Informations de base

2017/0355(COD) COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision) Directive	Procédure terminée
Conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne **Subject** 4.15.04 Main-d'oeuvre, mobilité et conversion professionnelles, conditions de travail	

Acteurs principaux

Parlement européen

Commission au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
EMPL Emploi et affaires sociales	CALVET CHAMBON Enrique (ALDE)	21/02/2018
	Rapporteur(e) fictif/fictive RADTKE Dennis (PPE) LÓPEZ Javi (S&D) MCINTYRE Anthea (ECR) LÓPEZ BERMEJO Paloma (GUE/NGL) MESZERICS Tamás (Verts/ALE) AGEA Laura (EFDD) MÉLIN Joëlle (ENF)	

Commission pour avis	Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
TRAN Transports et tourisme	La commission a décidé de ne pas donner d'avis.	
JURI Affaires juridiques	CHRYSOGONOS Kostas (GUE/NGL)	24/01/2018
FEMM Droits de la femme et égalité des genres	ARENA Maria (S&D)	15/03/2018

Conseil de l'Union

Formation du Conseil	Réunions	Date

européenne	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	3625	2018-06-21
	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	3698	2019-06-13

Commission européenne	DG de la Commission	Commissaire
	Emploi, affaires sociales et inclusion	THYSSEN Marianne

Comité économique et social européen

Comité européen des régions

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé
21/12/2017	Publication de la proposition législative	COM(2017)0797	Résumé
18/01/2018	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 1ère lecture		
18/10/2018	Vote en commission,1ère lecture		
18/10/2018	Décision de la commission parlementaire d'ouvrir des négociations interinstitutionnelles à travers d'un rapport adopté en commission		
26/10/2018	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture	A8-0355/2018	Résumé
12/11/2018	Décision de la commission parlementaire d'engager des négociations interinstitutionnelles annoncée en plénière (Article 72)		
15/11/2018	Résultat du vote au parlement		
15/11/2018	Décision de la commission parlementaire d'engager des négociations interinstitutionnelles confirmée par la plénière (Article 72 - vote)		
19/02/2019	Approbation en commission du texte adopté en négociations interinstitutionnelles de la 1ère lecture	PE636.031 GEDA/A/(2019)001486	
16/04/2019	Décision du Parlement, 1ère lecture	T8-0379/2019	Résumé
16/04/2019	Résultat du vote au parlement		
16/04/2019	Débat en plénière		
13/06/2019	Adoption de l'acte par le Conseil après la 1ère lecture du Parlement		
20/06/2019	Signature de l'acte final		
20/06/2019	Fin de la procédure au Parlement		
11/07/2019	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques

Référence de la procédure	2017/0355(COD)
Type de procédure	COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision)
Sous-type de procédure	Note thématique

Instrument législatif	Directive
Base juridique	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne TFEU 153-p2 Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne TFEU 153-p1
Consultation obligatoire d'autres institutions	Comité économique et social européen Comité européen des régions
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	EMPL/8/11959

Portail de documentation

Parlement Européen

Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Projet de rapport de la commission		PE621.099	29/05/2018	
Amendements déposés en commission		PE623.835	28/06/2018	
Amendements déposés en commission		PE623.951	28/06/2018	
Amendements déposés en commission		PE623.952	28/06/2018	
Avis de la commission	JURI	PE621.111	27/09/2018	
Avis de la commission	FEMM	PE623.821	03/10/2018	
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A8-0355/2018	26/10/2018	Résumé
Texte convenu lors de négociations interinstitutionnelles		PE636.031	15/02/2019	
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique		T8-0379/2019	16/04/2019	Résumé

Conseil de l'Union

Type de document	Référence	Date	Résumé
Lettre de la Coreper confirmant l'accord interinstitutionnel	GEDA/A/(2019)001486	15/02/2019	
Projet d'acte final	00043/2019/LEX	20/06/2019	

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Document de base législatif	COM(2017)0797	21/12/2017	Résumé
Document annexé à la procédure	SWD(2017)0478	21/12/2017	
Document annexé à la procédure	SWD(2017)0479	21/12/2017	
Réaction de la Commission sur le texte adopté en plénière	SP(2019)440	08/08/2019	

Parlements nationaux

	Parlement			

Type de document	/Chambre	Référence	Date	Résumé
Avis motivé	SE_PARLIAMENT	PE619.115	05/03/2018	
Contribution	PT_PARLIAMENT	COM(2017)0797	07/03/2018	
Contribution	AT_BUNDESRAT	COM(2017)0797	10/04/2018	
Contribution	FR_ASSEMBLY	COM(2017)0797	14/05/2018	
Contribution	RO_CHAMBER	COM(2017)0797	14/05/2018	
Contribution	FR_ASSEMBLY	COM(2017)0797	24/06/2019	

Autres Institutions et organes

Institution/organe	Type de document	Référence	Date	Résumé
CofR	Comité des régions: avis	CDR1129/2018	05/07/2018	

Informations complémentaires

Source	Document	Date
Parlement européen	Briefing	
Commission européenne	EUR-Lex	

Acte final

Directive 2019/1152
JO L 186 11.07.2019, p. 0105 Résumé

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'excèderait pas six mois. Dans le cas des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, la période probatoire n'excèderait 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.

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.

Conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

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 aurai 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.

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.