

Conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

2017/0355(COD) - 26/10/2018 - Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique

La commission de l'emploi et des affaires sociales a adopté le rapport d'Enrique CALVET CHAMBON (ADLE, ES) sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

La commission compétente a recommandé que la position du Parlement européen adoptée en première lecture dans le cadre de la procédure législative ordinaire modifie la proposition de la Commission comme suit.

Objectif: la directive établirait des **droits minimaux qui s'appliquent à tous les travailleurs dans l'Union**. Toutes les personnes auxquelles la directive s'applique devraient pouvoir effectivement utiliser ces droits minimaux dans le cadre des pratiques ou de la législation nationales, dont les conventions collectives.

Les objectifs de la directive devraient être conformes à la **charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** et à la charte sociale européenne et devraient contribuer à la mise en œuvre de plusieurs des principes énoncés dans le **socle européen des droits sociaux**, notamment les principes 5 et 7 portant respectivement sur des emplois stables et adaptables et sur les informations concernant les conditions d'emploi et protection en cas de licenciement.

Les travailleurs indépendants qui ne remplissent pas les critères fixés par la directive seraient exclus du champ d'application.

Informations sur la relation de travail: les travailleurs auraient le droit d'être informés par écrit (sur papier ou sous forme électronique) de leurs droits et obligations résultant de la relation de travail, **dès leur entrée en fonction et ce, indépendamment du type de leur contrat de travail**. Les informations de base devraient leur parvenir par écrit au plus tard le premier jour de la relation de travail. Ce délai devrait pouvoir être prolongé de 7 jours au maximum pour les microentreprises.

Les députés ont précisé que ces informations devraient également porter sur :

- les noms et adresses complets des parties à la relation de travail;
- les mesures en place pour permettre au travailleur de se rendre sur place, lorsque le salarié doit se déplacer entre différents lieux de travail;
- dans le cas des travailleurs intérimaires, le nom de l'entreprise utilisatrice;
- tout **droit à la formation** que l'employeur est tenu d'octroyer conformément à la législation de l'État membre ou de l'Union ou aux conventions collectives pertinentes;
- les exigences de forme applicables à la communication de la cessation du contrat de travail et les délais pour intenter un recours contre un licenciement;
- tous les éléments de la **rémunération**, y compris les primes, le paiement des heures supplémentaires, les paiements en nature et les autres avantages;
- **la durée de la journée ou semaine de travail normale** du travailleur et, le cas échéant, les modalités concernant le travail en dehors de la journée ou semaine de travail normale, y le principe selon lequel le planning de travail est variable, le nombre d'heures rémunérées garanties et la rémunération du travail effectué au-delà de ces heures garanties;
- la date limite pour l'annulation d'une tâche par l'employeur après son acceptation par le travailleur;

- les coordonnées des travailleurs ou de leurs représentants syndicaux;
- la preuve de l'immatriculation auprès d'un organisme de sécurité sociale lorsque cela relève de la responsabilité de l'employeur.

Les **stagiaires** devraient avoir accès à toutes les informations nécessaires portant sur leur plan de formation et de travail.

Les **travailleurs détachés** ou envoyés à l'étranger devraient également recevoir des informations complémentaires spécifiques à leur situation avant qu'ils ne partent.

Période d'essai: cette période n'excéderait pas six mois. Dans le cas des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, la période probatoire n'excéderait pas **25 % de la durée attendue du contrat**. En cas de reconduction d'un contrat, la relation de travail ne devrait pas être soumise à une nouvelle période d'essai.

De façon exceptionnelle et après consultation des partenaires sociaux, les États membres pourraient prévoir des **périodes de stage plus longues n'excédant pas 9 mois** lorsque la nature de l'emploi le justifie, par exemple pour des postes de direction. Les travailleurs devraient jouir de leurs droits pendant la période d'essai.

Les États membres pourraient aussi permettre la **prolongation des périodes d'essai**, sous réserve d'un accord initial entre le travailleur et l'employeur, lorsque le travailleur a été absent du travail de façon continue en raison d'une longue maladie ou d'un long congé, afin de permettre au travailleur de démontrer que ses compétences correspondent aux tâches qui lui sont demandées. Une période d'essai ne devrait en aucun cas être prolongée unilatéralement.

Emploi en parallèle: les employeurs ne devraient pas interdire aux travailleurs d'exercer un emploi auprès d'autres employeurs, tenter de les en empêcher, les sanctionner ou leur imposer des pénalités pour cette raison.

Prévisibilité: les députés ont proposé d'introduire des mesures visant à assurer une plus grande prévisibilité concernant les contrats et relations de travail. Ainsi, les États membres pourraient interdire toute relation de travail qui ne prévoit pas un volume minimal prédéterminé d'heures rémunérées garanties avant le début de la relation de travail.

En vertu du texte amendé, les États membres devraient :

- garantir que le **principe d'égalité de rémunération et des conditions de travail** s'applique à tous les travailleurs, quel que soit leur statut professionnel ;
- mettre en œuvre les mesures nécessaires pour protéger tous les travailleurs, indépendamment du type et de la durée de leur relation de travail;
- autoriser les syndicats à intenter des actions représentatives afin de protéger les intérêts collectifs des travailleurs;
- garantir que les travailleurs ont accès à une **protection sociale**, quel que soit le type de leur relation de travail;
- garantir que tous les travailleurs dont les plannings de travail sont totalement ou majoritairement variables ou dont les heures/jours de référence varient bénéficient d'une **protection en matière de sécurité et de santé**;
- garantir la cessation de l'introduction des **contrats «zéro heure»** ou des contrats similaires;
- veiller à ce que des **inspections** efficaces soient effectuées pour contrôler et faire respecter l'application de la directive par les organismes nationaux et les partenaires sociaux;
- prévoir des mécanismes efficaces permettant aux travailleurs de **porter plainte** en cas de violation de leurs droits.

Enfin, les États membres devraient associer les **partenaires sociaux** à la mise en œuvre de la directive, dans le respect de leur législation et de leurs pratiques nationales.