



NATIONS UNIES
CONSEIL
ECONOMIQUE
ET SOCIAL



Distr.
GENERALE
E/1978/6/Add.24
12 décembre 1978
FRANCAIS
Original : RUSSE

**APPLICATION DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ECONOMIQUES,
SOCIAUX ET CULTURELS**

Rapports présentés, conformément à la résolution 1988 (IX)
du Conseil par les Etats parties au Pacte international,
au sujet des droits faisant l'objet des articles 6 à 9

Additif

BULGARIE^{1/}

[15 novembre 1978]

^{1/} Les documents mentionnés dans le présent rapport reçus de la Bulgarie dans leur langue originale peuvent être consultés dans les dossiers du Secrétariat. La liste des documents est jointe au présent rapport.

78-30940

La République populaire de Bulgarie a ratifié le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels par l'oukase N° 1199 du Présidium de l'Assemblée nationale en date du 23 juillet 1970, qui a été publié par le Journal "D'rjHAVIN Vestnik" N° 60 de l'année 1970.

Le présent rapport rédigé conformément aux dispositions des articles 16 (par. 1) et 17 (par. 2) dudit Pacte a pour but d'exposer la législation actuelle régissant les droits visés dans les articles 6 à 9 du Pacte ainsi que les mesures adoptées en Bulgarie en vue d'assurer la réalisation et la jouissance de ces droits.

La Bulgarie a effectivement mis en oeuvre les principes énoncés à l'article 1 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels; la Constitution de la République populaire de Bulgarie, adoptée par voie de référendum populaire le 16 mai 1971 et proclamée en séance solennelle le 10 juillet 1971, lors de la seizième session de la cinquième législature de l'Assemblée nationale, garantit au peuple bulgare le droit de déterminer librement son statut politique et définit les conditions de son libre développement économique, social et culturel (chap. II : organisation socio-économique de la République populaire de Bulgarie).

La Constitution de la République populaire de Bulgarie interdit (article 35) l'octroi de tout privilège ainsi que toute restriction des droits, en raison de l'appartenance nationale ou raciale, de l'origine sociale, du sexe, de l'appartenance à telle ou telle religion, le degré d'instruction, de la condition sociale ou de la situation de fortune. L'Etat assure l'égalité des citoyens en créant les conditions et les possibilités requises pour permettre l'exercice de leurs droits et l'accomplissement de leurs devoirs. Toute incitation à la haine et à toute humiliation infligée en raison de l'appartenance raciale, nationale ou religieuse est interdite et punie par la loi. La femme et l'homme jouissent de droits égaux dans la République populaire de Bulgarie (article 36 de la Constitution). Les principes fondamentaux énumérés ci-dessus ont été entièrement intégrés dans la législation de la République populaire de Bulgarie et ils servent de principe directeur pour la protection des droits des citoyens du pays.

Le développement social, politique et économique de la République populaire de Bulgarie est entièrement axé sur l'élévation du niveau de vie de la population; Conformément à la planification à court et à long termes de la répartition territoriale des entreprises de production, de leur rénovation et de leur modernisation, de nouveaux secteurs et types d'activité productrice naissent chaque année, offrant des possibilités d'emploi pour les catégories correspondantes de travailleurs. L'apprentissage de la jeunesse est assuré d'une manière planifiée dans des établissements d'enseignement appropriés, de même que le perfectionnement professionnel et la recyclage des travailleurs et des employés. Cet apprentissage et cette formation sont dispensés gratuitement et dans les conditions les plus favorables (jours de congé supplémentaires, journées de travail réduites, etc.) pour ceux qui suivent des cours de formation ou de perfectionnement tout en continuant à travailler.

L'Etat s'emploie constamment à perfectionner l'organisation des salaires et on met au point actuellement un nouveau système de rétribution du travail qui

garantit une rémunération plus élevée pour un travail ayant une productivité sociale plus élevée et une plus grande efficacité pour l'économie nationale. On relève périodiquement les salaires de certaines catégories de travailleurs (par exemple en 1973, 1974, etc.), et on augmente également le montant du salaire minimal.

La durée de la journée de travail est progressivement réduite et la semaine de travail de cinq jours a été introduite dans la plupart des branches de l'économie. La durée normale de la semaine de travail est de 42 heures et demie.

En 1973, on a prolongé la durée des congés payés et des congés sans traitement sont accordés aux ouvrières et aux employées qui prennent soin d'un enfant en bas âge. En 1974 et en 1975, on a décidé de faire bénéficier d'allocations pour enfants à charge les femmes qui étudient dans des établissements d'enseignement supérieur, intermédiaire et, dans quelques cas, secondaire, ainsi que les femmes ayant accouché six mois au plus tard après la résiliation de leur contrat de travail; on a introduit en même temps le paiement d'indemnités pour enfants aux femmes dont le mari effectue son service militaire, etc. Le montant des allocations uniques versées à la naissance d'un enfant a été d'autre part augmenté.

En 1975, on a admis les paysans membres de coopératives à bénéficier des mêmes conditions de retraite que les ouvriers et les employés. A la suite de cette mesure, le montant des pensions des paysans membres de coopératives a considérablement augmenté.

Les ressortissants étrangers autorisés à séjourner d'une manière permanente dans la République populaire de Bulgarie peuvent occuper des emplois dans des entreprises, dans des établissements et des organisations, à l'exception des fonctions pour lesquelles la loi exige expressément la nationalité bulgare; ils jouissent de tous les droits des citoyens bulgares dans les relations juridiques de travail, et ils bénéficient également des prestations de la sécurité sociale, et des assurances sociales.

Dans l'examen des différents droits énumérés dans le Pacte, on indiquera également les nouvelles conquêtes enregistrées par les travailleurs bulgares, depuis l'entrée en vigueur du Pacte, le 3 janvier 1976.

Article 6. Droit au travail

A. Lois et règlements pertinents*

B. Caractéristiques générales du droit au travail dans la République populaire de Bulgarie

I. Principes généraux

La Constitution de la République populaire de Bulgarie stipule expressément [art. 32, par. 1)] que le travail constitue un facteur économique et social fondamental dans l'édification d'une société socialiste développée dans notre pays.

Le paragraphe 2 de l'article 32 de la Constitution précise le rôle du travail dans la République populaire de Bulgarie en élevant le principe socialiste de la répartition des biens matériels : "de chacun selon ses capacités, à chacun selon son travail" au rang d'une disposition constitutionnelle. Le principe de la répartition des biens selon le travail fourni résulte des rapports socialistes de production qui se sont affirmés dans notre pays et dans notre société. La Constitution souligne également l'importance croissante de l'augmentation continue des fonds sociaux destinés à pourvoir la satisfaction des besoins de tous les citoyens. Ces fonds assureront le développement de l'enseignement, de la culture, de la sécurité sociale, etc.

Le droit au travail constitue, selon l'article 40 de la Constitution, l'un des droits fondamentaux des citoyens de la République populaire de Bulgarie. L'Etat garantit le droit au travail en donnant à chaque citoyen la possibilité de choisir librement sa profession et d'être rémunéré en fonction de la quantité et de la qualité de son travail.

Il ressort nettement de la définition donnée ci-dessus du droit au travail qu'il s'agit d'une notion complexe et délicate qui se caractérise par les traits essentiels suivants :

1. Le droit au travail est un droit subjectif dont jouissent tous les citoyens ayant atteint l'âge de 16 ans possédant la capacité juridique et la capacité d'agir. Ce droit subjectif existe aussi bien avant qu'après sa réalisation dans une relation juridique concrète de travail. Le caractère subjectif de ce droit implique l'obligation pour tous, en plus de son bénéficiaire, de ne pas s'opposer à sa réalisation, et de s'abstenir de l'enfreindre. Pour que le droit au travail puisse être qualifié de droit subjectif, il n'est pas indispensable qu'un groupe déterminé de personnes ait l'obligation de contribuer à sa mise en œuvre. Toutefois, l'Etat socialiste s'impose cette obligation, ce qui témoigne du soin qu'il prend de certaines catégories de travailleurs, en établissant par exemple des normes spéciales de protection pour les personnes transférées à un travail moins pénible, pour les femmes enceintes, et pour les femmes ayant des enfants en bas âge, ou en assurant des emplois à de jeunes spécialistes.

* Voir l'annexe N° I.

Le droit au travail est également un droit subjectif dans la mesure où chaque citoyen a la possibilité de s'adresser à n'importe quelle entreprise, institution ou organisation pour y obtenir un emploi. L'entreprise est tenue d'examiner sa demande et de prendre une décision appropriée. Mais elle n'a pas l'obligation d'accepter sans autre la proposition qui lui est faite de conclure un contrat de travail. En se basant sur une évaluation complexe des qualités du candidat, l'entreprise se prononce souverainement sur la question de son engagement. L'entreprise ne peut pas être contrainte à engager tous ceux qui lui demandent du travail, même en cas de vacances dans son personnel. Notre législation ne prévoit d'exception à ce principe que dans des cas spécialement définis par la loi. Ainsi, conformément à l'article 119 du Code du travail, les entreprises et les établissements n'ont pas le droit de refuser de conclure un contrat de travail avec des femmes enceintes. En cas de refus de ce genre, la femme enceinte a le droit d'intenter une action devant le tribunal de district et d'exiger qu'un jugement soit rendu concernant son affectation à cet emploi.

L'affectation à un emploi est obligatoire lorsqu'il s'agit de personnes ayant droit à des conditions spéciales de travail en raison d'une capacité de travail réduite, 1/ comme aussi dans le cas des jeunes spécialistes qui doivent être affectés à des emplois correspondant à leurs qualifications, ainsi que de certaines autres catégories de travailleurs.

Le candidat à un poste vacant qui estime que le refus de l'engager est injustifié peut exiger l'intervention des organes du ministère public dans le cadre de ses fonctions de contrôle ou faire appel de ce refus devant l'instance administrative supérieure.

Les services publics d'inspection du travail de l'arrondissement et les bureaux de placement de la main-d'oeuvre prêtent un soutien actif aux citoyens qui cherchent du travail en les dirigeant vers les entreprises où existent des places vacantes. 2/ Ils se préoccupent particulièrement d'assurer l'emploi et la formation professionnelle des jeunes gens et des jeunes filles âgés de 16 à 30 ans qui ne font pas d'études et ne travaillent pas, 3/ ainsi que de ceux qui tout en poursuivant leurs études, souhaitent travailler pendant leurs heures de loisir.

2. La réalisation du droit au travail est garantie en Bulgarie par l'Etat; elle est assurée grâce à l'organisation socialiste de l'économie nationale, à l'accroissement continu des forces productrices, ainsi que par la suppression des possibilités de crise économique et par l'élimination du chômage. L'une des

1/ Voir l'article 1, paragraphe 3, du règlement relatif au placement des personnes dont la capacité de travail est diminuée.

2/ Voir le Règlement régissant l'organisation, les fonctions et les tâches des services publics d'inspection du travail des arrondissements. Conformément à l'article 5 de ce Règlement, les bureaux de la main-d'oeuvre organisent et tiennent à jour à l'intention des citoyens un système d'information concernant les emplois et postes vacants et ils les aident à trouver un emploi.

3/ Voir la résolution N° 136 du Conseil des ministres, en date du 31 décembre 1974.

conditions essentielles de la garantie du droit au travail est la croissance constante des forces productrices. Le développement de l'économie nationale permet d'intégrer à la production sociale des centaines de milliers de jeunes gens et de jeunes filles ayant terminé leurs études ainsi que les personnes devenues disponibles dans les différentes branches de l'économie par suite du perfectionnement de la technique et de l'élévation de la productivité du travail.

L'exercice du droit au travail est garanti par l'Etat conformément à l'article 40 (par. 3) de la Constitution, où il est dit "que l'Etat garantit le droit au travail en développant le système socio-économique du socialisme dans tous ses aspects".

Le soin pris par l'Etat pour garantir le droit au travail apparaît encore dans deux autres domaines essentiels dont la réglementation fait également l'objet de dispositions constitutionnelles. Il s'agit, tout d'abord, de la disposition figurant au paragraphe 3 de l'article 32 de la Constitution où il est dit que "l'Etat veille au relèvement du niveau professionnel des citoyens et à l'enrichissement de leur expérience du travail productif". Par suite de la concentration, de la spécialisation et de l'intensification des processus de production, il est indispensable de procéder à une réaffectation de la main-d'oeuvre, en faisant acquérir à un même travailleur plusieurs professions ou spécialités en procédant à des reconversions professionnelles, en relevant le niveau professionnel, etc. 1/ La révolution scientifique et technique, et avant tout l'automatisation, l'électronique et la cybernétique entraînent le licenciement de spécialistes dans certaines branches et leur réaffectation dans d'autres branches de l'économie nationale. En raison de ce processus, il est indispensable que les travailleurs veillent constamment à relever leur niveau professionnel pour pouvoir répondre efficacement aux exigences croissantes d'un travail dont le niveau scientifique et technique ne cesse de s'élever.

La consécration dans la Constitution d'une nouvelle obligation de l'Etat, celle de veiller au relèvement du niveau professionnel des citoyens et à l'accroissement de leur expérience du travail productif, ne signifie nullement que l'Etat ne s'en soit pas soucié jusqu'ici. Au contraire, cette nouvelle disposition constitutionnelle ne fait qu'entériner au plus haut niveau une pratique déjà largement répandue, qui est de se préoccuper constamment de ces problèmes de formation de travailleurs. Les deux méthodes d'enseignement (à savoir le perfectionnement professionnel - scientifique et pratique) sont largement appliquées dans tous les domaines de la vie matérielle et spirituelle de notre pays. On organise des cours, on crée des écoles, des cercles scientifiques, etc.2/

L'autre domaine dans lequel l'Etat manifeste sa sollicitude pour les travailleurs dans l'exercice de leur droit au travail est la garantie des conditions de sécurité et d'hygiène dans le travail. Cette garantie est stipulée à l'article 141 (par. 2) de la Constitution qui vise à assurer aux travailleurs des conditions de travail favorables répondant aux exigences techniques de sécurité et entièrement conformes aux prescriptions de l'hygiène. Ces conditions sont réalisées grâce à l'introduction des progrès scientifique et technique dans les processus de travail.

1/ Tel est le sens de la résolution N° 120 du Conseil des ministres, en date du 2 septembre 1975.

2/ Voir l'annexe I, p. 1 et 2, par. 6 à 11 compris.

