qualification et de l'expérience pour les rapporteurs, et de l'ancienneté pour les employés administratifs.

Aux rétributions régulières peuvent s'ajouter la prime pour des heures supplémentaires, les diverses allocations /prime pour travail de nuit, travail dangereux, etc./. Il convient de mentionner le supplément de roulement que re-

çoivent les travailleurs de l'industrie, du petit commerce alimentaire et de l'hostellerie /dont dispose le décret no 15/1977/V.12 du Conseil des Ministres./ Ce supplément s'élève aux 20 % du salaire de base pour un travail fourni dans le roulement d'après-midi et aux 40 % pour le travail de nuit. Le supplément de roulement exprime l'appréciation accrue du travail fourni dans des conditions difficiles.

Un régime de rétribution particulier est en vigueur pour les travailleurs de l'administration publique et ceux de la justice /décret no 15/1973/XII.7 du Ministre du Travail/, pour les pédagogues des institutions d'enseignement élémentaires et secondaires et les autres travailleurs de celles-ci /décret no 6/1977/VII,27 du Ministre de l'Instruction Publique et du Ministre de la Culture/, de même que pour les professeurs et autres travailleurs des institutions d'enseignement supérieur /décret no 7/1977/VII.27 des Ministres de l'Instruction Publique et de la Culture/, pour les travailleurs sanitaires, etc.

Il a été également pris soin de ce que l'Administration puisse établir uniformément la limite inférieure des salaires de base pouvant être payés aux travailleurs ayant des rapports de travail. Cette limite est de 6.30 Ft par heure pour les travailleurs à salaire au rendement et de 1200 Ft - en cas de travail à plein temps - pour les travailleurs à salaire de temps /décret no 4/1977/II.14 du MT/.

En vue de faire diminuer dans la mesure du possible la migration superflue des travailleurs et le changement fréquent du lieu de travail, le décret no 10/1976/VI.24 du Ministre du Travail a établi certaines restrictions des postes de salaire pour les salaires pouvant être établis par classement. D'après ce décret, lors de l'embauche et pendant l'année consécutive le salaire de base personnel d'un travailleur ne peut pas dépasser la limite inférieure du poste de salaire de la catégorie prescrite pour sa sphère de travail si au cours de l'année précédant son embauche il a eu au moins trois lieux de travail

et s'il a mis fin par congédiement à ses rapports de travail antérieurs ou s'il a été congédié par mesures disciplinaires ou a changé arbitrairement de lieu de travail. Cependant, la limite inférieure peut exceptionnellement être élevée de 20 % si le salaire de base personnel des travailleurs effectuant un travail identique ou similaire et ayant une qualification identique ou similaire est proche de la limite supérieure du poste de salaire.

En cas de changement de lieu de travail - à l'exception du déplacement - lors de l'embauche et pendant l'année consécutive le salaire de base personnel du travailleur ne doit pas atteindre le salaire de base personnel moyen des travailleurs ayant une sphère de travail et une qualification identique ou similaire. Mais la convention collective de l'entreprise peut déroger à cette restriction si le travailleur en question effectue son travail à l'aide de connaissances théoriques ou pratiques exceptionnelles dépassant le niveau moyen.

3. La rétribution des ouvriers peut se composer de ce qui suit: 1. salaire de base /le salaire de temps, le minimum garanti en cas de salaire au rendement, etc./ 2. salaire mobile /dépendant des indices de rendement, etc./ 3. suppléments /pour travail de nuit, lieux de travail dangereux, etc./ qui sont en général précisés par la convention collective; 4. autres allocations s'ajoutant au salaire: prime, rémunération, prime sur les bénéfiques, participation de fin d'année, etc. 5. autres allocations de caractère non-salaire: remboursement de frais, allocation pour ménage séparé, frais de déplacement, etc. 6. autres rétributions pour travail extraordinaire, p.ex. heures supplémentaires, remplacement, etc.

Le décret no 7/1967/X.8. du Ministre du Travail détermine les allocations en argent qui ne font pas partie du salaire, que l'employeur accorde aux travailleurs de son fonds de participation pour les faire intéressés

aux bénéfiques, pour intensifier l'efficacité du travail, mettre au point les proportions de revenus s'adaptant mieux aux résultats et rendements de travail, reconnaître le travail effectué dans des conditions défavorables, ainsi que pour récompenser la fidélité des travailleurs. Parmi ces allocations il convient de mentionner les plus importantes: la prime, la rémunération, la prime et la rémunération sur les bénéfiques, la participation de fin d'année, la construction d'habitations, l'aide accordée à l'action de construction de logements, fonds de secours, etc. Les conditions précises de ces allocations en sus du salaire sont en général déterminées dans la convention collective de l'entreprise.

On peut également mentionner ici la pratique de la Cour Suprême comme quoi le travailleur a droit à la participation de fin d'année si, à la fin de l'année il travaillait encore auprès de l'entreprise mais au moment du paiement de la participation il aura déjà changé son lieu de travail. Toute restriction contraire de la convention collective est inopérative. /Cour Suprême II. Loi I. 10.167/1973, Arrêts judiciaires, no 8. 1974, litige no. 353/.

Parmi les autres allocations sociales-culturelles accordées par l'entreprise aux travailleurs /décret no.8/1967/X.8 du MT/ compte la cantine d'entreprise, l'organisation du congé payé par l'entreprise, le maintien d'institutions d'enfants, les logements ouvriers à prix de faveur, etc.

4. Voir les données relatives dans le Livre de Poche Statistique de la Hongrie -1976, p. 141 - 203.

5. "De chacun selon ses capacités, à chacun selon son travail" - c'est le principe que précise sous une forme général § 14 alinéa /4/ de notre Constitution. § 64 de

la Constitution se réfère à l'égalité en droit des femmes. Au § 18 alinéa /3/ du CT une mention particulière est faite au sujet de l'interdiction de toute discrimination qui porte que lors de la détermination des droits et obligations résultant des rapports de travail "aucune discrimination désavantageuse des travailleurs d'après leur sexe ... n'est admissible." D'autre part, de nombreuses règles assurent aux femmes des possibilités plus avantageuses qu'aux hommes /p.ex. en ce qui concerne le roulement de nuit, les heures supplémentaires, le congé supplémentaire pour les mères ayant des enfants de bas âge, etc./ pour ne rien dire des bénéfices accordés aux femmes accouchées. Juridiquement, dans ce domaine toutes les conditions de l'égalité en droit des femmes sont assurées; ce sont en premier lieu les syndicats qui - faisant usage de leurs droits légaux - entrent en lice pour la réalisation de ces droits au cas où l'égalité en droit des femmes ne se fait pas valoir dans la pratique. Évidemment, l'intéressée elle-même peut s'adresser aux organes décidant des litiges de travail /en dernier lieu au tribunal du travail/.

Si dans les limites du poste de salaire l'entreprise classe plus bas le travail d'une femme, grâce aux règles on peut aller en appel. La législation protège l'activité y relative des syndicats.

La position no 57 du Collège du Travail de la Cour Suprême porte que les femmes transférées provisoirement dans une autre sphère de travail à cause de leur état de grossesse ont droit aussi en cas d'interruption de travail à leur salaire moyen obtenu dans leur précédente sphère d'activité. Elles ont également droit à ce salaire moyen si elles sont transférées à un poste de travail où les heures de travail sont réduites, ou du travail de nuit au travail du jour. Les femmes enceintes ont également droit à leur salaire moyen si leurs conditions de travail - avant tout leur poste de travail ou leurs heures de travail - sont modifiés sans pour autant changer leur sphère de travail - en vue de leur assurer des conditions de travail correspondant aux exigences hygiéniques de leur état.

6. Conformément à la situation économique générale de la Hongrie, le droit à une juste rétribution mentionné dans le Pacte y est garanti juridiquement et pratiquement. Dans la plupart des sphères de travail la limite inférieure des salaires est rigoureusement établie; en cas donné une déviation vers le haut est juridiquement possible /salaire dit personnel - § 61 alinéa /2/ du CT/. Deux facteurs facilitent la mise en valeur de ce qui précède: la proportion relativement élevée des allocations sociales accordées en sus du salaire, et les garants juridiques de l'augmentation constante des salaires.

Conformément à sa politique de niveau de vie - le Gouvernement hongrois considère comme une tâche importante l'augmentation continuelle - et conforme aux possibilités économiques - des salaires bas. En cas d'ajustement de prix il prend des mesures pour y adapter les salaires. En vue d'améliorer la situation des familles nombreuses, il élargit graduellement les institutions d'enfants: les crèches et les jardins d'enfants.

- /ad B/

Conditions de travail sûres et saines.

1. Un chapitre séparé du Code du Travail / §§ 51 à 54 du CT, §§ 74 à 86 du décret sur l'application du CT/ contient les mesures fondamentales. Le règlement no 6/1967/X.8. du Conseil Central des Syndicats représente une règle ultérieure relative à la protection de la santé et de l'intégrité corporelle des travailleurs.

Aux termes des règles mentionnées la mise en exploitation d'une usine ou tout autre établissement, équipement, outillage, matériel ou instrument de travail n'est admissible qu'en observant les exigences de l'hygiène et de la sécurité dans l'accomplissement du travail. Tout cela doit être pris en considération déjà avant la mise en service et en particulier dans les prévisions sur les investissements, dans les projets et dans l'exécution des travaux d'installation. Dans tous les lieux de travail des équipements de protection ainsi que des dispositifs et appareil de protection individuelle doivent être appliqués. Le décret no 7/1967/XII.27 contient les règles détaillées y relatives.

Les entreprises doivent veiller à ce que les travailleurs apprennent les règles de la sécurité assurant des conditions de travail saines et sûres applicables à l'exécution du travail en connexion avec leur emploi. Au cas où le travail était susceptible de compromettre la santé ou l'intégrité corporelle du travailleur, son emploi et son travail doivent être subordonnés au résultat d'un examen médical. Les décrets no 4/1966/X.21 et 4/1962/IV.5. du MT contiennent les restrictions relatives à l'emploi au point de vue hygiénique des femmes et des mineurs.

Au point de vue de la protection du travail, à côté des règles de caractère central, le système graduellement élargi des mesures de protection joue un rôle essentiel. Le plus important parmi ces dispositions de protection est le Règlement sur la Prévention des Accidents et la Protection de la Santé publié ensemble avec le Règlement no 6/1965/XII.7. du Conseil Central des Syndicats, dont les prescriptions doivent être appliquées au cours de l'accomplissement du travail.

Les mesures de précaution des diverses professions /industrie du bâtiment, métallurgie, industrie chimique, etc./ publiées par les ministres compétents de concert avec les syndicats, constituent un complément aux mesures de protection générales. Enfin, le règlement de l'entreprise sur la protection du travail est également un facteur important dans le domaine de la prévention des accidents et de la protection de la santé, dont la préparation est obligatoirement prévue pour toutes les entreprises aux termes du § 9 du Code du Travail. Celui-ci précise toutes les exigences importantes au point de vue du travail accompli dans l'entreprise et que le règlement général ou celui des professions ne contient pas mais dont la réglementation est nécessaire en raison des particularités de l'entreprise.

2. Article 53 alinéa /1/ du CT porte en tant que règle générale que l'entreprise est tenue d'assurer l'accomplissement des tâches connexes à la protection de la santé et de l'intégrité corporelle des travailleurs par un contrôle régulier et, si besoin en est, par une organisation adéquate. Le di-

recteur de l'entreprise est tenu / § 81 du décret sur l'application du CT/ de s'assurer personnellement - à l'occasion d'inspections régulières - des conditions adéquates de l'accomplissement du travail et de l'exécution des mesures prises pour améliorer les conditions de travail.

Dans les entreprises où l'accomplissement du travail est susceptible d'entraîner un accident, une maladie professionnelle ou le danger de toute autre lésion préjudiciable à la santé, une personne ou une organisation /responsable de la sécurité, bureau chargé de la protection du travail/ est à désigner qui possède la qualification en matière de la sécurité et de l'hygiène, conforme au caractère de l'usine.

