— La Bulgarie et la Charte Sociale Européenne —

Signatures, ratifications et dispositions acceptées

La Bulgarie a révisé la Charte Sociale Européenne révisée le 07/06/2000, et a accepté 70 des 98 paragraphes ainsi que le système de réclamations collectives.

Elle n'a pas encore fait de déclaration habilitant les ONG nationales à introduire des réclamations collectives.

La Charte en droit interne

Incorporation automatique en droit interne basée sur l'article 5(4) de la Constitution, « Les accords internationaux, ratifiés par ordre constitutionnel, publiés et entrés en vigueur à l'égard de la République de Bulgarie, font partie du droit interne de l'Etat. Ils ont la priorité sur les normes de la législation interne qui sont en contradiction avec eux ».

Table des dispositions acceptées

1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	3.1
3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	5	6.1	6.2	6.3
6.4	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	7.8	7.9	7.10	8.1
8.2	8.3	8.4	8.5	9	10.1	10.2	10.3a	10.4	10.5	11.1	11.2
11.3	12.1	12.2	12.3	12.4	13.1	13.2	13.3	13.4	14.1	14.2	15.1
15.2	15.3	16	17.1	17.2	18.1	18.2	18.3	18.4	19.1	19.2	19.3
19.4	19.5	19.6	19.7	19.8	19.9	19.10	19.11	19.12	20	21	22
23	24	25	26.1	26.2	27.1	27.2	27.3	28	29	30	31.1
31.2	31.3						Grisée = Dispositions acceptées				

Rapports sur les dispositions non acceptées

Le Comité européen des Droits sociaux (« le Comité ») examine la situation des dispositions non-acceptées de la Charte révisée tous les 5 ans à partir de la date de ratification. Il a adopté des rapports concernant la Bulgarie en 2005, 2012 et 2016. Le Comité considère qu'il n'existe pas d'obstacles juridiques importants pour l'acceptation par la Bulgarie des dispositions suivantes : Article 2§1, Article 15§§1-3, Article 17§1, Article 19§§3, 4 a) et b), 5, 7, 9, 10, Article 27§1 et Article 30.

Plus d'informations sur les rapports concernant les dispositions non acceptées sont disponibles à la page web correspondante.

Contrôle de l'application de la Charte sociale européenne [1]

I. La procédure de réclamations collectives [2]

Réclamations collectives (procédures en cours)

Open Society European Policy Institute (OSEPI) c. Bulgarie (Réclamation n° 204/2022)
La réclamation a été enregistrée le 25 janvier 2022.

Réclamations collectives (procédures terminées)

1. Réclamations déclarées irrecevables ou pour lesquelles le Comité n'a pas constaté de violation

Fédération Internationale Helsinki pour les Droits de l'Homme (IHF) c. Bulgarie (Réclamation n° 44/2007)
Le Comité européen des Droits sociaux a décidé de rayer l'affaire de la liste des réclamations le 5 mars 2008 suite à la procédure de faillite de l'organisation réclamante, qui a pour conséquence l'incapacité actuelle de cette organisation de prendre part à la suite de la procédure de réclamation.

2. Réclamations où le Comité a trouvé une violation et où l'Etat a mis la situation en conformité

Centre européen des Droits des Roms c. Bulgarie (Réclamation n° 48/2008)
- Violation de l'article 13§1 (droit à l'assistance sociale et médicale) seul ou en combinaison avec l'article E (non-discrimination) de la Charte sociale européenne révisée

Décision sur le bien-fondé du 31 mars 2009
Suivi de la décision :
- Résolution CM/ResChS(2011)1 du 6 juillet 2011 du Comité des Ministres
- Evaluation du Comité européen des droits sociaux du suivi (4 décembre 2015)

3. Réclamations où le Comité a trouvé une violation et où des progrès ont été réalisés mais où l'Etat n'a pas encore mis la situation en conformité

