

2022/3

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

DOSSIER THÉMATIQUE

L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

COORDINATION PAR ISABELLE DAUGAREILH ET MATHIEU DE POORTER

L'internationalisation de l'économie sociale et solidaire

ISABELLE DAUGAREILH ET MATHIEU DE POORTER

L'invention de l'économie sociale en France et en Europe, un compromis institutionnel instable

TIMOTHÉE DUVERGER

2011-2021: D'une communication de la Commission européenne à l'autre

DAVID HIEZ

Le droit coopératif à la rencontre de l'identité coopérative

HAGEN HENRÏ

Le statut professionnel des membres et travailleurs des coopératives espagnoles

FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ

Travail et économie sociale dans un cadre juridique italien instable

EMANUELE DAGNINO

Du droit coopératif et de l'emploi social à l'économie sociale et solidaire en Pologne

BARBARA GODLEWSKA-BUJOK ET MAŁGORZATA OŁDAK

Balbuties de l'économie sociale et solidaire en Grèce et à Chypre

GABRIEL AMITSIS ET FOTINI MARINI

Les impacts du travail solidaire dans le sud du Brésil

LEILA ANDRESSA DISSENHA ET RODRIGO FORTUNATO GOULART

Les relations entre droit du travail, coopérativisme et économie sociale et solidaire en Uruguay

FERNANDO DELGADO SOARES NETTO

Le rôle des coopératives dans l'insertion socioprofessionnelle aux Pays-Bas

GER J.H. VAN DER SANGEN ET MIJKE HOUWERZIJL

Le rôle de l'Économie sociale et solidaire dans l'extension de l'assurance maladie au Sénégal

MOHAMED BACHIR NIANG

Les difficultés liées aux entreprises constituées sous forme de sociétés coopératives en Italie et en Espagne

LAURENTINO JAVIER DUEÑAS HERRERO ET RICCARDO TONELLI

Le rejet de l'alternative coopérativiste par les livreurs de plateformes immigrés de la ville de New York

MARIA FIGUEROA ET ANDREW B. WOLF

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE / SÉNÉGAL / TUNISIE

AMÉRIQUES : ARGENTINE / BRÉSIL / CANADA / CHILI / MEXIQUE / USA

ASIE-OCÉANIE : AUSTRALIE / CHINE / JAPON

EUROPE : BULGARIE / ESPAGNE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / FRANCE / ITALIE / POLOGNE /

TURQUIE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / ROYAUME-UNI

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby-Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), A. O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

Directeur de la publication

Philippe Martin, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédactrice en Chef

Isabelle Daugareilh, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédacteur en Chef adjoint

Alexandre Charbonneau, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Chargée d'édition

Marie-Cécile Clément, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine (MSHA).

Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Jérôme Porta (COMPTRASEC - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Bordeaux - France), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Iéna - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **AFRIQUES** : D. Collier-Reed (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum et G. Makoudote (Bénin), E. Tapsoba et H. Traoré (Burkina-Faso), V. Yenpelda (Cameroun), U. Seri (Côte d'Ivoire), C. Nyngone Mayaza (Gabon), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), M. B. Niang et M. Gaye (Sénégal), N. Mzid et K. Baklouti (Tunisie).

■ **AMÉRIQUES** : D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), A. Ahumada Salvoest et S. Gamonal C. (Chili), K. Hartmann Cortes et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz et R. Garcia (États-Unis), G. Mendizábal Bermúdez et E. López Pérez (Mexique), M. K. Garcia Landaburu et G. Boza Pró (Pérou), H. Fernández Brignoni et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-OCÉANIE** : D. Tracey (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park et I. Dahea Lee (Corée du Sud), L. Lurie et E. Edo (Israël), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon).