Dans le cas où survient un accident dans l'entreprise ou les règles concernant l'accomplissement sain et sûr du travail ont été violées d'une autre manière, une enquête est à ouvrir pour examiner les circonstances de l'accident et des mesures sont à prendre pour en éliminer les causes / § 53 alinéa /2/ du CT/. Les règles de la notification, de l'enregistrement et de l'examen d'un accident survenu dans l'entreprise /rédaction du protocole/ sont détaillées dans le règlement no 3/1967/VII.21 du Conseil Central des Syndicats.

Le contrôle sur le plan national des règles relatives à l'accomplissement sûr et sain du travail, ainsi que l'organisation et la direction du contrôle relèvent de la compétence du Conseil Central des Syndicats. En vertu du § 84 du décret sur l'application du CT un membre de l'organe de contrôle désigné par le Conseil Central des Syndicats /inspecteur de la protection ouvrière/ est autorisé à faire une inspection à toute instant et sans aucun permis spécial dans l'entreprise, interdire l'emploi ultérieur des travailleurs employés par violation des règles sur la protection de la santé et sur la sécurité, ordonner la suspension du fonctionnement de l'entreprise /d'une section, d'une machine/ jusqu'à l'élimination d'un danger menaçant directement un travailleur, et prendre l'initiative pour instituer une procédure pénale ou disciplinaire.

3. Les dispositions relatives aux conditions de travail saines et sûres s'étendent sur tous les travailleurs de tous les lieux de travail et de tous les postes de travail dans le pays tout entier. Sous ce rapport il n'y a personne dans une situation préjudiciable. Or, le développement technique, l'introduction de nouveaux procédés de production exigent qu'aux lieux de travail des dispositifs de protection modernes soient en tout temps à la disposition des travailleurs pour protéger leur santé. Dans ce but une activité importante a commencé dans le pays pour créer des règles de protection modernes et des comités spéciaux consistant en des experts de la protection du travail s'occupent de la révision des mesures préventives générales et de celles établies par profession. On prévoit jusqu'à 1980 l'entrée en vigueur de mesures de protection nouvelles, correspondant aux exigences techniques les plus modernes. En même temps la standardisation des dispositifs de protection individuelle et la publication des règles sur l'application des dispositifs de protection les plus efficaces sont aussi à l'ordre du jour.

4. Le Gouvernement hongrois a adhéré aux Conventions internationales suivantes relatives à l'assurance des conditions de travail saines et sûres des travailleurs:

- Convention no 13 sur la protection contre les peintures céruse;
- Conventions no 18 et 42 sur les maladies professionnelles;
- Convention no 27 sur l'indication du poids des charges transportées par bateau;
- Convention no 17 sur l'indemnisation des accidents de travail;
- Convention no 45 sur l'interdiction de l'emploi des femmes pour des travaux souterrains;
- Convention no 62 sur les prescriptions de sécurité dans l'industrie du bâtiment;
- Conventions no 77 et 78 sur l'examen médical des mineurs;

- Convention no 115 sur la protection contre les radiations ionisantes;
- Convention no 124 sur l'examen médical des mineurs employés pour des travaux souterrains;
- Convention no 123 sur l'emploi des mineurs pour des travaux souterrains;
- Convention no 136 sur les nuisances du benzol;
- Convention no 139 sur les nuisances du cancer professionnel.

Des rapports réguliers relatifs aux conventions susmentionnées sont à la disposition du B.I.T.

D'après les données statistiques, en 1976 119.362 accidents du travail, dont 429 mortels, eurent lieu dans notre Etat. /En 1975 ce chiffre était de respectivement 122.248 et 476. Livre de Poche Statistique 1976 - p.172/. Les accidents mortels ont été les plus nombreux dans l'industrie lourde et au cours des transports. Le nombre des accidents de travail va diminuant en perspective également. /En 1970 on enregistrait encore près de 144.000 accidents du travail./

Le nombre des maladies professionnelles accuse également une tendance à la diminution. Alors que en 1960 6.807 cas ont été enregistrés, ce chiffre a diminué graduellement à 2.992 en 1970, et en 1976 il n'était que de 2102. Le caractère des maladies professionnelles a également changé. Une baisse marquée a pu être constatée dans la maladie saturnine, d'autre part le nombre des autres maladies professionnelles s'est accru. Actuellement environ 43 % des maladies professionnelles sont dûs à des affections cutanées ce qui s'explique par le développement de l'industrie chimique.

- /ad C/

Chances égales d'avancement

1. En Hongrie les chances égales et la qualification sur un pied d'égalité représentent un droit constitutionnel. Les règles suivantes assurent son application:

- le Code du Travail et ses règles d'application;
- la décision gouvernementale de 1970 sur la politique relative aux femmes;
- la Loi sur la Jeunesse.

Ces dispositions touchent toutes les branches et tous les secteurs.

D'après § 18 alinéa /3/ du CT, lors de l'établissement des rapports de travail et de la détermination des droits et obligations qui en résultent, aucune discrimination désavantageuse des travailleurs d'après leur sexe, âge, race, nationalité et origine n'est admissible. En cas de violation de ces dispositions, en vertu des règles sur les litiges, le travailleur est en droit de s'adresser en fin de compte au tribunal.

Parmi les moyens juridiques de l'assurance de chances égales il convient encore de mentionner la règle fondamentale en vertu de laquelle l'entreprise et le travailleur ne peuvent modifier le contrat de travail que par consentement mutuel / § 24 alinéa /1/ du CT/.

2. Moyens fondamentaux de l'application de ce droit:

- le développement continu du système de l'orientation professionnelle, de l'enseignement et de la formation;
- l'institutionnalisation du système de perfectionnement /formation permanente/;
- le système de la formation des cadres dirigeants;
- le congé d'études payé institutionnel, permettant de profiter du système d'enseignement et de formation, et le système des autres facilités d'études;
- les mesures facilitant la situation des femmes /développement des établissements soignant les enfants, congé supplémentaire pour les mères avec enfant à bas âge, l'allocation pour soins donnés à l'enfant, etc./

Eu égard à ce que le Code du Travail stipule le droit de participation des syndicats à toutes les questions touchant les conditions de travail et de vie des travailleurs, ce droit est assuré dans cette question également /CT Partie II, § 11 à 17/.

3. Les résultats obtenus figurent dans l'Annuaire Statistique International du Travail et dans le Livre de Poche Statistique ci-inclus - p. 184 à 191. En dépit d'un changement fondamental de la composition des participants à l'enseignement et à la formation professionnelle, des efforts sont encore à faire - avant tout sur le plan de la formation professionnelle - pour augmenter la proportion des femmes dans les professions où seul des raisons de manière de voir entravent la participation accrue des femmes, ainsi que dans quelques secteurs d'enseignement supérieur de caractère technique.

Le Gouvernement hongrois fait remarquer qu'au sujet des conventions nos/ 122, 140 et 142 qu'il a ratifiées, les rapports soumis au BIT contiennent également des données complémentaires.

- /ad D/

Repos, loisir, limitation des heures de travail et congé payé

Les directives suivantes réglementent le droit au repos, au loisir, à la réduction des heures de travail et au congé payé régulier:

- le Code du Travail et les dispositions sur son application;
- les conventions collectives des entreprises;

En Hongrie la durée légale de la semaine de travail est de 44 heures, dans les professions portant préjudice à la santé de 36 à 40 heures.

Les règles en vigueur précisent ce qui suit:

a/ La répartition des heures de travail et les heures supplémentaires ne doivent pas porter préjudice à la santé des travailleurs et leur infliger une surcharge démesurée par rapport à leurs conditions familiales et personnelles /§ 38 alinéa /1/ du CT/.

b/ Un temps de repos d'au moins 8 heures consécutives doit être garanti aux travailleurs entre la fin du travail journalier et le commencement du travail le lendemain /§ 38 /2/ du CT/;

c/ Dans les usines à plusieurs roulements, la répartition des heures de travail doit varier par période /p.ex. par semaine/ donc le travailleur ne peut faire du travail de nuit continu que lorsqu'il le désire expressément /§ 44 /2/ du décret sur l'application du CT/;

d/ A partir du quatrième mois de la grossesse d'une femme jusqu'à l'âge de six mois de son enfant celle-ci ne doit absolument pas faire des heures supplémentaires et après l'âge d'un an de l'enfant seulement avec son consentement. Jusqu'à l'âge d'un an de son enfant elle ne peut pas être obligée au travail de nuit /§ 38 /3/ du CT/;

e/ A partir du quatrième mois de la grossesse d'une femme, celle-ci doit être affectée de préférence au service du matin / § 44 /3/ du décret sur l'application du CT/;

f/ Les mineurs ne peuvent être employés au travail de nuit; l'emploi de mineurs moins de seize ans pour faire des heures supplémentaires est interdit. Une règle de droit relative aux mineurs au-dessus de seize ans peut déroger à l'interdiction du travail de nuit / §38 /4/ du CT/.

2. A ce point la réponse est donnée partiellement par ce qui vient d'être dit sous point 1.

Le repos des travailleurs est assuré par une interruption du temps de travail, le temps de repos journalier, le jour de repos hebdomadaire et le congé.

a/ Il faut assurer aux travailleurs - par l'interruption du temps de travail - une pause de prendre le repas, excepté le cas où celle-ci est garantie par la convention collective dans le cadres des heures de travail, eu égard à la répartition du temps de travail ou au caractère du travail / § 40 du CT/.

b/ Les travailleurs ont droit à un jour de repos hebdomadaire / § 41 du CT/. Le jour de repos hebdomadaire doit être donné le dimanche, sauf stipulation contraire de la convention collective. Lorsque le caractère du travail exige qu'il soit fait régulièrement le dimanche, un jour de repos doit être accordé ce jour. Or, la convention collective peut déroger à cette règle eu égard aux spécificités du travail de l'entreprise, en premier lieu dans celles au service continu ou de caractère saisonnier et dans les transports, c.à.d. dans

les emplois de telle nature. Compte tenu du caractère saisonnier de l'entreprise ou de la sphère de travail, la fusion de deux et même de plusieurs jours de repos peut avoir lieu. Mais la fusion n'est pas admise si, en cas de travail nuisible à la santé, la durée des heures de travail est de 42 heures ou moins par semaine / § 41 du CT/.

c/ Aux jours de repos les travailleurs ne sont pas obligés de travailler et pour le temps de travail ainsi perdu ils ont droit à leur salaire moyen. Le travail à un jour férié n'est admis que dans les entreprises à service continu ou dans un emploi de telle nature lorsque, en raison du caractère de l'activité, le travail ne peut cesser même les jours fériés.

Les jours fériés sont les suivants: Nouvel An /1^{er} janvier/; le lundi des Fâques, l'anniversaire de la Libération /4 avril/; la fête du travail /1^{er} mai/, la fête de la Constitution /20 août/, l'anniversaire de la Grande Révolution Socialiste d'Octobre / 7 novembre/; les deux jours de Noël /25 et 26 décembre/. / § 31 /2/ du CT et § 48 /1/ du décret sur l'application du CT/.

d/ Le Code du Travail reconnaît le congé payé régulier et le congé payé extraordinaire. Le premier est dû au travailleur dans le cas et dans la mesure définis par la règle, le congé payé extraordinaire est, par contre, sujet d'un permis spécial, à l'exception de certains cas définis lorsque le congé est dû sur la base d'une règle également, /p.ex. le congé d'études, le congé de maternité, etc./

Le congé régulier consiste en le congé de base et le congé supplémentaire qui sont dûs au travailleur. Ici nous relevons la position no 18 du Collège du Travail de la Cour Suprême d'après laquelle le travailleur a droit au congé même en cas d'un emploi supplémentaire ou d'une activité accessoires, et en raison de la position no 19 le congé payé régulier est dû au travailleur même si l'entreprise ne l'emploie pas pour le plein temps.

