

BULGARIE

Cet article d'actualité relatif à la période 2009 – 2010 peut à juste titre être intitulé : « Le droit social bulgare à l'épreuve de la crise économique ». Le développement actuel du droit du travail et du droit de la sécurité sociale en Bulgarie se caractérise par deux traits principaux : l'adoption d'un bon nombre de normes provisoires introduisant des règles de durée limitée, censées aider les salariés, les employeurs et les fonds de la Sécurité sociale à mieux traverser ces temps d'instabilité et de difficultés financières dues à la crise économique mondiale (comparable, en quelque sorte, à une « législation de guerre » dans le domaine social !); et, d'un autre côté, les vives controverses entre les partenaires sociaux et au sein du Parlement à propos des aménagements de la régulation des relations industrielles et des réformes à mener dans le domaine des assurances sociales. À l'heure actuelle, le consensus est encore loin d'être atteint, ce qui nous promet une rentrée législative « chaude » dont l'enjeu sera le maintien de la paix sociale.

I – Le Code du Travail

Au cours de la période de référence le Code du Travail bulgare n'a subi que quatre amendements.

Le premier résultat de la pression opérée par quelques organisations non gouvernementales dont le but est de soutenir les familles ayant recours à la procréation médicalement assistée. Cette modification consiste en l'extension de la protection dont bénéficient les salariées enceintes en faveur des femmes qui sont dans la dernière phase du traitement préalable à la fécondation *in vitro*.

Ce qui mérite d'être retenu de l'amendement suivant, c'est la disposition qui prévoit que pour le calcul de l'ancienneté il convient également de prendre en considération les jours travaillés dans le cadre d'un contrat conclu pour moins de cinq jours ouvrés par mois; ce qui n'a jamais été le cas depuis l'introduction de ce type de contrat dans le droit du travail bulgare. Par ailleurs, étant donnée la liberté de circulation au sein de l'Union Européenne, et afin de comptabiliser l'ancienneté, il a été prévu de prendre

en considération le temps passé comme salarié ou fonctionnaire dans un autre pays membre de l'UE ou bien au service des institutions de l'UE, ainsi que toutes les périodes assimilées au travail, comme par exemple les congés ou la garde d'un enfant jusqu'à l'âge de trois ans, nonobstant le fait que ces périodes se soient écoulées dans un autre pays de l'UE. Deux autres nouvelles dispositions concernent le travail dans l'UE. Tout d'abord, le salarié en déplacement afin de remplir une fonction dans une des institutions de l'UE garde son contrat avec l'employeur bulgare, mais désormais celui-ci se voit obligé de continuer à lui verser le salaire de base. Par ailleurs, en cas de mission d'une durée supérieure à 30 jours au sein d'un autre pays de l'UE, l'obligation de modifier le contrat de travail s'impose aux parties afin d'assurer la conformité de ses dispositions aux conditions de travail minimales applicables pour les salariés de la même profession dans le pays d'accueil. Enfin, il convient de mentionner la nouvelle modification, non sans importance, de la définition de licenciement collectif ; ainsi, n'est dès lors plus qualifié de licenciement collectif le licenciement de 20 salariés, sur une période de 90 jours, nonobstant la taille de l'entreprise. C'est une décision quelque peu étrange vue l'augmentation massive du nombre des licenciements économiques.

Les causes de licenciement étant *numerus clausus* dans le Code du travail bulgare, le législateur en a rajouté une, en juin 2010. Malheureusement, sa rédaction n'est pas claire et ne laisse pas voir, sans équivoque, le sens de la norme. Pris à la lettre, le texte prévoit que l'employeur peut licencier un salarié qui remplit les conditions d'ouverture du droit à la pension de retraite, si au moment de l'embauche il recevait déjà une pension. À notre avis, il résulterait d'une telle lecture de la loi que l'emploi des pensionnés serait moins stable que celui des autres salariés. Alors même que la nouvelle cause de licenciement est présentée comme une mesure en faveur de la présence des seniors sur le marché du travail, elle risque de produire un « dumping social ». Conscients qu'ils peuvent être aisément licenciés les pensionnés ne deviendront-ils pas les travailleurs les plus dociles du marché du travail et du coup préférables aux plus jeunes et surtout à ceux qui approchent de l'âge de la retraite ?

En outre, la dernière loi de modification du Code du travail a provoqué de fortes tensions, plus spécialement en sa partie introduisant de nouvelles règles sur la prise des congés payés. Jusqu'à présent, il existait un complexe de normes incitant le salarié et l'employeur à faire en sorte que le congé

