



Bruxelles, le 21.12.2017
COM(2017) 797 final

2017/0355 (COD)

Proposition de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

{SWD(2017) 478 final} - {SWD(2017) 479 final}

EXPOSÉ DES MOTIFS

1. CONTEXTE DE LA PROPOSITION

Le monde du travail a considérablement évolué depuis l'adoption 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 (ci-après la «directive relative à la déclaration écrite»). Ces 25 dernières années, le marché du travail est devenu de plus en plus flexible. En 2016, un quart des contrats de travail concernaient des formes d'emploi «atypiques», et plus de la moitié des emplois créés au cours des dix dernières années étaient «atypiques»¹. La dématérialisation de l'économie a facilité la création de nouvelles formes d'emploi, tandis que les changements démographiques ont façonné une population active plus diversifiée. La flexibilité qui caractérise les nouvelles formes d'emploi a été un puissant moteur de création d'emplois et de croissance du marché du travail. Depuis 2014, plus de cinq millions d'emplois ont été créés, dont près de 20 % sont des nouvelles formes d'emploi. La capacité d'adaptation des nouvelles formes d'emploi à l'évolution du contexte économique a permis le développement de nouveaux modèles économiques, y compris dans l'économie collaborative, et a donné accès au marché du travail à des personnes qui en auraient été exclues auparavant. Avec 236 millions d'hommes et de femmes occupés, l'emploi dans l'Union affiche actuellement un niveau record.

Toutefois, cette évolution a aussi causé une certaine instabilité et accentué le manque de prévisibilité dans certaines relations de travail, notamment pour les travailleurs qui se trouvent dans les situations les plus précaires. Un cadre juridique inadéquat peut exposer les travailleurs occupant des emplois atypiques à des pratiques opaques ou déloyales et les empêcher de faire valoir leurs droits correctement. Entre 4 et 6 millions de personnes sont sous des contrats intermittents et à la demande, et beaucoup d'entre elles ne savent pas vraiment quand et durant combien de temps elles vont travailler. Jusqu'à un million de personnes sont soumises à des clauses d'exclusivité qui les empêchent de travailler pour un autre employeur². Seul un quart des travailleurs temporaires passent à un poste permanent, et le taux de temps partiel non souhaité a atteint quelque 28 % en 2016³. Les formules de travail plus souples peuvent empêcher de savoir avec certitude quels sont les droits applicables⁴.

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. Le risque que la concurrence repose sur une dévalorisation des normes sociales s'en trouve aggravé, ce qui a également des conséquences néfastes pour les employeurs – qui sont soumis à une pression concurrentielle intenable – et pour les États membres – qui sont privés de certaines recettes fiscales et cotisations de sécurité sociale. Le défi à relever consiste à faire en sorte que les marchés du travail novateurs et dynamiques qui sous-tendent la compétitivité de l'Union

¹ On entend par «formes d'emploi atypiques» les temps partiels permanents ainsi que les temps pleins et temps partiels temporaires.

² «Étude de contribution à l'analyse d'impact concernant la révision de la directive relative à la déclaration écrite» réalisée par le Centre for Strategy and Evaluation Services et le Public Policy and Management Institute.

³ Enquête sur les forces de travail de l'UE (UE-28, 2016).

⁴ Communication de la Commission, «Un agenda européen pour l'économie collaborative», COM(2016) 356 final.

s'inscrivent dans un cadre qui offre une protection de base à tous les travailleurs, garantit aux employeurs des gains de productivité à plus long terme et permet la convergence vers de meilleures conditions de vie et de travail dans toute l'Union.

La présente initiative est l'une des actions clés menées par la Commission dans le prolongement du socle européen des droits sociaux, proclamé conjointement par le Parlement européen, le Conseil et la Commission européenne lors du sommet social pour une croissance et des emplois équitables qui s'est tenu à Göteborg le 17 novembre 2017⁵. Ce socle est un point de référence pour revenir à une convergence ascendante dans les normes sociales face aux réalités changeantes du monde du travail. La présente directive contribue principalement au respect des principes 5 («Emplois sûrs et adaptables») et 7 («Informations concernant les conditions d'emploi et protection en cas de licenciement») du socle⁶. L'initiative a été annoncée dans la lettre d'intention du président Juncker et du premier vice-président Timmermans du 13 septembre 2017 et s'inscrit dans le programme de travail de la Commission.