Le congé de base s'élève à 12 jours ouvrables par an / § 42 /1/ du CT/. En plus du congé simple le travailleur a droit à un congé supplémentaire dans les cas suivants:

- Par période de deux ans de service un jour ouvrable de congé supplémentaire, mais au total 12 jours ouvrables par an sont accordés / § 49 du décret sur l'application du CT/;

- Les jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 16 ans ont droit à 12 jours ouvrables par an et en sus à 6 jours ouvrables de congé supplémentaire pour l'année aussi quand ils atteignent l'âge de seize ans respectivement de 18 ans / § 50 /1/ du décret sur l'application du CT/.

Les femmes travailleuses ont droit à 2 jours ouvrables par an pour trois enfants et à deux jours ouvrables par an et par enfant ultérieur jusqu'à la limite de 12 jours ouvrables par an / § 50 /2/ du décret sur l'application du CT/.

Dans les sphères de travail nuisibles à la santé un congé supplémentaire de 12 jours ouvrables par an et de 24 jours ouvrables par an en cas de travaux soumis à des lésions dues aux radiations sont accordés si la durée du travail n'a pas été réduite pour cette raison / § 51 du décret sur l'appl. du CT/. Les règles détaillées sont précisées par le décret no 6/1967/X.8 du Ministre du Travail.

Les travailleurs des mines effectuant un travail souterrain ont droit à un congé payé supplémentaire de 12 jours ouvrables par an. Les règles détaillées figurent dans le décret no 1/1971/I.15 du Ministre de l'industrie lourde.

Aux travailleurs aveugles un congé payé supplémentaire de 6 jours par an est dû / § 51 /3/ du décret sur l'application du CT/.

Les travailleurs peuvent avoir droit au congé supplémentaire aussi sur la base de leur sphère de travail. Ainsi p.ex. les directeurs d'entreprise et leurs adjoints, les travailleurs en service permanent à l'étranger ont droit à un congé payé supplémentaire de 12 jours ouvrables par an / § 52 /1/ et § 53 /1/ du même décret sur l'application du CT/.

Ainsi qu'il a été mentionné plus haut, le congé payé supplémentaire est subordonné à un permis spécial. Par contre, un congé supplémentaire est dû sur la base d'une règle en cas d'accouchement et en cas d'études / § 43 du CT/.

La femme enceinte ou accouchée a droit à un congé de maternité de 20 semaines ce qui peut être prolongé sur l'avis d'un médecin spécialiste, de 4 semaines si l'accouchement est anormal. Du congé de maternité 4 semaines doivent être prises avant l'accouchement; sur demande de la femme travailleuse on peut déroger à cette règle si d'après l'avis de son médecin cela ne porte pas préjudice à sa santé / § 57 du décret sur l'appl. du CT/.

Les jeunes qui, en plus de leur travail quotidien, font des études ont droit à un congé d'études payé et au remboursement des frais de voyage / § 60 du décret sur l'appl. du CT/. Pour les règles détaillées voir le décret no 23/1974/IX.4 du Ministre du Travail/.

Le Gouvernement hongrois fait remarquer que des informations sont données dans les rapports envoyés au B.I.T. concernant le congé payé et l'exécution des Conventions no 52 et 101 qu'il a ratifiées tout comme de la Convention no 14 sur le temps de repos dans l'industrie.

4. Les points de vue indiqués sous points 1 et 2 sont valables aussi pour les régions mentionnées; cependant une dérogation aux cadres généraux peut être admise par la convention collective ou le régime de travail.

ARTICLE 8: DROITS DES SYNDICATS

-/ad A/

Conditions législatives et administratives principales

En Hongrie aucun consentement de la part d'une autorité, d'un organe administratif n'est requis pour la formation de syndicats. Les droits syndicaux sont garantis par la Constitution / § 4 /3/ qui porte: "Les syndicats protègent et renforcent le pouvoir populaire, ils défendent et représentent les intérêts des travailleurs."

Le Code du Travail régleme les droits fondamentaux syndicaux qui embrassent le large champ des conditions de vie et de travail des travailleurs. Ces dispositions sont les suivantes:

1. Droits des syndicats garantis par le Code du Travail

Les syndicats, en tant qu'organes de représentation et de protection des intérêts des travailleurs, ont le droit de déployer une activité régulière en vue d'élever les niveaux matériel, social et culturel des travailleurs, de protéger et de faire valoir leurs droits et intérêts relatifs aux conditions de vie et de travail, d'obtenir le concours des travailleurs dans ces activités, de les informer des questions relatives et de les représenter devant la direction de l'entreprise et les organes publics. / § 11 /1/ du CT/.

Les organes publics et les entreprises sont tenus de coopérer avec les syndicats, de promouvoir leur activité et de communiquer leurs propres observations et positions de même que les motifs de celles-ci concernant les propositions des syndicats / § 11 /2/ du CT/.

Le Conseil des Ministres réglemente les questions relatives aux conditions de vie et de travail des travailleurs après avoir consulté le Conseil Central des Syndicats. Il publie certaines décisions de concert avec le CCS / § 12 /1/ du CT/.

C'est seulement de concert avec le syndicat intéressé que le Ministre intéressé peut réglementer les questions relatives aux conditions de vie et de travail des travailleurs / § 12 /2/ du CT/.

Si le règlement relatif aux conditions de vie et de travail relèvent de la compétence des ministres du travail, des finances ou de la santé et qu'il soit d'une portée générale /touchant plusieurs branches de l'économie nationale/ la réglementation de caractère général doit se faire de concert avec le Conseil Central des Syndicats / § 7 du décret sur l'application du CT/.

L'organe syndical de l'entreprise est en droit de conclure la convention collective au nom des travailleurs / § 13 /1/ du CT/.

Le consentement de l'organe syndical de l'entreprise est requis pour l'établissement du règlement sur la protection du travail de l'entreprise. Ce consentement est également requis dans les questions de caractère général touchant l'entreprise ou ses unités plus importantes et relatives aux rapports de travail mais non-réglées par la convention collective / § 13 /3/ du CT/.

L'organe syndical de l'entreprise décide de la manière de l'affectation des fonds sociaux et culturels. Avant de prendre une décision, il doit en demander l'avis de l'entreprise / § 13 /3 du CT/.

Les syndicats ont le droit de surveiller l'observation des règles relatives aux conditions de vie et de travail des travailleurs. Dans le cadre de ce droit ils peuvent demander aux organes intéressés de leur donner des informations sur l'application des règles relatives aux rapports de travail et peuvent procéder à une enquête auprès des entreprises. Ces dernières sont tenues de donner les informations et détails nécessaires / § 14 /1/ du CT/.

Les syndicats attirent l'attention des organes responsables de l'exécution des règles aux défauts et négligences constatés au cours du contrôle et dans le cas où ces organes ne prennent pas en dû temps les mesures nécessaires, ils peuvent prendre l'initiative pour un acte approprié. L'organe compétent est obligé d'informer le syndicat du résultat de cet acte / § 14 /2 du CT/.

L'organe syndical de l'entreprise a le droit de former opposition à une mesure prise par l'entreprise qui est contraire aux règles relatives aux rapports de travail ou au traitement conforme à la morale socialiste. L'exécution des mesures incriminées est suspendue jusqu'à la décision de l'organe compétent / § 14 /3/ du CT/.

L'organe syndical de l'entreprise peut communiquer son opposition à l'entreprise. Si celle-ci conteste le bien-fondé de l'incrimination, elle est tenue de la porter endéans de 3 jours - accompagné de son avis - devant l'autorité de

surveillance et de faire parvenir une copie de son avis à l'organe syndical de l'entreprise / § 8 du décret sur l'application du CT/.

Au cas où la réclamation se réfère à tous les travailleurs ou à un groupe des travailleurs de l'entreprise, elle sera examinée par les autorités de surveillance de l'entreprise et du syndicat / § 8 /2/ du décret mentionné.

Pour autant que la mesure incriminée touche un cas individuel, c'est le comité arbitral qui tranche la question selon la procédure prescrite pour les litiges de travail / § 14 /1/ du CT/.

Les syndicats participent à la formation des organes devant statuer sur les litiges de travail / § 15 /1/ du CT/.

Les syndicats peuvent représenter les travailleurs devant les tribunaux, les autres autorités et organes dans les questions touchant les conditions de vie et de travail. Dans les questions relatives aux rapports de travail, les syndicats peuvent agir pour les travailleurs et en leur nom sans aucune autorisation spéciale / § 15 /2/ du CT/.

Le consentement de l'organe syndical hiérarchique, directement supérieur, est requis pour l'affectation à un autre lieu de travail d'un fonctionnaire élu du syndicat, pour la résiliation de son contrat de travail par l'entreprise et en cas de déplacement pour la fixation de la date à laquelle il doit prendre son nouveau lieu de travail. Un préavis est à donner à l'organe syndical supérieur lorsqu'un fonctionnaire syndical élu employé pour un travail sans lieu fixe est affecté à un autre lieu de travail / § 16 du CT/.

Sur la base de l'autorisation reçue de l'Etat, le Conseil Central des Syndicats assume aussi les fonctions dont il a été chargé dans l'intérêt de la protection de la sécurité et la santé des travailleurs, ainsi que sur le plan de la sécurité sociale. Il a le droit - dans les cadres établis par le Conseil des Ministres - à prendre des mesures qui ont une force obligatoire aux organes publics comme aux citoyens / § 17 /1/ du CT/.

Les syndicats organisent le congé payé des travailleurs utilisant leurs propres fonds et les subventions de l'Etat / § 17 /2/ du CT/.

Conformément aux points I A et B des directives générales de la préparation du rapport, le Gouvernement hongrois attire l'attention à ce que depuis l'entrée en vigueur du Pacte c.à.d. depuis le 3 janvier 1976 un progrès ultérieur eut lieu en ce qui concerne les droits syndicaux.

L'ordonnance no 12/1976/V.27 du Conseil des Ministres a notamment complété /des alinéas /2/ et /3/ l'Article 7 du décret sur l'application du CT:

- " Le consentement du syndicat est requis /alinéa /2/ pour
- a/ établir le salaire de base personnel du travailleur;
 - b/ proposer sa décoration au niveau ministériel ou plus haut, ou l'octroi d'une rémunération;
 - c/ lui accorder un congé payé supplémentaire ou un congé de récompense;
 - d/ lui accorder une habitation par la voie de l'entreprise ou appuyer sa demande d'habitation; lui accorder une allocation sociale. L'organe syndical de l'entreprise exerce ce droit par le truchement de la personne responsable des questions syndicales. Pour le cas où un dirigeant d'une unité supérieure de l'entreprise est en droit de prendre les mesures nécessaires, le consentement de l'organe syndical de l'unité en question est nécessaire sur la base de la recommandation faite de concert avec le responsable syndical. Si l'on ne parvient pas à s'entendre, le cadre supérieur et l'organisation syndicale de l'entreprise prennent en commun la décision.

La protection en matière de travail / § 16 du CT/ dont jouit le fonctionnaire syndical élu est valable pour la période de ses fonctions et pour la durée de deux ans consécutifs à l'expiration de ses fonctions, exception faite pour le cas où il devient indigne de ses fonctions. Au cours de

la durée de cette protection le consentement de l'organe syndical hiérarchique et directement supérieur est requis aussi pour déclencher une procédure disciplinaire contre le fonctionnaire / alinéa /3/."

2. Décret no 17/1968/IV.14 du Gouvernement sur les infractions

Des sanctions législatives /administratives/ appuient aussi l'application des droits énumérés, sous point 1. Notamment, le décret cité dispose comme suit:

"Violation des droits syndicaux:

L'employeur qui / § 78 /1/

a/ viole les règles relatives à la protection d'un fonctionnaire syndical élu;

b/ exécute une mesure incriminée par le syndicat avant qu'une décision soit prise / § 14 du CT/ par l'organe autorisé, est passible d'une amende allant jusqu'à 3000.- Forint.

Seul sur la base d'une dénonciation du secrétaire général du syndicat de la branche industrielle intéressée peut-on procéder dans la voie légale à cause d'une infraction définie à l'alinéa /1/ / § 78 /2/.