■ **EUROPE** : V. De Greef (Belgique), A. Mileva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), F. Fernández Prol (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), P. Fleury, M. Labarthe, P. Vanpeene et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), Z. Petrovics (Hongrie), C. Murphy et L. Ryan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), N. Gundt et S. Monteboni (Pays-Bas), A. Musiała (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), S. Bagari et B. Kresal (Slovénie), P. Ramsjö (Suède), J.-P. Dunand et A.-S. Dupont (Suisse), K. Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2022/3

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

International Association of Labour Law Journals - IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre de l'« *International Association of Labour Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)
Diritti lavori mercati (Italie)
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)
Employees & Employers - Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale - RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

DOSSIER THÉMATIQUE

L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

COORDINATION PAR ISABELLE DAUGAREILH ET MATHIEU DE POORTER

- p. 6** **ISABELLE DAUGAREILH ET MATHIEU DE POORTER**
L'internationalisation de l'économie sociale et solidaire
- p. 26** **TIMOTHÉE DUVERGER**
L'invention de l'économie sociale en France et en Europe, un compromis institutionnel instable
- p. 40** **DAVID HIEZ**
2011-2021: D'une communication de la Commission européenne à l'autre
- p. 54** **HAGEN HENRÏ**
Le droit coopératif à la rencontre de l'identité coopérative
- p. 64** **FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ**
Le statut professionnel des membres et travailleurs des coopératives espagnoles
- p. 84** **EMANUELE DAGNINO**
Travail et économie sociale dans un cadre juridique italien instable
- p. 98** **BARBARA GODLEWSKA-BUJOK ET MAŁGORZATA OŁDAK**
Du droit coopératif et de l'emploi social à l'économie sociale et solidaire en Pologne
- p. 112** **GABRIEL AMITSIS ET FOTINI MARINI**
Balbuties de l'économie sociale et solidaire en Grèce et à Chypre
- p. 128** **LEILA ANDRESSA DISSENHA ET RODRIGO FORTUNATO GOULART**
Les impacts du travail solidaire dans le sud du Brésil
- p. 144** **FERNANDO DELGADO SOARES NETTO**
Les relations entre droit du travail, coopérativisme et économie sociale et solidaire en Uruguay
- p. 158** **GER J.H. VAN DER SANGEN ET MIJKE HOUWERZIJL**
Le rôle des coopératives dans l'insertion socioprofessionnelle aux Pays-Bas
- p. 178** **MOHAMED BACHIR NIANG**
Le rôle de l'Économie sociale et solidaire dans l'extension de l'assurance maladie au Sénégal
- p. 196** **LAURENTINO JAVIER DUEÑAS HERRERO ET RICCARDO TONELLI**
Les difficultés liées aux entreprises constituées sous forme de sociétés coopératives en Italie et en Espagne
- p. 212** **MARIA FIGUEROA ET ANDREW B. WOLF**
Le rejet de l'alternative coopérativiste par les livreurs de plateformes immigrés de la ville de New York

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

- p. 230 **ALGÉRIE** - CHAKIB BOUKLI-HACÈNE
p. 234 **SÉNÉGAL** - MOHAMED BACHIR NIANG
p. 240 **TUNISIE** - NOURI MZID & KAMEL BAKLOUTI

AMERIQUES

- p. 244 **ARGENTINE** - JUAN PABLO MUGNOLO
p. 246 **BRÉSIL** - SIDNEI MACHADO
p. 252 **CANADA** - GILLES TRUDEAU
p. 258 **CHILI** - SERGIO GAMONAL C.
p. 262 **MEXIQUE** - GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ
p. 266 **USA** - RISA L. LIEBERWITZ

ASIE-OCEANIE

- p. 272 **AUSTRALIE** - DOMINIQUE ALLEN
p. 276 **CHINE** - AIQING ZHENG
p. 284 **JAPON** - MASAHIKO IWAMURA

EUROPE

- p. 288 **BULGARIE** - YAROSLAVA GENOVA
p. 294 **ESPAGNE** - FRANCISCA FERNÁNDEZ PROL
p. 298 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - ANNA ALEKSANDROVA
p. 302 **FRANCE (DROIT DU TRAVAIL)** - MAËLLIE LABARTHE ET PAULINE FLEURY
p. 306 **FRANCE (DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE)** - MONIQUE RIBEYROL
p. 310 **ITALIE** - ALBERTO MATTEI
p. 314 **POLOGNE** - MATEUSZ GAJDA
p. 316 **TURQUIE** - MELDA SUR
p. 320 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - FILIP BOJIĆ
p. 324 **ROYAUME-UNI** - JO CARBY-HALL



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



YAROSLAVA GENOVA

UNIVERSITÉ DE PLOVDIV « PAISSII HILENDARSKI »

SALAIRE MINIMAL ET CONGÉ PARENTAL EN BULGARIE

Dans les domaines du droit du travail et de la politique sociale, le premier semestre 2022 a connu des modifications législatives importantes en Bulgarie, avec tout d'abord l'adoption de l'ordonnance n°37/2022 qui prévoit une augmentation du salaire minimal national **(I)**, et la loi d'amendement du Code du travail qui permet notamment une plus grande flexibilité dans les modalités organisationnelles du congé parental **(II)**.