La proposition traite deux questions étroitement liées. Premièrement, l'évaluation de la directive 91/533/CEE, menée dans le cadre du programme pour une réglementation affûtée et performante (REFIT)⁷, a détecté des faiblesses dans le champ d'application personnel et matériel de la directive et a indiqué comment son efficacité pourrait être améliorée. Deuxièmement, la consultation publique sur le socle européen des droits sociaux⁸ a mis en évidence des écarts entre l'acquis social actuel de l'Union et l'évolution récente du marché du travail. Cet aspect a également été souligné dans la résolution du Parlement européen de janvier 2017 sur le socle. Le Parlement a demandé d'étendre les normes minimales existantes à de nouveaux types de relations d'emploi, d'améliorer l'application du droit de l'Union européenne, d'accroître la sécurité juridique sur le marché unique et d'éviter la discrimination en complétant la législation européenne existante et en assurant pour chaque travailleur un noyau commun de droits exécutoires, quel que soit le type de contrat ou de relation d'emploi⁹. La résolution du Parlement européen de juillet 2017 sur les conditions de travail et l'emploi précaire invite la Commission à réviser la directive relative à la déclaration écrite afin de tenir compte des nouvelles formes de travail¹⁰. Dans leurs avis sur le socle, le Comité économique et social européen et le Comité des régions ont mis le doigt sur des lacunes dans la protection des travailleurs et ont souligné la nécessité d'agir au niveau de l'Union pour instaurer un cadre garantissant des conditions de travail équitables et pour parvenir à un équilibre entre flexibilité et sécurité¹¹.

Le 26 avril 2017 et le 21 septembre 2017, respectivement, la Commission a lancé deux phases de consultation des partenaires sociaux européens en ce qui concerne l'orientation possible et le contenu de l'action de l'Union, conformément à l'article 154 du traité sur le

⁵ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13129-2017-INIT/fr/pdf>

⁶ Principe 7: «Les travailleurs ont le droit d'être informés par écrit, lors de leur entrée en fonction, des droits et obligations qui résultent de la relation de travail, y compris durant la période d'essai [...]».

⁷ «REFIT Evaluation of the 'Written Statement Directive' (Directive 91/533/EEC)», SWD(2017) 205 final.

⁸ «Report of the public consultation, accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Establishing a European Pillar of Social Rights», SWD(2017) 206 final.

⁹ Résolution du Parlement européen du 19 janvier 2017 sur un socle européen des droits sociaux.

¹⁰ Résolution du Parlement européen du 4 juillet 2017 sur les conditions de travail et l'emploi précaire.

¹¹ Avis SOC/542 du Comité économique et social européen du 25 janvier 2017. Avis du Comité des régions du 11 octobre 2017 sur le socle européen des droits sociaux.

fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)¹². Les partenaires sociaux n'ont pas entamé le processus de dialogue en vue d'établir des relations conventionnelles, y compris des accords, sur ce sujet, bien que cette possibilité soit prévue à l'article 155 du TFUE. Se fondant sur les points de vue exprimés dans la consultation des partenaires sociaux, la Commission présente la présente proposition de directive conformément aux dispositions du TFUE.

L'**objectif général** de la directive proposée est de 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.

Les **objectifs spécifiques** qui permettraient d'atteindre l'objectif général sont les suivants:

- 1) améliorer l'accès des travailleurs aux informations sur leurs conditions de travail;
- 2) améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs, notamment ceux qui occupent des emplois nouveaux et atypiques, tout en conservant une marge d'adaptabilité et d'innovation sur le marché du travail;
- 3) améliorer le respect des normes en matière de conditions de travail en veillant à leur application plus stricte; et
- 4) améliorer la transparence sur le marché du travail tout en évitant d'imposer des charges excessives aux entreprises de toutes tailles.