3. Décret-loi no 6/1964 sur l'unification de l'organisation de la sécurité sociale

En République Populaire Hongroise les syndicats jouent un rôle dominant sur le champ de la sécurité sociale. Le décret cité en dispose comme suit:

" § 1 /1/ - La République Populaire Hongroise exerce la direction, la surveillance et le contrôle de la sécurité sociale entièrement par la voie du Conseil Central des Syndicats et pourvoit à ce que ce dernier ait à sa disposition les moyens matériels y nécessaires.

/2/ Dans le domaine de la sécurité sociale le Conseil Central des Syndicats

a/ s'occupe du développement ultérieur de la sécurité sociale;

- b/ prépare les projets des lois, des décrets-lois, des ordonnances gouvernementales relatifs à la sécurité sociale et les porte devant le Conseil des Ministres;
- c/ réglemeute les questions de sécurité sociale relevant de sa sphère de compétence;
- d/ prépare le budget national de la sécurité sociale, de même que le rapport sur le budget et les porte devant le Conseil des Ministres par la voie du Ministre des Finances;
- e/ met sur pied - en tenant compte des dispositions des §§ 2 et 3 - les organes syndicaux et administratifs exécutant les tâches de la sécurité sociale et définit leur sphère d'activité;
- f/ contrôle l'activité des organes chargés des tâches de la sécurité sociale et surveille leur fonctionnement.

§ 2 /1/ Les tâches de la sécurité sociale sont accomplies par les organes syndicaux et les organes des coopératives, désignés de concert avec le Conseil central des Syndicats."

4. La Loi no II/1972 sur la santé

Elle résume les tâches syndicales ayant trait à la santé publique. Elle établit d'une façon générale la sphère de travail des organisations sociales - dont les syndicats qui rentrent dans le cadre de cette notion collective - d'une part et, d'autre part, met l'accent en particulier sur les méthodes utilisées par les syndicats en vue d'accomplir leurs tâches en matière de la santé. Ces dispositions sont les suivantes:

"§ 88 /1/ Les organisations sociales prennent une part active à la protection de la santé publique, facilitent l'utilisation conforme à leur destination et le fonctionnement des établissements et installations sanitaires de même que la réalisation des objectifs ayant trait à la santé publique. Elles prêtent une aide efficace au renseignement de la population en matière d'hygiène.

/2/ Dans l'exécution de leurs tâches les organes sanitaires s'appuient sur les organisations sociales.

/3/ Dans l'accomplissement de leurs tâches concernant la santé publique, les organes et syndicats chargés de telles tâches s'appuient mutuellement. Les syndicats ont le droit de contrôler l'activité portant sur les travailleurs des organes chargés des tâches concernant la santé publique. Le ministre publie de concert avec le Conseil Central des Syndicats les règles sanitaires ayant trait aux exigences hygiéniques des conditions de vie et de travail des travailleurs."

" § 90 Les comités médico-éthiques du Syndicat des Médecins, des Pharmaciens et du Personnel de la Santé Publique veillent à la pureté de la vocation médicale. Ils condamnent les médecins qui violent les règles de la moralité socialiste ou leur serment. Ils protègent les médecins faisant preuve d'un comportement digne de leur vocation."

5. La Loi no V/ 1976 sur l'éducation culturelle publique

Cette loi est aussi une règle que l'Assemblée Nationale a créée le 26 octobre 1976 donc depuis l'entrée en vigueur du Pacte. Elle continue de développer l'activité des syndicats dans le domaine de l'éducation culturelle publique et porte ce qui suit:

" § 15 /1/ Dans leur domaine d'activité les organisations sociales participent à la réalisation des objectifs prévus au lieu de domicile ou au lieu de travail, à la formation et au renforcement des communautés de production culturelles. Les organisations sociales aident aussi à exécuter les tâches culturelles, à susciter des exigences culturelles et à les satisfaire."

Les syndicats déploient leur activité culturelle en particulier aux lieux de travail, dans les logements ouvriers, au sein des collectivités ouvrières et des institutions culturelles des entreprises / § 15 /3/."

" Les syndicats, les organes de représentation de coopératives, l'Union des Jeunesses Communistes et les organes de jeunesse autonomes pourvoient à la représentation des intérêts culturels spécifiques des travailleurs et de la jeunesse / § 16/."

- /ad B, C, D/

Pour résumer, on peut établir ce qui suit:

/B/ La formation de syndicats, /C/ le droit d'adhérer aux syndicats, /D/ le droit à la formation et au libre fonctionnement des unions syndicales sont réglementés par les Statuts des syndicats, rédigés et adoptés par les syndicats eux-mêmes.

Dans la Partie II du Code du Travail /Loi II/1967/ sont réitérés les droits que la Constitution garantit aux syndicats / § 11 /1/ respectivement les obligations des autorités et des entreprises d'Etat vis-à-vis des syndicats / § 11 /2/.

La Constitution assure le droit à la formation des syndicats et à l'adhérence à ceux-ci; elle dispose comme suit:

"La République Populaire Hongroise garantie le droit d'association. Ce droit est réglé par la Loi / § 65 /1/.

Les travailleurs peuvent créer des organisations et mouvements de masse pour la protection de l'ordre et des conquêtes du socialisme, pour augmenter la participation à la construction socialiste et à la vie publique, élargir le travail éducatif et culturel, réaliser les droits et les obligations du peuple et renforcer la solidarité internationale / § 65 /2/."

Les syndicats figurent parmi les organisations de masse mentionnées à l'alinéa /2/.

- /ad E/

En Hongrie aucune règle n'interdit la grève.

- /ad F/

Aux termes des Statuts des syndicats hongrois, tous les travailleurs vivant de leur paie et salaire peuvent adhérer aux syndicats, y compris les travailleurs de l'administration publique réunis au sein du Syndicat des Travailleurs de la Fonction Publique.

- /ad G/

L'assurance des conditions ci-haut énumérées signifie en même temps que les difficultés survenues sont vaincues.

Aucune difficulté n'a été constatée en ce qui concerne la mise en valeur des droits syndicaux.

Le Gouvernement hongrois fait remarquer qu'il a adhéré aux Conventions Internationales suivantes, ayant trait aux droits des syndicats:

- Convention no 87 sur la liberté syndicale et la protection des droits syndicaux;
- Convention no 98 sur le droit à l'organisation et aux négociations collectives;
- Convention no 135 sur les représentants des travailleurs.

Les rapports sur l'exécution des conventions susmentionnées sont à la disposition du B.I.T.

En résumant l'application des droits syndicaux on peut constater ce qui suit:

1/ Les organes publics, les entreprises sont tenus de coopérer avec les syndicats, de communiquer leurs positions et les motifs de celles-ci relatives aux observations et propositions des syndicats / § 11 /2/ du C/. Ce droit syndical le plus général revient à tous les niveaux à tous les organes syndicaux.

2/ Les ministres ne peuvent réglementer les questions touchant les conditions de vie et de travail des travailleurs que de concert avec les syndicats / § 12 /1/ et /2/ du CT/.

3/ Le Gouvernement ne peut réglementer les questions touchant les conditions de vie et de travail qu'après avoir demandé l'avis du Conseil Central des Syndicats ou, suivant le cas, en commun avec celui-ci.

Les droits qui reviennent aux organes syndicaux des entreprises:

- a/ le droit à faire valoir ce que contient la convention collective;
- b/ le droit d'entente;
- c/ le droit d'opinion;
- d/ le droit au contrôle;
- e/ le droit à la réclamation /veto/;
- f/ participation aux décisions prises dans les litiges de travail;
- g/ Conseil juridique gratuit /service d'assistance juridique/.

V. ARTICLE 9: DROIT A LA SÉCURITÉ SOCIALE

1. Depuis le 1^{er} juillet 1975 les services médicaux gratuits, y compris le traitement à l'hôpital, constituent un droit civique.

La loi sur la sécurité sociale règle les questions y relatives. /Loi II/1975/. La vigueur de la loi s'étend sur toute la population et la sphère de sa validité est réglée par l'ordonnance no 7/1975/VI.14 du Conseil des Ministres et par le règlement no 8/1975/VI.14 du Conseil Central des Syndicats.

Il existe un large service médical et de prévention dans le pays auquel ont droit tous les citoyens hongrois en vertu du décret no 7/1975/VI.24 du Ministre de la Santé.

Le décret no 2/1969/V.4 et le décret no 6/1971/IX.30 du Ministre de la Santé traitent respectivement de l'aide sociale régulière, de l'assistance accordée aux aveugles et de l'introduction d'une allocation individuelle aux aveugles. Au sujet de l'assistance des personnes à capacité de travail réduite voir le décret commun modifié no 1/1967/IX.22 publié par les ministres du travail, de la santé et des finances.

2. Soins médicaux

a/ Dans le cadre du service sanitaire de l'Etat et sur la base d'un droit civique, tous les citoyens hongrois ont droit à l'examen médical, au traitement médical nécessaire, les soins à l'hôpital y compris, au traitement obstétrical et au service d'ambulance gratuitement, aux médicaments nécessaires, aux moyens thérapeutiques, à la prothèse dentaire contre un remboursement réduit.

b/ En cas d'incapacité de travailler, si l'incapacité survient au cours de l'assurance ou le premier ou deuxième jour consécutif à la cessation de l'assurance, ou bien après le troisième jour mais dans les 15 jours après la cessation de l'assurance, le travailleur a droit à une indemnité journalière si l'assurance était en vigueur pendant 180 jours consécutifs. L'indemnité journalière est due

au travailleur pendant la période de sa maladie cependant un an durant au maximum, pendant 2 ans en cas de tuberculose et sans limite de temps en cas d'accident de travail. Le montant de l'indemnité journalière s'élève aux 65 % du salaire moyen et à 75 % pour une période d'assurance plus longue et des rapports de travail ininterrompus. Pendant un traitement à l'hôpital le malade a droit aux 50 % de l'indemnité journalière, en cas d'un membre de famille vivant à sa charge aux 80 %.

c/ Allocation de maternité

Une allocation de grossesse et d'accouchement revient aux femmes lorsqu'elles étaient assurées pendant 180 jours au cours des deux années précédant l'accouchement. L'allocation est due pendant la durée du congé de maternité /20 semaines/. A l'allocation de maternité ont droit les femmes qui au cours de la grossesse se sont fait examiner au moins une fois. Le montant des secours de maternité est de 2,500 forint par enfant.

Secours accordés pour soins donnés à l'enfant

Le secours est dû aux femmes qui avaient ou ont des rapports de travail et qui ont pris un congé sans salaire pour soigner leur enfant jusqu'à l'âge de trois de celui-ci. Les femmes qui suivaient des études avant l'accouchement ont également droit à ce secours. Les membres des coopératives agricoles etc. bénéficient aussi du secours. Actuellement il est de 800 Forint par mois /ordonnance no 3/1967/I.29 du Gouvernement/.

d/ On droit à la pension d'invalidité les personnes qui par suite de l'aggravation de leur état de santé ou d'une déficience corporelle ou mentale perdent 67% de leur capacité de travail et qu'aucune amélioration ne peut être attendue pendant un an dans leur état, qui ont acquis l'ancienneté nécessaire, ne travaillent pas régulièrement ou dont le revenu est considérablement inférieur à celui d'avant leur invalidité. L'ancienneté nécessaire est de 2 ans avant l'accomplissement de l'âge de 22 ans; le nombre des années d'ancienneté requises s'élève conformément à l'âge. Le montant de la pension d'invalidité dépend de l'âge que le travailleur avait lorsqu'il est devenu infirme, de la durée des années de service accomplies jusqu'à l'établissement de la pension et du degré de l'invalidité.

e/ Pension de vieillesse

Ont droit à la pension de vieillesse les hommes ayant 60 ans révolus et les femmes ayant 55 ans révolus s'ils ont au moins 10 ans de service. Dans certaines sphères de travail plus difficile la limite d'âge est réduite selon le bénéfice d'âge fixé /une liste séparée énumère les sphères de travail donnant droit au bénéfice d'âge/.

