

I – Le Code du travail

En décembre 2013, le législateur bulgare a encore enrichi le vaste catalogue des congés destinés à la garde et à l'éducation des enfants ; cette fois-ci, par la création d'un congé spécialement conçu pour les parents adoptifs.

Jusqu'à présent, si à la date de l'adoption, l'enfant n'avait pas encore atteint l'âge de deux ans, les parents adoptifs salariés (à savoir, la mère adoptive ou, en cas d'adoption par un homme célibataire, le père adoptif) bénéficiaient, respectivement et en fonction de l'âge de l'enfant, du droit à des « congés payés de maternité » d'une durée totale d'un an après la naissance) et à des congés payés de garde de jeune enfant (d'une durée totale de douze mois jusqu'au deuxième anniversaire de l'enfant). Mais, en cas d'adoption d'un enfant plus grand, les parents adoptifs ne disposaient jusqu'alors que d'un congé parental non-rémunéré, tout comme les parents biologiques d'enfants entre deux et huit ans. Cette égalité normative ne correspondait pas à l'état de fait, à savoir, l'inégalité entre la situation de jeunes parents adoptifs d'enfants de plus de deux ans et la situation de parents biologiques d'enfants du même âge.

Le nouveau congé créé fin 2013 est spécifiquement prévu pour le salarié adoptant un enfant dont l'âge est compris entre deux et cinq ans, à condition d'assurer personnellement sa garde à la maison. Sa durée est de 365 jours après la date d'adoption. Il est rémunéré par la Sécurité Sociale. Si l'enfant est adopté par un couple, le père adoptif peut, avec le consentement de la mère, profiter des six derniers mois du congé.

En outre, un amendement du Code du travail, en date du mois de mars 2014, concerne tout d'abord le contrat d'apprentissage. Il met en œuvre l'application de la Loi sur l'éducation et l'instruction professionnelle pour l'organisation de l'examen de clôture de l'apprentissage, dont le but est l'attestation de la qualification professionnelle. Cet amendement augmente également les *minima*, respectivement les plafonds des sommes dont chaque partie du contrat d'apprentissage est redevable à l'autre en cas d'inexécution dudit contrat.

Cet amendement porte également sur la question des stages, qui pour la première fois, trouve sa place dans le Code du travail. Le contrat du stagiaire est ainsi désormais réglementé comme un contrat de travail de durée déterminée pour une période prévue entre six et douze mois, non renouvelable. Le stagiaire est une personne de moins de vingt-neuf ans, ayant terminé des études secondaires ou universitaires, mais sans aucune expérience professionnelle. L'employeur a l'obligation de désigner un travailleur comme mentor du stagiaire et d'assurer l'acquisition d'expérience pratique au cours de l'exécution du travail, correspondant à la qualification du stagiaire. L'employeur a aussi l'obligation de donner au stagiaire une recommandation à la fin du contrat. En plus des modes ordinaires de rupture du contrat de travail, ce nouveau contrat de stage, à durée déterminée, peut être résilié unilatéralement avec un préavis de 15 jours seulement.

II – Le Code de la Sécurité Sociale

En fin d'année 2013, de nombreux amendements ont également, comme c'est souvent la pratique, été introduits par la Loi budgétaire de la sécurité sociale, au sein du Code de la sécurité sociale. La plupart de ces amendements sont d'ordre technique et concernent les procédures d'octroi des différentes indemnités, les documents, les délais, etc., qu'il est impossible de présenter ici. S'agissant des pensions de retraite, il convient de mentionner le retour vers ce qui est dénommé la « règle suisse d'or » selon laquelle le montant des pensions sera de nouveau actualisé une fois par an, dès le 1^{er} juillet, afin de les faire rattraper, si possible, l'inflation. En outre, une autre évolution significative est la décision d'interrompre provisoirement, pour l'année 2014, l'application de la règle d'augmentation progressive de l'âge et des périodes nécessaires de cotisations, de 4 mois chaque année. En effet, en 2014, l'âge et les périodes de cotisations demeureront les mêmes qu'en 2013. Par ailleurs, le « gel » des conditions d'octroi des pensions professionnelles des travailleurs effectuant des travaux pénibles et des instituteurs et des professeurs aux lycées est mis en œuvre. Il s'agit d'une « pause » de la réforme des pensions, imposée par le gouvernement socialiste, non pas sans tenir compte des élections au Parlement européen qui auront lieu en mai. Il a également été fait un retour en arrière en ce qui concerne les conditions d'attribution des pensions des militaires. En effet, la condition d'âge, introduite en fin d'année 2012 seulement, a été abolie et il ne reste que la condition d'années de service effective dans l'armée additionnée du nombre total d'années de cotisations.

III – Le Code de la marine commerciale

Le législateur bulgare a, en fin d'année 2013, aménagé les normes spéciales du Code de la marine commerciale qui encadre la relation de travail des marins. Vu les conditions spécifiques de travail sur les navires, des exceptions aux normes du Code du travail ont été explicitement prévues s'agissant des contrats de durée déterminée, du préavis, du mode de calcul du temps du travail, des pauses et congés, ainsi que des heures supplémentaires. Par exemple, les marins peuvent être engagés par un contrat à durée déterminée, renouvelable indéfiniment, tandis que le Code du travail n'autorise ce type de contrat que pour des travaux saisonniers, occasionnels ou de courte durée. Par ailleurs, les jours de repos dominical à bord du navire peuvent être reportés à plus tard et être effectivement pris comme congé supplémentaire après le retour du navire dans le port du domicile ou remplacés par une indemnité convenue.