La directive proposée remplacera la directive relative à la déclaration écrite par un nouvel instrument qui garantit 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. Elle atteint cet objectif en fournissant, au chapitre II, des informations essentielles et actualisées sur la relation de travail à tous les travailleurs de l'Union, y compris aux 2 à 3 millions (selon les estimations) de travailleurs échappant actuellement au champ d'application de la directive relative à la déclaration écrite, qui laisse aux États membres la tâche de définir les notions de «travailleur» et de «relation de travail». Le champ d'application personnel de la directive sera clarifié, moyennant la définition d'une notion de «travailleur» qui déterminera la qualité de travailleur en se fondant sur la jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), et étendu en ce sens que les États membres auront moins de possibilités d'en exclure les travailleurs se trouvant dans des relations de travail occasionnel ou de courte durée. Le chapitre III contient une nouvelle série de prescriptions minimales qui établissent une limitation de la durée de la période d'essai éventuellement prévue, une règle générale interdisant d'empêcher une personne d'exercer un emploi auprès d'un autre employeur en dehors de son horaire de travail, un droit à une plus grande prévisibilité du temps de travail et à un délai de prévenance raisonnable pour les travailleurs ayant un horaire variable, une possibilité de demander à passer à une forme d'emploi plus prévisible et plus sûre, ainsi qu'un droit à accéder gratuitement à la formation obligatoire. Les droits sont garantis par des dispositions qui ciblent les lacunes constatées dans l'application de la directive 91/533/CEE et adaptent les mesures d'exécution utilisées pour d'autres éléments de l'acquis social de l'Union qui répondent à des situations comparables¹³.

¹² C(2017) 2611 final et C(2017) 6121 final.

¹³ Directive 2006/54/CE [relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)], directive 2000/43/CE

Plutôt que de se concentrer sur un type d'emploi particulier, comme le font les directives sur le travail à temps partiel, à durée déterminée ou intérimaire¹⁴, la directive proposée garantira un niveau élémentaire de protection universelle, quelle que soit la forme de contrat existante ou future. Elle sera ainsi plus efficace que des initiatives législatives distinctes visant des formes d'emploi spécifiques qui peuvent être facilement dépassées du fait de la mutation rapide du marché du travail. La directive proposée devrait établir le cadre juridique qui permettra de développer dans l'avenir, avec des répercussions positives, de nouvelles formes d'emploi adaptables.

La présente proposition devrait comporter plusieurs avantages. Tous les travailleurs, y compris ceux qui occupent un emploi occasionnel ou de courte durée, bénéficieront d'informations claires sur leurs conditions de travail et les nouvelles normes minimales qui leur sont applicables. Les employeurs, bien que risquant une légère perte de flexibilité, devraient quant à eux tirer profit d'une concurrence plus viable, doublée d'une plus grande sécurité juridique et d'une main-d'œuvre plus motivée et plus productive, grâce au renforcement de la stabilité contractuelle et des clauses de maintien dans l'emploi. La société tout entière bénéficierait de l'élargissement de la base d'imposition et de cotisations de sécurité sociale.

- **Cohérence avec les dispositions existantes dans le domaine d'action**

La directive proposée complète les actes de droit dérivé de l'Union mentionnés ci-après:

Directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

L'article 6 de la directive proposée précise les informations écrites qui doivent être fournies aux travailleurs envoyés à l'étranger, y compris ceux qui sont détachés dans un autre État membre de l'Union, en se fondant sur les dispositions pertinentes de la directive 96/71/CE, comme le recommande l'évaluation REFIT.

Directive 97/81/CE du Conseil sur le travail à temps partiel et directive 1999/70/CE du Conseil sur le travail à durée déterminée

L'article 10 de la directive proposée complète les dispositions de ces deux directives visant spécifiquement les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à durée déterminée, en donnant aux travailleurs la possibilité de demander une forme d'emploi assortie de conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, lorsqu'elle existe, et de recevoir une réponse écrite de la part de l'employeur.

Directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire

L'évaluation REFIT a révélé que la directive relative à la déclaration écrite pourrait mieux tenir compte de la directive 2008/104/CE en s'appliquant explicitement aux travailleurs intérimaires et en précisant que l'entreprise utilisatrice est tenue d'informer directement le travailleur intérimaire de ses conditions de travail. La directive proposée en tient compte à l'article 2, qui fixe des critères permettant de

[relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique] et directive 2000/78/CE [portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail].