Le montant de la pension de vieillesse s'élève aux 33 % du revenu mensuel moyen calculé sur la base des 3 ans les plus favorables parmi les 5 dernières années de service en cas d'une durée de service de 10 ans; il augmente graduellement jusqu'à 75 % en cas d'un temps de service plus long. Celui qui continue de travailler après l'acquisition de son droit à la pension, a droit à un supplément de pension stimulant de 7 % s'il est un travailleur manuel et de 3 % dans les autres sphères de travail; ce supplément est calculé d'après la pension établie.

f/ Les pensions que reçoivent les membres de famille d'un travailleur défunt sont les suivantes: pension de veuve, allocation d'orphelin, pension de parents.

Une pension de veuve provisoire est due pendant un an après le décès de l'époux. Les femmes dont le mari est mort comme retraité /ayant eu une pension d'invalidité ou de vieillesse/ ont droit à la pension de veuve. Une pension de veuve permanente est due aux femmes qui dans les conditions ci-haut mentionnées, ont 55 ans révolus, ou sont invalides ou ont à leur charge 2 ou plusieurs enfants ayant droit à l'allocation d'orphelin. Pour avoir droit à la pension de veuve du compagnon de vie, de la femme divorcée ou du mari divorcé, la loi exige encore l'accomplissement d'autres conditions. La pension de veuve est la moitié de la pension que le défunt a ou aura reçu au moment de sa mort.

Ont droit à l'allocation d'orphelin les enfants ou les beaux-enfants de la personne qui disposait déjà au moment de son décès de l'ancienneté nécessaire ou est décédée comme retraitée /ayant reçu une pension de vieillesse ou d'invalidité/

Cette allocation est due jusqu'aux seize ans révolus de l'orphelin; dans le cas où il fait des études au cycle du jour d'une institution d'enseignement, l'allocation lui est due jusqu'à l'achèvement de ses études mais au maximum jusqu'à l'âge de 25 ans. L'allocation d'orphelin s'élève par orphelin à la moitié de la pension de veuve; dans certaines cas /père et mère décédés/ elle est identique à la somme de la pension de veuve.

Une pension de parents est due au parent ou grand-parent dont l'enfant /petit-enfant/ est mort après avoir acquis le temps de service nécessaire au pension de vieillesse /d'invalidité/ ou qui est mort comme retraité avec une pension de vieillesse /invalidité/ - à condition qu'au moment du décès de son enfant /petit-enfant/ le parent /grand-parent/ était déjà invalide et qu'il était déjà au cours de l'année précédant la mort de son enfant /petit-enfant/ presque entièrement à la charge de ce dernier. Le montant de la pension de parents est identique à celui de la pension de veuve. Si plusieurs personnes ont droit à la pension de parents, celle-ci doit être répartie entre elles dans une proportion égale.

g/ Les allocations de sécurité sociale dues pour les accidents de travail sont réglementées séparément par la loi. Celui qui a perdu 15 à 66 % de sa capacité de travail a droit à une allocation d'accident dans la mesure de son incapacité de travailler; en cas d'une incapacité de travail excédant cette limite, le travailleur a droit à une pension d'accident sans compter le nombre de ses années de service. En cas de silicose le travailleur peut avoir droit à la pension d'invalidité déjà en cas d'une diminution de 50 % de sa capacité de travail. La proportion de la pension d'invalidité d'un accidenté dépend du degré d'invalidité et du temps de service. Si le travailleur est décédé des suites de l'accident, les membres de sa famille peuvent recevoir à titre d'allocation d'accident une pension de veuve, une allocation d'orphelin ou une pension de parents et bénéficient de ce que lors de l'établissement de l'une de ces allocations le temps de service du défunt n'est pas une condition première.

Étant donné que les allocations de sécurité sociale sont en général inférieures au revenu régulièrement reçu par le travailleur avant son accident, aux termes des règles du Code du Travail le travailleur a le droit de porter plainte contre son employeur pour le remboursement de la différence. L'entreprise est responsable - qu'elle soit fautive ou non - des dommages découlant d'un accident de travail /d'une maladie professionnelle.

b/ Le secours de chômage est réglementé par l'ordonnance no 15/1956, XII.29 du Gouvernement. Cependant, faute de prétention à un tel secours, aucune somme à ce titre n'a été payée depuis 1968. Comme la disposition a perdu sa signification pratique, bien qu'elle n'ait pas été invalidée par le Gouvernement, celui-ci a estimé que la réglementation dans le cadre d'une loi en matière de sécurité sociale n'est pas justifiée.

i/ Allocation familiale. Elle est due aux travailleurs qui ont 2 enfants ou plus à leur charge. L'allocation familiale est également due en cas d'un seul enfant si l'assuré/e/ est seul/e/, ou bien si l'enfant est malade en permanence ou mentalement déficient. Au point de vue du droit à l'allocation familiale il convient de prendre en considération les enfants moins de 16 ans ou âgés de plus de 16 ans mais moins que 19, qui font des études au cycle du jour d'une institution d'enseignement élémentaire ou secondaire, s'ils sont malades en permanence ou ont une déficience corporelle ou mentale. Lorsque l'enfant est à la charge d'un parent divorcé qui n'a pas droit à l'allocation familiale, celle-ci doit être établie pour l'enfant d'après le droit à l'allocation de l'autre parent.

Pour couvrir les services de la sécurité sociale, les employeurs payent une contribution de sécurité sociale et les travailleurs une cotisation de retraite. Cette dernière est de 3% en cas d'un salaire au-dessous

de 1,800.- Forint; ce taux s'élève ensuite progressivement jusqu'à 10 %.

Le Gouvernement hongrois fait remarquer que ses organes portent constamment leurs efforts à augmenter graduellement les allocations de retraite établies antérieurement et, d'une façon générale, les pensions de bas niveau. La disposition /Ordonnance no 45/1970/XI.4. modifiée du Gouvernement/ d'après laquelle le montant des pensions est augmenté de 2 % mais au moins de 50 Ft. par an est également importante au point de vue du niveau de vie et de la sécurité sociale.

3. En ce qui concerne la mesure de la réalisation du droit à la sécurité sociale, des difficultés ne se sont pas présentées. Les différences minima existant jusqu'au 1^{er} juillet 1975 /date de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi/ dans les allocations, telle la disparité entre la limite d'âge des travailleurs ayant des rapports de travail et celle des membres des coopératives de production, ont été éliminées par la nouvelle loi sur la sécurité sociale.

Le Gouvernement hongrois fait remarquer qu'il a adhéré à plusieurs conventions portant sur l'assurance et la sécurité sociales, p.ex.

- Conventions no 3 et 103 sur la protection de la maternité;
- Convention no 17 sur l'indemnisation des accidents de travail;
- Convention no 19 sur l'égalité de traitement en cas d'accidents de travail;
- Convention no 24 sur l'assurance maladie dans l'industrie.

Le Gouvernement de la République Populaire Hongroise estime que le développement de la sécurité sociale en Hongrie correspond largement aux exigences stipulées dans les conventions susmentionnées.

Abbreviations: MT = Ministre du Travail
CT = CODE DU TRAVAIL



NATIONS UNIES
CONSEIL
ECONOMIQUE
ET SOCIAL



Distr.
GENERALE
E/1978/8
24 février 1978
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Première session ordinaire, 1978
Point 5 de l'ordre du jour. Mise en
application du Pacte international
relatif aux droits économiques,
sociaux et culturels

EXAMEN DES RAPPORTS PRESENTES PAR LES ETATS PARTIES EN APPLICATION DE
L'ARTICLE 16 DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ECONOMIQUES,
SOCIAUX ET CULTURELS ET CONFORMEMENT A LA PREMIERE ETAPE DU PROGRAMME
ETABLI PAR LE CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DANS SA RESOLUTION 1988 (LX)

Note du Secrétaire général

1. Aux termes de l'article 16 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, les Etats parties au Pacte s'engagent à présenter des rapports sur les mesures qu'ils ont adoptées et sur les progrès accomplis en vue d'assurer le respect des droits reconnus dans le Pacte. Tous les rapports sont adressés au Secrétaire général, qui en transmet copie au Conseil économique et social, pour examen, conformément aux dispositions du Pacte. Le Secrétaire général transmet également aux institutions spécialisées copie des rapports, ou de toutes parties pertinentes des rapports, envoyés par les Etats parties au Pacte qui sont également membres desdites institutions spécialisées, pour autant que ces rapports ont trait à des questions relevant de la compétence desdites institutions aux termes de leurs actes constitutifs respectifs.
2. Aux termes de l'article 17 du Pacte, les Etats parties présentent leurs rapports par étapes, selon un programme établi par le Conseil économique et social. Les rapports peuvent faire connaître les facteurs et les difficultés empêchant ces Etats de s'acquitter pleinement des obligations prévues dans le Pacte. Dans le cas où des renseignements pertinents ont déjà été adressés à l'Organisation des Nations Unies ou à une institution spécialisée par un Etat partie au Pacte, il n'est pas nécessaire de reproduire lesdits renseignements et une référence précise à ces renseignements suffit.
3. En application des dispositions de l'article 17 du Pacte, le Conseil économique et social, par sa résolution 1988 (LX) du 11 mai 1976, a établi le programme suivant, dans le cadre duquel les Etats parties au Pacte présentent, par étapes biennales, les rapports mentionnés à l'article 16 dudit Pacte :

Première étape : droits faisant l'objet des articles 6 à 9;
Deuxième étape : droits faisant l'objet des articles 10 à 12;
Troisième étape : droits faisant l'objet des articles 13 à 15.

4. Par la même résolution, le Conseil a invité les Etats parties à présenter au Secrétaire général, conformément aux dispositions de la quatrième partie du Pacte et suivant le programme susmentionné, des rapports sur les mesures qu'ils ont adoptées et sur les progrès accomplis en vue d'assurer le respect des droits reconnus dans le Pacte, et à faire connaître, lorsque cela est nécessaire, les facteurs et les difficultés les empêchant de s'acquitter pleinement des obligations prévues dans le Pacte. Le Conseil a décidé que les rapports sur les droits visés dans la première étape du programme devraient être présentés avant le 1er septembre 1977 et les rapports concernant les étapes ultérieures tous les deux ans par la suite. Il a également décidé qu'un groupe de travail de session du Conseil économique et social, dans lequel les Etats parties au Pacte seraient représentés de manière appropriée et compte dûment tenu d'une répartition géographique équitable, serait constitué par le Conseil chaque fois que des rapports devraient lui être soumis, afin de l'aider à les examiner.

5. Conformément au programme établi par le Conseil, les rapports correspondant à la première étape du programme devaient être présentés avant le 1er septembre 1977 par les 46 Etats parties suivants : Allemagne (République fédérale d'), Australie, Barbade, Bulgarie, Canada, Chili, Chypre, Colombie, Costa Rica, Danemark, Equateur, Espagne, Finlande, Guyane, Hongrie, Irak, Iran, Jamahiriya arabe libyenne, Jamaïque, Jordanie, Kenya, Liban, Madagascar, Mali, Maurice, Mongolie, Norvège, Panama, Philippines, Pologne, République arabe syrienne, République démocratique allemande, RSS de Biélorussie, RSS d'Ukraine, République-Unie de Tchécoslovaquie, Roumanie, Royaume-Uni, Rwanda, Suède, Surinam, Tchécoslovaquie, Tunisie, URSS, Uruguay, Yougoslavie et Zaïre.

6. Le Secrétaire général a appelé l'attention des Etats parties susmentionnés sur les dispositions des articles 16 et 17 du Pacte ainsi que sur le texte de la résolution 1988 (LX) du Conseil. Il a transmis aux Etats parties les directives générales pour la rédaction des rapports concernant les articles 6 à 9 du Pacte établies par le Secrétaire général en coopération avec les institutions spécialisées intéressées, conformément au paragraphe 8 de la résolution du Conseil, et les a priés de présenter les rapports correspondant à la première étape du programme avant le 1er septembre 1977 pour que le Conseil économique et social les examine à sa première session ordinaire de 1978. Les directives générales établies par le Secrétaire général sont reproduites en annexe au présent document.

7. Les rapports des Etats parties susmentionnés qui seront reçus à temps pour que le Conseil les examine à sa première session ordinaire de 1978 seront publiés sous forme d'additifs au présent document.

/...