I - L'AUGMENTATION DU SALAIRE MINIMAL

Selon l'ordonnance n°37/2022¹, le salaire mensuel dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein (8 heures par jour et 5 jours par semaine) ne peut être inférieur à 710 leva². Le salaire minimal horaire est ainsi fixé à 4,29 lv. Dans ses motivations, le gouvernement a souligné le bien-fondé de cette mesure compte tenu du contexte macroéconomique et des ressources budgétaires du pays³.

Selon la position officielle, un taux d'augmentation de 9,2%⁴ apporterait des effets positifs, tels que la réduction du nombre de travailleurs pauvres, la réduction des inégalités de revenus, une hausse des capacités d'achat et de consommation de la main-d'œuvre à bas revenus, une incitation au travail, la diminution de la concurrence déloyale.

Pendant, lors des discussions obligatoires préalables au sein du Conseil national tripartite, le projet d'ordonnance n'a pas obtenu l'approbation unanime des partenaires sociaux. La position des deux syndicats nationaux représentatifs consistait à prédire que l'augmentation était insuffisante vu l'inflation galopante⁵, et qu'il fallait au moins prévoir cet été une nouvelle hausse parallèlement à l'actualisation du budget d'Etat qui s'imposait.

Les cinq organisations patronales se sont aussi déclarées contre l'initiative du gouvernement, considérant qu'il était temps de rompre avec le modèle arbitraire de détermination du taux du salaire minimal. L'une d'elles⁶ proposait d'ouvrir

1 En vigueur depuis le 1^{er} avril 2022.

2 Soit un peu moins de 355 euros.

3 Il faut souligner que pour la première fois, vu la situation post-électorale fin 2021, le Parlement constitué en novembre n'a pas pu voter la loi budgétaire avant le début de la nouvelle année. En mars 2022, cette loi est entrée en vigueur *ex tunc*.

4 Salaire national minimal de 650 lv pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 mars 2022.

5 Pour la Confédération des syndicats indépendants bulgares, le salaire minimal adéquat devrait être d'au moins 760 lv.

6 Association du capital industriel en Bulgarie.

immédiatement une négociation sur le remplacement du salaire national minimal par des minima sectoriels, fixés par conventions collectives. Une autre⁷ insistait sur le fait qu'il fallait introduire un mécanisme tripartite de détermination du taux du salaire minimal national, suivant les critères de la Convention n°131 de l'OIT.

Fin mai, le Ministre du travail et de la politique sociale a annoncé de manière un peu surprenante qu'au sein de la coalition politique au pouvoir⁸, il existait un consensus sur l'élaboration de mécanismes permettant de calculer automatiquement le niveau d'augmentation nécessaire du salaire minimal pour chaque moment donné. Il serait inspiré par les indications de la future directive de l'UE sur les salaires minimaux adéquats. La rémunération la plus basse en Bulgarie devrait être environ de 50% du salaire moyen, ou bien égaliser 60% du salaire médian.

Au mois de juin, le ministère du Travail a lancé trois variantes de formule de calcul du salaire minimal. Les partenaires sociaux avaient alors exprimé le sentiment de se sentir forcés d'accepter à la hâte et à la légère une solution insuffisamment réfléchie. Les différentes formules étaient qualifiées de « primitives » par certains représentants du patronat. Les syndicats y ont également vu le risque de se voir définitivement ôtés de la possibilité de se prononcer sur le montant du salaire minimal.

Le point positif dans tout cela réside néanmoins dans le fait que le salaire minimal national a été placé à l'ordre du jour, tout comme la réflexion et le débat sur les mécanismes d'actualisation de son montant. Ces questions n'avaient en effet émergé que sporadiquement et furtivement par le passé, même après la ratification par la Bulgarie de la Convention n°131 de l'OIT en janvier 2018.