Centre de Défense des Droits des Personnes Handicapées Mentales (MDAC) c. Bulgarie (Réclamation n° 41/2007)
- Violation de l'article 17§2 (droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique) seul et en combinaison avec l'article E (non-discrimination) de la Charte sociale européenne révisée

Décision sur le bien-fondé du 3 juin 2008
Suivi de la décision :
- Résolution CM/ResChS(2010)7 du 20 septembre 2010 du Comité des Ministres
- Evaluation du Comité européen des droits sociaux du suivi (4 décembre 2015)
-2e évaluation du Comité européen des droits sociaux du suivi (6 décembre 2018).
- 3e Evaluation du Comité européen des Droits sociaux du suivi (janvier 2021).
- 4e Evaluation du Comité européen des Droits sociaux du suivi (28 janvier 2022).

Centre européen des Droits des Roms (ERRC) c. Bulgarie (Réclamation n° 31/2005)
- Violation de l'article 16 (droit à la protection sociale, juridique et économique), seul ou en combinaison avec l'article E (non-discrimination) de la Charte sociale européenne révisée.

---

[1] Le Comité vérifie le respect de la Charte dans le cadre de deux procédures, le système de rapports et la procédure de réclamations collectives, conformément à l'article 2 du Règlement du Comité : « 1. Le Comité européen des Droits sociaux statue en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale européenne, le Protocole additionnel de 1988 et la Charte sociale européenne révisée. 2. Il adopte des conclusions dans le cadre de la procédure de rapports et des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives ».
Plus d'informations sur les procédures sont disponibles dans la base de données HUDOC et dans le Digest de jurisprudence du Comité.

[2] Des informations détaillées sur la procédure de réclamations collectives sont disponibles à la page web correspondante.

Décision sur le bien-fondé du 18 octobre 2006.
Suivi de la décision :
- Résolution ResChS(2007)2 du 5 septembre 2007 du Comité des Ministres.
- Evaluation du Comité européen des droits sociaux du suivi (4 décembre 2015).
-2e évaluation du Comité européen des droits sociaux du suivi (6 décembre 2018).
- 3e Evaluation du Comité européen des Droits sociaux du suivi (janvier 2021).
- 4e Evaluation du Comité européen des Droits sociaux du suivi (28 janvier 2022).

Confédération européenne des syndicats (CES), Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB), Confederation of Labour "Podkrepa" (CL "Podkrepa") c. Bulgarie (Réclamation n°32/2005)

- Violation de l'article 6§4 (droit de grève) de la Charte sociale européenne révisée.

Décision sur le bien-fondé du 16 octobre 2006.
Suivi de la décision :
- Résolution ResChS(2012)4 du 10 octobre 2012 du Comité des Ministres.
- Evaluation du Comité européen des droits sociaux du suivi (4 décembre 2015).

4. Réclamations où le Comité a trouvé une violation et où l'Etat n'a pas encore mis la situation en conformité

Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Bulgarie (Réclamation n° 125/2017)

- Violation de l'article 4§3 (droit à une rémunération équitable - non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération)
- Violation de l'article 20 (droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe)

Décision sur le bien-fondé du 6 décembre 2019.
Suivi de la décision :
Recommandation CM/RecChS(2021)2 (adoptée par le Comité des Ministres le 17 mars 2021, lors de la 1399e réunion des Délégués des Ministres)

Centre européen des Droits des Roms (CEDR) c. Bulgarie (Réclamation n° 151/2017)

- Violation de l'article E (non-discrimination) combiné avec l'article 11§1 (droit à la protection de la santé) de la Charte

Décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2018.
Suivi de la décision :
- Evaluation du Comité européen des Droits sociaux du suivi (28 janvier 2022).

Equal Rights Trust (ERT) c. Bulgarie (Réclamation n° 121/2016)

- Violation de l'article 16 (droit à la protection sociale, juridique et économique), seul et en combinaison avec l'article E (non-discrimination) de la Charte sociale européenne révisée.