3. La troisième caractéristique du droit au travail est que celui-ci est universel et égal pour tous. Tous les citoyens jouissent de ce droit et tout privilège est exclu. Tout citoyen bulgare, ayant atteint l'âge de 16 ans, quels que soient sa nationalité, son origine, sa religion, son sexe, sa race, son degré d'instruction, sa situation sociale et matérielle, acquiert la capacité juridique et la capacité d'agir dans le domaine du travail et peut conclure un contrat de travail. Cela signifie que l'Etat assure à tous les citoyens une égalité pleine et entière dans l'exercice du droit au travail, comme cela est prévu dans les dispositions de l'article 35 de la Constitution. L'égalité pour tous du droit au travail découle non seulement de l'égalité des citoyens devant la loi, mais résulte de l'essence même de ce droit qui est de garantir à chaque citoyen la possibilité de se procurer par son travail les moyens d'existence pour lui-même et pour sa famille.

Le caractère démocratique et universel du droit au travail et l'égalité des citoyens apparaissent également sur un autre plan. Notre législation ne contient aucune restriction du droit au travail des citoyens étrangers résidant en permanence en Bulgarie; ils peuvent exercer tous les métiers à l'exception de ceux pour lesquels la nationalité bulgare est exigée (juges, procureurs, avocats, officiers, etc.). Les restrictions existantes dans l'embauche au travail ne concernent pas les étrangers entrés et vivant dans le pays sur la base d'accords internationaux auxquels la République populaire de Bulgarie est partie.

Sauf dispositions contraires des accords internationaux auxquels la République populaire de Bulgarie est partie,^{1/} les étrangers qui travaillent en République populaire de Bulgarie jouissent des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les citoyens bulgares dans les domaines des relations juridiques de travail, des soins médicaux, de la taxation fiscale, de la protection sociale et de la sécurité sociale.

4. Le droit au travail s'exerce librement. Cela signifie que tout citoyen a le droit de choisir librement sa profession. Ce trait caractéristique du droit au travail a trouvé son expression dans l'article 40, paragraphe 2, de la Constitution. Cette liberté du choix de la profession intervient tant dans la possibilité donnée à tout citoyen d'élever son niveau d'éducation ou d'acquérir une nouvelle spécialité qu'au moment de sa nomination à une fonction librement choisie dans n'importe quel domaine, correspondant au niveau d'éducation atteint et à la spécialité acquise. Il s'ensuit que le libre exercice par le citoyen de son droit au travail ne signifie pas qu'il lui faille trouver n'importe quel emploi, mais, tout au contraire, qu'il a la possibilité de choisir le travail et la fonction qu'il désire et qui correspond à sa formation et à ses capacités.

L'organisation d'un concours est prévue pour la nomination à certaines fonctions; le poste vacant est attribué en ce cas à celui qui aura le mieux réussi au concours et qui se trouve être le mieux préparé pour le travail en question.

^{1/} Voir les articles 19 à 22 de la Loi relative au séjour des étrangers en République populaire de Bulgarie. Journal "D'rjhavin Vestnik", N° 93, 1972.

5. Le droit au travail est illimité en ce sens que personne ne peut être privé de la capacité juridique et de la capacité d'agir en matière de travail, c'est-à-dire du droit de travailler conformément aux relations juridiques du travail. Une limitation temporaire et partielle de l'exercice du droit au travail n'est prévue par notre législation que dans les cas suivants :

a) lors de la fixation de la peine conformément à l'article 37, par. 6 et 7 du Code pénal par un jugement entré en vigueur, le condamné peut être privé du droit d'occuper une fonction déterminée ou d'exercer une profession ou une activité déterminée; une telle interdiction peut être prononcée par le tribunal en tant que peine unique ou en liaison avec d'autres peines, lorsque la fonction, la profession ou l'activité en question est incompatible avec la nature de l'infraction commise (article 50, par. 1 du Code pénal). Quand cette interdiction est prononcée en tant que peine unique ou en liaison avec d'autres peines (non privatives de liberté), elle est fixée pour une durée allant jusqu'à trois ans, dans les limites indiquées dans une partie distincte du Code pénal (article 49, par. 1, du Code pénal). Quand l'interdiction est prononcée cumulativement avec une peine privative de liberté, la durée de l'interdiction ne peut dépasser celle de la peine privative de liberté que de trois ans au maximum (article 49, par. 2 du Code pénal).

b) lorsque des personnes qui ont été condamnées pour l'une des infractions désignées ci-dessous conformément au Code pénal, sont nommées à des postes de confiance entraînant des responsabilités matérielles :

- crime contre la République populaire de Bulgarie, en vertu des articles 106 et 107;

- crime contre la propriété socialiste, en vertu des articles 194 à 206, 208, par. 2, 209 à 215, 216, par. 1, 2 et 3, 217 et 218;

- crime contre l'économie socialiste, en vertu des articles 219, par. 3, 220, 222, 224, 225, par. 1 à 5, 226, 229, 231 à 234, 242, 244 et 246;

- crime contre la propriété individuelle, en vertu des articles 251 à 253, 255 à 259 et 261 à 266;

- crime contre l'activité des organes de l'Etat ou des organisations sociales, en vertu des articles 276, par. 1 et 3, 282 à 285, 301 à 395 et 307;

- utilisations frauduleuses de documents, en vertu des articles 303 à 311 et 312 à 319;

- crime socialement dangereux, en vertu des articles 320 et 340.

L'interdiction mentionnée ci-dessus est levée à l'expiration d'un délai allant de 1 à 5 ans après la réhabilitation des condamnés.^{1/}

^{1/} Ces restrictions figurent dans le décret N° 1074 du Conseil d'Etat de la République populaire de Bulgarie, cité dans l'Additif N° 1.

c) lorsqu'une fonction ne peut être exercée par une personne du fait que celle-ci a été privée de la capacité juridique requise pour la fonction en question, la perte de cette capacité intervient en vertu d'une sanction administrative infligée à la suite de l'une des infractions spécialement et exhaustivement énumérées dans une disposition législative pertinente; c'est le cas par exemple des conducteurs dont le permis de conduire a été retiré, en vertu de l'article 44 de la Loi sur la circulation routière, publiée dans le journal "D'rjHAVIN Vestnik", N° 53, du 6 juillet 1973, et complétée dans le N° 22 du 16 mars 1976 de ce journal.

6. La dernière caractéristique du droit au travail est que celui-ci est rémunéré en fonction de sa quantité et de sa qualité. Ce principe fondamental du socialisme est établi dans l'article 41, par. 1, de la Constitution et dans l'article 67 du Code du travail. Il en résulte qu'en République populaire de Bulgarie tout travail productif est rémunéré. L'évaluation quantitative du travail s'effectue en mesurant le temps de travail par mois, journée de travail ou heure de travail et à l'aide des normes de production ou d'exécution du travail, du pourcentage de mise en circulation des marchandises et d'autres mécanismes similaires. Dans l'évaluation qualitative du travail, on tient compte de sa complexité, de sa difficulté, des conditions dans lesquelles il est effectué et de son importance pour la société. Un critère uniforme d'évaluation sociale figure dans les règlements tarifaires ainsi que dans les barèmes fixés par l'Etat qui sont approuvés par le Conseil des ministres conformément aux compétences qui lui sont conférées dans l'article 68 du Code du travail; celui-ci est complété par un système d'évaluation des résultats du travail (facteurs, indicateurs, conditions, normes et critères de détermination des résultats). Il convient d'y ajouter divers paiements supplémentaires accordés aux travailleurs pour la continuité et la régularité de leur travail ou en raison du caractère pénible, dangereux ou nuisible à la santé de leur travail, ainsi que pour une haute qualification, la connaissance d'une langue étrangère et de la sténographie, etc.

Le travail est rémunéré de façon identique quels que soient le sexe, l'âge, l'appartenance nationale, etc. des ouvriers et des employés. En garantissant à tous le droit au travail, la Constitution de la République populaire de Bulgarie impose à chaque citoyen apte à travailler l'obligation de fournir, selon ses capacités et sa profession, un travail utile à la société (article 59 de la Constitution). La Constitution interdit aux citoyens aptes à travailler à vivre aux dépens de la société, ou d'autres personnes, et de mener un mode de vie parasite. Tout comme le droit au travail, l'obligation de travailler a un caractère universel. Toutefois, ce caractère d'universalité se manifeste de diverses façons. L'obligation de travailler selon ses capacités n'est imposée par la société qu'aux citoyens aptes au travail, tandis que le droit au travail est garanti à tous les membres de la société ayant atteint un âge déterminé aussi bien à ceux qui sont aptes au travail qu'à ceux dont la capacité de travail est diminuée ou aux infirmes.

II. Les modalités de la garantie de l'exercice du droit au travail

On estime, dans la République populaire de Bulgarie, qu'il ne suffit pas de proclamer le droit au travail pour en assurer l'exercice. La Constitution ainsi que d'autres textes prévoient pour cette raison un ensemble de moyens, de méthodes et de clauses qui assurent la réalisation concrète du droit au travail.

GARANTIES ECONOMIQUES ET MATERIELLES

C'est le système économique socialiste pratiqué en République populaire de Bulgarie qui constitue la principale garantie de l'exercice du droit au travail. Le développement de notre économie constitue le fondement solide du progrès harmonieux de la personnalité humaine ainsi que la garantie la plus sûre de l'exercice complet du droit au travail. Ses traits les plus caractéristiques sont les relations de production au sein du système socialiste, basées sur la propriété collective des moyens de production, la planification de l'économie nationale et des autres secteurs de la vie collective par une utilisation efficace des acquisitions de la science et du progrès technique, des ressources en main-d'oeuvre et des richesses matérielles, des avantages de la division internationale socialiste du travail, ainsi que du développement continu des forces productives.

Le souci dont témoigne l'Etat pour la création des conditions permettant à chacun d'acquérir la profession et la spécialité de son choix constitue également une garantie économique importante du droit au travail de chaque citoyen selon ses compétences et ses qualifications. Ce résultat est obtenu grâce à un réseau d'établissements d'enseignement de différents types et niveaux, équipés de moyens techniques modernes, ainsi que par la gratuité de l'enseignement dans tous les établissements (article 45, par. 1 de la Constitution). L'Etat encourage l'enseignement : il fournit des bourses, garantit aux personnes qui poursuivent leurs études sans abandonner la production un supplément de congé annuel (alinéas c) et d) de l'article 55, par. 2 du Code du travail, et Décret N° 35 du Conseil des ministres du 28 février 1961 publié dans le journal "D'rjHAVIN Vestnik", N° 18 de 1961), construit des foyers d'étudiants et encourage les étudiants qui obtiennent des résultats particulièrement brillants.

Parmi les garanties matérielles de l'exercice du droit au travail qui n'entrent pas dans la catégorie des garanties économiques, il faut citer les moyens matériels permettant de faciliter l'exercice du droit au travail des ouvriers et des employés, tels que les prestations en nature, l'uniforme, la gratuité de l'alimentation, du logement, de l'électricité, du chauffage, des titres de transport, etc. Ces avantages matériels comprennent également certains moyens de protection et de prévention qui permettent aux ouvriers et aux employés de s'acquitter efficacement de leur tâche professionnelle sans dommage pour leur santé; la fourniture des vêtements de travail usuels, des moyens de protection individuelle d'antidotes contre les effets des substances toxiques, la création d'installations d'aération, etc.

GARANTIES JURIDIQUES

Les garanties juridiques de l'exercice du droit au travail résident dans les normes juridiques prévues par notre législation du travail; celles-ci garantissent l'établissement de relations juridiques de travail, leur développement normal conformément aux lois et leur protection lors de la fin de ces relations ou lors de leur rétablissement après une violation du droit de travail des ouvriers et des employés. Les relations juridiques de travail qui s'établissent en vertu de la législation en vigueur sont basées, en droit, sur les éléments suivants : un contrat de travail, y compris l'envoi au travail de jeunes spécialistes issus des établissements d'enseignement supérieur, intermédiaire et moyen des élections,

l'appartenance à une coopérative de production (TPK et TKZKH) et sur une décision judiciaire. Il est à noter que, dans chacun de ces cinq cas d'établissement de relations juridiques de travail, l'ouvrier ou l'employé choisit librement son emploi et son lieu de travail et qu'il donne son accord le moment venu pour exercer cette fonction dans les conditions prévues.

Le système de normes juridiques qui facilite aux citoyens la recherche d'un emploi répondant à leur spécialité constitue également une garantie juridique de l'établissement de relations de travail conformes au droit; il s'agit de garanties créées par le droit et qui interviennent lors de l'établissement de relations juridiques de travail; les plus importantes de ces garanties sont les suivantes :

a) les services publics d'inspection du travail des districts et les bureaux de la main-d'oeuvre des conseils populaires sont chargés de répartir et de redistribuer la main-d'oeuvre, de préparer la documentation nécessaire et de fournir des renseignements sur les besoins des entreprises en ouvriers et en spécialistes. Ces organismes publics sont des centres de répartition de la main-d'oeuvre, qui assurent l'information et l'orientation des citoyens en quête de travail;

b) afin de choisir correctement les candidats à un poste vacant, les dispositions réglementaires 1/ prévoient la possibilité de leur faire subir un examen préliminaire ou de leur faire passer un concours ce qui permet d'obtenir une évaluation objective de leur formation;

c) la disposition de l'article 19 du Code du travail, qui concerne la conclusion d'un contrat de travail comportant une période de stage, peut également être considérée comme une garantie juridique lors de l'établissement de relations de travail.

Rien ne s'oppose à ce que cette période de stage soit conçue dans l'intérêt de l'ouvrier ou de l'employé. Si le stage se révèle satisfaisant, un contrat de travail définitif est conclu. Si l'ouvrier ou l'employé continue de travailler après l'expiration de la période de stage sans objection de la part de l'administration, on considère qu'il est définitivement engagé. Une disposition selon laquelle le travail de l'ouvrier ou de l'employé ne serait pas rémunéré au cours de la période de stage ne serait pas valable;

d) les dispositions permettant d'assumer une partie seulement des tâches inhérentes à un emploi et de ne travailler que pendant une partie de la journée constituent également une garantie légale essentielle de l'établissement de relation juridique de travail, cette possibilité présente un intérêt particulier pour les mères de famille, ainsi que pour les femmes qui ont des enfants en bas âge, car elles peuvent concilier leur rôle dans la production sociale avec leurs obligations familiales;2/

1/ Modification du par. 31 de l'article 3 du Règlement N° 15 du Comité du travail et des salaires publiée dans le journal "D'rjHAVIN Vestnik", N° 43 et 44 de 1976 et 98 de 1968.