NATIONS UNIES
CONSEIL
ECONOMIQUE
ET SOCIAL



Distr.
GENERALE
E/1978/8/Add.1
3 janvier 1978
FRANCAIS
ORIGINAL : ESPAGNOL

APPLICATION DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS
ECONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS

Rapports soumis conformément à la résolution 1988 (LX)
du Conseil par les Etats parties au Pacte et relatifs
aux droits visés aux articles 6 à 9

EQUATEUR

/9 septembre 1977/

1. Comme suite aux directives que vous nous avez envoyées en date du 1er juin 1977 (référence No G/SO 221/912), j'ai le plaisir de vous soumettre le premier rapport du Gouvernement équatorien, conformément aux articles 16 et 17 de la quatrième partie du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et à la résolution 1988 (LX) du Conseil économique et social, rapport qui suit dans la mesure du possible les règles générales élaborées par vos soins en application de la résolution susmentionnée.
2. En Equateur, deux institutions d'Etat ont été chargées de veiller au respect des droits reconnus par les articles 6 à 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, qui font l'objet du présent rapport. Ce sont le Ministère du bien-être social et du travail et l'Institut équatorien de la sécurité sociale. Les instruments normatifs sur lesquels s'appuient ces institutions sont respectivement le Code du travail et la loi sur les assurances sociales obligatoires, dont on trouvera le texte ci-joint.
3. D'autre part, conformément à la Constitution de la République, adoptée en 1945 et actuellement en vigueur, le travail sous ses différentes formes est en Equateur un devoir social, bénéficiant d'une protection spéciale en vertu de la loi, visant à garantir au travailleur les conditions élémentaires d'une existence digne.
4. Selon la législation du travail, qui a un caractère organique et systématique, nul ne peut, à l'exception de cas expressément déterminés par la loi, être contraint de travailler sans contrat. Patrons et employés sont tenus à respecter les termes du contrat de travail et les contrats collectifs sont tout particulièrement protégés. Toute disposition qui impliquerait que le travailleur renonce à l'un quelconque de ses droits, ou qui en diminuerait ou en altérerait la portée est nulle. L'employé a droit à un salaire minimum, qui suffise à satisfaire ses besoins personnels et ceux de sa famille et ce salaire constitue un patrimoine insaisissable, excepté aux fins de paiement de pensions alimentaires, et ce conformément à la loi.

5. A travail égal, tout travailleur perçoit un salaire égal, sans distinction de sexe, de race, de nationalité ou de religion. Le montant de ce salaire ne peut faire l'objet d'aucune diminution ou déduction non autorisée par la loi et il ne peut être payé ni en nature, ni en bons jetons de présence ou autres formes de paiement que la monnaie légale; ni non plus à des intervalles dépassant un mois.

6. La journée de travail est de 8 heures au maximum et le samedi après-midi est chômé, de sorte que, hormis les exceptions prévues par la loi, la semaine ouvrable ne dépasse pas 44 heures. Le travail de nuit est de moindre durée que le travail de jour; il est mieux rémunéré et il ne peut être confié ni à des femmes ni à des jeunes de moins de 18 ans. Cette dernière disposition constitue une mesure de protection de la part de l'Etat vis-à-vis des femmes et des mineurs. La durée effective maximale de la journée de travail pour les mineurs de fond est de six heures, la durée totale ne pouvant, en aucun cas, dépasser sept heures.

7. Tout travailleur a droit à un repos hebdomadaire minimal de 42 heures d'affilée et à des congés annuels qui sont rétribués, de même que le repos hebdomadaire et les jours fériés fixés par la loi.

8. L'Etat équatorien reconnaît et garantit aux patrons et aux travailleurs le droit de se syndiquer aux fins de leurs activités socio-économiques et aux employés de la fonction publique celui de s'organiser. Il reconnaît en outre aux travailleurs le droit de faire grève et aux patrons celui d'imposer des débrayages, moyennant réglementation. Tout licenciement subit doit s'accompagner des indemnités que fixe la loi. D'autre part, dans les industries et entreprises nécessitant des connaissances techniques, le patron est tenu à assurer un programme d'apprentissage, sous la forme prévue par la loi.

9. Sont tout particulièrement protégées les mères salariées. Les femmes enceintes ne peuvent être congédiées et, dans l'intervalle fixé par la loi, on ne peut exiger d'elles qu'elles accomplissent des travaux demandant un gros effort physique. La loi définit les périodes, avant et après l'accouchement, durant lesquelles elles ont droit à un repos obligatoire et rémunéré, sans perdre aucun des droits afférents au contrat de travail. Pendant la période d'allaitement, leur est accordé le temps dont elles ont besoin pour nourrir leur bébé.

10. Il est interdit d'employer des mineurs de moins de 14 ans, excepté dans les cas prévus par la loi, et le travail des mineurs de moins de 18 ans est strictement réglementé. L'hygiène et la sécurité sur les lieux de travail sont réglementées, de manière à sauvegarder la santé et la vie des travailleurs. En outre, les institutions de l'Etat tendent à favoriser le développement de normes techniques en matière d'hygiène industrielle et d'hygiène du travail, afin d'assurer au travailleur une protection contre les risques professionnels.

11. Les travailleurs sont intéressés aux bénéfices des entreprises, sous la forme et dans les limites prévues par la loi, laquelle fixe en outre le montant de bonifications et indemnités pour ancienneté et les conditions nécessaires pour qu'ils puissent faire valoir leur droit à la retraite. Les sommes dues par le patron au travailleur - traitements et salaires, indemnités et pensions de retraite - constituent des créances privilégiées, qui l'emportent même sur les hypothèques.

/...

12. Les conflits collectifs du travail sont soumis à des commissions de conciliation et d'arbitrage, composées de patrons et de travailleurs, et présidées par un fonctionnaire du Ministère du travail. Les conflits individuels sont réglés par la justice du travail, qui est entièrement gratuite pour le travailleur et dont l'organisation est gage de célérité dans la procédure et d'équité dans les décisions. L'inspection du travail, tant en milieu urbain que rural, assure l'application de la législation du travail.

13. Les principes constitutionnels énoncés ci-dessus trouvent leur application pratique dans les règles de droit positif relatives à la législation du travail, dont l'expression suprême est le Code du travail, divisé en huit grands titres, à savoir : du contrat de travail individuel; du contrat de travail collectif; des modalités du travail; des risques du travail; des associations de travailleurs et des conflits collectifs; organisation, compétence et procédures; des sanctions; et enfin, de la prescription.

14. Chacun de ces titres peut comporter divers chapitres, sections et articles, réglant les droits reconnus dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, droits qui font l'objet du présent rapport. Ainsi, pour ce qui est de l'article 7 du Pacte concernant le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, les chapitres Ier : de la nature de ce droit et des formes qu'il prend; II : de la capacité de passer un contrat; III : des effets du contrat de travail; V : de la durée maximale de la journée de travail, du repos obligatoire et des congés; VI : des traitements et salaires, des bonifications et rémunérations supplémentaires; VII : du travail des femmes et des mineurs; X : du licenciement; XI : du fonds de réserve, de sa disponibilité et de la retraite, régulent tous les aspects du droit qu'a quiconque de gagner sa vie au moyen d'un travail librement choisi ou accepté, y compris les questions d'orientation et de formation technico-professionnelles, et prévoient la mise au point de programmes, normes et techniques visant à assurer un développement économique, social et culturel durable et un plein emploi productif dans des conditions qui garantissent les libertés fondamentales - politiques et économiques - de la personne humaine.

15. De la même manière, les chapitres premier et II du Code du travail garantissent à quiconque le droit de former des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix, sous la seule réserve des règles fixées par l'organisation intéressée, en vue de favoriser et de protéger ses intérêts économiques et sociaux. Au titre IV, les chapitres Ier : détermination des risques et de la responsabilité patronale; II : des accidents; III : des maladies professionnelles; IV : des indemnités et V : de la prévention des risques, des mesures de sécurité et d'hygiène, des postes de secours et de la diminution des capacités de travail, régulent la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail et garantissent l'application de cette réglementation, conformément à ce que stipule le Pacte.

16. Pour ce qui est de l'article 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, qui traite du droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales, il convient de noter que le système de sécurité sociale équatorien est un système unifié au plan national, géré par l'Institut équatorien de la sécurité sociale, organisme autonome, ayant

/...

personnalité juridique et disposant de fonds propres, indépendamment du trésor public. Cet organisme est exempt de tout impôt fiscal ou municipal, hormis certaines exceptions précisées par la loi. Ses recettes ne peuvent en aucun cas être grevées d'impôts.

17. Pour ce qui est des lois, règlements et normes principaux relatifs au régime de la sécurité sociale, l'Institut équatorien de la sécurité sociale est régi par la loi sur la sécurité sociale obligatoire de 1942, avec les amendements de 1963 et autres modifications, ainsi que par ses propres statuts, règlements, normes et résolutions : résolutions du Conseil supérieur, de la Commission d'appels, des commissions chargées des investissements, du budget, des licitations et du crédit, notamment; Règlement général des prêts et lois, ordonnances, règlements et normes relatives au Plan pilote de sécurité sociale et de l'agriculteur.

18. Le Conseil supérieur est responsable de la direction de l'Institut équatorien de sécurité sociale (IESS) dont le Directeur général est le représentant légal.

19. Sur le plan de la législation, l'Equateur a mis au point un projet de code de la sécurité sociale, qui entrera en vigueur sous peu.

20. La sécurité sociale équatorienne a une particularité fort intéressante : non seulement elle garantit aux travailleurs une protection dans le déroulement ordinaire de leur vie et contre les coups du sort - maladie, maternité, invalidité, vieillesse, veuvage, décès des parents, accidents du travail, maladies professionnelles, cessation du travail (forme de chômage) - et leur accorde une assistance sociale, mais elle offre également d'autres types de prestations visant à favoriser le bien-être : prêts-logement hypothécaires; prêts chirographaires, pour résoudre certains problèmes économiques; prêts en cas d'urgence (maladie au sein de la famille); prêts pour faciliter la constitution et le renouvellement d'apports et prêts automatiques.

21. Ce type particulier de prestations n'entre que depuis peu dans le cadre de la sécurité sociale; c'est depuis le cinquième Congrès ibéro-américain de sécurité sociale (Buenos Aires, 1975) qu'elles sont considérées comme des prestations supplémentaires au titre des assurances sociales, terme qui a reçu une acception élargie audit congrès où la "sécurité sociale" a été définie comme "recouvrant tout ce qui se rapporte au bien-être de l'homme".

22. Ces prestations sont assurées en Equateur depuis la fondation de la sécurité sociale, en 1928; elles visent à donner aux affiliés la possibilité de résoudre leurs problèmes de logement, en même temps qu'à assurer la rentabilité des capitaux investis, qui servent à améliorer les prestations traditionnelles, en particulier les pensions d'invalidité et de vieillesse et les pensions en cas de décès. En Equateur, sont protégés contre toutes les éventualités dont il a été question ci-dessus les fonctionnaires de l'Administration publique, les fonctionnaires municipaux, les employés de banque, les employés du secteur privé et les ouvriers qui prêtent leurs services ou s'acquittent d'une tâche déterminée en vertu d'un contrat de travail.

/...

23. Par ailleurs sont protégés contre certaines, sinon toutes ces éventualités, les travailleurs indépendants, les personnes exerçant des professions libérales, les artisans, les employés de maison, le clergé séculier, les trieurs de café, les pêcheurs, les travailleurs du bâtiment, les travailleurs employés par les paroisses et les employés administratifs dans les entreprises agricoles et, en vertu d'une disposition spéciale, les travailleurs agricoles indépendants qui vivent au sein de communes rurales.

24. Seuls ne sont pas protégés, en Equateur, les travailleurs agricoles, excepté ceux qui, comme on l'a noté, sont couverts par le régime spécial de la sécurité sociale agricole. Cette déficience en ce qui concerne la protection des travailleurs agricoles est due aux sérieuses difficultés que présente la situation de cette catégorie de travailleurs, ouvriers saisonniers dont les revenus sont bas, et qui exécutent toutes sortes de travaux. Toutefois, on étudie sérieusement à l'heure actuelle la possibilité d'étendre à cet important secteur de la population la protection de la sécurité sociale.