Décision sur le bien-fondé du 16 octobre 2018.
Suivi de la décision :
- Evaluation du Comité européen des Droits sociaux du suivi (28 janvier 2022).

Centre européen des Droits des Roms c. Bulgarie (Réclamation n° 46/2007)

- Violation de l'article 11 (droit à la santé) et de l'article 13 (droit à l'assistance sociale et médicale) seuls ou en combinaison avec l'article E (non-discrimination) de la Charte sociale européenne révisée.

Décision sur le bien-fondé du 3 décembre 2008.
Suivi de la décision :
- Résolution CM/ResChS(2010)1 du 31 mars 2010 du Comité des Ministres.
- Evaluation du Comité européen des droits sociaux du suivi (4 décembre 2015).
-2e évaluation du Comité européen des droits sociaux du suivi (6 décembre 2018).
- 3e Evaluation du Comité européen des Droits sociaux du suivi (janvier 2021).
- 4e Evaluation du Comité européen des Droits sociaux du suivi (28 janvier 2022).

II. Le système de rapports [3]

Rapports soumis par la Bulgarie

Entre 2002 et 2022, la Bulgarie a soumis 20 rapports sur l'application de la Charte révisée.

Le 19e rapport, soumis le 23/12/2020, concerne le suivi qui a été donné aux décisions du Comité relatives aux réclamations collectives.

Les évaluations du suivi des décisions concernant les réclamations ont été publiées en mars 2022.

Le 20e rapport, soumis le 05/01/2022, concerne les dispositions acceptées de la Charte sociale relatives au groupe thématique 3 « Droits liés au travail », à savoir :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2) ;
- droit à une rémunération équitable (article 4) ;
- droit syndical (article 5) ;
- droit de négociation collective (article 6) ;
- droit à l'information et à la consultation (article 21) ;
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22) ;
- droit à la dignité au travail (article 26) ;
- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28) ;
- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29).

Les Conclusions portant sur ces dispositions seront publiées en mars 2023.

[3] D'après une décision de 2006 du Comité des Ministres, les dispositions de la Charte ont été divisées en quatre groupes thématiques. Les États soumettent un rapport sur les dispositions relatives à un groupe thématique chaque année. Ainsi chaque disposition de la Charte fait l'objet d'un rapport tous les quatre ans.
D'après une décision de 2014 du Comité des Ministres, les Etats ayant accepté la procédure de réclamations collectives soumettent un rapport simplifié, en alternance avec le rapport susmentionné, sur les mesures adoptées à la suite des décisions du Comité sur les réclamations collectives concernant leur pays. L'alternance des rapports fait l'objet d'une rotation périodique afin d'assurer la couverture des quatre groupes thématiques.
Des informations détaillées sur le système de rapports sont disponibles à la page web correspondante. Les rapports soumis par les États membres peuvent être consultés à la section pertinente.

Situations de non-conformité [4]

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » - Conclusions 2016

Conformément aux règles applicables, les Conclusions 2020 se réfèrent uniquement aux informations fournies par le Gouvernement bulgare sur le suivi des décisions pertinentes du Comité européen des Droits sociaux dans le cadre de la procédure de réclamations collectives (voir ci-dessus).
Pour les Conclusions les plus récentes concernant les dispositions pertinentes, voir Conclusions 2016.

► *Article 1§1 – Droit au travail – Politique de plein emploi*
Il n'est pas établi que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi soient suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

► *Article 1§2 – Droit au travail – Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)*
- les restrictions d'accès aux emplois de la fonction publique imposées aux ressortissants d'Etats parties à la Charte sociale européenne non-membres de l'Espace économique sont excessives et constituent par conséquent une discrimination fondée sur la nationalité ;
- il n'est pas établi que le statut du personnel de direction des chemins de fer ne contient pas de dispositions coercitives contraires à l'interdiction du travail forcé.

► *Article 22 – Droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail*
Il n'est pas établi que le droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu du travail soit garanti.

► *Article 24 – Droit à la protection en cas de licenciement*
Les salariés sont exclus de la protection contre le licenciement durant les six mois de leur période d'essai.

