

Conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

2017/0355(COD) - 21/12/2017 - Document de base législatif

OBJECTIF: promouvoir un emploi plus sûr et plus prévisible tout en garantissant la capacité d'adaptation du marché du travail et en améliorant les conditions de vie et de travail.

ACTE PROPOSÉ: Directive du Parlement européen et du Conseil.

RÔLE DU PARLEMENT EUROPÉEN: le Parlement européen décide conformément à la procédure législative ordinaire sur un pied d'égalité avec le Conseil

CONTEXTE: l'évaluation de la [directive 91/533/CEE](#) relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (la «directive relative à la déclaration écrite») a mis en lumière des faiblesses dans le champ d'application de la directive et a indiqué comment son efficacité pourrait être améliorée.

Cette directive ne correspond plus à l'évolution du marché du travail, en particulier en ce qui concerne les nouvelles formes d'emploi «atypiques» qui ont fait leur apparition au cours des dix dernières années. Depuis 2014, plus de 5 millions d'emplois ont été créés, dont près de 20 % sont des nouvelles formes d'emploi. Si la flexibilité accrue du marché du travail a permis de création de nombreux emplois, elle a aussi causé une instabilité et accentué le manque de prévisibilité dans certaines relations de travail, notamment pour les travailleurs vulnérables.

Face à cette situation, certains États membres ont mis en place une nouvelle réglementation, et des partenaires sociaux nationaux ont élaboré de nouvelles conventions collectives, ce qui a pour effet de diversifier de plus en plus le système réglementaire dans l'Union.

La présente initiative s'inscrit dans le prolongement du [socle européen des droits sociaux](#), proclamé conjointement par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017. Elle répond aussi à la [résolution](#) du Parlement européen du 19 janvier 2017 qui préconisait l'élaboration d'une directive-cadre sur des conditions de travail décentes dans toutes les formes d'emploi, ainsi qu'à celle du [4 juillet 2017](#) sur les conditions de travail et l'emploi précaire, laquelle invitait la Commission à réviser la directive de 1991 afin de tenir compte des nouvelles formes de travail.

ANALYSE D'IMPACT: la combinaison privilégiée d'options retenue devrait se traduire par une **nette amélioration des conditions de travail pour les 2 à 3 millions de travailleurs atypiques** qui échappent actuellement au champ d'application de la directive 91/533/CEE.

L'amélioration de la prévisibilité devrait avoir une incidence positive sur la santé et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour quelque 4 à 7 millions de travailleurs. Environ 14 millions de travailleurs pourraient demander une nouvelle forme d'emploi. En l'absence de clauses d'exclusivité empêchant de travailler pour un autre employeur, environ 90.000 à 360.000 travailleurs à la demande pourraient occuper des emplois supplémentaires et gagner en tout 355 à 1.424 millions d'euros de plus par an.

Parmi les **avantages pour les employeurs** figurent notamment une réduction de la rotation du personnel et une plus grande fidélité à l'entreprise, de meilleures relations avec les travailleurs, une baisse du nombre de plaintes et de procédures judiciaires et une meilleure planification des ressources.

CONTENU: la directive proposée vise à remplacer la directive de 1991 relative à la déclaration écrite par un nouvel instrument qui garantirait la **transparence** en matière de conditions de travail pour tous les travailleurs et définit de **nouveaux droits concrets** permettant d'améliorer la prévisibilité et la sécurité des conditions de travail, en particulier pour ceux qui occupent un emploi précaire.

La proposition:

- **étend le champ d'application de la directive à des formes d'emploi qui en sont aujourd'hui souvent exclues**, notamment le travail domestique, le travail à temps partiel marginal ou les contrats de très courte durée, ainsi qu'à de nouvelles formes d'emploi, par exemple le travail à la demande, le travail basé sur des «chèques» ou le travail via une plateforme numérique. Les États membres pourraient décider de ne pas appliquer les obligations prévues par la directive aux travailleurs ayant une relation de travail d'une durée totale inférieure ou égale à 8 heures au cours d'une période de référence d'un mois;
- **prévoit que les travailleurs recevront des informations actualisées et détaillées (sur papier ou sous forme électronique) dès leur premier jour de travail**. Ces informations porteront sur i) la période d'essai; ii) la formation fournie par l'employeur; iii) les modalités et la rémunération applicables aux heures supplémentaires; iv) les informations concernant le temps de travail des travailleurs ayant des horaires très variables; v) l'institution de sécurité sociale à laquelle sont versées les cotisations;
- **établit des droits minimaux qui s'appliquent à tous les travailleurs dans l'Union**: i) limitation de la période d'essai à 6 mois, à moins qu'une durée plus longue ne soit justifiée; ii) droit de travailler pour d'autres employeurs, avec interdiction des clauses dites «d'exclusivité» ou «d'incompatibilité»; iii) obligation pour l'employeur d'informer les travailleurs ayant un planning de travail variable des périodes (heures et jours) durant lesquelles ils peuvent être appelés à travailler; iv) possibilité de demander une forme d'emploi plus stable et de recevoir une réponse motivée par écrit (dans un délai de trois mois pour les personnes physiques et pour les micro, petites ou moyennes entreprises, et d'un mois pour les grandes entreprises); v) droit à une formation obligatoire gratuite.
- **met en place deux voies de recours possibles en cas de manquement à l'obligation de fournir tout ou partie des informations**: i) soit l'utilisation de présomptions favorables (si aucune information n'est fournie, on présume qu'il n'y a pas de période d'essai ou que la relation de travail est à durée indéterminée et/ou à temps plein); ii) soit une procédure administrative permettant d'ordonner à l'employeur de fournir les informations manquantes.

La proposition introduit aussi des dispositions fondées sur l'acquis social existant en ce qui concerne la mise en conformité, le droit de recours, la prévention des traitements défavorables, la charge de la preuve en cas de licenciement et les sanctions.