2/ Voir par. 12 du Règlement N° 15 sur l'application des directives de l'Etat de 1967 et la décision N° 471 du Conseil des ministres du 4 décembre 1964.

e) une autre garantie juridique très importante de l'exercice du droit au travail et de la liberté du choix du lieu et du genre de travail consiste dans la protection contre les refus injustifiés d'embauche. Les personnes dont l'engagement à un emploi a été indûment refusé peuvent faire appel par voie administrative à une organisation de l'échelon supérieur ou demander l'intervention des organes du ministère public dans le cadre des pouvoirs de contrôle dont ils sont investis.

**GARANTIES JURIDIQUES ASSUREES PENDANT LA DUREE
DES RELATIONS JURIDIQUES DE TRAVAIL**

Les garanties juridiques prévues dans la législation du travail de la République populaire de Bulgarie et qui s'appliquent au contrat de travail pendant sa durée effective sont également d'une grande importance pour les employés et les travailleurs, car elles contribuent au déroulement normal du processus de production, au respect des conditions stipulées dans les contrats, au maintien de salaires équitables et à la création de conditions favorables de travail, etc.

Réglementation, stabilité et maintien de
la nature du travail

L'article 15 du Code du travail souligne spécialement que, lors de la conclusion d'un contrat de travail, il est indispensable qu'il y ait accord entre les parties et que soient précisés le lieu et la nature du travail à exécuter. D'autres conditions peuvent également être stipulées pourvu qu'elles n'aillent pas à l'encontre des normes impératives. Le contenu du contrat de travail est librement déterminé par les deux parties. Le caractère et l'étendue des fonctions inhérentes à un emploi sont définis dans les descriptions spéciales des postes des employés et dans les tableaux des taux de rémunération et des qualifications des ouvriers.

Le degré accru de concentration, de spécialisation, d'automatisation et d'intensification de notre production ont créé, dans de nombreuses branches de l'économie nationale de la Bulgarie, la nécessité de cumuler plusieurs professions. Cela oblige le travailleur ou l'employé à exécuter plusieurs tâches pendant le même temps de travail, ce dont le contrat de travail doit tenir compte.

Le Code du travail contient (article 24) la garantie essentielle de l'inadmissibilité d'une modification unilatérale du contrat de travail par l'une des parties au contrat; cela signifie que pendant la durée du contrat de travail aucun travailleur ou employé ne peut être amené à exécuter une tâche sortant du cadre fixé par le contrat de travail et ne correspondant pas au poste qu'il occupe. Des dérogations à ce principe ne sont permises que dans les cas suivants :

- par consentement mutuel des deux parties;
- pour des raisons liées à la production et qui sont indiquées dans l'article 25 du Code du travail, à savoir : pour tenir compte des exigences de la production, pour remédier aux arrêts de travail et en cas de force majeure; dans les deux premiers cas, il est interdit d'affecter un ouvrier ou un employé à un travail ne correspondant pas à sa qualification; dans le troisième cas, c'est permis;

- pour des raisons tenant au travailleur ou à l'employé :

- a) s'il est rétrogradé à une catégorie inférieure (voir par. 4 des dispositions précédentes du Règlement R-8 du 11 mars 1973 du Comité du travail et des salaires;
- b) s'il est promu à un poste supérieur;
- c) en cas d'application d'une sanction disciplinaire en vertu de l'article 130 (alinéas d) et e)) du Code du travail;
- d) en cas de grossesse ou de maternité (article 70 et 78 a) du Code du travail).

Si la nature du travail est modifiée sans l'accord préalable du travailleur ou de l'employé, celui-ci a le droit de refuser de s'acquitter de ses fonctions et de mettre unilatéralement et sans préavis fin au contrat de travail en vertu de l'article 24 (par. b)) du Code du travail.

Modification de la nature du travail avec l'assentiment du travailleur

La nature du travail définie dans le contrat de travail peut être modifiée avec l'assentiment des deux parties dans deux cas. Tout d'abord, quand les attributions du poste occupé par une personne donnée sont modifiées. Il n'existe pas de restriction dans ce cas, si ce n'est que la personne en question doit avoir les qualifications requises d'un candidat à ce poste modifié. Dans le second cas, le travailleur ou l'employé peut être chargé d'effectuer, en plus de son travail principal, d'un autre travail ou d'un travail qui constitue la suite de son travail principal; un tel cas peut se présenter lorsqu'il est indispensable de remplacer temporairement dans la même entreprise un travailleur ou un employé absent (article 77 du Code du travail) ou de remplacer un employé ou un travailleur absent dans une autre entreprise (article 64 du Code du travail). Si le remplaçant conserve son propre emploi, il s'agit d'un cas de cumul de fonctions compatibles. Si la personne en question occupe à elle seule plus d'un poste vacant dans la même entreprise, il s'agit d'un cas de cumul d'emplois d'ordre interne (article 73 du Code du travail); si elle travaille à la fois dans deux entreprises ou deux établissements, il s'agit d'un cas de cumul d'emplois d'ordre externe (article 74 du Code du travail).

Garanties juridiques visant à préserver la nature du travail en cas de sanction disciplinaire

La législation du travail de la République populaire de Bulgarie se préoccupe des ouvriers et des employés non seulement dans l'exécution des travaux auxquels ils sont affectés, mais également en cas de sanction disciplinaire. C'est ainsi que lors de l'application de la sanction disciplinaire prévue au paragraphe d) de l'article 130 du Code du travail (transfert à un emploi moins rémunéré ou rétrogradation à une classe ou à un groupe inférieur dans la même entreprise pour une période ne dépassant pas trois mois) ou de la sanction prévue au paragraphe e) dudit article 130 du Code du travail (transfert à titre permanent à une occupation moins rémunérée dans la même entreprise ou dans une autre entreprise), le

travailleur en question doit être affecté à un emploi comportant un salaire inférieur. Lors d'une rétrogradation à une classe ou un groupe inférieur, l'emploi demeure le même. En cas de transfert à un autre emploi, il faut que celui-ci permette au travailleur d'exercer la profession ou la spécialité qui est la sienne et qu'il exerçait avant l'application de la sanction. Dans ce cas, la personne à laquelle la sanction est infligée ne doit pas être affectée à un emploi relevant d'une autre profession et spécialité.

Garanties juridiques en cas de perfectionnement du niveau professionnel
ou d'acquisition d'une nouvelle profession

La législation du travail de la République populaire de Bulgarie contient des dispositions visant à assurer efficacement la protection des droits des travailleurs et employés qui pendant la durée de leur contrat acquièrent une nouvelle profession ou des qualifications supérieures, grâce à une formation plus poussée ou différente, en passant dans une catégorie professionnelle supérieure, etc. Dans les cas de ce genre, l'administration est tenue de donner à la personne en question, dans un délai de six mois, un travail correspondant à sa nouvelle profession, spécialité ou qualification, et de l'affecter à un poste correspondant. Si l'administration ne s'acquitte pas de cette obligation, elle est tenue d'accepter, sur demande de l'ouvrier ou de l'employé, la résiliation du contrat de travail par consentement mutuel des parties, conformément à l'article 29 (par. 1) du Code du travail.^{1/} Si l'administration refuse son consentement, l'ouvrier ou l'employé peut s'adresser à l'inspection publique du travail (service du district) et à l'Inspection du travail du conseil des syndicats du district, la décision de ces organes ayant un caractère définitif et obligatoire tant pour l'entreprise que pour l'ouvrier ou l'employé.

Garanties juridiques relatives à la résiliation du contrat de travail

La législation du travail de la République populaire de Bulgarie accorde un soin particulier à la réglementation complète, dans tous ses aspects, de la résiliation des contrats de travail. Elle donne avant tout à l'ouvrier ou à l'employé toute liberté (article 30, par. 1 du Code du travail), pour mettre fin unilatéralement, quand il le désire, au contrat de travail, moyennant préavis, mais sans être tenu d'exposer ses motifs. L'article 34 du Code du travail donne à l'ouvrier et à l'employé la possibilité de mettre fin unilatéralement au contrat de travail sans préavis si l'entreprise ne s'est pas acquittée de l'une quelconque de ses obligations ou pour d'autres raisons objectives liées aux intérêts du travailleur.

L'entreprise ou l'établissement ne peut congédier un ouvrier ou un employé que dans les cas énumérés de façon précise et exhaustive par la loi (articles 31 et 33 du Code du travail - dispositions légales et restrictions en cas de licenciement d'un ouvrier ou d'un employé). La liste des cas énumérés dans la loi

^{1/} Cette garantie juridique fait l'objet du paragraphe 3 du Règlement R-27 de 1967 du Comité du travail et des salaires, publié dans le journal "D'rjHAVIN Vestnik" N° 58 de 1967 et du paragraphe 9 de la résolution N° 3 de 1970 du Conseil des ministres.

ne peut être ni augmentée ni modifiée, même avec le consentement des deux parties. Dans le cas de renvoi par mesure disciplinaire, la procédure prévue vise à protéger spécialement les intérêts de l'ouvrier ou de l'employé. L'entreprise ne peut congédier sans préavis un travailleur ou un employé qui n'a pas commis de faute (article 31 du Code du travail); sinon, l'entreprise est tenue de lui verser des dommages-intérêts (article 32). Pour certaines catégories de travailleurs (femmes enceintes, mères ayant des enfants de moins de 8 mois, ouvriers et employés en congé), des dispositions spéciales visant à protéger leurs intérêts stipulent qu'un contrat de travail conclu avec eux ne peut être résilié, si ce n'est dans des cas extrêmes et sous réserve de l'assentiment des organes syndicaux (par. 3 de l'article 31, articles 35, 36 et 38 du Code du travail).

Les ouvriers et les employés congédiés irrégulièrement disposent de voies de recours efficaces. Ils peuvent exiger, par voie administrative ou en s'adressant aux organes judiciaires appropriés que leur licenciement soit déclaré illégal et annulé. Ils peuvent exiger leur réintégration dans le poste qu'ils occupaient. En cas de refus injustifié d'admettre au travail un ouvrier ou un employé indûment licencié, l'entreprise, l'établissement ou l'organisation ainsi que - à titre personnel - leurs directeurs, sont solidairement responsables du versement du traitement qui lui est dû à compter de la date du refus jusqu'à la date à laquelle l'employé ou le travailleur aura été effectivement rétabli dans son emploi.^{1/} Les responsables qui n'exécutent pas une décision entrée en vigueur concernant la réintégration d'un ouvrier ou d'un employé irrégulièrement licencié peuvent être condamnés à une période de travail rééducatif ou à une amende d'un montant allant jusqu'à 300 leva, et on peut également leur infliger un blâme public.^{2/}

L'ouvrier ou l'employé irrégulièrement congédié a droit à des dommages-intérêts pour la période pendant laquelle il est resté sans travail du fait de son licenciement, jusqu'à concurrence de deux mois au maximum.^{3/}

La période pendant laquelle l'ouvrier ou l'employé irrégulièrement congédié est resté sans travail doit être intégralement prise en compte dans la durée de son emploi.^{4/}

^{1/} Article 93 (par. 2) du Code du travail.

^{2/} Article 172 du Code du travail.

^{3/} Article 93 (par. 1) du Code du travail.

^{4/} Pour de plus amples informations, voir le paragraphe 82 de l'article premier du Règlement d'application de la Loi sur les pensions (publié dans le journal "Izvestia" (N° 65 de 1960) ainsi que le paragraphe 38 du Règlement relatif à la rémunération des arrêts de travail, des remplacements, etc. (publié dans le journal "D'rjshavin Vestnik", N° 58 de 1958).

Article 7. Droit à des conditions de travail justes et favorables conformément au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

A. Rémunération du travail

I. Dispositions légales*

II. Méthodes de rétribution des salaires

En vertu de l'article 68 du Code du travail, le système et les taux de rémunération du travail pour les différentes branches de la production et les catégories de travaux sont déterminés par le Conseil des ministres. Les taux de rémunération sont fixés en fonction de la durée de la journée de travail, de la formation requise, du caractère pénible ou insalubre du travail et de son importance pour l'économie nationale. Dans notre pays, les salaires, y compris le salaire minimal, sont déterminés au niveau central. Ce mode de réglementation des salaires s'applique à tous les ouvriers et employés dans toutes les branches d'activité.

Conformément aux dispositions fondamentales de 1966 relatives à l'utilisation des tableaux de classification des postes, ceux-ci sont utilisés par les entreprises, établissements et organisations des différents secteurs de l'économie, quelles que soient l'administration et leur implantation territoriale. Les tableaux de classification des postes des entreprises, des organisations économiques et de construction de l'Etat, des administrations, des établissements budgétaires, des organisations et de leurs subdivisions sont approuvés par les dirigeants des organisations dont ils relèvent, tandis que les tableaux de classification des postes des ministères, des comités et services, des comités exécutifs des conseils populaires des districts et des instituts publics de recherche scientifique et d'élaboration des projets, etc. sont approuvés par leurs dirigeants. Ces tableaux de classification des postes sont approuvés sur la base d'indicateurs, de normes et de prescriptions concernant les catégories des entreprises, établissements, organisations et subdivisions et compte tenu des définitions et descriptions des postes approuvés par les ministères compétents, les comités ou services centraux et les comités centraux des syndicats. Lors de la désignation et de l'approbation de la nomination à un poste donné ainsi que lors du reclassement d'un poste dans une catégorie supérieure, il est tenu compte des exigences prévues concernant la formation, l'ancienneté dans la spécialisation et, le cas échéant, la capacité juridique. Pour pourvoir des postes vacants, les directeurs des entreprises, des établissements ou des organisations peuvent organiser des examens ou des concours.

Le barème des salaires applicables prévoit dans le cas de la plupart des ouvriers des taux différents selon les branches de l'économie ou les principaux types d'activité. On applique également, dans la rémunération des ouvriers, des normes de rendement, selon un système de rétribution à la pièce (en fonction du rendement) en combinaison avec des primes et un système de primes au temps, etc.

1/ Voir Annexe I.

L'Etat fixe le montant initial (minimum) du salaire de base, en fonction du tableau de classement des postes et en se référant aux tarifs (60 leva en 1970, 80 leva en 1973 et, selon les prévisions du plan, 90 leva en 1980).