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale » - Conclusions 2017

Conformément aux règles applicables, les Conclusions 2021 se réfèrent uniquement aux informations fournies par le Gouvernement sur le suivi des décisions pertinentes du Comité européen des Droits sociaux dans le cadre de la procédure de réclamations collectives (voir ci-dessus).
Pour les Conclusions les plus récentes concernant les dispositions pertinentes, voir Conclusions 2017.

► *Article 3§3 – Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail – Application des règlements de sécurité et d'hygiène*
Le nombre de décès dus à des accidents du travail est trop élevé.

► *Article 11§1 - Droit à la protection de la santé - Elimination des causes d'une santé déficiente*
- les mesures prises pour réduire la mortalité infantile et maternelle ont été insuffisantes.
- qu'il n'est pas établi que des mesures suffisantes avaient été prises pour garantir l'accès aux soins de santé.

► *Article 12§1 – Droit à la sécurité sociale – Existence d'un système de sécurité sociale*
- le montant minimum des prestations contributives de vieillesse est insuffisant ;
- le montant minimum des prestations de chômage est insuffisant ;
- le montant minimum des prestations d'invalidité (contributives et non contributives) est insuffisant.

► *Article 13§1 – Droit à l'assistance sociale et médicale – Assistance appropriée pour toute personne en état de besoin*
- les chômeurs inscrits auprès des services de l'emploi n'ont pas droit à l'assistance sociale avant une période d'au moins six mois ;
- le niveau de l'assistance sociale versée à une personne sans ressources y compris les personnes âgées n'est pas suffisant.

[4] Plus d'informations sur les situations de non-conformité sont disponibles dans la base de données HUDOC.

► *Article 14§1 - Droit au bénéfice des services sociaux - Encouragement ou organisation des services sociaux*
Il n'est pas établi que le nombre de personnel des services sociaux est adéquat et a la qualification nécessaire pour correspondre aux besoins de l'utilisateur.

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail » - Conclusions 2014

Conformément aux règles applicables, les Conclusions 2018 se réfèrent uniquement aux informations fournies par le Gouvernement bulgare sur le suivi des décisions pertinentes du Comité européen des Droits sociaux dans le cadre de la procédure de réclamations collectives (voir ci-dessus).
Pour les Conclusions les plus récentes concernant les dispositions pertinentes, voir Conclusions 2014.

► *Article 4§3 – Droit à une rémunération équitable – Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération*
Il existe un plafond d'indemnisation prédéfini pour les travailleurs licenciés en raison d'une discrimination fondée sur le sexe susceptible d'empêcher les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives.

► *Article 4§4 – Droit à une rémunération équitable – Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi*
- Le délai de préavis n'est pas raisonnable dans les circonstances suivantes :
  - Le licenciement avec application du délai de préavis légal, au-delà de trois ans d'ancienneté.
  - Le licenciement pour certains motifs économiques, au-delà de cinq ans d'ancienneté.
  - Le licenciement pour longue maladie ou incapacité pour motifs de santé, au-delà de sept ans d'ancienneté.
  - La mise à la retraite, entre sept et dix ans d'ancienneté.
  - Le licenciement d'emplois complémentaires, au-delà de six mois d'ancienneté.
- Aucun délai de préavis n'est prévu dans les circonstances suivantes :
  - Au licenciement pour exécution d'une peine privative de liberté ; déchéance de la catégorie ou du diplôme académique requis par le contrat de travail ; radiation de l'ordre professionnel ; existence d'incompatibilités de fonction définies par l'article 107 a) alinéa 1er du Code du travail ; conflit d'intérêt avéré au sens de la loi n° 94/2008.
  - Dans certaines circonstances, au licenciement au cours de la période d'essai.

► *Article 4§5 – Droit à une rémunération équitable - Limitation des retenues sur les salaires*
La déduction des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne leur permet pas d'assurer la subsistance, ni celle des personnes dont ils ont la charge.