Après le vote de défiance qui a fait chuter le gouvernement fin juin, le Ministre du travail intérimaire a exprimé l'intention d'augmenter la rémunération minimale à 770 lv, dès le début 2023. Il a précisé que les consultations avec les partenaires sociaux allaient se poursuivre sur un projet élaboré par le ministère, visant à instaurer un mécanisme d'augmentation automatique du salaire minimal en fixant son montant à 50% par rapport au salaire moyen intersectoriel calculé pour l'année précédente.

Au regard des premières positions et critiques exprimées par quelques organisations patronales en réponse à cette relance du débat, il semble que les consultations ne seront pas aisées et n'ont pas grandes chances d'aboutir avant les élections parlementaires du 2 octobre 2022.

Sans doute, l'idée d'anticiper l'adoption de la directive européenne relative à des salaires minimaux adéquats dans l'UE ne gagne non plus beaucoup d'adeptes parmi les participants au dialogue social. Le sujet reste à suivre.

7 Chambre bulgare d'industrie et du commerce.

8 Durant la période décembre 2021-juillet 2022, le gouvernement bulgare était soutenu par quatre partis.

II - LA MODIFICATION DU CODE DU TRAVAIL

L'un des derniers actes votés par le Parlement, avant qu'il ne soit dissout fin juillet 2022, a été la loi d'amendement du Code du travail⁹. Cette mesure était urgente et le principal objectif de cette loi était de satisfaire aux exigences issues des directives n°2019/1152 et n°2019/1158 de l'UE sur les dates limites pour l'adoption des dispositions nécessaires à leur transposition.

A - LE CONGÉ PAYÉ POUR LES PÈRES

La principale nouveauté consiste dans l'introduction, via l'article 164c¹⁰ du Code du travail, d'un nouveau congé payé spécialement conçu pour les pères (y compris adoptifs). Il ne s'agit pas ici de la courte période après la naissance ou l'adoption - un congé de 15 jours calendaires qui existe depuis 2009.

Notons que le législateur s'est néanmoins trouvé contraint de se conformer à l'article 8(2) de la directive n°2019/1158 (UE) et de raccourcir de 12 à 6 mois la période de cotisation au Fonds « maladie-maternité » nécessaire pour l'octroi de l'allocation sociale correspondante¹¹.

Le travailleur, père d'un enfant de moins de 8 ans, a également droit à un congé payé dont la durée totale ne peut pas excéder 2 mois. Il peut être pris en intégralité ou divisé en tranches selon la demande du salarié. Ce nouveau droit est indépendant du droit au congé parental non rémunéré de 6 mois pour chacun des parents d'enfants âgés de 2 à 8 ans¹², dont la réglementation reste inchangée.

Il semble que le législateur bulgare soit allé un peu au-delà des articles 5(2) et 8(1) de la directive n°2019/1158 (UE). En effet, seuls les pères sont bénéficiaires d'un surplus de 2 mois de congé rémunéré, non transférable entre les parents. Contrairement aux apparences, cela ne représente pas un traitement défavorable envers les mères.

Le droit du travail bulgare prévoit déjà deux congés payés assez longs pour naissance ou garde de jeune enfant, dont la titulaire principale reste la mère. Le législateur se prévaut donc de cela, conformément à la possibilité donnée par l'article 20(6) de la directive n°2019/1158 (UE). Il en est de même pour les pères car la condition principale d'ouverture du droit au nouveau congé est négative : le travailleur ne doit pas avoir bénéficié à la place de la mère d'aucun des autres congés rémunérés de maternité, c'est-à-dire les congés de garde d'enfant entre l'âge de 6 à 12 mois¹³ et entre l'âge de 12 à 24 mois. Il ne doit pas non plus avoir utilisé le congé spécial placé en substitution du congé de maternité en cas de mort ou maladie grave de la mère, ni le congé spécial en cas d'adoption d'un

9 JO 62 du 5 août 2022.

10 Cela correspond à l'art.164 « b ».

11 Art. 50(6) et 53b du Code de la sécurité sociale.

12 Art. 167a du Code du travail.

13 Le congé de maternité pour la période entre les 45 jours avant la naissance et le 6^e mois du bébé n'est pas transférable vers le père.

enfant âgé de 2 à 5 ans. Si par hasard il a pris une courte partie seulement des congés susmentionnés, la durée possible du nouveau congé se réduit en s'additionnant à la période du congé précédent, sans que le total n'excède 2 mois.

