

## YAROSLAVA GENOVA

FACULTÉ DE DROIT, UNIVERSITÉ DE PLOVDIV « PAISSII HILENDARSKI »

## LA FIN DU LIVRET OUVRIER EN BULGARIE

Selon l'article 128a du Code du travail bulgare, les employeurs doivent créer et conserver un dossier pour chaque salarié, contenant tous les documents relatifs à la relation de travail individuelle, émis dès la création de la relation et valable jusqu'à son terme. En 2017, le législateur avait autorisé l'usage, pour une partie des documents, de la forme électronique<sup>1</sup>, conformément aux exigences du Règlement européen n°910/2014 du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance. Lorsque l'employeur souhaite utiliser ce support, il doit l'indiquer dans le règlement intérieur et donner la liste des documents électroniques concernés, ainsi que le type de signature électronique utilisé<sup>2</sup>.

Le Livret ouvrier n'entre pas dans le dossier professionnel du travailleur. Les employeurs successifs, tout au long de la carrière du salarié, ont l'obligation de remplir correctement et sans délai ce livret ; mais c'est le salarié qui le conserve en permanence chez lui. Il s'agit d'un document officiel attestant les faits qui y sont inscrits, notamment la nature et le lieu du travail, la date initiale du travail, le montant du salaire, la date et le motif de fin de chacun des contrats, les indemnités éventuellement reçues, et l'ancienneté dans chaque entreprise. Le travailleur peut se servir de son livret ouvrier non seulement dans le domaine du travail proprement dit, mais aussi en tant que preuve pour justifier les périodes d'assurance nécessaires à l'ouverture du droit à sa pension de vieillesse. La réglementation du Livret ouvrier, qui revêt la qualité d'un document majeur pour l'exercice des droits sociaux des travailleurs, est très ancienne dans le droit du travail bulgare. C'est pourquoi, toutes les tentatives de faire tomber ce livret dans l'oubli, par exemple en lui donnant une forme digitale, qui ont été discutées intensément depuis la modernisation opérée par la réforme du 2017, ont suscité incompréhension et surtout méfiance. Il semble néanmoins que cette réticence vient à être finalement vaincue.

La loi d'amendement du Code du travail du 26 septembre 2023<sup>3</sup> prévoit le remplacement du Livret ouvrier par un « registre (répertoire) unique électronique du travail ». Ce nouvel outil représente, selon la définition légale de l'article 347a, alinéa 1 du Code du travail, « un document électronique qui contient des données et des circonstances relatives à l'activité professionnelle du travailleur, et qui possède le titre de document officiel pour leur attestation ». Le second alinéa du même article confère au travailleur un droit inconditionnel d'accès au document électronique le concernant.

- 1 Mais ni le travailleur, ni l'employeur, ne peuvent être obligés, sans leur consentement écrit préalable, d'accepter des décisions exprimant la volonté de l'autre partie adressées sous forme électronique. Par exemple, l'employeur ne peut pas licencier un salarié par le biais d'un simple message électronique.
- 2 Dans ce cas, la possibilité des travailleurs d'apposer une signature électronique doit être assurée aux frais de l'employeur.
- 3 JO n°85 du 10 octobre 2023.

Ce qui est intéressant, et qui diffère du régime du livret ouvrier, réside dans le droit nouvellement créé pour les parents, ou tuteurs des enfants et adolescents âgés de moins de 18 ans, d'accéder à leurs enregistrements électroniques. Cette possibilité inédite renforce les liens entre le droit du travail et le droit de la famille. Rappelons que si l'âge minimum pour le travail des enfants est généralement fixé à 16 ans, il peut cependant être abaissé pour certaines activités. L'embauche d'un enfant ne nécessite pas le consentement ni même l'information des parents, car les activités jugées « convenables » selon l'âge sont légalement énumérées. De plus, la conclusion d'un contrat de travail n'est conditionnée que par la procédure administrative d'autorisation mise en œuvre par l'inspection du travail, après un avis médical positif. Dès lors, l'enfant embauché devient un travailleur de plein droit et supporte lui-même tous les droits et obligations découlant du contrat de travail, nonobstant le fait qu'il ne soit pas encore majeur du point de vue du droit civil, et indépendamment de la garde que les parents exercent sur lui en vertu du droit de la famille.

Concernant les données figurant dans le Livret ouvrier, aucune règle n'imposait au jeune travailleur d'en faire part à ses parents ou tuteurs. C'est ce qui va changer avec le nouveau document électronique. Les adultes responsables de la garde de l'enfant ou de l'adolescent pourront se tenir au courant des conditions et du développement de ses relations de travail, y compris le montant du salaire, sans le lui demander. Chaque travailleur, cependant, a aussi le droit de consulter l'historique des accès et de savoir qui a consulté ses données (et quand), sauf si c'est le fait d'un juge d'instruction. L'employeur actuel n'aura qu'un droit limité de consulter les données relatives aux relations de travail précédentes. Ceci doit permettre de renforcer la protection des données personnelles dans le domaine du travail. Un futur règlement d'application devra déterminer quelles informations inscrites par les employeurs précédents ont une importance légale pour les droits et obligations du dernier employeur. Le législateur a ainsi déjà précisé que les salaires perçus par le travailleur au cours de ses relations de travail passées n'intéressent pas son employeur actuel. De plus, la personne qui postule pour un nouveau travail, dont l'embauche est déterminée par concours, doit explicitement donner son accord pour que la durée de l'ancienneté, inscrite dans son enregistrement électronique, puisse être consultée par le futur employeur lorsque l'expérience professionnelle fait partie des exigences obligatoires pour la participation audit concours.