► *Article 5 – Droit syndical*
- La législation ne prévoit pas de réparation suffisante et proportionnée au préjudice subi par la victime en cas de licenciement discriminatoire pour cause d'exercice d'activités.
- Le droit des travailleurs étrangers de constituer ou de participer à la constitution d'un syndicat est soumis à la délivrance d'une autorisation préalable.

► *Article 6§2 – Droit de négociation collective – Procédures de négociation*
L'action engagée pour promouvoir l'institution de procédures de négociation volontaire est insuffisante.

► *Article 6§3 – Droit de négociation collective – Conciliation et arbitrage*
Il n'existe aucune procédure de conciliation ou d'arbitrage dans la fonction publique.

► *Article 6§4 – Droit de négociation collective – Actions collectives*
- La grève est interdite au personnel civil relevant du ministère de la Défense et de toute structure subordonnée audit ministère.
- La restriction du droit de grève des personnels des chemins de fer qui figure à l'article 51 de la loi sur les transports ferroviaires va au-delà de celles admises par l'article G.
- Les fonctionnaires ne sont autorisés qu'à recourir à des actions symboliques et n'ont pas le droit de grève (article 47 de la loi sur la fonction publique).
- L'obligation de notifier à l'employeur ou à ses représentants la durée des grèves avant le début de celles-ci ne respecte pas les conditions fixées à l'article G de la Charte.

► *Article 22 – Droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail*
Il n'est pas établi que le droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu du travail soit garanti (Conclusions 2016 et 2014).

► *Article 28 – Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder*
La législation ne prévoit pas de protection suffisante en cas de licenciement abusif lié à l'appartenance ou aux activités syndicales.

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants » - Conclusions 2019

► *Article 7§5 – Droit des enfants et des adolescents à la protection – Rémunération équitable*
Il n'est pas établi que le droit des apprentis à une rémunération équitable et autres allocations appropriées soit garanti dans la pratique.

►*Article 7§6 - Droit des enfants et des adolescents à la protection - Inclusion des heures de formation professionnelle dans les heures normales de travail*
Il n'a pas été établi dans la pratique que le temps consacré à la formation professionnelle soit inclu dans les heures normales de travail.

► *Article 7§9 – Droit des enfants et des adolescents à la protection – Contrôle médical régulier*
Il n'a pas été établi que le droit des jeunes travailleurs à un contrôle médical régulier soit garanti en raison de l'application non effective de la législation.

► *Article 8§2 – Droit des travailleuses à la protection de la maternité – Illégalité du licenciement durant le congé de maternité*
- Les exceptions à l'interdiction du licenciement des femmes enceintes sont trop larges ;
- L'indemnisation accordée dans certaines circonstances est insuffisante (en cas de la résiliation du contrat de travail d'une travailleuse enceinte ou en congé de maternité en cas de délocalisation de l'entreprise pour laquelle elle travaillait si elle décide de ne pas la suivre ou lorsque le poste occupé par cette salariée doit être libéré afin de réintégrer dans son poste une salariée qui l'occupait auparavant).

► *Article 16 – Droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique*
- Il n'est pas établi que les femmes bénéficient d'une protection suffisante, tant en droit qu'en pratique, contre les violences domestiques ;
- La protection des familles roms en matière de logement, y compris en ce qui concerne les conditions d'expulsion, est insuffisante.

► *Article 17§2 – Droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique – Enseignement primaire et secondaire gratuit – fréquentation scolaire*
- Le taux de scolarisation dans l'enseignement secondaire est trop faible ;
- Il n'est pas établi que les enfants roms ne font pas l'objet de ségrégation dans l'enseignement ;
- Il n'est pas établi que les enfants handicapés jouissent d'un accès effectif à l'éducation.

► *Article 27§3 - Droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement – Illégalité du licenciement pour motif de responsabilités familiales*
Le Code du travail ne protège pas spécifiquement les travailleurs ayant des responsabilités familiales contre le licenciement.