III. Les éléments constitutifs de la rémunération du travail

Le salaire individuel comprend, en plus du salaire mensuel ou de la rémunération tarifée du travail, des paiements complémentaires versés en vertu des ordonnances pertinentes du Conseil des ministres. Ces paiements complémentaires constituent une partie intégrante des tarifs en vigueur et des tableaux de classification des postes; il s'agit des primes et indemnités qui suivent :

- a) prime pour travail ininterrompu conformément au Code du travail ou prime d'ancienneté dans une entreprise;
- b) prime pour travaux effectués dans les conditions spéciales - sur échafaudages, sous l'eau, sous terre, avec risque d'explosion ou d'incendie, dans des conditions dangereuses ou insalubres, dans un milieu peu attrayant;
- c) prime pour travail sur des chantiers éloignés, dans des régions isolées, ou dans des conditions de vie ou de travail difficiles, à grande altitude, etc.;
- d) prime pour responsabilités élevées, travail de précision et de qualité;
- e) prime pour travail effectué en plus des obligations professionnelles directes;
- f) prime pour travaux exigeant des diplômes, la connaissance d'une langue étrangère ou de la sténographie;
- g) indemnités pour frais de voyage (article 87 du Code du travail);
- h) sursalaire de nuit - jusqu'à 81,5 pour cent du salaire horaire de jour;
- i) prime en nature : gratuité de la nourriture, du logement, de l'éclairage et du chauffage;
- j) prime pour la direction d'une équipe, etc.;
- k) prime pour les heures supplémentaires, pouvant atteindre 100 pour cent des salaires horaires.

IV. A travail égal, salaire égal : égalité des chances de promotion

Conformément à l'article 35 de la Constitution bulgare, 1) tous les citoyens de la République populaire de Bulgarie sont égaux devant la loi; 2) ne sont admis aucun privilège, ni aucune restriction des droits, fondés sur la nationalité, l'origine, la religion, le sexe, la race, l'instruction, la condition sociale et la situation de fortune; 3) l'Etat assure aux citoyens l'égalité en créant des conditions et possibilités favorisant l'exercice de leurs droits et l'accomplissement de leurs devoirs. Ce texte peut être considéré comme essentiel pour la

réalisation du principe de l'égalité de tous les travailleurs et de leur droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Ce principe est confirmé par l'article 36 de la Constitution, qui établit expressément l'égalité des sexes : "la femme et l'homme jouissent de droits égaux dans la République populaire de Bulgarie". Le paragraphe 1 de l'article 41 de la Constitution énonce le principe suivant : "le travail est rémunéré en fonction de sa quantité et de sa qualité". Ce principe assure l'égalité de rémunération de tous les travailleurs (hommes et femmes, jeunes et vieux).

La République populaire de Bulgarie ne s'est pas bornée à établir juridiquement le principe de l'égalité de rémunération du travail en fonction de sa quantité et de sa qualité, mais elle a créé en outre les conditions objectives nécessaires pour sa réalisation dans la pratique. Un système de garanties matérielles, politiques et juridiques a été institué à cet effet. Cette triple garantie permet de mettre en oeuvre tous les moyens propres à assurer l'égalité dans la rémunération du travail et des conditions favorables au développement continu de ces garanties ont été réalisées.

Dans la catégorie des garanties matérielles, il convient de mentionner les facteurs qui ont leur source dans la structure économique de la société. Ils découlent de la propriété socialiste et du mode de production socialiste et ils ont un caractère objectif. La Constitution bulgare crée les garanties objectives (matérielles) des droits et libertés des citoyens en posant les principes de base de l'économie. Notre système économique socialiste a pour fondement la propriété collective des moyens de production; il exclut l'exploitation de l'homme par l'homme et se développe de façon planifiée vers une économie communiste (chapitre II, article 13 de la Constitution). Les principes qui sont à la base du système d'instruction publique de la République populaire de Bulgarie sont particulièrement importants à cet égard. L'article 45 de la Constitution stipule : "Les citoyens ont droit à l'instruction gratuite à tous les degrés et dans toutes les catégories d'établissements d'enseignement, conformément aux conditions déterminées par la loi". Les établissements d'enseignement relèvent de l'Etat. La fréquentation des écoles primaires dont l'enseignement s'étend sur huit années est obligatoire. L'Etat crée des conditions de nature à permettre l'institution d'un enseignement secondaire obligatoire. Il encourage l'instruction, améliore, sous tous les rapports, les conditions de travail au sein des établissements d'enseignement, octroie des bourses et encourage les élèves et les étudiants particulièrement doués. Les conditions matérielles nécessaires pour permettre aux citoyens d'acquérir une qualification répondant à leurs désirs et à leur capacité se trouvent ainsi réalisées et le principe de l'égalité des chances dans l'admission à l'emploi et dans la promotion se trouve dès lors garanti. Ce principe est inséparable du principe de la rémunération du travail en fonction de sa quantité et de sa qualité.

Les garanties politiques des droits et libertés des citoyens sont directement liées au régime politique socialiste. L'organisation politique socialiste n'est pas l'apanage exclusif de l'Etat et de ses organes. Elle implique l'exigence de diverses organisations sociales (par. 1 de l'article 52 de la Constitution bulgare).

Le développement de la démocratie socialiste est étroitement lié à une participation plus active des citoyens, des travailleurs et de leurs organisations. Il s'ensuit que le fonctionnement des garanties politiques des droits et libertés des citoyens est lié au rôle des organisations sociales dans la société socialiste. Leur rôle constructif apparaît notamment dans le fait qu'en participant à l'élaboration de la législation du travail (article 3 du Code du travail), les syndicats contribuent à donner corps dans la pratique aux principes de l'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un travail égal et de l'égalité de leurs chances de promotion. En leur qualité d'organisations sociales des travailleurs, les syndicats veillent à ce que ces principes soient respectés sur chaque lieu de travail et par chaque employeur. Certaines organisations collectives (telles que le Front patriotique, le Comité des femmes bulgares, etc.) jouent également un rôle important à cet égard.

Les garanties juridiques du respect des principes de l'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un travail égal et de l'égalité des chances de promotion se trouvent dans les dispositions de la législation en vigueur. Conformément à l'article 67 du Code du travail, "le travail est rémunéré selon la quantité et la qualité du travail effectué". En conséquence, il s'ensuit que, lorsqu'il s'agit de déterminer la rémunération du travail, les considérations de sexe, d'âge, de nationalité, etc., des travailleurs n'interviennent pas.

L'article 68 du Code du travail stipule que "le système et le taux de rémunération du travail pour les différentes branches de la production et les divers types d'activité sont fixés par le Conseil des ministres. Les taux de rémunération sont déterminés en fonction de la durée de la journée de travail, de la formation requise, du caractère pénible ou insalubre du travail et de son importance pour l'économie nationale". Le système économique socialiste et la loi de la répartition économique tiennent compte des différences existant entre le travail qualifié et non qualifié, ainsi que de la difficulté du travail physique ou intellectuel, de sa nature dangereuse ou insalubre. En Bulgarie, chaque travailleur a droit à la part du produit social qui correspond à la part qui lui revient dans la création de ce produit.

Le principe de "l'égalité des chances de promotion" est appliqué tant dans les tableaux de classification des postes qui déterminent le traitement des employés que dans les barèmes de salaires applicables aux ouvriers.

Les tableaux de classification des postes stipulent les conditions auxquelles le titulaire du poste doit satisfaire. Ces conditions concernent la formation, l'ancienneté dans la spécialité, et, le cas échéant, la capacité juridique (pour les médecins, les enseignants, etc.).

Le barème des salaires des ouvriers définit les conditions d'accès aux divers emplois. Pour être admis à faire partie du personnel d'une entreprise donnée, l'ouvrier doit avoir le rang requis. Il peut obtenir ce rang en passant un examen théorique et pratique devant une commission spéciale. Les promotions s'effectuent également par voie d'examen.

B. Sécurité et hygiène du travail

I. Lois et règlements applicables*

II. Contrôle de la sécurité et de l'hygiène du travail

La notion de "protection du travail" englobe la sécurité et l'hygiène du travail ainsi que les règles de protection juridique.

L'expression véritable de la politique de l'Etat bulgare au stade de l'édification d'une société socialiste entièrement structurée est fournie par la décision N° 15 du 12 mai 1973, du Conseil des ministres et du Conseil central des syndicats bulgares. Cette décision définit les grandes lignes d'une politique visant à améliorer, dans tous ses aspects, l'activité complexe de la protection du travail et le renforcement de la direction et du contrôle dans ce domaine. Cette décision a établi la structure et déterminé les principales fonctions des organes administratifs et des services de contrôle dans le domaine de la protection du travail.

Conformément à ce document, l'ensemble du contrôle de la protection du travail est confié aux syndicats bulgares, parallèlement à leurs fonctions publiques et sociales.

Le contrôle a pour objet :

- la sécurité et l'hygiène du travail en général;
- l'application des normes d'ergonomie et d'esthétique industrielle;
- le strict respect de la législation du travail et des garanties juridiques assurées aux ouvriers et aux employés dans les questions relatives au travail.

Après l'entrée en vigueur de la décision N° 15, un régime unifié de contrôle de la protection du travail a été institué sous l'autorité des syndicats bulgares. Il a fallu pour cela remodeler, rationaliser et spécialiser les organes syndicaux en combinant judicieusement le contrôle sectoriel et le contrôle territorial.

Les organes syndicaux ont le droit d'intervenir pour suspendre l'application de décisions illégales prises par les organismes économiques ou par des fonctionnaires, dans des questions ayant trait à la protection du travail ou aux conditions de vie du personnel.

Ils sont habilités à imposer, coordonner et contrôler, du point de vue de leur valeur scientifique, les solutions apportées aux problèmes de la protection du travail et de l'ergonomie par les instituts spécialisés et les services administratifs. Un Institut de recherche scientifique sur la protection du travail et l'ergonomie a été créé à cet effet auprès du Conseil central des syndicats bulgares et du Ministère de la santé publique du pays.

* Voir Annexe I.

Les organes syndicaux assurent le contrôle d'Etat, sur la protection du travail en Bulgarie.

Les commissions de la protection du travail créées auprès des conseils syndicaux régionaux et des comités syndicaux locaux, ainsi que les inspecteurs du travail des groupes professionnels, exercent un contrôle social sur la protection du travail.

Grâce à un système bien conçu d'organes de contrôle, grâce à l'amélioration qualitative de leurs effectifs et à la participation de milliers de spécialistes aux activités de contrôle, toutes les conditions objectives nécessaires au perfectionnement du style, des méthodes et des procédés de travail des organes syndicaux dans le domaine de la protection du travail se trouvent réalisées. En outre, le niveau du travail d'organisation effectué par les syndicats dans le domaine du contrôle de la protection du travail s'est considérablement élevé, ce qui a permis d'augmenter l'efficacité de ce contrôle, d'accroître ses compétences, de le rendre plus exigeant et d'élargir sa portée.

Conformément à la décision N° 15, les ministères, les administrations, les comités exécutifs des conseils populaires, les organisations économiques et autres sont tenus, en étroite collaboration avec les syndicats bulgares, de mettre en oeuvre et d'exécuter la politique gouvernementale en matière de protection du travail (sécurité et hygiène du travail et protection offerte par la législation du travail). Les directeurs des ministères et des diverses administrations, des organisations économiques, sociales et coopératives, des entreprises d'Etat, des complexes, des organisations et exploitations, sociales et coopératives, les présidents des comités exécutifs des conseils populaires et les dirigeants de leurs administrations et de leurs organes directeurs sont personnellement responsables du respect de la législation du travail et de la création de conditions offrant toutes les garanties de sécurité et d'hygiène du travail dans les entreprises et les activités de leur ressort. Ces conditions doivent être conformes aux lois et règlements en vigueur dans le domaine de la protection du travail et correspondre aux exigences du progrès scientifique et technique et aux réalisations modernes dans les domaines de l'hygiène, de la physiologie et de la psychologie du travail et de l'ergonomie. Les directeurs des ministères, des diverses administrations, des organisations, des entreprises, des complexes industriels et des exploitations sont tenus de créer des sections (ou des services) de protection du travail et d'y affecter des groupes de spécialistes chargés de résoudre avec compétence et en temps opportun les problèmes relatifs à la sécurité et l'hygiène du travail, à l'ergonomie et à la prévention des incendies. A cet égard, des exigences beaucoup plus strictes sont imposées pour le contrôle de la protection du travail exercé à l'intérieur des entreprises et organisations. Ce type de contrôle précède la surveillance sociale et le contrôle de l'Etat. L'organisation, les droits et les devoirs des organes chargés de la protection du travail au sein des administrations sont régis par des règlements spéciaux édictés par le Conseil central des syndicats bulgares. Ce règlement précise en détail les obligations dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail (D'rjshavin Vestnik, N° 77, 1974) (Journal officiel).

Le Ministère de la santé publique est chargé de l'exécution de la politique gouvernementale en matière d'hygiène du travail et assure le contrôle préventif et

le contrôle de routine de l'application de la réglementation sanitaire et des mesures prises dans les domaines sanitaire et épidémiologique pour prévenir et éliminer la pollution de l'environnement du travail par les déchets d'origine industrielle, ménagère ou autre, en vue d'assurer les meilleures conditions possibles de travail, de vie, de formation et d'alimentation. On a créé à cet effet au ministère une Direction du contrôle sanitaire et épidémiologique, et des inspections sanitaires et épidémiologiques ont été organisées dans les districts.

Le Ministère de l'intérieur dirige et contrôle l'application des mesures préventives contre les incendies et les explosions dans les entreprises et organisations d'Etat, sociales et coopératives, ainsi que le contrôle de routine de l'application des règlements et des normes en vigueur pour la prévention des incendies. C'est la Direction de la prévention des incendies qui est chargée de cette activité au sein du ministère.

Le Comité central de normalisation du Conseil des ministres (qui est l'organe principal de contrôle technique des machines, des équipements et des installations électriques), les services d'inspection chargés du contrôle technique des machines, de l'équipement et des installations électriques, les équipes procédant à la révision des ascenseurs qui sont constituées auprès des conseils populaires régionaux et du conseil populaire municipal de la ville de Sofia assurent un contrôle d'Etat complet lors de l'élaboration des projets, de la production, du montage et de la mise en service des installations, de matériel électrique et mécanique spécialement dangereux.

En vue d'améliorer la coordination des travaux des divers organes gouvernementaux et sociaux et d'arriver à appliquer une politique unifiée dans ce domaine, on a créé auprès du Conseil central des syndicats bulgares un Conseil de coordination de la protection du travail.