25. Les prestations dites de santé qui recouvrent soins médicaux et prestations en espèces sont de deux ordres : sanitaire et économique.

26. Les prestations d'ordre sanitaire consistent en une assistance médicale, chirurgicale, hospitalière, et pour la réadaptation ainsi que la prévention des maladies; elles couvrent les soins dentaires et la pharmacie en totalité et l'achat et le renouvellement des appareils de prothèse. Tous les assurés, y compris les travailleurs ruraux affiliés, ont droit à ces prestations.

27. Les prestations économiques sont accordées en cas de maladie à tous les assurés relevant du régime général de la sécurité sociale (fonctionnaires, employés de banque, employés municipaux, employés du secteur privé et ouvriers). Ceux-ci reçoivent une allocation en espèces, équivalant à 75 p. 100 de leur traitement ou salaire moyen pour les trois derniers mois de travail, pendant les 10 premières semaines d'incapacité de travail, et à 66 p. 100 à concurrence de 26 semaines au-delà desquelles si l'incapacité se prolonge, l'employé a droit à une pension au titre de l'assurance-invalidité. A cet effet, la période pendant laquelle il a été versé une allocation est considérée comme période d'affiliation effective.

28. Les prestations d'ordre sanitaire, comme les prestations d'ordre économique, sont consenties aux assurés ayant versé des cotisations mensuelles pendant six mois au moins et s'étant acquittés, dans la période précédant le début de la maladie, de deux mois de cotisations au minimum.

29. Les accidents du travail et les maladies professionnelles ne donnent pas droit à l'allocation susmentionnée. Ils relèvent de l'assurance contre les risques professionnels. Mais pendant les six mois qui suivent l'arrêt de travail, l'assuré a droit à l'assurance-santé. En vertu d'une disposition spéciale, les retraités sont eux aussi couverts par l'assurance-santé.

30. Au titre des prestations en cas de maternité, les assurées, y compris les femmes rurales, reçoivent une assistance obstétrique, prénatale, au moment de l'accouchement et après les couches, une allocation en espèces pendant les trois semaines qui précèdent et les quatre qui suivent l'accouchement, une layette et elles ont droit à une heure par jour sur leur temps au travail pour allaiter le nourrisson, et aux soins médicaux pour le bébé, pendant sa première année.

31. Ces prestations sont dues aux assurées ayant versé au moins six mois de cotisations au cours de l'année précédant l'accouchement. Il n'y a pas de période de carence pour les rurales qui peuvent bénéficier de ces prestations dès le jour de leur inscription au régime de la sécurité sociale agricole.

32. Pour avoir droit aux prestations d'invalidité, l'assuré doit avoir versé au moins 60 cotisations mensuelles ou se trouver dans l'incapacité de travailler, que ce soit en raison d'une maladie ou de tout autre trouble, physique ou mental.

33. La pension d'invalidité est versée à l'assuré à dater du jour où, à la suite d'un examen médical, il en aura fait la demande. Dans le cas d'un invalide qui aurait perçu l'allocation maladie, la pension est octroyée à partir du jour où cesse l'allocation. Le montant de la pension équivaut à 75 p. 100 du salaire le plus élevé qu'a ait perçu l'assuré ou de son salaire moyen.

34. A dater du moment où le bénéficiaire aura recouvré sa capacité de travail, sa pension est réduite progressivement : de 15 p. 100 le premier mois, de 30 p. 100 le deuxième; de 45 p. 100 le troisième; de 60 p. 100 le quatrième; de 75 p. 100 le cinquième et de 90 p. 100 le sixième. Il n'est plus versé de pension à partir du septième mois.

35. En plus de la pension d'invalidité, le bénéficiaire a droit aux prestations suivantes : médecine préventive et curative et rééducation en vue de la reprise du travail. Il existe également un service de prévention de l'invalidité.

36. En règle générale, les prestations vieillesse sont dues aux assurés ayant 55 ans révolus et au moins 30 années de service. Il existe toutefois un barème des années de service nécessaires en fonction de l'âge pour faire valoir ses droits à la pension de retraite, barème qui est le suivant :

60 ans - 25 ans de service
65 ans - 15 ans de service
66 ans - 14 ans de service
67 ans - 13 ans de service
68 ans - 12 ans de service
69 ans - 11 ans de service
70 ans - 10 ans de service
Quel que soit l'âge : 35 ans de service

37. Autre condition à satisfaire pour bénéficier de la pension de retraite : n'exercer aucun emploi ou ne prêter aucun service réglementé. Le montant de la pension de base est équivalent à 75 p. 100 de la moyenne des cinq salaires les plus élevés, auxquels on ajoutera 1,25 p. 100 par année de service supplémentaire, jusqu'à concurrence de 100 p. 100 de ladite moyenne. Les retraités pour cause de vieillesse, qui réintègrent le régime de la sécurité sociale obligatoire, ont le droit de percevoir simultanément leur pension de retraite et le traitement ou salaire que leur vaut le travail qu'ils font. Lorsque cesse le nouvel emploi, ils ont droit à une augmentation de leur pension de retraite.

/...

38. Il existe également dans le cadre des prestations de retraite un autre type de pension dite "pension spécial réduite" que peut demander tout assuré ayant moins de 45 ans et 25 années de service. Cette pension est équivalente à 45 p. 100 des 75 p. 100 de la moyenne des cinq salaires les plus élevés.

39. Notre système de sécurité sociale prévoit également des prestations au bénéfice des survivants de l'assuré, sous la forme de pensions de veuf (veuve) aux ayants droit : la veuve d'un retraité, la veuve d'un assuré ayant travaillé au moins cinq ans; enfin, le veuf invalide, qui aurait vécu à la charge de l'assurée défunte, sous réserve qu'il n'existe pas d'enfants de son mariage avec l'assurée.

40. Il n'est pas versé de pension dans les cas suivants :

- a) Lorsque, à la date du mariage, l'assuré avait 60 ans révolus;
- b) Lorsque, au moment du mariage, l'assuré percevait une pension d'invalidité sous réserve qu'il n'existe pas d'enfants de son mariage avec le conjoint survivant;
- c) Lorsque, à la date du décès, les conjoints étaient séparés depuis plus de 10 ans;
- d) Lorsque, par décision judiciaire, le veuf ou la veuve a été déclaré auteur ou complice de la mort de son conjoint;
- e) Lorsque la veuve se remarie.

41. La pension de veuf (veuve) équivaut à 40 p. 100 de la pension d'invalidité ou de vieillesse que percevait l'assuré(e), ou de son dernier salaire. A défaut de veuve ou d'enfant, la pension peut être versée à la mère du défunt, au cas où celle-ci aurait vécu à sa charge. A défaut, elle peut l'être à son père, si celui-ci n'est pas en mesure de travailler et vivait à la charge du défunt. Dans les cas ci-dessus, la pension est réduite à 20 p. 100.

42. Si l'assuré n'a pas d'ascendants directs, la pension de veuf (veuve) est versée à concurrence de 10 p. 100 à ses frères et soeurs, âgés de moins de 18 ans ou dans l'incapacité de travailler. En règle générale, le montant des pensions de veuf (veuve) ne peut être supérieur au montant de la pension que percevait le défunt.

43. Dans le cas des orphelins, ont droit à pension : les enfants de sexe masculin, âgés de moins de 18 ans, ou de 25 ans s'ils sont étudiants; en cas d'invalidité, il n'y a pas de limite d'âge. Y ont droit en outre les enfants de sexe féminin, célibataires, veuves ou divorcées, quel que soit leur âge, dès lors qu'elles vivaient à la charge de l'assuré et qu'elles n'ont pas d'autre moyen de subsistance.

44. Le montant de la pension versée aux orphelins est de 20 p. 100 de la pension ou du traitement que percevait le défunt, excepté dans le cas d'orphelins de père et de mère, où il est de 40 p. 100. Il n'est fait aucune distinction s'agissant d'enfants illégitimes ou adoptifs.

/...

45. Il existe deux catégories de prestations concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles : prestations-santé et prestations de soutien économique. Les prestations pour maladie professionnelle sont accordées en vertu des mêmes critères que pour les maladies ordinaires; toutefois l'assuré a droit à l'allocation en espèces, dès le lendemain du jour où il a fourni la preuve de son incapacité et les versements peuvent porter sur un an. Pendant les 10 premières semaines, le montant en est de 75 p. 100 du salaire moyen au cours de la dernière année de travail et de 66 p. 100 ensuite. Si l'accident ou la maladie professionnelle entraînent une diminution de la capacité de travail, l'assuré a droit à une pension, conformément à un barème international d'évaluation de ce type d'incapacité.

46. En cas d'incapacité majeure, la pension équivaut à 80 p. 100 du traitement ou salaire qu'aurait perçu l'assuré. A l'intention des accidentés du travail ou de ceux qui sont atteints de maladie professionnelle, il est prévu un service de rééducation. L'assuré, victime d'un accident, a le droit d'être hospitalisé sur le champ. Il doit aviser la sécurité sociale de son hospitalisation dans les 72 heures, afin de se faire rembourser ses dépenses.

47. A la différence de certains pays, l'Equateur n'a pas d'assurance-chômage; il existe toutefois une disposition spéciale, adaptée à la situation nationale. Il s'agit de l'assurance-cessation d'emploi : si un assuré qui a à son actif au moins deux ans de services ininterrompus se trouve sans travail, il a droit à recevoir, en un seul versement, une somme déterminée, équivalant au produit du montant des salaires perçus par un coefficient correspondant à la durée des services fournis.

48. Les prestations familiales sont, dans le système de sécurité sociale équatorien, axées sur le bien-être; elles consistent notamment en prêts-logement et autres prestations dont il a été question plus haut; ou revêtent la forme de bourses d'études pour les assurés; de bourses pour les enfants handicapés; d'une retraite spéciale pour les travailleurs des industries graphiques; d'une aide pour frais d'obsèques; d'une assurance-dégrèvement pour les prêts-logement; ou encore des services d'un mont-de-piété; d'un centre de formation pour les employés et des coopératives d'achat.

49. Le financement des prestations de la sécurité sociale équatorienne est assuré de la façon suivante : cotisations individuelles équivalant à 9 p. 100 des traitements ou salaires; cotisation patronale équivalant à 9,5 p. 100 des traitements ou salaires; contribution de l'Etat, équivalant à 40 p. 100 du montant des pensions qu'octroie l'Institut équatorien de la sécurité sociale; revenus des investissements; versement annuel fixe de 15 600 000 sucres pour la sécurité agricole, montant qui peut être révisé en hausse si le budget annuel le demande; enfin, amendes, contraventions et successions d'intestats.

50. Les dispositions ci-dessus, concernant la sécurité sociale, n'ont fait que compléter les termes de la Constitution politique de la République équatorienne, actuellement en vigueur, laquelle à l'article 149, établit que : "La prévoyance et l'assistance sociales sont des services auxquels l'Etat ne peut se soustraire et qui visent essentiellement :

/...

1. La sécurité sociale, qui a pour but de protéger l'assuré et sa famille contre la maladie, l'invalidité, la vieillesse, en cas de maternité, de veuvage, et de décès d'un ou des deux parents, contre le chômage et autres éventualités, protection dont devront bénéficier le plus grand nombre possible des habitants du pays. Elle sera financée par des cotisations équitables, versées par l'Etat, les patrons et les assurés eux-mêmes.

La sécurité sociale est un droit inaliénable pour les travailleurs, y compris les employés de la fonction publique.

L'assurance contre les risques du travail est obligatoire; elle est à la charge du patron et sous contrôle de l'Etat.

Les dispositions touchant la sécurité sociale seront appliquées par l'intermédiaire d'institutions autonomes, dont les organes directeurs comprendront des représentants de l'Etat, des patrons et des assurés, dans la proportion fixée par la loi.

Les fonds ou réserves de la sécurité sociale ne peuvent être affectés à d'autres fins que celles qui ont présidé à sa création."

