

Conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

2017/0355(COD) - 11/07/2019 - Acte final

OBJECTIF : rendre les conditions de travail plus transparentes et prévisibles dans l'ensemble de l'UE.

ACTE LÉGISLATIF : Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

CONTENU : la directive instaure de nouveaux droits minimaux, ainsi que de nouvelles règles sur les informations à fournir aux travailleurs concernant leurs conditions de travail. Elle a principalement pour objectif de répondre aux défis que représentent pour le marché du travail les évolutions démographiques, le passage au numérique et les nouvelles formes d'emploi.

La directive ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection déjà accordé aux travailleurs dans les États membres. Elle n'empêche pas les États membres d'adopter ou d'appliquer une législation plus favorable aux travailleurs.

Champ d'application

La directive s'applique à toutes les personnes travaillant plus de 3 heures par semaine au cours d'une période de quatre semaines (soit plus de 12 heures par mois) 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.

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 entrent dans le champ d'application de la directive.

Certaines catégories de travailleurs peuvent être exclues de l'application de certaines des dispositions, comme les fonctionnaires, les militaires ou les membres des services d'urgence et des services répressifs. Les travailleurs réellement indépendants ne relèvent pas du champ d'application de la directive.

Informations sur la relation de travail

La directive impose aux employeurs d'informer les travailleurs par écrit (sur document papier ou sous forme électronique), à partir de leur premier jour de travail et au plus tard le septième jour calendaire, des éléments essentiels de la relation de travail, notamment:

- l'identité des parties à la relation de travail, le lieu de travail et la nature de l'activité ;
- 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, ainsi que la durée et les conditions de la période d'essai ;
- le montant de base initial de la rémunération et la durée du congé payé ;
- la durée de la journée ou semaine de travail normale quand le rythme de travail est prévisible;

- l'identité de l'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales, lorsque cela relève de la responsabilité de l'employeur.

Lorsque le rythme de travail est entièrement ou largement imprévisible, les employeurs devront aussi informer les travailleurs des heures et jours de référence durant lesquels ils peuvent être appelés à travailler, du délai de prévenance minimal que les travailleurs devraient avoir avant le début du travail et du nombre d'heures rémunérées garanties.

Travailleurs détachés

Les travailleurs détachés ou envoyés dans un pays tiers devront également recevoir les informations complémentaires suivantes avant qu'ils ne partent :

- le ou les pays dans lesquels le travail à l'étranger doit être effectué et sa durée prévue;
- la devise servant au paiement de la rémunération ainsi que la rémunération à laquelle ils ont droit en vertu du droit applicable de l'État membre d'accueil;
- des renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et, s'il l'est, les conditions de rapatriement du travailleur ;
- le cas échéant, des informations sur les allocations propres au détachement et des modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture.

Exigences minimales concernant le contrat de travail

La directive fixe un certain nombre d'autres droits minimaux pour les travailleurs, dont le droit:

- de limiter à 6 mois au maximum la durée de la période d'essai, des périodes d'essai plus longues n'étant autorisées que lorsque cela est dans l'intérêt du travailleur ou lorsque la nature de l'activité le justifie ;
- d'exercer un emploi en parallèle auprès d'un autre employeur en dehors de l'horaire de travail établi avec l'employeur sans être soumis à un traitement défavorable pour cette raison ;
- de demander, après au moins six mois d'ancienneté auprès du même employeur, un emploi présentant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres et de recevoir une réponse motivée par écrit ;
- de bénéficier gratuitement d'une formation considérée comme du temps de travail lorsqu'une telle formation est requise par le droit de l'Union ou la législation nationale.

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 devront 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.

ENTRÉE EN VIGUEUR : à partir du 31.7.2019.

TRANSPOSITION : au plus tard le 2.8.2022.