Les activités des organes de contrôle de la protection du travail auprès des syndicats bulgares n'empiètent pas sur ce qui est du ressort du Ministère de la santé publique dans le domaine de l'hygiène du travail.

Dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail, les organes syndicaux de contrôle de la protection du travail ont le droit d'exercer, dans tous leurs aspects, un contrôle préliminaire et un contrôle de routine stricts et efficaces lors de l'établissement des projets, de la construction, de la mise en service et de l'exploitation des machines, des équipements, des chaînes de montage, des entreprises et des établissements industriels. Ils peuvent également exercer un contrôle du même ordre lors de la modernisation, de la reconstruction et de l'agrandissement des installations de production déjà en existence. Les prescriptions établies par ces organes dans la limite de leurs compétences ont un caractère obligatoire pour les ministères, les administrations, les entreprises, les établissements, les organisations et les exploitations, ainsi que pour les personnes physiques.

Le contrôle de la protection du travail est assuré par les organes syndicaux de façon indépendante ou de concert avec des groupes spécialistes appartenant à d'autres organes d'Etat. Les principales activités de ce contrôle dans le domaine de la protection du travail consistent en vérifications d'ensemble périodiques et

en révisions de contrôle. L'étendue des vérifications effectuées au niveau des administrations, des branches et des secteurs de l'économie est déterminée par la Direction de la protection du travail, et au niveau des districts et des entreprises par les inspections régionales appropriées. Lors de ces vérifications, on contrôle tout d'abord l'activité des organes économiques dans le domaine de la protection du travail.

Les vérifications d'ensemble ont pour but de mettre en évidence l'état de la protection du travail et les activités déployées par les organes et organisations économiques et syndicales pour résoudre les problèmes de la sécurité et de l'hygiène du travail, de la protection juridique, de l'ergonomie, de l'esthétique industrielle et de la prévention des incendies, et cela à tous les niveaux, allant de l'établissement industriel faisant l'objet de la vérification à l'organisation économique d'Etat et au Ministère. Avant de procéder aux vérifications, on a recours dans la mesure du possible à des recherches très poussées en laboratoire concernant les conditions de travail. Les vérifications d'ensemble effectuées au niveau des ministères, des administrations, des organisations économiques d'Etat, des districts et des secteurs économiques sont organisées et effectuées par la Direction de la protection du travail, à moins que d'autres dispositions n'aient été prévues.

Les vérifications périodiques ont pour but de déterminer l'état de la sécurité du travail et de faire respecter les prescriptions des lois et règlements. La périodicité et la durée de ces vérifications sont déterminées en fonction des délais fixés par les textes législatifs et réglementaires pertinents, et compte tenu du caractère et de l'état des établissements industriels faisant l'objet de la vérification.

Les vérifications de contrôle ont pour objet de s'assurer de l'application des recommandations formulées lors des vérifications précédentes (vérifications d'ensemble, périodiques ou de contrôle), ainsi que du respect des prescriptions contenues dans les textes législatifs et réglementaires relatifs à la protection du travail.

Quel que soit le type de vérification, s'il apparaît qu'il y a eu des infractions susceptibles de créer un danger immédiat pour la vie et la santé des travailleurs, ou d'entraîner des risques d'incendies, d'explosions ou d'autres accidents, le fonctionnement des machines, des installations et des appareils doit être obligatoirement arrêté dans un ordre déterminé et toute activité doit être suspendue dans les lieux de travail, les installations de production, les ateliers, les entreprises et les établissements industriels.

L'organisation, la réalisation et l'évaluation des activités de contrôle effectuées dans le domaine de la protection du travail par les organes syndicaux doivent être conformes aux règlements spéciaux approuvés par le secrétariat du Comité central des syndicats bulgares.

En cas d'infraction aux règles relatives à la protection juridique de la sécurité et de l'hygiène du travail qui sont établies par le Code du travail et par les dispositions législatives et réglementaires basées sur ce Code, les organes syndicaux chargés du contrôle de la protection du travail ont le droit d'infliger aux dirigeants et autres fonctionnaires en cause une amende pouvant aller jusqu'à 300 leva. En cas de récidive commise au cours des douze mois qui suivent la première amende, celle-ci peut être portée à 500 leva. La condamnation à ces amendes est indépendante des sanctions pénales ou disciplinaires dont les auteurs des infractions peuvent être passibles.

Article 7 B. La durée du travail et les périodes de repos et de congé

I. Régime légal de la durée du travail et des périodes de repos*

II. Durée du travail

Dans la République populaire de Bulgarie, l'expression "durée du travail" s'entend de l'unité de temps fixée par la loi, pendant laquelle un ouvrier ou un employé doit se trouver sur son lieu de travail et s'acquitter de ses obligations de production selon sa spécialité et sa profession, conformément aux charges du contrat de travail et aux dispositions du règlement intérieur, tandis que l'administration de l'entreprise, de l'établissement ou de l'organisation sont tenues de confier pendant ce temps à l'ouvrier ou à l'employé un travail productif et d'en contrôler l'exécution.

En vertu de notre législation, la durée du travail se divise comme suit : temps normal, temps réduit et heures supplémentaires.

La durée de travail normale est la durée fixée par la loi pour les ouvriers et les employés dans l'ensemble du pays, indépendamment du secteur de l'économie nationale dans lequel ils travaillent. Actuellement, dans toutes les branches de l'économie nationale (à l'exception du secteur agricole et des personnes dont les activités se rattachent directement aux domaines de la santé publique et de l'enseignement), la semaine de travail est de cinq jours et la journée de travail de huit heures et demie, ce qui porte la durée de la semaine de travail à 42 heures et demie. La durée normale du travail de nuit est de sept heures.

Pour toutes les personnes dont la semaine de travail est de six jours, la durée de la journée de travail est fixée à huit heures et celle du travail de nuit à six heures. La durée totale de leur semaine de travail est de 46 heures, étant donné que le dernier jour de travail de la semaine est de six heures.

Les parties au contrat de travail ne peuvent fixer un temps de travail dont la durée serait supérieure à la durée maximale fixée par la loi.

Est considéré comme travail de jour le travail exécuté entre 5 heures du matin et 10 heures du soir pendant la période allant du 1er mars au 30 septembre, et de 6 heures du matin à 10 heures du soir pendant le reste de l'année. Le travail exécuté en dehors de ces limites est considéré comme travail de nuit. En raison de son caractère pénible, le travail de nuit donne droit à une majoration de salaire qui est de 100 pour cent du salaire de base pour une semaine de travail de six jours et de 81,5 pour cent du salaire de base pour une semaine de travail de cinq jours.^{1/}

* Voir Annexe I.

^{1/} Règlement établi par le Comité du travail et des salaires, N° 12 du 20 avril 1977, publié dans le "D'rjHAVIN Vestnik", N° 55 de 1977.

Le travail de nuit est interdit :

1. dans le cas des travailleurs âgés de moins de 18 ans;
2. dans le cas des ouvrières ou employées enceintes, à partir du jour où la grossesse est établie et jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 10 mois.^{1/}

Travail à temps partiel. Les mères ayant des enfants en bas âge, les ménagères, les retraités et autres catégories de citoyens qui souhaitent travailler pendant une partie de la journée de travail fixée par la loi peuvent, s'ils le désirent, travailler une demi-journée, une partie de la journée, une moitié de la semaine ou une moitié du mois. Les personnes qui travaillent une demi-journée sont considérées comme acquérant une ancienneté de service complète.^{2/}

La durée du travail peut être calculée sur une base journalière, mensuelle, bimensuelle ou suivant toute autre période du calendrier, fixée par le Conseil des ministres mais toujours dans le cadre des horaires établis par la loi. La durée de la journée de travail ne peut dépasser dix heures, sauf dans les secteurs des transports et des communications, pour les équipes de nuit travaillant dans les établissements hospitaliers, de même que pour les équipes chargées d'effectuer des réparations en cas de panne dans le domaine de l'électricité ou de l'économie des eaux. La durée du travail de ces catégories de travailleurs ne peut toutefois pas dépasser 12 heures.

Les heures du début et de la fin de la journée de travail sont déterminées par le règlement intérieur et confirmées par l'organigramme des horaires de travail à moins qu'elles n'aient été fixées par une décision du Conseil des ministres.

Temps de travail réduit. Le régime du temps de travail réduit est appliqué compte tenu des conditions de travail, de l'âge de l'ouvrier ou de l'employé, de son état physiologique et de l'état de son système cérébral et nerveux. Sur la base de ces critères, un régime de temps de travail réduit peut être établi pour les ouvriers et employés appartenant aux catégories ci-après :

- a) personnes travaillant dans des conditions nuisibles et dangereuses pour leur santé. La liste de ces catégories d'ouvriers et d'employés doit être entérinée par le Conseil des ministres et elle englobe des effectifs importants;
- b) pour les mineurs n'ayant pas 16 ans révolus, la journée de travail normale est de 6 heures. Les mineurs âgés de 15 à 16 ans, ne peuvent travailler qu'avec l'autorisation de l'Inspection du travail et les jeunes âgés de moins de 15 ans ne peuvent être occupés qu'au tournage de films, ou dans des spectacles de théâtre, d'opéra ou autres;

^{1/} Articles 112 et 114 du Code du travail.

^{2/} Décision N° 471 du Conseil des ministres en date du 9 décembre 1964 et circulaire N° 0-9 du Comité du travail et des salaires publiée dans les Izvestia 77/1971.

c) pour les ouvriers et les employés, dont le travail implique une forte tension nerveuse et cérébrale (médecins, enseignants dans des établissements scolaires, instituteurs et autres).

Le temps de travail réduit pour une semaine de travail de six jours est de 7, 6 ou 5 heures par jour et de 41, 35 ou 30 heures par semaine. Pour une semaine de travail de cinq jours, la durée du temps de travail réduit est de 8 et 7 heures par jour et de 40 et 35 heures par semaine.

Heures supplémentaires. En principe, les heures supplémentaires sont interdites; toutefois, elles pourront être autorisées dans les cas prévus par la loi,^{1/} à concurrence de 150 heures par an. Les heures supplémentaires, qu'elles soient autorisées ou non, et indépendamment de leur nombre, sont dans tous les cas, rémunérées par des salaires majorés sur la base des barèmes suivants : les travaux supplémentaires d'une durée de moins de deux heures sont payés avec une majoration de 25 pour cent, ceux d'une durée de plus de deux heures, avec une majoration de 50 pour cent; les travaux exécutés les jours de repos hebdomadaire, quel que soit le nombre d'heures supplémentaires, sont payés avec une majoration de 50 pour cent; les jours fériés, ils donnent droit à une majoration de 100 pour cent par rapport à la rémunération horaire de base. Les travaux supplémentaires ne peuvent être compensés par un temps de repos.

Si, pour des travaux exécutés en heures supplémentaires, la durée ininterrompue du repos hebdomadaire est inférieure à 24 heures, l'ouvrier ou l'employé a droit non seulement aux majorations de salaires prévues, mais doit obtenir un temps de repos correspondant au cours de la semaine suivante.^{2/}

Il est interdit d'imposer des heures supplémentaires aux femmes enceintes et aux mères allaitantes, à compter de la date à laquelle la grossesse est établie et jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 10 mois.

On ne peut exiger des heures supplémentaires des invalides et des retraités qui touchent une pension de vieillesse, mais continuent à travailler, à moins qu'ils n'y consentent de leur plein gré.^{3/}

La journée de travail non continue. Ce régime est appliqué dans les communications, le commerce et les transports. La durée totale du temps de travail ne peut dépasser en ce cas celle d'une journée de travail normale, mais ses périodes ~~convenues~~ d'avance se répartissent de façon intermittente sur 24 heures. Les interruptions ne doivent pas être inférieures à une heure et il ne peut y avoir plus de deux interruptions par jour, sans compter la pause du repas.

^{1/} Article 46 du Code du travail.

^{2/} Paragraphe 48 du Règlement concernant le temps de travail et de repos des ouvriers et employés.

^{3/} Paragraphe 29 du Règlement concernant le temps de travail et de repos des ouvriers et employés.

Temps de travail de la catégorie d'ouvriers et d'employés définie à l'article 55, paragraphe 2, alinéa d) du Code du travail. Les ouvriers et employés rentrant sous cette catégorie sont soumis au régime de la durée de travail normale fixée par la loi, mais, compte tenu du caractère particulier de leurs activités, ils doivent demeurer à leur poste au-delà des horaires normaux, ce temps de travail supplémentaire ne devant toutefois pas dépasser deux heures. Ils ont droit à un supplément de congé annuel allant de un à douze jours ouvrables, mais les heures supplémentaires qu'ils effectuent ne leur sont pas payées; elles sont compensées par le temps de repos susmentionné. Si les ouvriers et employés de cette catégorie doivent effectuer des heures supplémentaires pendant les jours de repos hebdomadaire ou les jours fériés, ils perçoivent la rémunération à laquelle ils ont droit à ce titre.

III. Périodes de repos

On entend par "repos" la période pendant laquelle les ouvriers et employés ne sont pas occupés à l'exécution de leurs obligations professionnelles et qu'ils peuvent employer à leur gré. Du fait de l'introduction de la semaine de travail de cinq jours dans notre pays, le nombre de jours de repos a presque doublé, passant de 58 à 104. En comptant les congés payés annuels, les ouvriers et employés ont environ 120 jours de congé par an, soit près du tiers de l'année civile. Afin de réglementer la durée des périodes de repos et l'alternance des périodes de travail et de repos, ces dernières ont été classées comme suit : a) interruption pendant la période de travail/pause du repas; b) temps de repos entre les jours de travail; c) temps de repos entre les semaines de travail; jours fériés annuels.

Périodes de repos pendant le travail/repas de midi

Conformément à l'article 49 du Code du travail, la journée de travail est interrompue par une ou plusieurs périodes de repos, sauf dans le cas d'un processus de travail continu et, dans les entreprises travaillant selon le système des tours d'équipes; dans ce dernier cas, les ouvriers devront avoir la possibilité de prendre leurs repas pendant les heures de travail.

Les périodes de repos ne sont pas comprises dans la durée du travail des ouvriers et des employés.

La durée et l'horaire de la période de repas sont fixés par le directeur de l'entreprise en accord avec le comité syndical. La pause du repas ne peut être inférieure à une demi-heure (article 43 du Règlement sur le temps de travail et les repos des ouvriers et employés) et est fixée par le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement.