De ces incompatibilités, on peut déduire que le nouveau congé, tout comme le congé parental non rémunéré, est à la disposition des pères d'enfants entre 2 et 8 ans. Pour les pères adoptifs, cette question est plus nuancée car elle est fonction de l'âge de l'enfant au moment de l'adoption. Si l'enfant est âgé de moins de 2 ans, les droits sont les mêmes que pour les pères biologiques. En cas d'adoption d'un enfant de 2 à 5 ans, le droit du père peut s'ouvrir seulement après l'achèvement de la période postérieure de 365 jours durant laquelle le congé d'adoption peut encore être utilisé, soit partiellement par le conjoint d'un couple adoptif, soit intégralement en cas d'adoption monoparentale.

Le congé est payé par la Sécurité sociale sous condition d'une durée d'au moins 12 mois d'affiliation à l'assurance « maladie-maternité ». Le montant de l'allocation est fixé chaque année dans la Loi budgétaire de la sécurité sociale nationale. Jusqu'à fin 2022, il est de 710 lv par mois, c'est-à-dire égal au salaire minimal. L'employeur est obligé de donner le congé sur demande si la demande est formulée au moins 10 jours avant la date souhaitée de départ.

De prime abord, il est frappant de constater l'absence d'exigence visant à assurer le respect de l'objectif spécifique de ce congé. Tous les autres congés de maternité et de garde de jeune enfant ne sont pas permis si l'enfant est inscrit à la crèche, ou (fort rarement) s'il est en garde journalière auprès d'une nourrice rémunérée sur le budget de l'Etat ou celui de la commune. Le congé parental dédié aux pères ne contient pas de telles exigences, mais il est vrai qu'étant non rémunéré, son recours pour d'autres fins que familiales reste peu probable.

En revanche, la nouvelle possibilité pour le travailleur de faire valoir sa qualité de père et d'obtenir sans difficultés la suspension temporaire de l'exécution de son contrat de travail à un moment librement désigné, et avec rémunération peut potentiellement cacher un détournement du but recherché. Si l'enfant fréquente la crèche, la maternelle ou l'école primaire durant la journée, le père en congé passera avec son enfant pratiquement le même temps qu'il lui consacre habituellement lors de sa semaine de travail.

La directive ne suggère pas comment instaurer des barrières contre un tel effet.

B - DES FORMULES DE TRAVAIL PLUS SOUPLES

Un nouvel article 167b du Code du travail bulgare traduit le dispositif de l'article 6 de la directive 2019/1158 (UE). Les formes souples de travail que peuvent demander les parents d'enfant de moins de 8 ans et les travailleurs qui s'occupent, pour des raisons médicales sérieuses, d'un proche (la liste désigne comme tels le père, la mère, ou autre ascendant, descendant, conjoint, beaux-parents, frères et sœurs) sont : le travail à temps partiel, l'aménagement des horaires de travail, le travail à distance.

Le droit de demander une telle adaptation s'ouvre après 4 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Les modifications exigent un avenant au contrat dont la durée d'application est déterminée. Cela n'exclut pas le droit de demander plus tôt la réintégration dans le régime initial de travail. L'employeur est tenu de justifier par écrit son refus face à une demande de formule souple de travail, dans un délai de 14 jours.

S'inspirant du droit des soignants à solliciter des formes de travail plus adaptées à leur situation de vie, le législateur a ajouté à son modèle, par les nouveaux alinéas 2-4 de l'article 119 du Code du travail, un droit pour les travailleurs intérimaires ou à temps partiel, visant à demander :

- soit la conversion de leurs contrats en contrats à durée indéterminée pour les premiers ;
- soit le passage à un temps plein pour les seconds.

Le refus de l'employeur doit être justifié par un écrit au plus tard dans un délai d'un mois après la demande, sauf s'il s'agit d'une troisième (ou énième) demande au cours d'une même l'année.