Le contenu de l'enregistrement unique électronique du travail est plus large que les données figurant dans le Livret ouvrier. Le législateur y a notamment ajouté l'obligation de mentionner expressément le terme du contrat - pour les contrats à durée déterminée -, la durée des congés payés (en précisant le nombre de jours de congés pris lors de l'année en cours jusqu'à la fin du contrat), ainsi que les dates des avenants modifiant le contrat initial. Une autre différence significative concerne les données relatives au salaire. Dans le Livret ouvrier, on inscrivait le montant du salaire convenu entre les parties, y compris les versements complémentaires. Le document électronique exige qu'on y note seulement le salaire de base.

Par la création de cet enregistrement unique du travail, le législateur met également fin à l'existence des livrets des fonctionnaires d'État, prévus par la Loi du fonctionnaire d'État qui régit le travail dans la fonction publique. Même si une personne a travaillé successivement comme salarié puis comme fonctionnaire, les données relatives à ces deux différentes formes d'emploi figureront dans l'enregistrement unique.

Bien que les données soient alimentées par les employeurs<sup>4</sup>, tous les enregistrements uniques électroniques du travail font partie d'une base de données centralisée - le « Registre de l'emploi ». Ce registre doit être créé et administré par l'Agence nationale des revenus<sup>5</sup>.

Le Code du travail précise les principes que l'Agence doit respecter au regard de ses nouvelles fonctions générées par le Registre de l'emploi : garantir l'actualisation et l'exactitude des données, assurer la sécurité informatique, garantir l'accès aux données prévu par la loi et les possibilités de transfert et d'échange de données. L'accès aux enregistrements uniques et au registre s'exerce par les personnes autorisées par la Loi de la gouvernance électronique sur les différents moyens d'identification électronique. En complément, la possibilité d'un accès gratuit doit être assurée, sur place, dans les bureaux de l'Agence nationale des revenus. En outre, l'Institut national statistique dispose d'un droit légal d'accès dans le strict but de publier des informations statistiques sur l'emploi. Le traitement des données doit s'effectuer en respectant le Règlement général sur la protection des données<sup>6</sup> et la Loi sur la protection des données personnelles.

La création de l'Enregistrement unique électronique du travail, en lieu et place du Livret ouvrier, constitue une réforme importante qui concerne la totalité des salariés et des fonctionnaires en Bulgarie. C'est pourquoi, la Loi d'amendement du Code du travail prévoit une *vacatio legis* jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2025, date à laquelle la grande majorité de ses dispositions entreront en vigueur. Pour les fonctionnaires, l'application des règles prévues par ce nouveau document électronique est étendue sur une année de plus, soit jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2026. En effet, l'Agence nationale des revenus ne dispose actuellement d'aucune base de données concernant les relations de travail des agents d'État, et ne peut donc pas opérer par simple transfert électronique. Il incombera aux différentes administrations de recueillir, organiser et transmettre toutes les informations figurant actuellement dans les livrets des fonctionnaires vers le nouveau Registre de l'emploi.

Les seules dispositions déjà en vigueur sont celles qui obligent le gouvernement, d'ici le 1<sup>er</sup> juin 2024 au plus tard, à élaborer le Règlement instaurant la procédure à suivre par les employeurs pour effectuer les inscriptions nécessaires dans l'Enregistrement unique électronique du travail, et précisant les conditions d'accès aux données. Parallèlement, un autre délai court déjà pour le directeur exécutif de l'Agence nationale des revenus qui doit procéder à la création du Registre de l'emploi. Le 1<sup>er</sup> juin 2025 au plus tard, ce Registre devra en effet être opérationnel grâce au transfert des données préalablement déclarées par les employeurs dans le Registre des contrats de travail (qui fonctionne depuis 2003), et grâce aux informations puisées d'autres sources officielles si nécessaire.

Quant au Registre des contrats de travail, dans lequel les employeurs ont l'obligation de déclarer chaque embauche dans un délai de 3 jours, et chaque rupture de la relation de travail sous 7 jours, il cessera d'exister après l'ouverture du Registre de l'emploi en juin 2025. Alors, le début et le terme de la relation de travail commerceront à être notifiés par l'employeur uniquement dans l'Enregistrement unique électronique du travail du salarié.

4 Et par les administrations pour les fonctionnaires d'État qui y travaillent.

5 La fonction essentielle de cette agence consiste à réceptionner les impôts sur les revenus et les cotisations sociales.

6 Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation des données, et abrogeant la directive 95/46/CE.

Enfin, les agents de l'Inspection du travail conserveront le droit de puiser des informations du Registre de l'emploi comme ils l'avaient déjà du Registre des contrats de travail.

Selon les normes transitoires de la Loi d'amendement du Code du travail du 26 septembre 2023, les livrets ouvriers et les livrets des fonctionnaires créés et remplis avant l'entrée en vigueur de cette loi gardent leur valeur juridique de documents officiels attestant les données et faits inscrits.

Ainsi, tous les livrets ouvriers et livrets des fonctionnaires dont disposent les travailleurs, qu'ils soient dans une relation de travail ou employés de la fonction publique au moment de l'entrée en vigueur de la loi, devront être « parachevés » par une dernière inscription exceptionnelle. Les employeurs disposent d'une année supplémentaire après le 1<sup>er</sup> juin 2025, soit jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2026, pour notifier dans les livrets l'ancienneté et les périodes d'assurance accomplies par les salariés jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2025<sup>7</sup>.

---

7 Pour les administrations publiques, cette période débute le 1<sup>er</sup> juin 2026 et doit se terminer au 1<sup>er</sup> juin 2027.