A titre exceptionnel, en cas de travail en trois équipes et une semaine de travail de cinq jours, le temps réservé aux repas peut être réduit mais il ne peut être inférieur à 20 minutes.

En vertu de l'Ordonnance N° 36/1972 du Conseil des ministres, les directeurs administratifs et les chefs d'exploitation peuvent prévoir, en accord avec les syndicats, des exercices physiques d'une durée de 10 minutes dans le cadre du temps de travail.

Période de repos entre les journées de travail/entre les tours d'équipes

On entend par "repos entre les journées de travail/entre les tours d'équipes" la période suivant la fin d'une journée de travail (d'une équipe) et le début de la journée (du tour d'équipe) suivant.

Conformément à l'article 50 du Code du travail, l'ouvrier ou l'employé soumis au régime de la journée de travail normale a droit à une période ininterrompue de repos de 12 à 16 heures entre les jours ouvrables. En règle générale, la durée de cette période est de 16 heures, mais elle peut, à titre exceptionnel, être réduite à 12 heures.

Dans la semaine de travail de cinq jours pendant laquelle la durée de la journée de travail normale (ou du tour d'équipe) est de huit heures et demie, la période de repos entre les jours ouvrables ne peut dépasser 15 heures et demie.

Période de repos entre les semaines de travail (repos hebdomadaire)

Dans le cas d'une semaine de travail de six jours, tout ouvrier ou employé a droit à une période ininterrompue de repos hebdomadaire de 36 heures, sauf en cas de processus de travail continu et de travail par équipes, auquel cas la période de repos ne peut être inférieure à 24 heures. La même période minimale de repos entre les semaines de travail est prévue dans le cas d'une semaine de travail de cinq jours. Toutefois, pour une semaine de travail de cinq jours, la durée de cette période de repos entre les semaines de travail varie habituellement de 42 à 72 heures. Les ouvriers et employés ont en général deux jours de repos hebdomadaire, le samedi et le dimanche, mais suivant l'organigramme de la répartition du travail, ils peuvent également choisir d'autres jours de la semaine pour leur repos hebdomadaire.

Les jours de congé réglementaires des ouvriers et employés ne peuvent être remplacés par des paiements en numéraire.

Jours chômés (fériés)

Les jours fériés sont fixés par le Conseil des ministres.

Actuellement, ces journées sont les suivantes : 1er janvier (jour de l'an), 1er et 2 mai (fête du travail), 24 mai (journée de l'instruction et de la culture populaires bulgares, de la littérature slave et de la presse bulgare), les 9 et 10 septembre (journées de la liberté), le 7 novembre (anniversaire de la grande révolution socialiste d'octobre).

IV. Des congés

Régime légal des congés*

Le droit des ouvriers et des employés à des congés est l'un des droits fondamentaux garantis par la Constitution et par le Code du travail. La République populaire de Bulgarie a prévu, dans sa législation du travail, différents types

* Voir Annexe I.

de congés, dont chacun répond à un but particulier et doit être utilisé pendant une durée déterminée dans les conditions fixées par la loi. L'Etat ne se préoccupe pas seulement d'assurer la réglementation légale des différents types de congés, mais veille à ce qu'ils soient utilisés de la façon la plus rationnelle de manière à contribuer au maximum à la récupération de l'énergie intellectuelle et physique dépensée au cours du processus du travail. A cette fin, l'Etat développe constamment le réseau des maisons de repos, des clubs, des maisons de la culture et autres lieux où les travailleurs peuvent se reposer et jouir de loisirs culturels.

Les congés se divisent en deux grandes catégories : les congés payés et les congés non payés.

Les congés payés comprennent à leur tour des congés réguliers et des congés supplémentaires.

Le nombre des jours de congé annuels réglementaires payé est fonction de l'ancienneté de service de l'ouvrier ou de l'employé et il est fixé dans les proportions suivantes : 14 jours ouvrables pour un ouvrier ou un employé ayant moins de dix années de service, 16 jours ouvrables pour 10 à 15 années de service et 18 jours ouvrables après 15 années de service. Les dimanches du congé hebdomadaire ne sont pas considérés comme jours ouvrables et ne sont donc pas inclus dans les 14, 16 ou 18 jours ouvrables de congé fixés.

La période d'utilisation du congé annuel réglementaire payé est fixée sur la base de l'organigramme des travaux approuvé par l'administration en accord avec le comité syndical, et élaboré en tenant compte des besoins des ouvriers et employés et des exigences de la production et de l'entreprise. Les ouvriers et employés âgés de moins de 18 ans et les mères d'enfants âgés de moins de 3 ans sont autorisés à prendre leur congé en été.

Le congé doit être obligatoirement pris tous les ans et en une seule fois. Il ne peut être reporté à l'année suivante qu'à titre exceptionnel, pour les raisons objectives énumérées dans l'Ordonnance sur les congés (article 11) ou, à la demande de l'ouvrier ou de l'employé, s'il invoque des motifs valables. Le congé ne peut d'autre part être pris en deux fois qu'au titre exceptionnel et il ne peut être pris en plus de deux fois.

Le fait qu'un ouvrier ou employé ne demande pas à bénéficier de son congé ne le prive pas de son droit au congé. Il ne peut pas renoncer à ce droit ou à la jouissance de ce droit. Ces dispositions ont pour but de créer les conditions indispensables pour que chaque ouvrier et employé jouisse du repos nécessaire au rétablissement de ses forces et de sa santé.

La compensation en espèces du congé annuel payé est interdite sauf en cas de rupture du contrat de travail, lorsque l'ouvrier ou l'employé n'a pas pris son congé avant son licenciement.

Prolongation de la durée du congé annuel payé. Conformément à l'article 54 du Code du travail, certaines catégories d'ouvriers et d'employés ont droit à un congé annuel payé de plus longue durée en raison du caractère de leur travail.

C'est ainsi que les enseignants de tous les établissements d'enseignement et les éducateurs ont droit à un congé annuel payé d'une durée de deux mois; la durée du congé annuel payé est de 26 à 48 jours ouvrables pour les collaborateurs scientifiques des instituts de recherche et des établissements similaires; les ouvriers et employés âgés de moins de 16 ans ont droit à un congé de 28 jours ouvrables, etc.

Rémunération des périodes de congé

Conformément à l'article 75 du Code du travail, l'administration est tenue de verser d'avance à l'ouvrier ou à l'employé la veille du début du congé annuel, la rémunération qui lui est due pour la période de congé.

La rémunération afférente aux congés annuels payés des ouvriers et employés payés aux pièces (en fonction du rendement) ou selon un système de primes au temps est calculée sur la base de la rémunération moyenne des huit mois civils les plus récents.

La rémunération due pour les congés des ouvriers et employés payés au temps est calculée sur la base du taux de la rémunération au temps auquel ils ouvrent droit au début du congé. La rémunération mensuelle servant de base au calcul de la rémunération afférente aux congés annuels payés comprend le salaire ou traitement de base et tous les suppléments de salaire ou de traitement qui ont un caractère permanent, indépendamment du mode et de la forme de paiement, ainsi que toutes les primes à l'exception des primes versées pour les travaux de construction achevés avant l'expiration du délai fixé. Cette rémunération ne comprend pas des indemnités de mission et de voyage, les allocations de logement, les jetons de présence aux réunions, les libéralités, les participations aux gains, les récompenses versées en espèces, la rémunération des heures supplémentaires, les indemnités de participation à des comités. Dans le calcul, on tient compte des primes reçues au cours des huit mois précédant le mois pendant lequel le congé annuel payé est pris. Si une prime au titre de l'un de ces huit mois est payée après le départ en congé de l'ouvrier ou de l'employé, la rémunération afférente à son congé doit être recalculée de manière à ce que l'ouvrier ou l'employé reçoive également le supplément résultant de cette prime.

Le Ministère des finances, en accord avec le Comité du travail et des salaires et avec les syndicats, détermine l'équivalent en espèces des prestations en nature qui sont comprises dans le salaire mensuel.

Les allocations mensuelles pour enfants sont payées à plein taux pendant la période de congé payé, par l'entreprise, l'établissement ou l'organisation, pour le compte de l'assurance sociale d'Etat.

Dans le cas des ouvriers ou employés payés aux pièces (en fonction du rendement) ou selon un système de primes au temps, la somme due pour la période du congé est calculée de la manière suivante : la rémunération payée pour les huit mois civils ayant précédé le mois au cours duquel le congé débute est divisée par 8, et le quotient obtenu est ensuite divisé par 25; le résultat obtenu est multiplié par le nombre de jours ouvrables compris dans le congé annuel payé.

Si l'ouvrier ou l'employé a pris, au cours des huit derniers mois, des congés annuels payés au titre de l'année précédente ou des congés validés comme périodes de service (congés de maladie, de maternité et de quarantaine, congés accordés pour donner les soins indispensables à un membre malade de la famille ou pour l'accomplissement de périodes d'entraînement militaire, congés non payés, etc.) ou si son travail a subi une interruption pour les raisons indépendantes de sa volonté, la somme due pour la période de congé est calculée en prenant pour base la rémunération moyenne applicable à une période de même durée (informations tirées des articles 16, 17 et 18 de l'Ordonnance sur les congés des ouvriers et employés).

Modalités d'interruption du congé

Si, pendant que l'ouvrier ou l'employé bénéficie de son congé annuel, un autre congé (congé de maladie ou de maternité, période d'entraînement) lui est accordé, la période de congé annuel payé est interrompue. Dans ce cas, le reliquat de congé non pris doit être utilisé avant la fin de l'année civile en cours après la disparition de la cause ayant obligé l'ouvrier ou l'employé à interrompre son congé annuel payé.

Supplément de congé annuel payé

Les ouvriers et employés qui travaillent dans des conditions particulièrement nocives ont droit à un supplément de congé annuel payé pour travail effectué dans des conditions insalubres ou dangereuses. La durée de ce supplément de congé annuel est de 4 à 22 jours ouvrables par année civile.

Les ouvriers et employés ayant travaillé pendant deux ans au moins sans interruption dans les mines, la construction, la métallurgie, le façonnage des métaux, les industries chimiques ou textiles, les transports ou dans des chantiers d'importance nationale ont droit à un supplément de congés payés de trois jours ouvrables par an.

Les auteurs d'inventions et de propositions de rationalisation qui s'avèrent profitables ont droit à un supplément de congé annuel payé de 12 jours ouvrables.

Les ouvriers et employés qui suivent à domicile les cours d'établissements secondaires ou supérieurs (cycle long ou cycle court) ainsi que les candidats aux diplômes post-universitaires et les externes ont droit à un supplément de congé annuel payé selon les modalités suivantes : a) pour ceux qui suivent les cours des établissements d'enseignement supérieur complet ou partiel : 25 jours ouvrables par année scolaire si leur semaine de travail est de cinq jours ou 50 jours ouvrables si leur semaine de travail est de six jours; b) pour ceux qui suivent les cours des établissements d'enseignement moyen ou des écoles techniques ou professionnelles : 30 jours ouvrables.

Les ouvriers et les employés qui suivent des cours du soir ont droit, au cours de chaque année scolaire, à un supplément de congé annuel payé, selon les modalités suivantes :

- a) s'ils travaillent six jours par semaine :
- jusqu'à 32 jours pour les étudiants de l'enseignement supérieur;
 - jusqu'à 12 jours ouvrables pour les élèves de l'enseignement secondaire; en outre, ils peuvent quitter tous les jours leur travail une heure plus tôt;
 - pour les élèves de l'enseignement professionnel et technique, six jours ouvrables par année scolaire et 12 jours pour la dernière année;

- b) s'ils travaillent cinq jours par semaine :
- les étudiants de l'enseignement supérieur ont droit à un supplément de congé pouvant atteindre 12 jours ouvrables et ils peuvent quitter tous les jours leur travail une demi-heure plus tôt;
 - les élèves de l'enseignement professionnel et technique ont droit à un supplément de congé de six jours ouvrables et de 12 jours pour la dernière année et ils peuvent quitter tous les jours leur travail une demi-heure plus tôt.

Tous les ouvriers et employés qui poursuivent des études sans abandonner la production (cours du soir, cours par correspondance et externat) ont droit à un supplément de congé payé de 30 jours pour la préparation des examens d'Etat, y compris la préparation et la soutenance de la thèse.

Les ouvriers et employés qui, pour être admis dans un établissement d'enseignement doivent subir un examen d'entrée, ont droit, au moment de cet examen, à un supplément de congé payé selon les modalités suivantes :

- a) douze jours ouvrables s'il s'agit de l'enseignement supérieur ou post-universitaire;
- b) six jours dans les autres cas.

Les ouvriers et employés qui, en raison de la nature de leur travail doivent faire des heures supplémentaires ont droit à un supplément de congé annuel payé de 1 à 12 jours ouvrables par année civile.

Pauses pour allaitement sans retenue de salaire

Toute ouvrière ou employée allaitant son enfant âgé de moins de huit mois a le droit d'interrompre son travail pendant deux heures par jour sans perte de salaire; cette interruption peut être de deux heures consécutives ou d'une heure deux fois par jour. Lorsque l'enfant atteint l'âge de huit mois, la mère allaitante a droit à une pause d'une heure par jour si, de l'avis des autorités sanitaires, l'enfant doit être nourri au lait maternel.

Congés de service et congés pour activité créatrice

Le congé de service est accordé par le Conseil des ministres sur proposition des ministères et autres services centraux pour une activité déterminée non liée au contrat de travail. De tels congés sont par exemple accordés pour participer à des périodes d'entraînement et à des compétitions sportives, pour s'y préparer, etc. (article 60 de l'Ordonnance sur les congés des ouvriers et employés).

Les congés pour activité créatrice sont également accordés par le Conseil des ministres aux travailleurs scientifiques, écrivains, etc., pour leur permettre de réunir des matériaux et étudier certaines questions théoriques et pratiques.

En cas d'appel à une période d'entraînement militaire de plus de 15 jours, les ouvriers et employés ont droit à un supplément de congé payé de deux jours avant le départ et de deux jours après le retour (par. 5 de l'article 65 du Code du travail).

Les entreprises, établissements et organisations sont tenus de dispenser du travail les ouvriers et employés que les directions centrales des organisations politiques et sociales envoient comme leurs représentants à l'étranger pour célébrer le 1er mai et les fêtes nationales ou pour participer à des conférences et réunions internationales (article 63 de l'Ordonnance sur les congés des ouvriers et employés).

