



Les résultats des élections européennes à la fin du mois de mai 2014 ont démontré un niveau d'approbation très bas pour le parti socialiste bulgare, au pouvoir depuis un an. Le premier ministre a déclaré sa volonté de principe de donner la démission du Cabinet, mais sans fixer une date précise, ce qui a déclenché une crise parlementaire. La question centrale est devenue la recherche de consensus sur la date des prochaines élections de l'Assemblée Nationale. Le travail du Parlement était la plupart du temps bloqué à cause des controverses et des jeux politiques. Avant sa dissolution au début du mois d'août, les députés n'ont pu, et avec de grandes difficultés, voter que quelques lois estimées indispensables, par exemple l'amendement du Code électoral et l'actualisation de quelques lois budgétaires. Pourtant, le dialogue social tripartite n'a pas été interrompu durant l'été. Au sein du Conseil national tripartite on a débattu encore en juin de certaines idées de réformes en matière de congés annuels et de retraites. L'opinion des syndicats et employeurs a également été entendue sur des questions d'ordre économique qui conditionnent le niveau de vie tels que l'état du budget national, la nécessité d'augmentation des prix de l'électricité etc. On a effectué les consultations obligatoires tripartites en vue d'amendements de certains textes réglementaires portant sur le fonctionnement des agences de placement et sur l'envoi des travailleurs en mission dans le cadre de prestation de services à l'étranger.

Durant la période de référence, deux dispositions sociales ont connu quelques petites mais importantes modifications. La loi sur l'enseignement et la formation professionnelle a tout d'abord intégrée une notion nouvelle : « profession protégée au niveau régional », ce qui signifie, profession d'importance sensible pour le développement économique d'une région et dont le marché local du travail éprouve un manque tangible de travailleurs ayant cette qualification professionnelle. L'État s'engage à investir des ressources financières complémentaires pour l'organisation de l'enseignement ou de la formation dans ces professions protégées. Il s'agit ensuite de la tentative de perfectionnement des critères de vérification de la qualité de l'enseignement et de la formation professionnelle. Pour la première fois, a été introduit, dans le processus d'acquisition de la qualification professionnelle, un système d'accumulation et de transfert de « crédits », en reprenant une idée déjà mise en œuvre dans l'enseignement supérieur. La formation duale constitue une autre nouveauté. Il s'agit d'une formation organisée à la base d'une collaboration contractuelle étroite entre les écoles professionnelles et les employeurs et donnant la possibilité aux élèves dès l'âge de seize ans d'apprendre en alternance, tant en classe que dans des entreprises afin d'appliquer et d'approfondir leurs connaissances et aptitudes. Finalement, les textes législatifs portant sur la validation des connaissances, aptitudes et compétences professionnelles ont également été amendés, car jusqu'à présent si cette possibilité d'acquisition de diplômes professionnels existait, elle n'était pas mise en œuvre en pratique. Toutefois, il reste à voir si les dispositions amendées donneront réellement un essor à la reconnaissance du savoir professionnel accumulé par des voies informelles et si un effet positif sur le marché du travail émergera.

Dans la loi d'encouragement à l'emploi, la nouveauté reflète par ailleurs le souci de remplir pleinement les obligations qui relèvent des États membres de l'Union européenne. Le législateur a explicitement prévu que les agences de placement, qui ont l'autorisation de proposer leurs services dans un pays membre de l'UE ou en Suisse, Islande, Norvège et Lichtenstein, sont dispensées d'obligation d'enregistrer leur activité en Bulgarie, dans le cas où il s'agirait de prestations de services proposées de façon unique ou temporaire dans le pays ; toutefois, il doit s'agir d'une période de six mois maximum dans l'année et sans installation prévue sur le territoire national.

Cet été, la doctrine du droit du travail a été divisée, non pas à propos de quelque réforme législative, mais s'agissant d'une décision de la Session plénière de la Cour suprême de cassation exprimant l'avis officiel et obligatoire pour les cours inférieures dans tout le pays sur une question jusqu'alors controversée dans la pratique judiciaire. Il s'agissait de savoir si le requérant a la charge de la preuve s'agissant de faits négatifs ou s'il incombe au défendeur de prouver l'existence du fait dont l'absence profite à l'autre partie. Et, plus spécialement dans les litiges du travail, cette interrogation se posait quant à l'action du travailleur licencié sans cause réelle et sérieuse en vue d'obtenir une indemnité pour la période de chômage due suite au licenciement. Les juges s'interrogeaient donc sur le fait de savoir si le licencié devait prouver qu'il n'avait pas commencé un autre travail salarié après la rupture illicite de son contrat par l'employeur, ou si la simple déclaration de ce fait par le travailleur suffisait pour l'octroi de l'indemnité dès lors que l'employeur n'avait pas pu prouver que la période faisant suite au licenciement n'avait pas été chômée. Étant donné que chaque employeur doit faire des inscriptions et annotations dans le livret ouvrier du salarié, que ce livret a une force probatoire universelle, et qui plus est que chaque nouveau contrat de travail doit être déclaré devant l'Agence nationale des revenus, le collègue des juges de la chambre civile de la Cour de cassation a décidé qu'il était tout à fait possible pour le travailleur d'assumer la charge de la preuve du fait, négatif en soi, d'être resté sans travail salarié, suite au licenciement illicite. Il suffit de présenter à la cour son livret ouvrier. Du point de vue pratique, cette décision semble bien appropriée, ce qui n'est pas le cas de point de vue théorique. Il est notoire qu'un fait négatif, l'inexistence d'un fait, d'une qualité ou d'une situation peuvent être prouvés seulement par des indices représentant eux-mêmes des faits positifs. On se demande avec raison si un livret ouvrier où il ne figure pas d'autres inscriptions après la rupture jugée illicite prouve catégoriquement le fait du chômage réel et effectif. Ne serait-il pas plus judicieux que la charge de la preuve incombe à l'employeur défendeur, ce dernier ayant ainsi un fait positif à prouver (démontrer que le travailleur était titulaire d'un autre emploi) afin d'éviter d'être condamné à payer l'indemnité de chômage forcé ? Sans doute, la Cour suprême de cassation a donné à réfléchir aux juristes et aux chercheurs en droit du travail.