¹⁴ Directive 97/81/CE du Conseil (travail à temps partiel), directive 1999/70/CE du Conseil (travail à durée déterminée) et directive 2008/104/CE (travail intérimaire).

définir le statut de travailleur et d'employeur, et à l'article 1^{er}, qui précise que les fonctions d'employeur peuvent être assurées par plus d'une entité.

En outre, les dispositions du chapitre III de la directive proposée favorisent la mise en place d'un aménagement du temps de travail qui protège la sécurité et la santé des travailleurs, tel que régi par la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

En ce qui concerne les stagiaires, la Commission note qu'ils bénéficient déjà d'une protection au titre de la recommandation du Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages. La Commission a proposé un cadre similaire pour les apprentis¹⁵.

Les dispositions d'application figurant aux articles 13 à 18 de la directive proposée découlent de dispositions existant dans l'acquis social actuel de l'Union, qui sont détaillées dans la section décrivant les articles de la directive proposée, et elles les complètent.

• **Cohérence avec les autres politiques de l'Union**

La directive proposée contribue à la mise en œuvre des principes ci-après qui sont énoncés dans le socle européen des droits sociaux.

Principe 1: *Éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie*. Les exigences en matière d'information visées à l'article 3 sont étendues à la formation donnée par l'employeur, et l'article 11 impose aux États membres de veiller à ce que les employeurs fournissent gratuitement les formations obligatoires à leurs travailleurs, conformément à la législation européenne ou nationale ou aux conventions collectives applicables.

Principe 2: *Égalité entre les femmes et les hommes*. La main-d'œuvre occupant des formes d'emploi nouvelles et atypiques, qui tirerait tout particulièrement profit des droits matériels institués aux chapitres III à VI de la directive proposée, est principalement constituée de femmes¹⁶. La directive contribuera donc au principe d'amélioration de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances en ce qui concerne la participation au marché du travail.

Principe 5: *Emplois sûrs et adaptables*. L'extension du champ d'application de la directive proposée, telle qu'exposée aux articles 1^{er} et 2, répond au principe selon lequel les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et l'accès à la formation «indépendamment du type et de la durée de la relation de travail». Le contenu général de la directive proposée vise à trouver un juste équilibre entre le renforcement des droits des travailleurs et le maintien de la «flexibilité nécessaire [...] pour permettre aux employeurs de s'adapter rapidement aux évolutions du contexte économique» visée au principe 5, point b), y compris en prévoyant la possibilité de modifier les prescriptions minimales en matière de conditions de travail au moyen de conventions collectives (article 12). La directive proposée tient aussi compte du point d) du principe 5: «Les relations de travail conduisant à des conditions de travail précaires doivent être évitées, y compris par l'interdiction de l'usage abusif de contrats atypiques. Toute période d'essai devrait avoir une durée raisonnable.» Les nouveaux droits matériels à bénéficier d'une prévisibilité accrue et à demander une nouvelle forme d'emploi, ainsi que la limitation de l'utilisation des clauses d'exclusivité et des clauses d'incompatibilité, répondent à la première

¹⁵ COM(2017) 563 final.

¹⁶ Enquête sur les forces de travail de l'UE (UE-28, 2016).

partie de ce raisonnement, tandis que la limitation de la durée de la période d'essai à six mois répond à la seconde.

Principe 7: *Informations concernant les conditions d'emploi et protection en cas de licenciement*. La directive proposée renforce l'obligation actuelle de communiquer des informations écrites, en élargissant et en actualisant le champ des informations minimales à fournir et en prévoyant que celles-ci, qui devaient jusqu'ici être transmises dans un délai de deux mois, doivent désormais l'être le premier jour de la relation de travail. Elle tient ainsi compte de l'élément, énoncé au principe 7, point a), selon lequel l'information doit être fournie aux travailleurs «lors de leur entrée en fonction».