Congés payés des donneurs de sang

Conformément à l'article 63 de l'Ordonnance sur les congés, les entreprises et établissements sont tenus de libérer de leur travail les ouvriers et employés donneurs de sang quand ils doivent se rendre dans un établissement sanitaire pour subir un examen ou pour donner du sang. Le temps nécessaire à l'examen médical ainsi que le jour du don du sang et le lendemain seront considérés comme congé de service payé.

Congés non payés

Les ouvriers et employés peuvent obtenir, sur leur demande, jusqu'à 30 jours ouvrables de congé non payé par année civile, à condition qu'il n'en résulte aucun préjudice pour la production ou le service. La durée de ce congé est validée aux fins de calcul de la période de service. Dans des cas exceptionnels, l'ouvrier ou l'employé peut obtenir, sur sa demande, un congé non payé d'une durée plus longue (article 58 du Code du travail).

Conformément au paragraphe 66 de l'Ordonnance sur les congés, les ouvriers et employés désignés pour suivre des cours ou pour recevoir une formation à l'étranger peuvent prendre un congé non payé.

Les ouvriers et employés qui suivent des cours du soir et des cours par correspondance ainsi que les externes ont droit à un congé non payé de trois mois au maximum pour préparer les examens d'Etat et les examens du baccalauréat (par. 6 de la Décision du Conseil des ministres N° 35/1961 - voir "D'tj havin Vestnik N° 18 de 1961).

Les ouvriers et employés de la République populaire de Bulgarie sont dispensés du travail pendant qu'ils s'acquittent de leurs obligations publiques, sociales et autres. L'article 65 du Code du travail prévoit notamment les cas suivants :

- a) si l'ouvrier ou l'employé est appelé à comparaître devant un tribunal ou un autre organe du pouvoir en tant que partie, témoin ou expert;
- b) s'il participe à un congrès, une assemblée ou une conférence;
- c) en cas de décès d'un proche parent (deux jours);
- d) s'il est appelé sous les drapeaux en tant que conscrit ou pour quelque autre période de service militaire;
- e) s'il participe à des sessions en qualité de député à l'Assemblée nationale ou aux conseils populaires ou comme juge assesseur d'un tribunal.

**Article 8. Droit de former des syndicats et de s'y affilier,
droit des syndicats d'exercer librement leur activité,
droit de grève**

I. Lois et règlements applicables*

Principes fondamentaux. La Constitution de la République populaire de Bulgarie et le Code du travail garantissent aux citoyens bulgares le droit de former des syndicats.

Dans la République populaire de Bulgarie, les syndicats sont des organisations sociales de masse sans allégeance politique qui groupent, sur des bases volontaires, les ouvriers et les employés, sans distinction de race, de nationalité, de sexe ou de croyance religieuse.

En se fondant sur ces principes, la République populaire de Bulgarie garantit, dans la pratique, le droit des travailleurs de former des syndicats. Aucune autorisation préalable n'est exigée à cet effet. La formation de ces organisations, l'élaboration et l'adoption de leurs statuts et de leurs programmes, l'élection de leurs dirigeants et représentants à tous les niveaux, de même que toutes leurs activités, sont réglés par ces organisations elles-mêmes d'une manière indépendante et en toute liberté. L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations syndicales n'est soumise à aucune condition.

En ce qui concerne l'exercice des droits syndicaux, ceux-ci ne font l'objet d'aucune restriction en dehors de celles qui sont prévues au paragraphe 3 de l'article 52 de la Constitution, qui a la teneur suivante : "Sont interdites les organisations dirigées contre l'ordre socialiste établi dans la République populaire de Bulgarie ou contre les droits des citoyens, ou qui propagent une idéologie fasciste ou une autre idéologie antidémocratique".

Les syndicats bulgares possèdent de larges compétences dans toutes les questions touchant au travail, à la vie quotidienne et à la sécurité sociale d'Etat; quant au Conseil central des syndicats bulgares, qui jouit des mêmes compétences à l'échelle nationale, il possède en outre, en vertu de l'article 80 de la Constitution, le droit d'initiative législative.

Les syndicats bulgares sont membres de la Fédération syndicale mondiale.

Les grèves ne sont pas interdites dans la République populaire de Bulgarie, mais elles y sont inconnues par suite de l'identité des intérêts et des objectifs des travailleurs et de l'Etat socialiste bulgare, qui est un Etat dirigé par les travailleurs et les paysans eux-mêmes.

* Voir Annexe I.

Article 9. Droit à la sécurité sociale

- I. Lois et règlements applicables*
- II. Principales caractéristiques des assurances sociales et de la sécurité sociale

La sécurité sociale et les régimes d'assurance sociale de la République populaire de Bulgarie couvrent tous les travailleurs et les personnes qui leur sont assimilées, ainsi que les étudiants des établissements d'enseignement supérieur complet ou partiel, et les élèves des établissements spéciaux d'enseignement moyen qui reçoivent les jeunes gens ayant terminé leurs études secondaires.

L'assurance sociale des travailleurs s'étend obligatoirement à tous les ouvriers, employés et membres des coopératives qui sont occupés dans des entreprises publiques, sociales ou coopératives ou exercent leur activité dans des institutions ou organisations publiques, sociales ou coopératives, ou qui travaillent dans des entreprises, des exploitations ou des maisons privées, quels que soient la durée de leur journée de travail et leur mode de rémunération (article 145 du Code du travail).

Bénéficient également de la sécurité et des assurances sociales, les personnes qui ne travaillent pas sur la base d'un contrat de travail, mais exercent de même manière indépendante une profession libérale, à savoir les représentants du monde de la culture (écrivains, journalistes, artistes, peintres, sculpteurs), les avocats, les artisans et les commerçants, etc.

Le système de sécurité sociale comprend également des allocations de maladie, de maternité, des indemnités en cas d'accident du travail, en cas d'invalidité, de vieillesse, et en cas de perte du soutien de famille, ainsi que des allocations familiales, des suppléments de salaires en cas d'affectation à un nouvel emploi, des allocations pour traitement et séjour de repos dans des préventoriums, des stations balnéaires et des maisons de repos.

Les étudiants entrant dans les catégories mentionnées plus haut reçoivent une allocation mensuelle de 20 leva pour chaque enfant; des allocations mensuelles de grossesse, de maternité ou pour soins à l'enfant sont accordées aux femmes qui étudient pour une période de 10, 12 ou 14 mois, selon qu'il s'agit du premier, du deuxième ou du troisième enfant.

Le versement des prestations d'assurance sociale en cas d'incapacité temporaire de travail par suite de maladie, de maternité ou d'accident de travail, ainsi que le paiement des allocations familiales et autres sont effectués pour le compte du Conseil central des syndicats bulgares et de ses organes (les conseils syndicaux régionaux), par l'intermédiaire d'organes spécialisés (les directions de la sécurité sociale d'Etat et des services régionaux de la sécurité sociale d'Etat).

Le versement des pensions en cas d'invalidité résultant d'une maladie, d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, ainsi que les pensions de

* Voir Annexe I.

vieillesse et les pensions pour perte du soutien de famille sont assurés par la Direction centrale des pensions et par ses organes régionaux (les directions régionales des pensions).

La direction centrale des pensions relève de l'administration du Ministère des finances. Le financement des prestations versées au titre de la sécurité sociale est assuré par les cotisations d'assurance des entreprises, des établissements et des organisations. Les travailleurs, les employés et les membres des coopératives ne versent pas de cotisations.

Les personnes exerçant des professions libérales, les artisans et les commerçants acquittent eux-mêmes les cotisations d'assurance.

Si le montant total des cotisations d'assurance ne suffit pas pour couvrir le versement des prestations en espèces, ainsi que le paiement des allocations familiales et des pensions réglementaires, le solde est prélevé sur le budget de l'Etat, dont le budget de l'assurance sociale constitue une partie intégrante.

Toutes les prestations au titre de la sécurité sociale sont versées en espèces. Les seules prestations en nature sont les fournitures d'appareils orthopédiques et l'alimentation assurée gratuitement dans les cantines diététiques et dans les préventoriums.

Le montant des allocations versées en cas d'incapacité temporaire de travail (résultat d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou d'une affection ordinaire, d'une grossesse, d'un accouchement ou en cas de quarantaine, etc.), ainsi que le montant des pensions d'invalidité, de vieillesse et des pensions versées en cas de perte du soutien de famille sont fixés sur la base d'un pourcentage déterminé du salaire perçu par l'intéressé au moment où s'est produit l'événement qui a motivé le versement de la prestation.

a) L'assistance médicale gratuite pour tous les citoyens bulgares

L'assistance médicale gratuite dont bénéficient tous les citoyens bulgares se fonde sur les dispositions législatives et réglementaires contenues dans les textes suivants :

Constitution de la République populaire de Bulgarie (article 47),

Code du travail (article 146, par. 2),

Loi sur la santé publique (article 146, par. 2),

Règlement d'application de la Loi sur la santé publique (article 1).

Conformément aux dispositions contenues dans ces textes, tous les citoyens bulgares ont droit à une assistance médicale gratuite et à la protection de leur santé dans tous ses aspects. En vue de fournir une assistance médicale qualifiée et accessible à tous, l'Etat a créé le réseau nécessaire d'organes et d'établissements d'Etat.

L'assistance médicale gratuite comprend :

- tous les examens en dispensaire ainsi que les examens à domicile et en polyclinique, les opérations chirurgicales, les analyses et les mesures médicales requises pour l'établissement d'un diagnostic, ainsi que pour les traitements thérapeutiques et préventifs;
- les traitements en hôpital, les accouchements dans des établissements de soins et de médecine préventive, les traitements en préventorium;
- les soins dentaires et le traitement des maladies de la cavité buccale, ainsi que l'implantation gratuite de prothèses;
- la désinfection visant à prévenir les épidémies et toute la gamme des mesures prophylactiques mises en oeuvre sur l'ordre des organes sanitaires;
- les avortements effectués conformément aux critères médicaux et sociaux établis;
- les médicaments utilisés pendant un traitement en hôpital. En cas de traitement à domicile, la fourniture gratuite de médicaments est prévue pour les personnes atteintes de certaines maladies dont la liste est établie par le Ministère de la santé publique.

b) Indemnités en espèces en cas de maladie

Conformément à l'article 150 du Code du travail, en cas d'incapacité temporaire consécutive à une maladie (maladie ordinaire), à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'ouvrier ou l'employé reçoit une indemnité en espèces jusqu'à la récupération de sa capacité de travail ou jusqu'à la constatation de l'invalidité (incapacité permanente de travail).

Le montant de l'indemnité en espèces versée en cas de maladie (maladie ordinaire) dépend de la longueur de la période ininterrompue de travail effectuée avant le début de l'incapacité de travail.

Pour une durée ininterrompue de travail allant de 3 mois à 10 ans, l'indemnité en espèces représente 70 pour cent du salaire.

Pour une période de 10 à 15 ans de service ininterrompu, l'indemnité en espèces représente 80 pour cent du salaire. Après 15 ans de service ininterrompu, l'indemnité en espèces représente 90 pour cent du salaire.

Lorsque la durée de l'incapacité temporaire dépasse 15 jours ininterrompus, les taux de l'indemnité en espèces sont portés de 70 à 80 pour cent et de 80 à 90 pour cent, à compter du 16ème jour.

Pour les travailleurs, les employés et les membres des coopératives, ainsi que pour les autres personnes bénéficiant du régime de la sécurité sociale qui sont âgés de moins de 18 ans, et qui n'ont pas accompli trois mois de service ininterrompu, l'indemnité en espèces est versée au taux de 70 pour cent, et à compter du 16ème jour, au taux de 80 pour cent.

En cas d'accident du travail, ou de maladie professionnelle, l'indemnité en espèces est payée au taux de 90 pour cent du salaire quelle que soit la période ininterrompue de service.

Si l'un des membres de leur famille nécessite des soins ou s'il est nécessaire de l'accompagner pour une série d'examen ou pour un traitement dans une autre localité du pays ou à l'étranger, les travailleurs et les employés ont droit à un congé dont la durée est fixée par les organes médicaux, et à une indemnité en espèces correspondant au salaire de 10 jours ouvrables par an.

Si un enfant malade âgé de moins de 16 ans nécessite des soins, ou s'il est nécessaire de l'accompagner pour une série d'examen ou pour un traitement dans une autre localité du pays ou à l'étranger, les parents (soit le père, soit la mère) ont droit à une indemnité en espèces d'un montant pouvant atteindre l'équivalent du salaire de 60 jours ouvrables par an au maximum (par. 40 du Règlement d'application de la troisième partie du Code du travail).

c) Indemnités en cas de maternité

Conformément au Code du travail, l'assurance sociale prévoit en cas de maternité quatre périodes de congé différentes pour la grossesse, pour l'accouchement, pour les soins à donner au nourrisson, dont la durée est fixée en fonction du nombre d'enfants de l'intéressée. Le premier congé accordé pour cause de grossesse et d'accouchement commence 45 jours avant la date prévue pour l'accouchement et se termine à la naissance de l'enfant. Ce congé porte le nom de congé prénatal et dure 45 jours. Lorsque la naissance a eu lieu avant l'expiration de cette période, l'accouchée peut utiliser le reliquat du congé prénatal après la naissance.

La deuxième période de congé de maternité est le congé postnatal. Sa durée est de 75 jours à partir de la naissance, s'il s'agit du premier enfant, de 105 jours pour le deuxième, de 135 jours pour le troisième. Lors de la naissance du quatrième enfant et des enfants suivants, le congé postnatal a la même durée que lors de la naissance du premier enfant.

- La troisième période du congé débute à la fin de la période de 75, 105 ou 135 jours prévue à compter de la naissance et comprend, en plus du reliquat de congé prénatal non utilisé par suite de prévisions fausses ou d'une naissance prématurée, une durée est de six mois (180 jours) pour le premier enfant), de sept mois (210 jours) pour le deuxième enfant, de huit mois (240 jours) pour le troisième enfant et de six mois (180 jours) pour le quatrième enfant et les enfants suivants. Cette période porte le nom de congé pour soins à un nourrisson.^{1/}

La quatrième période du congé de maternité va de la fin du congé prévu pour les soins au nourrisson jusqu'à la date à laquelle l'enfant atteint l'âge de 3 ans.

Pendant la durée des congés prénatal et postnatal (première et deuxième périodes du congé de maternité), la mère a droit à une indemnité en espèces

^{1/} Voir l'article 60 du Code du travail.

équivalant à 100 pour cent de son salaire. Pendant la durée du congé pour soins à un nourrisson (troisième période du congé de maternité), la femme a droit à une allocation en espèces dont le montant est celui du salaire minimal (80 leva par mois).