Le Comité n'a pas été en mesure d'apprécier si les droits suivants sont respectés et a invité le Gouvernement bulgare à donner plus d'informations dans son prochain rapport sur les dispositions suivantes :

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »

► Article 1§4 - Conclusions 2016
► Article 20 - Conclusions 2016

Conformément aux règles applicables, les Conclusions 2020 se réfèrent uniquement aux informations fournies par le Gouvernement bulgare sur le suivi des décisions pertinentes du Comité européen des Droits sociaux dans le cadre de la procédure de réclamations collectives (voir ci-dessus).

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »

-
Conformément aux règles applicables, les Conclusions 2021 se réfèrent uniquement aux informations fournies par le Gouvernement sur le suivi des décisions pertinentes du Comité européen des Droits sociaux dans le cadre de la procédure de réclamations collectives (voir ci-dessus).
Pour les Conclusions les plus récentes concernant les dispositions pertinentes, voir Conclusions 2017.

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

► Article 6§1 - Conclusions 2016

Conformément aux règles applicables, les Conclusions 2018 se réfèrent uniquement aux informations fournies par le Gouvernement bulgare sur le suivi des décisions pertinentes du Comité européen des Droits sociaux dans le cadre de la procédure de réclamations collectives (voir ci-dessus).

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »

► Article 7§1 - Conclusions 2019
► Article 7§3 - Conclusions 2019
► Article 7§10 - Conclusions 2019
► Article 8§5 - Conclusions 2019

III. Exemples de progrès réalisés dans la mise en œuvre des droits en vertu de la Charte
(liste non exhaustive)

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »

► Protection contre la discrimination dans l'exercice des droits des travailleurs, du droit à l'éducation et à la formation et des droits syndicaux (loi du 30 septembre 2003, JO n° 86/2003, modif. JO 105/2005).

► Aménagement de la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe (article 127 du code de procédure civile, transposant la directive 97/80/CE du 15 décembre 1997).

► Droit des personnes handicapées à l'égalité de traitement, à l'éducation, à l'emploi et à l'intégration sociale (loi du 17 septembre 2004 relative à l'intégration des personnes handicapées, JO n° 81/2004).

► Création au sein de l'Institut national de sécurité sociale d'un fonds spécial de garantie pour les créances salariales des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur (loi du 4 mai 2004 relative à la protection des créances salariales en cas d'insolvabilité de l'employeur, JO n° 37/2004, modif. JO n° 104 et 105/2005).

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »

► Droit pour les personnes ne disposant pas de revenus suffisants à une assistance judiciaire gratuite dans le cadre des procédures administratives notamment (loi du 4 octobre 2005, JO n° 79/2005).

► Dans le cadre du projet consacré à la « Prévention en matière de sécurité et santé au travail », des outils pratiques pour l'évaluation des risques sur le lieu de travail (applicables à 30 activités économiques) ont été élaborés. Un instrument interactif d'évaluation des risques en ligne est accessible à tous les employeurs, personnels d'encadrement et travailleurs par le biais de la plateforme OiRA. Cet outil permet aux employeurs bulgares et européens de réaliser eux-mêmes, sans faire appel à des consultants extérieurs, l'évaluation obligatoire des risques au sein de l'entreprise qui est exigée par la loi, et d'organiser des formations et des réunions d'information à l'intention de leurs travailleurs.

► Loi modifiant et complétant la loi relative à la sécurité et à la santé au travail (SG n° 27/2014) a été adoptée pendant la période de référence. Cette loi crée un cadre juridique pour la délivrance des autorisations d'opérations relatives à une méthode spéciale ou à une technique de dynamitage. D'autres modifications ont élargi les droits des travailleurs en matière de maîtrise des conditions de travail. Un arrêté relatif aux prescriptions minimales concernant le microclimat de l'environnement de travail (SG n° 63/2014) a également été pris. Il fixe des exigences minimales pour la protection des travailleurs contre les risques pour la sécurité et la santé découlant des paramètres microclimatiques des espaces de travail dans les bâtiments et de mauvaises conditions météorologiques en cas de travail en extérieur. Il fixe également des valeurs limites correspondant aux paramètres d'ambiance des espaces de travail à l'intérieur des bâtiments (température, humidité, circulation de l'air).

