

Conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

2017/0355(COD) - 16/04/2019 - Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 466 voix pour, 145 contre et 37 abstentions, une résolution législative 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 position du Parlement européen arrêtée en première lecture suivant la procédure législative ordinaire a modifié la proposition de la Commission comme suit :

Favoriser un emploi plus transparent et plus prévisible

La directive établirait des droits minimaux qui s'appliquent à tous les travailleurs dans l'Union qui sont liés par un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice.

Pour autant qu'ils remplissent les critères établis par la Cour de justice pour déterminer le statut d'un travailleur, les travailleurs domestiques, les travailleurs à la demande, les travailleurs intermittents, les travailleurs effectuant un travail basé sur des «chèques», les travailleurs des plateformes, les stagiaires et les apprentis entreraient dans le champ d'application de la directive. Les travailleurs réellement indépendants ne relèveraient pas du champ d'application de la directive.

Les États membres pourraient décider de ne pas appliquer les obligations prévues par la directive aux travailleurs ayant une relation de travail dans laquelle leur temps de travail prédéterminé et réel est inférieur ou égal à une moyenne de 3 heures par semaine au cours d'une période de référence de 4 semaines consécutives.

Obligation d'information

Tous les travailleurs devraient être informés par écrit (sur document papier ou sous forme électronique) dès le premier jour de travail et au plus tard jusqu'à 7 jours calendaires des principaux aspects de leur contrat, comme l'identité des parties à la relation de travail, le lieu de travail, la description sommaires du travail, la date de début de la relation de travail et la date de fin dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la durée et les conditions de la période d'essai ainsi que la rémunération la journée de travail normale ou les heures de référence pour ceux dont les horaires de travail sont imprévisibles.

Les autres informations telles que le droit à la formation octroyé par l'employeur, la durée du congé payé auquel le travailleur a droit ou les conditions de forme et les délais de préavis, devraient être fournies individuellement au travailleur sous la forme d'un document dans un délai d'un mois à compter du premier jour de travail.

Les travailleurs détachés ou envoyés dans un pays tiers devraient également recevoir des informations complémentaires spécifiques à leur situation avant qu'ils ne partent.

Période d'essai, emploi parallèle

Lorsque la relation de travail fait l'objet d'une période d'essai telle que définie dans le droit national ou la pratique nationale, cette période ne devrait pas excéder pas 6 mois. Des périodes d'essai plus longues pourraient être prévues à titre exceptionnel lorsque la nature de l'emploi le justifie ou lorsque cela est dans l'intérêt du travailleur.

En cas de relation de travail à durée déterminée, la durée de la période d'essai devrait être proportionnée à la durée prévue du contrat et à la nature du travail. En cas de reconduction d'un contrat pour les mêmes fonctions et tâches, la relation de travail ne serait pas soumise à une nouvelle période d'essai.

Les employeurs ne devraient pas interdire aux travailleurs d'exercer un emploi auprès d'autres employeurs en dehors de l'horaire de travail établi avec cet employeur et ne devraient pas le soumettre pas à un traitement défavorable pour cette raison.

Prévisibilité minimale du travail

Lorsque le rythme de travail d'un travailleur est entièrement ou majoritairement imprévisible, le travailleur ne devrait être obligé de travailler que si : i) le travail s'effectue durant des heures et jours de référence prédéterminés ; ii) le travailleur est prévenu par son employeur d'une tâche avec un délai de prévenance raisonnable, établi conformément au droit national, aux conventions collectives ou à la pratique nationale. Si l'une des deux exigences n'est pas remplie, le travailleur aurait le droit de refuser une tâche sans s'exposer à des conséquences défavorables.

Si l'employeur annule, après l'expiration d'un délai raisonnable donné, la tâche déjà convenue avec le travailleur, celui-ci aurait droit à une compensation.

Mesures complémentaires pour les contrats à la demande

Les États membres qui autorisent le recours à des contrats à la demande ou à des contrats de travail similaires devraient prendre des mesures pour éviter les pratiques abusives, telles que :

- la limitation du recours et de la durée des contrats de travail à la demande ou similaires;
- la présomption réfragable de l'existence d'un contrat de travail comprenant un nombre minimum d'heures payées sur la base de la moyenne d'heures travaillées pendant une période donnée.

Formation obligatoire

Lorsqu'un employeur est tenu, par le droit national ou de l'Union ou les conventions collectives, de fournir une formation à un travailleur pour l'exécution du travail pour lequel il est engagé, cette formation devrait être fournie gratuitement, être considérée comme du temps de travail et être organisée, dans la mesure du possible, pendant les heures de travail.