

<sup>1</sup> Cf. Y. Genova, « Actualités juridiques internationales : Bulgarie », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, 2011/2, pp. 97-98.

<sup>2</sup> Cf. Y. Genova, *ibid.*

Durant la période de référence les amendements du Code du travail s'inscrivent dans la ligne des réformes précédentes, tandis que ceux du Code de la Sécurité sociale concernant les pensions opèrent un revirement inattendu.

### I – Le Code du travail

1. Après avoir réglementé le travail à domicile<sup>1</sup>, le législateur a poursuivi la tâche imposée par l'Accord-cadre européen sur le télétravail et, en octobre 2011, a réglementé aussi le télétravail même, dit « travail à distance ». Les nouvelles normes reprennent mot à mot l'Accord national d'organisation et d'application du travail à distance en République de Bulgarie, signé entre les syndicats et les organisations patronales représentatifs. Il en résulte un chapitre du Code du travail plein de textes lourds, plus nombreux que nécessaire, qui ne contribue pas à bien encadrer seuls les problèmes spécifiques de cette nouvelle forme de travail. Par exemple, est inutile la proclamation que personne ne peut être obligé de travailler à distance, vue l'existence du principe général de la liberté du travail. Il n'était pas non plus nécessaire d'insérer une norme « autorisant » le salarié à proposer de travailler à distance car les parties sont libres de porter des modifications dans le contrat mais toujours par commun accord. Le travail à distance est défini comme forme d'organisation du travail salarié en dehors des locaux de l'entreprise et moyennant les technologies d'information et de communication, à condition que le travail soit d'une nature lui permettant d'être également effectué dans l'entreprise. Il reste à préciser dans le contrat du travail si le travail sera exclusivement effectué à distance ou selon un régime mixte. Le nouveau chapitre régit certains problèmes concernant le lieu du travail, notamment la fourniture et l'entretien de l'équipement ; l'organisation du travail et les conditions de santé et sécurité au travail ; le temps de travail, les pauses et les congés ; le salaire ; la formation professionnelle initiale et tout au long de la vie ; enfin, un accent marqué tombe quant à l'affirmation des droits collectifs des travailleurs à distance et la prévention de leur isolement de la vie sociale dans l'entreprise. Mais, il est dommage que les solutions proposées soient beaucoup moins spécifiques que les textes renvoyant simplement vers les clauses des contrats collectifs et individuels ou reprenant les règles du régime général du contrat du travail.

2. Au début du mois de janvier 2012 a enfin été tranchée la question des nouveaux critères de représentativité nationale s'appliquant aux syndicats et organisations patronales, membres du Conseil national tripartite<sup>2</sup>. Chaque syndicat doit disposer désormais de 75 000 membres, soit 25 000 de plus qu'auparavant. Une nouvelle exigence est rajoutée pour les organisations patronales : ne pas effectuer de fonctions déléguées par l'État. Comme c'est actuellement le cas d'une des organisations patronales représentatives, la Chambre Bulgare de Commerce et de l'Industrie, s'est plaint en invoquant que le nouveau texte avait été adopté dans l'unique but de l'exclure du dialogue tripartite.

3. Par ailleurs, la lutte contre le marché « gris » du travail se poursuit. Deux nouvelles mesures ont été adoptées en ce sens : d'une part, dans l'hypothèse où un inspecteur du travail constaterait qu'un titulaire de contrat de travail à temps partiel exerce en réalité son

activité à temps plein, il aurait l'obligation d'établir une ordonnance qui requalifierait le contrat ; et, d'autre part, dans le cas où le travail serait effectué sans contrat de travail écrit, le Code du travail prévoit désormais des sanctions administratives pour les deux parties, non plus seulement à l'encontre de l'employeur comme c'était le cas auparavant.

4. Après avoir tenté d'inciter l'embauche de retraités, en libéralisant le régime de leur licenciement<sup>3</sup>, maintenant le législateur tente de retenir plus longuement les seniors sur le marché du travail avant leur départ en retraite. Dans cette optique, l'ouverture du droit de pension a été supprimé de la liste des causes légitimes de licenciement<sup>4</sup>.

5. Enfin, la grande nouveauté réside dans l'adoption de la réglementation du travail temporaire, après plusieurs années de doutes sur le besoin pratique de cette forme de travail en Bulgarie. Mais la crise économique a catégoriquement imposé des exigences en matière d'accroissement de la flexibilité dans les relations industrielles. Et, dès le début de l'année 2012, quatre entreprises de travail temporaire ont d'ores et déjà satisfait aux critères légaux, notamment la présentation d'une garantie de 100 000 euros, et ont reçu l'autorisation d'exercice par le Ministre du travail et de la politique sociale. Le contrat entre le salarié et l'entreprise de travail temporaire peut seulement être conclu à durée déterminée, soit un contrat de remplacement, soit un contrat pour une tâche concrète. La loi définit clairement la nature et le contenu des trois types de rapports; entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice, entre l'entreprise de travail temporaire et le travailleur temporaire et entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur temporaire.

<sup>3</sup> Cf. Y. Genova, « Actualités juridiques internationales : Bulgarie », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, 2011/1, pp. 87-88.

<sup>4</sup> Les causes de licenciement selon le droit du travail bulgare sont *numerus clausus*.

## II – Le Code de la Sécurité Sociale

1. La réforme des pensions votée au début de l'année 2011, après des consultations tripartites très difficiles, prévoyait augmentation de l'âge de la retraite à partir de l'an 2021. Mais, comme le dit le proverbe « *nécessité fait loi* », un an plus tard les syndicats n'ont pas eu plus de moyen de s'opposer au gouvernement annonçant les mesures restrictives immédiates comme absolument nécessaires pour sauver la stabilité du Fonds « Pensions » de l'Institut National des Assurances. En premier lieu, l'âge de retraite commence à augmenter de 4 mois chaque année dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012. En deuxième lieu, en ce qui concerne les prestations de maladie, maternité et chômage, la période de référence, servant à calculer la base de l'indemnisation, a été prolongée. Désormais, on prend en considération les revenus moyens pour les 18 derniers mois, et même ceux des 2 dernières années quant à l'indemnisation de la maternité. En pratique, dans la plupart des cas, le résultat consiste en une plus faible indemnisation.

2. Dans le domaine des assurances sociales complémentaires, le législateur introduit les exigences de certaines directives européennes par les amendements nécessaires : Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978, Directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986, Directive 98/49/CE du Conseil du 29 juin 1998, Directive 2003/41/CE du Parlement européen et du Conseil du 3 juin 2003, Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 et Directive 2010/78/UE du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010.