

## BULGARIE

Le développement qu'a connu le droit social bulgare durant la période septembre 2007 - septembre 2008, reste toujours marqué par l'adhésion encore récente du pays à l'Union européenne.

### I - Le Code du travail

Tout d'abord, en décembre 2007, le Gouvernement a reconnu le statut représentatif, pour les quatre années suivantes, de six organisations patronales et deux organisations syndicales selon les critères et la procédure aménagés au début de l'année 2007. Pour le moment cette modification du chapitre trois – « Organisations syndicales et organisations patronales » – du Code du travail n'a pas provoqué de changements au sein des acteurs du dialogue social : seules des organisations jouissant déjà de représentativité incontestable se sont manifestées et en bénéficient de nouveau.

La réglementation de la « société européenne », encore nouvelle en droit commercial, a été complétée par la transposition de quelques directives concernant les transformations et les groupements des sociétés. Cela a également imposé une petite précision dans le Code du travail quant à la qualité d'employeur de la société européenne. Le législateur a expressément prévu que les règles régissant le sort du contrat de travail et les droits des travailleurs lors d'un transfert d'employeur sont également applicables dans les cas où le nouvel employeur est une société européenne ou société européenne coopérative issue de fusion.

Un nouvel article (n° 120a) a été introduit dans le Code du travail concernant la condition de salariés exerçant des fonctions au sein de l'une des institutions de l'Union européenne. Sont particulièrement concernées les hypothèses de mise à disposition de salariés par un employeur bulgare, la relation contractuelle liant le salarié et l'employeur bulgare perdurant ; ce dernier ayant pour obligation de continuer à verser une partie du salaire au titre de l'exécution de la fonction dans l'institution européenne (fonction ne pouvant pas excéder quatre ans). Durant son mandat dans l'institution européenne, le salarié doit seulement prendre en considération les intérêts de

cette dernière, n'agissant en aucune manière pour l'employeur bulgare. À l'issue de ses fonctions, le travailleur a le droit de reprendre son poste antérieur ou un poste équivalent dans son entreprise en Bulgarie, à condition qu'il s'y présente dans un délai de 15 jours après la cessation du travail pour l'institution européenne. Les conditions précises d'application de cet article doivent faire objet d'un règlement qui n'est pas encore promulgué par le Gouvernement.

Sont également concernés par ce nouvel article les salariés ayant obtenu un poste dans une institution de l'Union européenne, à l'ONU ou dans une autre organisation gouvernementale internationale, sans y être envoyé par leur employeur bulgare. La législation donne au travailleur le droit de prendre un congé non rémunéré par son employeur bulgare et de garder ainsi son contrat de travail en Bulgarie pendant une durée d'un an.

En 2008, le ministère du Travail et de la Politique sociale a également présenté sa conception des modifications nécessaires du Code du travail. Les mesures proposées ont pour buts principaux : le perfectionnement de la réglementation et le renforcement du contrôle de l'Inspection du travail ; le perfectionnement des formes du dialogue social et des relations industrielles ; l'incitation des pères à participer aux soins et à l'éducation des enfants dès leur naissance par l'instauration de congés parentaux appropriés ; la promotion de la formation professionnelle continue et de la qualification professionnelle ; la réalisation du processus de mise en conformité absolue des dispositions du droit du travail bulgare avec la Charte sociale européenne ; la transposition de la Directive 2006/5/CE pour l'application des principes d'égalité des chances et du traitement des femmes et des hommes ainsi que de celles concernant la santé et la sécurité du travail. La préoccupation du Gouvernement bulgare de mener une politique sociale conforme à la politique sociale de l'UE est évidente et se base sur l'instauration d'une législation du travail moderne et effective.

## **II - La semaine de la politique sociale**

Du 26 au 30 mai 2008, à Sofia, a eu lieu « La semaine de la politique sociale », une initiative du Gouvernement bulgare et de la Commission Européenne avec le soutien du Fonds Social Européen. Les participants et les invités de ce forum ont discuté des sujets les plus actuels de la politique sociale et du modèle social européen : « anti-discrimination et égalité des chances », « protection sociale et insertion sociale », « santé au travail », « migration et emploi », « politique de l'emploi en Bulgarie », « le Fonds Social Européen en Bulgarie ». La semaine de la politique sociale a débuté avec la visite du Commissaire européen de l'emploi, des questions sociales et de l'égalité des chances.

## **III - La loi de l'encouragement de l'emploi**

L'adhésion de la Bulgarie à l'UE et les exigences imposées par la libre circulation des personnes sur le territoire communautaire ainsi que le déficit de main d'œuvre, dû au vieillissement de la population et à quelques autres facteurs, ont donné lieu, en 2008, à de significatives modifications de la loi de l'encouragement de l'emploi. Les principaux objectifs de ces amendements sont : en premier lieu, l'amélioration de la qualité de la main d'œuvre en facilitant les possibilités de formation professionnelle des travailleurs et des chômeurs tout en répondant aux besoins des employeurs ; en deuxième lieu, l'amélioration de l'accès à l'enseignement des personnes dépourvues d'enseignement primaire et de qualification professionnelle ; en troisième lieu l'encouragement de la mobilité territoriale des travailleurs ; et, enfin, l'incitation à l'emploi des groupes défavorisés sur le marché du travail.