C - TRANSPARENCE ET PRÉVISIBILITÉ DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les nouveautés liées à la transposition de la directive 2019/1152 (UE) ne sont pas nombreuses. Celle qui suscite le plus d'intérêt est la modification du délai pendant lequel l'employeur doit éclairer le salarié, par écrit, sur les termes et les conditions de chaque modification de la relation du travail. Auparavant, l'obligation devait s'effectuer « le plus tôt possible, et au plus tard un mois après l'entrée en vigueur du changement ».

Désormais, selon l'article 66(5) du Code du travail, l'information écrite est due préalablement, avant que les modifications commencent à s'appliquer.

Par ailleurs, la liste des obligations patronales afin d'assurer des conditions normales de travail (article 127(1) du Code du travail) a été enrichie de trois devoirs d'information supplémentaires portant sur les actes internes régissant la rémunération au sein de l'entreprise, sur les conditions et les procédures légales de cessation de la relation du travail, sur les formations et autres formes de maintien et d'amélioration de la qualification professionnelle.

Selon le nouvel alinéa 2 de l'article 228a du Code du travail, les actions de formation de nature obligatoires sont assimilées à du temps de travail. Cependant s'il n'est pas possible d'organiser la formation pendant les horaires normaux de travail, la question se pose de savoir s'il s'agira d'heures supplémentaires.

En outre, comme la période d'essai prévue par les règles en vigueur n'était fixée que par sa durée maximale - 6 mois -, le législateur a cru nécessaire de répondre à l'exigence de l'article 8(2) de la directive 2019/1152 en introduisant une durée maximale spéciale et beaucoup plus courte pour les contrats à durée déterminée de moins de 12 mois, à savoir un mois.

Enfin, l'article 9(1) de la directive 2019/1152 (UE) n'exigeait pas une mesure de transposition. Depuis longtemps, l'employeur n'a pas le droit d'interdire

unilatéralement au salarié de rechercher, ni d'exercer un emploi parallèle. Des restrictions en ce sens ne peuvent résulter que d'un accord commun.

Toutefois, vu le second alinéa de ce même article, le législateur bulgare a précisé, dans l'article 111(1) du Code du travail, que la clause contractuelle limitant le droit d'effectuer un emploi parallèle est justifiée par la sauvegarde de secrets commerciaux ou la prévention d'un conflit d'intérêts. Il y a fort à parier que cette règle soit génératrice prochainement de cas pratiques et de décisions de la Cour fort intéressants...



Les manuscrits soumis pour publication dans la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Marie-Cécile CLÉMENT

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

Tél : 33(0)5 56 84 54 74

marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

MANUSCRITS

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- **40 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **30 000 caractères** lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- **25 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en Français et en Anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en Français et en Anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- les références bibliographiques de deux publications au choix.



NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placées en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom, Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom, Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

(ÉDITEURS, REVUES, OUVRAGES)

AuR = Arbeit und Recht (Germany)
AJLL = Australian Journal of Labour Law (Australia)
AJP/PJA = Aktuelle juristische Praxis - Pratique juridique Actuelle (Suisse)
BCLR = Bulletin of Comparative Labour Relations (Belgium)
CLELJ = Canadian Labour & Employment Law Journal (Canada)
CLLPJ = Comparative Labor Law & Policy Journal (United States)
DRL = Derecho de las Relaciones Laborales (Spain)
DLM = Diritti Lavori Mercati (Italy)
E&E = Employees & Employers: Labour Law & Social Security Review (Slovenia)
EuZA = Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (Germany)
ELLJ = European Labour Law Journal (Belgium)
DLRI = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILJ = Industrial Law Journal (UK)
IJCLLIR = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILR = International Labour Review (ILO)
JLR = Japan Labor Review (Japan)
JCP = Juris-Classeur Périodique (France)
LD = Lavoro e Diritto (Italy)
OIT = Revue internationale de travail
PMJK = Pécsi Munkajogi Közlemények (Pecs Labour Law Journal) (Hungary)
RL = Relaciones Laborales (Spain)
RDS = Revista de Derecho Social (Spain)
RDCTSS = Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale (France)
RDT = Revue de Droit du Travail (France)
RGL = Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale (Italy)
TL = Temas Laborales (Spain)
ZIAS = Zeitschrift für ausländisches und Internationales Arbeits und Sozialrecht (Germany)