Le congé auquel la mère a droit jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 3 ans, est un congé non payé, mais il est entièrement pris en considération dans le calcul de la période de service et de la période donnant droit aux prestations de la sécurité sociale.^{1/}

Les congés prénatal et postnatal sont obligatoires pour la femme qui s'apprête à devenir mère, étant donné qu'elle est considérée pendant cette période comme atteinte d'une incapacité temporaire de travail pour des raisons médicales et médico-sociales. Quant au congé pour soins à donner au nourrisson et au congé pour soins à donner à un enfant âgé de moins de 3 ans, il est accordé à la mère si elle le désire. Pendant la durée de ce dernier congé, elle peut aller travailler sans demander d'autorisation ni l'accord du médecin ou du directeur de l'entreprise. Si la mère travaille pendant le congé accordé pour prendre soin d'un nourrisson, elle touche le salaire afférent normalement à son travail et a droit, en plus, jusqu'à l'expiration de cette période de congé (dont la durée varie selon le nombre de ses enfants), à une indemnité en espèces égale à la moitié du salaire minimal (40 leva par mois).

d) Allocations d'invalidité. Pensions d'invalidité

Si l'incapacité de travail temporaire devient permanente, c'est-à-dire si elle aboutit à l'invalidité, le versement de l'indemnité en espèces prend fin. Dans les cas de ce genre, l'employé ou l'ouvrier acquiert le droit à une pension d'invalidité lorsque les conditions requises à cet effet se trouvent réalisées.

Conformément à la Loi sur les pensions, les pensions d'invalidité se subdivisent en deux catégories :

- les pensions pour invalidité consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle;
- les pensions pour invalidité consécutive à une maladie ordinaire.

Le montant des pensions pour invalidité consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle est fixé indépendamment de la durée du service. Les cas considérés comme des accidents de travail sont définis dans le Règlement d'application de la Loi sur les pensions (articles 56 et 57) et les maladies professionnelles sont énumérées dans un tableau spécial (annexe N° 1 au Règlement d'application de la Loi sur les pensions). Ce tableau indique, en plus des différentes maladies professionnelles, les conditions de travail nuisibles qui peuvent engendrer des maladies, ainsi que les professions qui sont de nature à créer de telles conditions.

Le montant de la pension d'invalidité versé en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle dépend du traitement mensuel brut perçu pendant les 12 mois ayant précédé l'accident ou la maladie professionnelle et du degré

1/ Article 61 du Code du travail.

d'incapacité permanente de travail, c'est-à-dire du groupe dans lequel l'invalidité rentre conformément au classement établi par une commission médicale spécialisée, composée de travailleurs et d'experts médicaux. Conformément à ces critères, le montant de la pension pour le groupe d'invalidité I représente de 100 à 70 pour cent du salaire; pour le groupe d'invalidité II, il est de 85 à 55 pour cent du salaire et pour le groupe d'invalidité III, de 65 à 35 pour cent du salaire. Le montant minimal de la pension est de 65 leva par mois pour le groupe d'invalidité I, de 55 leva pour le groupe d'invalidité II, et de 45 leva pour le groupe d'invalidité III.

La pension pour invalidité consécutive à une maladie ordinaire est accordée si l'invalidité est survenue en cours d'emploi ou durant les deux années qui suivent la cessation de l'emploi.

La condition selon laquelle pour donner droit à une pension l'invalidité doit survenir en cours d'emploi ne s'applique pas aux aveugles de naissance.

Les pensions d'invalidité dues pour une maladie ordinaire sont accordées, si au début de l'invalidité, l'intéressé a accompli une période déterminée de service fixée selon son âge comme suit :

- jusqu'à l'âge de 20 ans : indépendamment de la durée des services;
- jusqu'à l'âge de 25 ans : après l'accomplissement de cinq années de services;
- pour les aveugles de naissance et les personnes ayant perdu la vue avant leur admission à l'emploi : après l'accomplissement de cinq années de services, indépendamment de l'âge.

Le taux de la pension pour invalidité consécutive à une maladie ordinaire est fixé, selon le groupe de l'invalidité, sur la base des pourcentages suivants de la rémunération mensuelle des 12 derniers mois ayant précédé l'invalidité :

- pour le groupe d'invalidité I, le montant de la pension représente de 75 à 55 pour cent du salaire; pour le groupe d'invalidité II : de 65 à 45 pour cent du salaire; et pour le groupe d'invalidité III, de 50 à 25 pour cent du salaire.

Les personnes atteintes d'une invalidité consécutive à une maladie ordinaire qui rentre dans les groupes d'invalidité I ou II ont droit à une majoration de leur pension de base, qui est de

- 5 pour cent pour 10 à 15 ans de services;
- 10 pour cent pour 15 à 20 ans de services;
- 15 pour cent pour plus de 20 ans de services;
- 25 pour cent pour les hommes ayant accompli 25 ans de services et les femmes ayant accompli 20 ans de services et ayant atteint les premiers 55 ans et les dernières 50 ans au moment du début de l'invalidité.

Le montant minimal de la pension pour invalidité consécutive à une maladie ordinaire est fixé comme suit :

groupe d'invalidité I : 55 leva par mois,

groupe d'invalidité II : 45 leva par mois,

groupe d'invalidité III : 35 leva par mois.

e) Pensions pour services prolongés et pensions de vieillesse

Ces pensions sont basées sur l'âge et la durée des services et leur montant varie en fonction du salaire et de la durée des services.

Les ouvriers, employés et membres des coopératives ainsi que les travailleurs culturels, etc. acquièrent un droit à pension en raison de leur âge et de la durée de leurs services, compte tenu des diverses catégories du travail, conformément aux modalités suivantes :

Travail de la catégorie I : après 15 années de services à l'âge de 50 ans pour les hommes et de 45 ans pour les femmes;

Travail de la catégorie II : après 20 années de services à l'âge de 55 ans pour les hommes et de 50 ans pour les femmes;

Travail de la catégorie III : à l'âge de 60 ans pour les hommes après 25 années de services et à l'âge de 55 ans pour les femmes après 20 années de services.

Le Règlement indique dans quelle catégorie les différents travaux doivent être classés selon leur nature et leurs conditions particulières.

Des conditions spéciales d'éligibilité pour ces pensions sont prévues dans le cas des femmes ayant mis au monde et élevé cinq enfants ou davantage ainsi que dans le cas des aveugles et d'autres catégories d'infirmités.

C'est ainsi que les femmes ayant mis au monde et élevé cinq enfants ou davantage acquièrent le droit à la pension à l'âge de 45 ans après 15 années de services (à l'âge de 40 ans pour un travail de la catégorie I).

Les aveugles et invalides de naissance ainsi que les personnes devenues invalides avant leur admission à l'emploi, de même que les invalides de guerre atteints de mutilations physiques classées dans les groupes I ou II ont droit à une pension, après 15 années de services, à l'âge de 50 ans pour les hommes et de 45 ans pour les femmes; les invalides de guerre atteints de mutilations physiques du groupe III acquièrent le droit à une pension après 20 années de services, à l'âge de 55 ans pour les hommes et de 50 ans pour les femmes.

Les hommes ayant atteint l'âge de 60 ans et les femmes ayant atteint l'âge de 55 ans peuvent obtenir une pension réduite lorsqu'ils ont accompli la moitié au moins des années de services requises pour donner droit à la pension complète

dans leur catégorie de travail. Le montant de cette pension est proportionnel au nombre d'années complètes de services accomplis dans la catégorie donnée de travail.

Le montant de la pension attribuée en raison de l'âge et de la durée des services représente 55 à 80 pour cent du salaire brut mensuel moyen pour trois années consécutives, choisies au gré de l'intéressé parmi les 15 dernières années de ses services.

f) Pensions successorales

Personnes pouvant bénéficier d'une pension successorale. Montant de la pension selon le nombre d'héritiers.

Les héritiers suivants du défunt s'ils étaient à sa charge, ont droit à une pension successorale :

- les enfants, frères et soeurs, et petits-enfants âgés de moins de 18 ans, ou de moins de 25 ans s'ils font des études, ou ont dépassé cet âge mais ont été atteints d'incapacité de travail avant d'y être parvenu. Les frères, les soeurs et les petits-enfants rentrent dans la catégorie des héritiers s'ils ne possèdent pas de parents aptes au travail;

- l'épouse ou l'époux âgés de 50 ans ou de 60 ans respectivement ou n'ont pas atteint cet âge mais sont incapables de travailler (invalides);

- le grand-père et la grand-mère, s'ils sont sans ressources et que personne n'a l'obligation légale de subvenir à leurs besoins.

Les enfants et les père et mère invalides du défunt qui ne se trouvent pas à sa charge auront droit à une pension successorale s'ils se trouvent par la suite dépourvus de moyens d'existence.

Le montant de la pension successorale représente un pourcentage de la pension à laquelle le défunt avait droit à titre personnel, et qui est déterminé en fonction du nombre d'héritiers ayant droit à une pension successorale.

Pour un héritier unique, le montant de la pension successorale est de 50 pour cent de la pension personnelle du défunt; il est de 75 pour cent, s'il y a deux héritiers et il atteint 100 pour cent pour trois ou plus de trois héritiers.

Le montant minimal de la pension successorale versée à chacun des héritiers est de 20 leva. C'est ainsi que, dans le cas d'un défunt qui touchait une pension de 100 leva et a laissé 6 héritiers - trois enfants, son épouse et deux parents habilités à recevoir une pension successorale - chacun de ces héritiers recevra 20 leva par mois, ce qui fait un total de 120 leva, bien que la pension du défunt lui-même fût inférieure à ce total (étant de 100 leva).

Il a déjà été question plus haut (au paragraphe b)) des indemnités versées pour cause d'incapacité temporaire de travail consécutive à un accident de travail.

Les indemnités versées pour incapacité permanente de travail (invalidité) ont été examinées dans la section d) (indemnités en cas d'accident de travail).

Indépendamment de l'indemnité en espèces reçue pour une incapacité temporaire de travail due à un accident de travail et en plus de la pension touchée à ce titre, la personne lésée ou ses héritiers ont le droit d'exiger de l'entreprise une compensation pécunière complémentaire pour tort moral et matériel causé et ils peuvent introduire à cet effet une demande en justice; une telle demande se fonde sur l'article 45 des dispositions relatives aux obligations et conventions, qui traite des cas de préjudices indûment causés.

g) Allocations de chômage

La sécurité des travailleurs en cas de chômage est prévue à l'article 161 du Code du travail. Conformément à cet article, un ouvrier ou un employé congédié sans qu'il y ait faute de sa part et qui n'a pas obtenu un autre emploi dans un délai déterminé après son licenciement ou l'enregistrement de son état de chômeur, a droit à une allocation en espèces dont les modalités de paiement et le montant sont fixés par l'Ordonnance spéciale sur les indemnités et les allocations en cas de licenciement. Le montant de l'allocation dépend du nombre de membres de la famille qui sont à la charge du chômeur; elle est versée pendant 13 semaines au maximum. Etant donné que le chômage n'existe pas dans la République populaire de Bulgarie en tant que phénomène social, les cas de paiement d'allocations de ce genre sont extrêmement rares.

III. Allocations familiales

L'expression "allocations familiales" comprend deux types de prestations aux familles qui leur sont versées dans le but de les aider à élever leurs enfants et de les encourager à en avoir deux ou trois.

Les prestations versées au titre des allocations familiales comprennent :

- les allocations versées à la naissance de l'enfant et
- les subventions mensuelles pour l'entretien des enfants.

Le montant de l'allocation versée en cas de naissance d'un enfant est fixé de la manière suivante : pour le premier enfant : 100 leva; pour le deuxième enfant : 250 leva; et pour le troisième enfant : 500 leva. Pour le quatrième et pour chaque enfant suivant, le montant de l'allocation est le même que pour le premier enfant.

Les subventions mensuelles sont versées pour les enfants n'ayant pas atteint l'âge de 16 ans et se trouvant à la charge des parents; leur montant est fixé de la manière suivante :

pour le premier enfant : 5 leva,

pour le deuxième enfant : 15 leva,

pour le troisième enfant : 35 leva,

pour chaque enfant suivant : 5 leva.

Les mères célibataires ayant des enfants de moins de deux ans reçoivent une subvention mensuelle d'un montant égal à la moitié du salaire minimal fixé dans le pays (80 leva à l'heure actuelle).

Si la mère célibataire est en congé sans traitement ou si elle est sans emploi, la subvention est égale au montant du salaire mensuel minimal.

Les mères célibataires ont droit, pour leur premier enfant, à une subvention mensuelle plus élevée que celle qui est versée aux autres travailleurs et employés (10 leva au lieu de 5 leva).1/

Les femmes qui ont donné naissance à un enfant dans les six mois suivant la cessation d'un contrat de travail ont droit à une indemnité en espèces de 80 leva par mois pendant une durée de dix mois pour le premier enfant, de douze mois pour le deuxième enfant, de 14 mois pour le troisième enfant et de dix mois pour chaque enfant après le troisième.2/

Les femmes dont le mari accomplit une période de service militaire actif reçoivent une allocation mensuelle pour enfants dont le montant est fixé à 20 leva pour chaque enfant n'ayant pas atteint l'âge de 16 ans.3/

1/ Voir par. 3 et 3 a) de l'Ordonnance sur les mesures tendant à encourager la natalité.

2/ Voir le paragraphe 3 e) de l'Ordonnance sur les mesures tendant à encourager la natalité.

3/ Voir le paragraphe 3 d) du Règlement d'application de l'Ordonnance sur les mesures tendant à encourager la natalité.

LISTE DES DOCUMENTS JOINTS AU RAPPORT*

- I. Constitution de la République populaire de Bulgarie
- II. Code du travail
- III. Loi sur les pensions
- IV. Règlement d'application de la Loi sur les pensions
- V. Ordonnance tendant à encourager la natalité
- VI. Loi attribuant aux syndicats bulgares un droit de contrôle sur la protection du travail
- VII. Loi conférant aux syndicats le droit de gérer la sécurité sociale d'Etat
- VIII. Code de procédure civile
- IX. Loi sur les conditions de séjour des étrangers dans la République populaire de Bulgarie
- X. Loi sur les infractions et les sanctions administratives
- XI. Code pénal

* Ces documents qui ont été reçus de la République populaire de Bulgarie en langue originale peuvent être consultés dans les dossiers du Secrétariat.