Principe 8: *Dialogue social et participation des travailleurs*. La Commission a consulté les partenaires sociaux, conformément à l'article 154 du TFUE, sur la portée possible de l'action de l'Union quant à la révision de la directive relative à la déclaration écrite et a tenu compte de leurs réponses pour élaborer sa proposition. L'article 12 de la directive proposée offre une certaine souplesse, en ce que les prescriptions minimales énoncées au chapitre III peuvent être modifiées par voie de convention collective pour autant que le résultat respecte la protection générale offerte par la directive proposée.

D'autres initiatives contribuant à la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux sont étroitement liées à la directive proposée et la complètent, notamment la proposition législative concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants [COM(2017) 253 final], une consultation des partenaires sociaux sur l'accès à la protection sociale pour les travailleurs salariés et non salariés [C(2017) 2610 final et C(2017) 7773 final], et une communication interprétative concernant le temps de travail [C(2017) 2601 final]. La proposition de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants instaure le droit des travailleurs ayant des enfants jusqu'à 12 ans de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de leurs proches; l'employeur est tenu d'examiner ces demandes de formules souples de travail et d'y répondre, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux des travailleurs, et de justifier tout refus d'une telle demande. Les employeurs seraient également tenus d'examiner les demandes des travailleurs souhaitant revenir à leur rythme de travail de départ et d'y répondre. La proposition de directive sur des conditions de travail transparentes et prévisibles compléterait cette disposition en donnant aux travailleurs la possibilité de demander une forme d'emploi plus sûre plutôt qu'une forme plus souple.

Enfin, il a été tenu compte de la proposition de révision de la directive concernant le détachement de travailleurs [COM(2016) 128 final] et des propositions présentées dans le cadre du train de mesures du 31 mai 2017 sur la mobilité, et notamment des règles spécifiques proposées en ce qui concerne le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier [COM(2017) 278 final].

2. BASE JURIDIQUE, SUBSIDIARITÉ ET PROPORTIONNALITÉ

• Base juridique

La proposition est fondée sur l'article 153, paragraphe 2, point b), du TFUE, qui prévoit l'adoption de directives fixant des prescriptions minimales applicables, entre autres, aux «conditions de travail» visées à l'article 153, paragraphe 1, point b), du TFUE, tout en évitant d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.

- **Subsidiarité**

Les obligations d'information liées aux conditions de travail ont été établies au niveau de l'Union par la directive 91/533/CEE. L'évaluation REFIT de cette directive a confirmé qu'une action au niveau de l'Union reste nécessaire dans ce domaine, dans le respect du principe de subsidiarité. Des modifications sont nécessaires pour mettre cette directive en conformité avec l'évolution que le marché du travail a connue depuis son adoption en 1991 et pour remédier aux lacunes recensées dans l'évaluation REFIT.

Les droits matériels supplémentaires mis en place au chapitre III sont justifiés au niveau de l'Union, étant donné que l'action des seuls États membres à l'égard des formes d'emploi nouvelles et atypiques n'offrirait pas forcément le même niveau de protection en matière de transparence et de prévisibilité et qu'elle risquerait d'accentuer les disparités entre les États membres en les mettant potentiellement en concurrence sur le plan des normes sociales. Les entreprises continueraient ainsi à se concurrencer dans des conditions inégales, ce qui entraverait le fonctionnement du marché intérieur.

La directive proposée repose sur une harmonisation minimale des systèmes des États membres, qui respecte la compétence des États membres de fixer des normes plus élevées et offre aux partenaires sociaux la possibilité de modifier le «panier» de droits matériels et d'obligations par voie de convention collective. Conformément à l'article 153, paragraphe 2, point b), du TFUE, elle soutiendra et complètera l'action des États membres en prévoyant des prescriptions minimales applicables progressivement.

- **Proportionnalité**

Le principe de proportionnalité est pleinement respecté, puisque le champ d'application de la proposition se limite à assurer que les travailleurs reçoivent des informations cohérentes sur leurs conditions de travail et à leur garantir des droits fondamentaux dont l'absence pourrait entraîner un nivellement par le bas des normes sociales. La directive proposée contient des mesures destinées à atténuer les charges et à assurer le respect des règles. Comme indiqué dans l'analyse d'impact, les coûts sont raisonnables et justifiés compte tenu des avantages additionnés et à long terme en matière d'emplois plus sûrs, d'augmentation de la productivité et de simplification des procédures pour les travailleurs comme pour les employeurs, ce qui correspond aux ambitions sociales globales de l'Union.