51. Le Gouvernement équatorien est tout disposé à développer le présent rapport ou à fournir tout complément d'information dont le Secrétaire général ou le Conseil économique et social souhaiteraient avoir communication.

Veillez agréer, etc.

Pour le Ministre,

Le Directeur général des
affaires politiques,

(Signé) Hernán VEINTIMILLA SALCEDO

Liste des textes de référence joints au rapport[¶]

1. Réglementation de la sécurité sociale
(Contient les réformes apportées avant le 31 octobre 1969)
Tome premier, troisième édition
2. Statuts des services médicaux de la sécurité sociale
En vigueur depuis le 6 août 1959
(Contient les réformes apportées avant le 30 juin 1968)
3. L'IESS et vous
(Office national de l'éducation pour la santé)
4. Prestations de l'Institut équatorien de la sécurité sociale
(ABC de l'assuré) No 10
5. Bulletin
Règles, résolutions et jurisprudence
No 21, janvier-juin 1976
6. Code du travail
Comprend les dernières réformes en date
1977
7. Loi sur la sécurité sociale obligatoire

¶ Ces documents peuvent être consultés au Secrétariat dans la version originale fournie par l'Equateur.

Annexe

DIRECTIVES GENERALES POUR LA REDACTION DES RAPPORTS CONCERNANT
LES ARTICLES 6 A 9 DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS
ECONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS

établies conformément à la résolution 1988 (LX)
du Conseil économique et social

I. DIRECTIVES POUR LA REDACTION DES RAPPORTS CONCERNANT TOUS
LES DROITS ENONCES DANS LES ARTICLES 6 A 9 DU PACTE

A. Conformément aux articles 16 et 17 du Pacte et au programme énoncé dans la résolution 1988 (LX) du Conseil économique et social, le Gouvernement de chacun des Etats parties au Pacte est prié de présenter, avant le 1er septembre 1977, un rapport sur les droits visés aux articles 6 à 9 de la troisième partie du Pacte. Comme le précisent le paragraphe 1 de l'article 16 et le paragraphe 2 de l'article 17 du Pacte, les Etats sont invités à présenter des rapports sur "les mesures qu'ils auront adoptées et sur les progrès accomplis en vue d'assurer le respect des droits reconnus" dans ces articles, et à faire connaître "les facteurs et les difficultés empêchant ces Etats de s'acquitter pleinement des obligations prévues" dans ces articles.

B. Il est suggéré que, dans cette première série de rapports, les Etats exposent les conditions de base existant dans leur pays ainsi que les principaux programmes et institutions s'occupant des droits visés aux articles 6 à 9, et fassent ressortir comment ces conditions, programmes et institutions ont évolué depuis l'entrée en vigueur du Pacte, c'est-à-dire depuis le 3 janvier 1976.

C. Si des renseignements pertinents ont déjà été fournis à l'Organisation des Nations Unies ou à une institution spécialisée - par exemple dans le cadre du système des rapports périodiques sur les droits de l'homme créé par la résolution 1074 C (XXXIX) du Conseil économique et social ou dans des rapports présentés en application des articles 19 ou 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail - il ne sera pas nécessaire de reproduire ces renseignements; il suffira de renvoyer avec précision aux renseignements ainsi fournis, en indiquant de préférence les documents pertinents.

D. Il serait bon que le texte des principaux règlements, lois, conventions collectives et arrêts des tribunaux mentionnés dans les rapports y soit annexé.

E. Conformément au paragraphe 2 de la résolution 1988 (LX), les Etats parties, lorsqu'ils établissent leurs rapports sur les droits énoncés aux articles 6 à 9, sont priés de prêter attention aux questions visées par les articles 1 à 5 des première et deuxième parties du Pacte à savoir :

/...

- 1) Droit des peuples à disposer d'eux-mêmes, tel qu'il est reconnu à l'article premier du Pacte;
- 2) Mesures prises et difficultés rencontrées pour assurer l'exercice des droits énoncés aux articles 6 à 9 sans discrimination aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation et progrès accomplis à cet égard (paragraphe 2 de l'article 2);
- 3) Mesure dans laquelle les droits énoncés aux articles 6 à 9 sont garantis aux non-ressortissants;
- 4) Mesures prises et difficultés rencontrées pour assurer, en application de l'article 3, le droit égal de l'homme et de la femme au bénéfice des droits énoncés aux articles 6 à 9 et progrès accomplis à cet égard;
- 5) Limitations éventuellement imposées à l'exercice des droits énoncés aux articles 6 à 9, raisons de ces limitations et sauvegardes contre les abus en la matière, avec communication du texte des lois, règlements et jugements pertinents (articles 4 et 5).

II. ARTICLE 6. DROIT AU TRAVAIL

A. Lois, règlements administratifs, conventions collectives et jugements principaux visant à promouvoir et sauvegarder le droit au travail tel qu'il est défini dans cet article.

B. Renseignements sur :

- 1) Le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et en particulier sur l'absence de contrainte dans le choix de l'emploi et sur les garanties contre la discrimination en matière d'accès à l'emploi;
- 2) Les politiques et les techniques permettant d'assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales;
- 3) Les mesures prises pour assurer la meilleure organisation possible du marché de l'emploi, et notamment les procédures de planification de l'utilisation de la main-d'oeuvre, la collecte et l'analyse des statistiques de l'emploi et l'organisation d'un service de l'emploi;
- 4) L'orientation technique et professionnelle et les programmes de formation;
- 5) La protection contre le licenciement arbitraire;
- 6) La protection contre le chômage.

/...

C. Renseignements disponibles, d'ordre statistique ou autre, sur le niveau de l'emploi et l'importance du chômage et du sous-emploi dans le pays; difficultés limitant le degré de jouissance du droit au travail et progrès accomplis dans ce domaine.

III. ARTICLE 7. DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

1. Lois, règlements administratifs, conventions collectives et jugements principaux visant à promouvoir et sauvegarder, dans ses divers aspects, le droit à une rémunération équitable tel qu'il est énoncé à l'alinéa a) de l'article 7.
2. Principales méthodes utilisées pour fixer le salaire (système de fixation d'un salaire minimum, négociations collectives, dispositions réglementaires, etc.) dans les divers secteurs et nombre de travailleurs visés; renseignements sur les catégories et le nombre de travailleurs dont le salaire n'est pas encore fixé selon ces méthodes.
3. Renseignements concernant les éléments de rémunération des travailleurs autres que le salaire proprement dit (primes, taux différentiels d'indemnité de cherté de vie, etc.).
4. Statistiques montrant l'évolution des niveaux de rémunération (notamment du salaire minimum et du salaire moyen d'un échantillon représentatif des occupations) et l'évolution du coût de la vie.
5. Dispositions et méthodes visant à assurer le respect du droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, et à assurer en particulier que les femmes se voient garantir des conditions de travail qui ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et reçoivent la même rémunération qu'eux pour un même travail.
6. Difficultés rencontrées pour étendre à tous les travailleurs les mesures visant à faire en sorte qu'ils reçoivent une rémunération équitable qui leur procure, à eux et à leur famille, une existence décente conformément aux dispositions du Pacte.

B. Sécurité et hygiène du travail

1. Lois, règlements administratifs, conventions collectives et jugements principaux visant à promouvoir et à sauvegarder le droit à la sécurité et à l'hygiène du travail, tant d'une manière générale que dans des secteurs d'occupation déterminés.
2. Principaux moyens et procédures (notamment services d'inspection et organes divers, à l'échelon national et local et à ceux de la branche d'activité économique et de l'entreprise, qui sont chargés de promouvoir et superviser la sécurité et l'hygiène du travail) permettant de s'assurer que ces dispositions sont bien respectées sur les lieux du travail.

3. Renseignements sur les catégories de travailleurs ou les secteurs où les mesures visant à assurer la sécurité et l'hygiène du travail n'auraient pas encore été pleinement appliquées, et sur les progrès accomplis, le cas échéant, pour assurer ce droit aux travailleurs visés.

4. Renseignements d'ordre statistique ou autre sur le nombre, la nature et la fréquence des accidents du travail et les cas de maladies professionnelles.

C. Egalité des chances de promotion

1. Lois, règlements administratifs, conventions collectives et jugements principaux visant à favoriser et à sauvegarder l'égalité des chances de promotion dans l'emploi.

2. Principaux arrangements et procédures destinées à assurer l'exercice de ce droit dans les secteurs public et privé, notamment programmes de formation, politiques et stages, procédures de promotion, planification de la carrière, et importance de la participation des représentants des travailleurs à ces arrangements.

3. Facteurs et difficultés limitant le degré d'application de ce droit et progrès accomplis à cet égard.

D. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

1. Lois, règlements administratifs, conventions collectives et jugements principaux visant à promouvoir et à sauvegarder le droit au repos, aux loisirs, à la limitation raisonnable de la durée du travail et aux congés payés périodiques.

2. Renseignements sur la situation de fait et de droit existant dans les divers secteurs d'activité en ce qui concerne : i) le repos hebdomadaire; ii) la durée normale du travail et les heures supplémentaires; iii) les congés payés; iv) la rémunération des jours fériés.

3. Principales dispositions et procédures permettant l'exercice de ces droits dans les divers secteurs, y compris les branches d'activité économique et les services où le travail est continu, comme les services de santé, la police, etc.

4. Facteurs et difficultés limitant le degré d'application de ces droits et progrès accomplis à cet égard.

IV. ARTICLE 8. DROITS SYNDICAUX

A. Lois, règlements administratifs, conventions collectives et jugements principaux visant à promouvoir, à sauvegarder ou à réglementer les droits syndicaux sous leurs divers aspects tels qu'ils sont définis dans cet article.

B. Droit de former des syndicats et de s'y affilier

1. Exposé des dispositions juridiques ou autres régissant le droit de former des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix. En l'absence de dispositions expresses, indications sur la manière dont ce droit est assuré dans la pratique.

2. Restrictions apportées à l'exercice de ce droit et précisions détaillées sur les dispositions juridiques qui prescrivent ces restrictions.

C. Droit des syndicats de former des fédérations

Dispositions juridiques ou autres régissant le droit des syndicats de s'affilier à des fédérations ou confédérations nationales et droit de ces dernières de former des organisations syndicales internationales et de s'y affilier; en l'absence de dispositions expresses, indications sur la manière dont ce droit est assuré dans la pratique.

D. Droit des syndicats d'exercer librement leur activité

1. Conditions dans lesquelles les syndicats peuvent user de leur droit d'exercer librement leur activité.

2. Restrictions qui peuvent être apportées à ce droit.

E. Droit de grève

Dispositions juridiques ou autres régissant ou affectant l'exercice du droit de grève; en l'absence de dispositions expresses, indications sur la situation de fait touchant ce droit.

F. Restrictions particulières imposées à l'exercice des droits visés sous B à E ci-dessus dans le cas des membres des forces armées, de la police ou de l'administration de l'Etat.

G. Facteurs et difficultés limitant le degré d'application des droits syndicaux sous leurs divers aspects et progrès accomplis dans ce domaine.

V. ARTICLE 9. DROIT A LA SECURITE SOCIALE

1. Lois, règlements administratifs, conventions collectives et jugements principaux et tous autres types de dispositions concernant le système de sécurité sociale, y compris les régimes d'assurance sociale.

2. Principales caractéristiques des régimes en vigueur dans chacune des branches de la sécurité sociales énumérées ci-après; indiquer en particulier pour chacune d'elles le pourcentage de la population bénéficiaire, la nature et l'importance des prestations, et la méthode de financement du régime.

a) Soins médicaux;

b) Prestations en espèces en cas de maladie;

c) Prestations de maternité;

d) Prestations d'invalidité;

/...

- e) Prestations de vieillesse;
- f) Prestations aux survivants;
- g) Prestations pour accidents du travail;
- h) Allocations de chômage;
- i) Allocations familiales.

3. Facteurs et difficultés limitant le degré d'application du droit à la sécurité sociale; progrès accomplis, notamment en ce qui concerne la couverture de nouveaux domaines de sécurité sociale, l'extension des régimes existants à de nouveaux groupes de population et les améliorations apportées à la nature ou à l'importance des prestations.