Etant donné le taux, pour le moment assez satisfaisant, de l'emploi en Bulgarie (61,7% de la population active), la loi se focalise désormais non pas sur l'encouragement et l'aide à l'emploi (des emplois subventionnés), mais sur la sauvegarde de l'emploi et la création supplémentaire de postes de travail pour des personnes mieux qualifiées. C'est pour cette raison que les principales modifications concernent le perfectionnement de la réglementation dans le domaine de la formation professionnelle continue, financées par les fonds de politique active de l'emploi.

S'il est impossible de présenter ici l'intégralité des règles concrètes, il convient toutefois de mentionner quelques nouveautés comme : la création de centres certifiés d'information et d'orientation professionnelle ; la possibilité de validation des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises par voies informelles et reposant sur l'expérience du travailleur ; l'encouragement de l'apprentissage dans les entreprises et les stages pour les jeunes diplômés ; l'incitation à l'emploi des femmes, mères d'enfants ayant entre 3 et 5 ans ; l'octroi de subventions attribuées aux employeurs assurant le transport de travailleurs résidant à moins de 100 km de leur lieu du travail.

Enfin, l'article premier de la loi de l'encouragement de l'emploi proclame l'égalité des droits des citoyens des autres pays membres de l'UE, de l'EEE et de la Suisse avec ceux des citoyens bulgares, concernant leur inscription auprès des agences de l'emploi et des services de cette dernière en matière d'information et de placement. En outre, ces droits bénéficient également aux citoyens d'autres pays, à condition qu'ils soient membres de la famille d'un citoyen de l'UE, de l'EEE ou de la Suisse.

En dernier lieu, il faut souligner le perfectionnement des normes régissant le contrôle de l'exécution de la loi de l'encouragement de l'emploi et les sanctions administratives plus sérieuses qui sont prévues en cas d'abus des subventions et autres aides mises en place pour encourager l'emploi.

#### **IV - La loi de reconnaissance des qualifications professionnelles**

En 2008, la Bulgarie a transposé les Directives 2005/36/CE, 2006/100/CE, 74/556/CEE et 74/557/CEE en promulguant la nouvelle loi de reconnaissance des qualifications professionnelles car la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles constitue un élément essentiel d'une libre circulation des personnes efficace.

## V - Le Code de la sécurité sociale

Durant la période septembre 2007-septembre 2008 le Code de la sécurité sociale a été l'objet d'amendement à neuf reprises. Mais en réalité ces amendements n'ont pas introduit de grandes nouveautés dans le droit de la Sécurité sociale bulgare.

Parmi les changements les plus significatifs il faut mentionner la diminution du montant des cotisations sociales, mesure provoquée par l'introduction d'une nouvelle forme d'impôt sur les salaires.

Dans le domaine de la réglementation des régimes de retraites complémentaires facultatives, le législateur autorise la prise en considération du sexe parmi les facteurs déterminant le montant des pensions complémentaires facultatives de vieillesse, à condition que la société gérant le fonds de pensions utilise des informations statistiques fiables qui démontrent clairement le rôle déterminant du sexe pour l'appréciation du risque vieillesse. Cette règle régit un des cas où le traitement inégal des sexes est admissible, selon la Directive 2004/113/CE, concernant l'application du principe de traitement égal des hommes et des femmes pour l'accès et la prestation de marchandises et de services.

Une autre règle traduit la nouvelle tendance de la politique sociale du Gouvernement bulgare : inciter les travailleurs âgés à rester sur le marché du travail plus longtemps plutôt que de prendre leur retraite. Afin d'augmenter sensiblement le montant de la pension vieillesse du travailleur, celui-ci, ayant atteint l'âge de la retraite, est encouragé à cotiser une ou plusieurs années supplémentaires à l'assurance vieillesse ; ce faisant, chaque année travaillée en vaudra 3 au moment du départ à la retraite.

Par ailleurs, le législateur a également prévu que les pensions professionnelles de retraite anticipée continueront d'être payées par l'Institut national des assurances jusqu'à la fin de l'année 2010. Normalement, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, ce type de pensions devrait commencer à être financé par les fonds de pensions professionnels, gérés par les sociétés assurantielles, dans le cadre de l'assurance complémentaire et obligatoire de retraite. En outre, dans le but d'augmenter le montant insatisfaisant des pensions en général, une mesure exceptionnelle a été envisagée : une réévaluation de l'ensemble des pensions octroyées jusqu'à la fin de l'année

2007 sera opérée à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2008, appliquant la formule de calcul de la pension sur une base de revenus plus élevée.

Il faut enfin mentionner l'existence de nouvelles dispositions sur la procédure de reconnaissance du caractère professionnel des maladies, complétées par une nouvelle liste de maladies professionnelles. Il convient de rappeler que la Bulgarie fait partie des pays qui appliquent la méthode combinée, en vertu de laquelle il existe une liste de maladies professionnelles connues ainsi que la possibilité de reconnaître le caractère professionnel d'une maladie ne figurant pas dans cette liste.

**Yaroslava Genova**

*Université de Plovdiv « Paissii Hilendarski »*