La proposition laisse aux États membres la possibilité de maintenir ou d'établir des normes plus favorables pour les travailleurs et de tenir compte de leurs spécificités nationales; elle permet également de modifier la composition des droits matériels au moyen de conventions collectives. Elle offre donc une certaine marge de manœuvre quant au choix des mesures d'exécution concrètes.

- **Choix de l'instrument**

L'article 153, paragraphe 2, point b), lu en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, point b), du TFUE prévoit explicitement que la directive est l'instrument juridique à utiliser pour établir des prescriptions minimales relatives aux conditions de travail à appliquer progressivement par les États membres.

3. RÉSULTATS DES ÉVALUATIONS EX POST, DES CONSULTATIONS DES PARTIES INTÉRESSÉES ET DES ANALYSES D'IMPACT

- **Évaluations ex post/bilans de qualité de la législation existante**

L'évaluation REFIT de la directive relative à la déclaration écrite a été publiée en avril 2017¹⁷. Il en ressort que toutes les parties intéressées jugent la directive **pertinente**, et que le degré d'**application** de celle-ci dans les États membres et dans les différents secteurs est moyen à élevé. Pour ce qui est d'atteindre ses objectifs, la directive s'est avérée, dans une large mesure, **efficace**. Il serait possible d'accroître son efficacité en révisant son champ d'application de manière à prendre en considération davantage de travailleurs, dont ceux qui occupent des formes d'emploi nouvelles, en raccourcissant le délai d'information des travailleurs qui est actuellement de deux mois et en améliorant le respect des règles grâce à la révision des voies de recours et des sanctions en cas de non-respect. En ce qui concerne l'**efficience**, la transposition de la directive ne semble pas avoir entraîné une augmentation significative des coûts pour les entreprises. Pour ce qui est de la **cohérence** externe, la convergence peut encore être renforcée dans le cas des règles applicables aux travailleurs détachés, aux travailleurs intérimaires et aux stagiaires.

L'évaluation a par ailleurs confirmé que la directive représente une vraie **valeur ajoutée pour l'Union**. Il est essentiel de disposer de normes européennes minimales concernant l'information des salariés, car cela augmente la sécurité tant des employeurs que des salariés et empêche les États membres de se livrer à un nivellement par le bas des conditions de travail, qui aurait un effet délétère. En outre, cela renforce la prévisibilité pour les entreprises et facilite la mobilité des travailleurs au sein du marché intérieur.

- **Consultation des parties intéressées**

Entre le 26 janvier et le 20 avril 2016, la Commission a mené une consultation publique sur la directive relative à la déclaration écrite. Une synthèse des réponses à cette consultation est jointe à l'évaluation REFIT.

Une consultation publique ouverte sur la proposition de la Commission relative au socle européen des droits sociaux a eu lieu de mars à décembre 2016. Il en est clairement ressorti¹⁸ qu'il est de plus en plus nécessaire de définir et d'appliquer des droits appropriés pour de nombreux travailleurs occupant des formes d'emploi nouvelles et atypiques. Ces arrangements contractuels donnent aux personnes de nouvelles possibilités d'accéder au marché du travail ou d'y rester, et la souplesse qu'ils offrent peut être une affaire de choix personnel. Or, si la réglementation est inadéquate, de nombreux travailleurs se retrouvent dans des situations inextricables résultant de failles juridiques, ce qui peut les exposer à des pratiques opaques ou déloyales et les empêcher d'exercer leurs droits correctement.

Conformément à l'article 154 du TFUE, la Commission a lancé auprès des **partenaires sociaux** une consultation en deux phases sur une éventuelle révision de la directive relative à la déclaration écrite.