► Un arrêté relatif aux normes fondamentales de radioprotection (SG no 76 du 5 octobre 2012). Ce texte définit les exigences essentielles en matière de radioprotection, les critères applicables et les possibilités de dérogation aux limites réglementaires, ainsi que les mesures de radioprotection à prévoir dans le cadre d'activités utilisant l'énergie nucléaire ou des sources de radiations ionisantes (SRI) au sens de la loi sur la sûreté de l'utilisation de l'énergie nucléaire.

► Un arrêté relatif aux normes fondamentales de radioprotection (JO n° 76 du 5 octobre 2012) a été adopté. Ce texte contient des dispositions traitant spécifiquement de l'évaluation de l'irradiation et de la surveillance médicale. Selon cet arrêté, les travailleurs exposés aux radiations sont soumis à une surveillance médicale obligatoire afin d'assurer un suivi de leur état de santé et d'établir leur aptitude, d'un point de vue médical, à accomplir les tâches qui leur sont assignées. La surveillance médicale des salariés concernés est assurée par des établissements de soins ou de santé. Les entreprises et les autorités de contrôle spécialisées sont tenues de soumettre à ces établissements les informations relatives aux paramètres de l'environnement et des conditions de travail, ainsi que les résultats du suivi individuel.

► Le champ d'application personnel de l'assurance obligatoire couvrant les risques de maladie, de maternité, d'invalidité due à une maladie, de vieillesse, de décès, d'accidents du travail et maladies professionnelles et de chômage a été étendu aux travailleurs et aux salariés qui ne travaillent pas plus de cinq jours ouvrés (40 heures) par mois civil et aux dirigeants d'entreprises publiques et municipales définies au chapitre IX du code du commerce, de leurs filiales ou d'autres entités juridiques désignées par la loi (en 2015), ainsi qu'à d'autres catégories de travailleurs (juges aspirants et procureurs débutants en 2012, personnes relevant de la loi relative aux moyens de surveillance spéciaux en 2013)

► Le champ d'application personnel de l'assurance couvrant les risques d'invalidité due à une maladie, de vieillesse, de décès, de maladie et de maternité a aussi été étendu, en 2012, aux conjoints des travailleurs indépendants, des artisans et des agriculteurs (en tant qu'assurance volontaire)

► Le champ d'application personnel de l'assurance couvrant les risques d'invalidité due à une maladie, de vieillesse, de décès, d'accidents du travail et maladies professionnelles a été étendu en 2015 aux travailleurs agricoles saisonniers

► Toutes les pensions contributives ont été augmentées (pour les pensions relevant du régime public d'assurance, l'augmentation a été d'environ 8 % pendant la période de référence) afin de compenser l'inflation et une règle d'indexation (la règle « suisse ») a été instaurée et appliquée à partir de 2014

► La pension sociale de vieillesse a aussi été augmentée (d'environ 14 % pendant la période de référence), tout comme les prestations calculées sur la base de la pension sociale (prestations d'accidents du travail, pension d'invalidité et pension de survie)

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

-

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »

► Limitation des circonstances autorisant le licenciement des salariées en congé de grossesse et de maternité au seul cas de fermeture définitive de l'entreprise (code du travail tel que modifié par JO n° 52/2004).

► Droit à un congé de grossesse et de maternité de 135 jours pour chaque enfant, dont 45 jours doivent être impérativement utilisés avant l'accouchement (code du travail tel que modifié par JO n° 52/2004).

► Pénalisation des violences domestiques et possibilité d'adopter des mesures d'éloignement (loi du 29 mars 2005 relative à la protection contre la violence domestique, JO n°27/2005).