# BULGARIE

YAROSLAVA GENOVA Université de Plovdiv « Paissii Hilendarski »

## I – Cour constitutionnelle

La Cour constitutionnelle, dans sa Décision n°7 du 19 juin 2012, déclare non conformes à la Constitution quelques normes introduites dans le Code du travail au début de l'année (art. 35, alinéa 1, point 1 et 5 et art. 414a du Code du travail). Cette décision très attendue en Bulgarie a été accueillie avec satisfaction par les juristes du travail car effectivement, le législateur tout en recherchant l'amélioration des relations collectives et individuelles du travail s'était quelque peu emporté et avait contredit des principes fondamentaux du droit du travail de valeur constitutionnelle.

La première question sur laquelle statuait la Cour constitutionnelle concernait les nouveaux critères de représentativité nationale s'appliquant aux syndicats et organisations patronales, membres du Conseil national tripartite[1]. Le juge constitutionnel, en comparant les critères précédemment exigés et ceux qui les remplacent, divise les amendements effectués en deux groupes. Les changements qu'il qualifie juste de quantitatifs – même si ils induisent l'augmentation des exigences – sont déclarés conformes à la Constitution car ils ne dépassent pas les compétences discrétionnaires du législateur en matière de représentativité, ne portent pas des restrictions à la liberté syndicale, ni ne donnent lieu à l'immixtion de l'État dans la vie syndicale. Ainsi, la norme liant la représentativité à la preuve d'un nombre plus important (qu'auparavant) de membres syndicaux demeure en vigueur. Par contre deux nouvelles exigences de représentativité des organisations patronales, s'avérant de caractère qualitatif (substantiel), n'ont pas satisfait le test de conformité constitutionnelle. Le critère du nombre d'employeurs membres d'une organisation patronale représentative étant remplacé par l'exigence du nombre total de salariés engagés par l'ensemble des employeurs membres, cette nouvelle norme se trouve en contradiction avec le principe de non-discrimination. En effet, son application risquera de provoquer de fortes difficultés pour les organisations des petites et moyennes entreprises quant à la satisfaction de ce nouveau critère en vue de devenir représentatives et de participer au dialogue tripartite. Le principe de l'État de droit est violé par la nouvelle exigence pour les organisations patronales représentatives de ne pas effectuer de fonctions déléguées par l'État ; exigence qui lésait uniquement la Chambre Bulgare de Commerce et de l'Industrie, jusqu'alors représentative. Cette grande et ancienne business organisation qui, de longue date et de bon gré, aide l'État en effectuant certaines fonctions liées à l'organisation des transports internationaux routiers ne peut, selon la Cour constitutionnelle, être sanctionnée post factum pour cette raison. Se conformant à cette décision de la Cour constitutionnelle, le Gouvernement a procédé à la nouvelle procédure d'attribution de la qualité de représentativité dépourvue des critères anticonstitutionnels (automatiquement remplacés par les critères antérieurs). Ainsi, les deux syndicats déclarés représentatifs[2] sont exactement les mêmes qu'auparavant. Par ailleurs, parmi les six organisations patronales antérieurement représentatives cinq sont parvenues à conserver leur statut ; tel est le cas notamment de la Chambre Bulgare de Commerce et de l'Industrie.

La cour constitutionnelle dote d'arguments particulièrement riches la seconde partie

1 *Cf.* Y. Genova, « Actualités juridiques nationales : Bulgarie », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, 2012/1, pp. 105-106.

2 Par une décision publiée dans le *JO* n°58 du 31 juillet 2012.

de sa décision n°7/2012 relative à l'article 414a du Code du travail et à la nouvelle sanction administrative qu'encoure le salarié travaillant sans avoir signé l'obligatoire contrat de travail écrit. Celui qui vend sa force de travail a toujours été considéré comme la partie la plus faible, économiquement et juridiquement, dans la relation du travail ; celle qui pas à même de dicter les conditions à l'autre contractant, l'employeur. Et même au XXIe siècle, rien ne laisse présumer que cette situation ait changé. Alors sanctionner les personnes qui travaillent « au noir » constitue la violation de plusieurs principes et droits fondamentaux : la protection du travail, le droit au travail et l'obligation de l'État de favoriser l'accès au travail. Le droit au travail fait partie des droits et des libertés du travailleurs. Ainsi, les restrictions (notamment, les sanctions administratives) liées à la manière dont on effectue ces libertés, peuvent être prévues à condition d'observer le critère de proportionnalité. La Cour constitutionnelle trouve par conséquent disproportionnée la sanction administrative pour le salarié qui exerce son droit au travail en s'engageant à travailler « au noir » car ce dernier fait ne relève pas de sa faute exclusive et l'État dispose d'autres manières pour imposer l'exécution de l'obligation administrative de signer un contrat de travail préalablement à l'embauche.

## II – Le Code du travail

Au mois de mai il y a eu des amendements de la Loi pour les fonctionnaires d'État. Cela a imposé des amendements aussi dans le Code du travail concernant une catégorie d'employés qui, peu à peu, est en voie d'obtenir un statut propre, à cheval entre le statut des salariés et celui des fonctionnaires d'État. Il s'agit des personnes qui sont recrutés dans le cadre d'un contrat de travail pour des administrations publiques. Le nouveau système de calcul des salaires des fonctionnaires d'État doit s'appliquer également pour leurs collègues salariés dans le cadre de la même administration selon les règles rajoutées dans l'article 107a du Code du travail ; lequel ne comportait avant que quelques exigences spécifiques sur l'embauche des candidats aux postes contractuels dans les administrations publiques (absence de liens de parenté avec le chef, absence d'activité commerciale ou politique).

## III – Le Code de la Sécurité Sociale

Quelques amendements du Code de la Sécurité Sociale ont été introduites par les paragraphes finaux de la Loi d'amendement de la Loi de protection contre la discrimination. La nécessité de modifier ces dispositions découlait de l'obligation de transposition de la Directive 2010/41 UE du Parlement et du Conseil concernant l'application du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante. Pour assurer pleinement la conformité de la législation sociale avec cette directive, le Parlement a élargi le cercle de personnes facultativement assurées dans le Système de Sécurité sociale en faveur des époux des travailleurs indépendants, dès lors qu'ils aident leur conjoint dans leur activité et qu'ils ne sont pas obligatoirement assurés en raison d'une activité salariée ou indépendante propre.