annuel soit pris dans l'année courante ou dans les six mois suivants tout au plus. Toutefois, en cas de congé entièrement ou en partie non utilisé, le cumul du nombre de jours non pris demeurerait au profit du salarié ; ce dernier, pouvant en profiter tant que dure la relation de travail avec son employeur ou donnant droit, à la fin du contrat, à une indemnité compensatrice pour la totalité des jours du congé non utilisés. C'est justement cette indemnité qui a servi de point central de désaccord : le Cabinet, alerté par le montant assez significatif dû à certains hauts fonctionnaires alléguant avoir travaillé sans prendre un seul jour de repos durant la totalité du mandat du gouvernement précédent, a pris l'initiative d'éradiquer la pratique consistant à « entasser » les jours de congé annuel payé en vue d'une indemnité alléchante future. En plus de règles diverses, telles que désormais l'obligation pour l'employeur de procéder à une planification des départs en congé du personnel, une règle prévoyant l'extinction des reliquats de congé non utilisés dans les deux ans a également été proposée. Enfin, concernant les jours déjà accumulés à la date d'entrée en vigueur de la loi, la possibilité exceptionnelle de les utiliser jusqu'au 31 décembre 2011 a été accordée ; au-delà, ils seront perdus sans indemnité aucune. C'est précisément sur ce point que le Parlement s'est divisé – l'opposition, guidée par le Parti socialiste, a voté contre. Le Président de la République a ensuite utilisé son droit de veto sur la loi d'amendement du Code du travail pour repousser son entrée en vigueur et obliger le Parlement à prolonger les débats. Malgré tout, lors du nouveau vote qui en a suivi, la majorité n'a pas changé d'opinion et la règle controversée fait désormais partie du droit du travail. Aussi, comme dernier recours, et à l'heure où nous rédigeons cette chronique d'actualité, 50 députés de l'opposition ont porté la question devant la Cour Constitutionnelle. Leur principale objection, partagée aussi par les syndicats, réside dans la violation des principes fondamentaux du droit du travail en matière des congés ; en effet, nombre de salariés se verront privés de droits acquis du simple fait que le terme fixé pour prendre tous les jours de congé accumulés est trop court.

Enfin, la loi d'amendement du 30 juillet 2010 comporte aussi quelques règles directement en lien avec la crise économique. Aux cas où l'employeur a *de facto* cessé son activité et est devenu injoignable, ses salariés peuvent démissionner à l'aide de l'Inspection du travail qui se charge de vérifier la situation de fait et de remplir les livrets ouvriers. Par ailleurs, des règles provisoires s'appliquent au cours de l'année 2010 : les employeurs qui profitent de mesures de sauvegarde de l'emploi, financées par le budget de

l'État ou le programme opératif européen « Développement des ressources humaines » peuvent prolonger de 3 mois la période légale de mise en œuvre unilatérale de la réduction du temps de travail avec l'accord des représentants du personnel et des syndicats. À l'issue de cette période transitoire, l'employeur aura le droit, si ses difficultés économiques persistent, d'imposer à ses salariés de prendre un congé non rémunéré de 60 jours, au cours duquel ils pourront profiter d'autres mesures de sauvegarde de l'emploi, financées par les sources susmentionnées. Afin que les salariés ayant été confrontés à ces mesures puis malgré tout licenciés par la suite ne soient pas lésés, leurs indemnités seront calculées sur la base de leur salaire plein, fixé dans leurs contrats de travail. Les périodes assurantielles seront par ailleurs validées comme s'ils avaient travaillé à temps plein. En outre, jusqu'au 31 décembre 2011, est prolongée de 45 jours la période au cours de laquelle l'employeur est autorisé à changer unilatéralement la nature du poste ainsi que la tâche du salarié.

II – Le Code de la Sécurité sociale

Le Code de la Sécurité sociale a subi maints amendements depuis septembre 2009.

Tout d'abord, dans le champ d'application personnel de la Sécurité sociale, il y a des nouveautés présentant des aspects positifs (telle que l'affiliation obligatoire des jeunes médecins effectuant leur spécialisation dans les hôpitaux) et d'autres comportant des aspects négatifs. Il en est ainsi du quasi-alignement du statut des marins sur celui des professions libérales, avec notamment des cotisations obligatoires mais uniquement salariales pour la pension de vieillesse, mais également (chose inédite !) pour les risques professionnels. Par ailleurs, la portée de la règle privant d'assurance « chômage » les bénéficiaires de quelques contrats aidés a été élargie à tous les emplois subventionnés.

Afin de donner un souffle financier au Fonds « Maladie et maternité », une règle provisoire transférant aux employeurs l'obligation de payer les 3 premiers jours du congé maladie a été instituée ; concernant par contre seulement 70% du salaire brut. En outre, l'augmentation de certaines prestations, envisagée au début du mandat du Cabinet, a été reportée ou tout simplement supprimée.

Dans le domaine des assurances complémentaires, le pouvoir de la Commission de Contrôle Financier quant à l'appréciation de la fiabilité et stabilité financière ainsi que de l'identité des vrais détenteurs des capitaux a été élargi. Sur cette même base, elle détient la capacité de refuser aux SARL l'autorisation de gérance d'un fonds de pensions. Par contre, les gains des Fonds de retraites volontaires gérés par des SARL fondés dans un autre pays de l'UE ont été exonérés d'impôt.

Par ailleurs, les dispositions relatives à l'envoi en mission de travailleurs dans le cadre de prestation de services, a été mises en conformité avec la Directive 96/71/CE et le Règlement (CEE, Euratom, CECA) n°259/68 du Conseil établissant le statut des fonctionnaires des Communautés en matière des relations entre la Sécurité sociale bulgare et le systèmes des pensions de retraite desdits fonctionnaires.

Toutefois, la réforme des pensions envisagée par le cabinet a généré une tension sociale d'importance. En effet, au sein du Conseil national tripartite, les syndicats se sont vivement opposés à l'idée d'augmenter de 3 ans la période de cotisation ouvrant droit à la pension à taux plein ; quittant les réunions, à plusieurs reprises, en signe de mécontentement. Les diverses tentatives de rapprochement des positions ont successivement échouées ; le ministre du travail restant ferme sur l'imminence des mesures envisagées. Ainsi, il convient d'attendre afin d'observer la tournure que prendront les discussions à venir entre les partenaires sociaux et la mise en application ou non des menaces de grèves lancées par les syndicats.

Yaroslava Genova

Université de Plovdiv « Paissii Hilendarski »