ABONNEMENTS ET TARIFS

SUBSCRIPTIONS AND RATES

SUSCRIPCIONES Y PRECIOS

TARIFS 2022

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
FRANCE
Tél. 33(0)5 56 84 54 74

Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)
1 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

| | | Prix/Price/Precio |
|--|---|-------------------|
| Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual | Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (3 numéros en français / 3 issues in french / 3 números en francés) | 105 € |
| | Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 numéro en anglais / 1 issue in english / 1 número en inglés) | 70 € |
| | Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 numéros en français & 1 numéro en anglais / 3 issues in french & 1 in english / 3 números en francés & 1 en inglés) | 145 € |
| Prix à l'unité Unit Price Precio unitario | Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa | 40 € |
| | Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica | 70 € |
| | Article / Journal article / Artículo | 6 € |
| <i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i> | | |
| TVA VAT IVA | 2,10% France / 1,05% Outre-mer & Corse / 0% UE & hors UE | |

MODE DE RÈGLEMENT / MODE DE PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA

(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito) <http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue/abonnement>

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

à / to / a : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

NB : Le paiement en ligne est à privilégier. En cas de difficulté, veuillez nous contacter à
Online payment is preferred. If you have any difficulty, please contact us at
El pago en linea se prefiere. Si tiene alguna dificultad, contáctenos a

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Achévé d'imprimer en octobre 2022
sur les presses de l'imprimerie Aquiprint
Dépôt légal 4^e trimestre 2022
Imprimé en France

REVUE

2022/3

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée quatre fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

Marie-Cécile CLÉMENT

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

E-mail : marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74

<https://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2022/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA PROTECTION JURISPRUDENTIELLE DU SALARIÉ LANCEUR D'ALERTE
COORDINATION PAR ALEXANDRE CHARBONNEAU ET ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

Alexandre Charbonneau & Allison Fiorentino (Introduction), Urwana Coiquaud & Jeanne Pérès (Canada), Adriana Orifici (Australie), Joël Colonna & Virginie Renaux-Personnic (France), Francisco Javier Arrieta Idiákez (Espagne), Mariana Ferrucci Bega & Bruno Louis Maurice Guérard (Brésil), Riccardo Maraga (Italie), Vladimir Tobón Perilla (Colombie), Lauren Kierans (Irlande), Abigail Osiki (Afrique du Sud).

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

LOU THOMAS ~ La mise en œuvre des accords européens : une autonomie a minima des partenaires sociaux

ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
ORGANISATION DES NATIONS UNIES
UNION EUROPÉENNE

LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ

CINZIA CARTA & GRATIELA-FLORENTINA MORARU ~ Le droit du travail au-delà des frontières nationales : les principaux débats en 2018-2019-2020.

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

ACHIM SEIFERT

Isabel Ramos Vázquez, *La formación del derecho obrero en el Reino Unido, Francia y España antes de la primera guerra mundial*, Universidad de Jaén, Thomson Reuters Aranzadi, 2020.

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES

Alberto Arufe Varela, *El personal laboral de la Unión Europea*, Ed. Atelier, Barcelona, 2020.

ALEXANDRE CHARBONNEAU

Jean-Pierre Le Crom et Marc Boninchi (dir.), *La chicotte et le pécule. Les travailleurs à l'épreuve du droit colonial français (XIX^e-XX^e siècles)*, Presses Universitaires de Rennes, 2021.

À PARAÎTRE

2022/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 numéros par an
~3 éditions papier (en français)
~1 édition électronique (en anglais)

2022/1

Etudes
Actualités Juridiques Internationales

2022/2

Jurisprudence Sociale Comparée
Jurisprudence Sociale Internationale
Littérature de droit social comparé
Chronique bibliographique

2022/3

Dossier thématique
Actualités Juridiques Internationales

2022/4

Studies
Thematic Chapter
Comparative Labour Case Law
International Legal News

Pour plus d'informations

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

Contact

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de BORDEAUX



40 euros
ISSN 2117-4350