Les partenaires sociaux étaient partagés quant à la nécessité d'une action législative visant à réviser la directive 91/533/CEE et n'ont pas convenu d'entamer des négociations directes en vue de la conclusion d'un accord au niveau de l'Union.

¹⁷ SWD(2017) 205 final.

¹⁸ Voir la communication relative au lancement de la consultation [COM(2016) 127 final] et le rapport de la consultation publique, SWD(2017) 206 final, pages 18 à 21.

Au cours des deux phases, les **syndicats** se sont dits favorables à la clarification et à l'élargissement du champ d'application personnel de la directive, en particulier grâce à la suppression des exclusions du champ d'application personnel et à l'inclusion de critères aidant à déterminer l'existence d'une relation de travail. Ils ont aussi plaidé en faveur de l'inclusion des travailleurs non salariés dans le champ d'application de la directive. En ce qui concerne le jeu d'informations à fournir, les syndicats ont approuvé la liste proposée dans le document de consultation de la Commission et ont sollicité l'ajout d'autres informations. Ils ont demandé que les déclarations écrites soient fournies avant l'entrée en fonction (début de l'activité) ou immédiatement après la signature du contrat. Ils ont reconnu la nécessité d'améliorer l'accès aux sanctions et aux voies de recours, y compris par la mise en place d'une présomption d'emploi dans le cas où l'employeur omet de fournir une déclaration écrite. Enfin, ils ont fermement soutenu les nouveaux droits minimaux visant à améliorer la transparence et la prévisibilité des conditions de travail. Ils ont toutefois exigé plus de droits que n'en présentait le second document de consultation, dont une interdiction totale des formes d'arrangements contractuels qui ne garantissent pas aux travailleurs un minimum d'heures payées et le droit à une rémunération adéquate.

Dans les deux phases, les **organisations patronales** se sont opposées à l'extension du champ d'application de la directive et à l'insertion d'une définition de la notion de travailleur, invoquant des préoccupations liées à la flexibilité requise pour pouvoir créer des entreprises et des emplois ainsi qu'à la subsidiarité. La majorité d'entre elles n'étaient pas favorables à la modification du jeu d'informations à fournir, ni à la réduction du délai de deux mois. Aucune n'a soutenu la modification à l'échelle de l'Union du système de recours et de sanctions. À quelques rares exceptions près, les organisations patronales se sont opposées à l'introduction de nouveaux droits minimaux dans une directive révisée. Elles ont donc préféré ne pas s'exprimer sur les droits minimaux spécifiques présentés dans le document de consultation, au motif que ces questions relevaient de la compétence des États membres et que l'Union n'avait pas besoin d'agir dans ces domaines, voire qu'une telle action était contraire au principe de subsidiarité.

- **Obtention et utilisation d'expertise**

La Commission a attribué un marché en vue de l'analyse des coûts et des avantages que présenteraient d'éventuelles mesures adoptées par l'Union sous la forme d'une directive révisée. Elle a également examiné certaines des principales sources d'analyse et de données concernant les emplois nouveaux et atypiques, notamment celles élaborées par le Parlement européen¹⁹, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)²⁰, l'Organisation internationale du travail (OIT)²¹ et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)²².

- **Analyse d'impact**

L'analyse d'impact a été examinée le 29 novembre 2017 avec le comité d'examen de la réglementation (CER). Celui-ci a émis un avis positif assorti de commentaires, que la

¹⁹ Parlement, département thématique A, (2016), «Precarious Employment: Patterns, Trends and Policy Strategies in Europe».

²⁰ Eurofound (2015), «Nouvelles formes d'emploi», Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg; Eurofound (2017), «Aspects of non-standard employment in Europe», Eurofound, Dublin.

²¹ «Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects» – Bureau international du travail – Genève, OIT, 2016.

²² Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014, «Emploi non régulier, sécurité de l'emploi et clivage du marché du travail».

Commission a pris en considération en clarifiant le champ d'application, les options possibles et les avantages escomptés de cette initiative et en expliquant comment atténuer ses conséquences non souhaitées²³.

Lors de l'analyse d'impact, la combinaison des mesures présentée dans la présente proposition a été jugée la plus efficace, efficiente et cohérente. L'analyse quantitative de la combinaison privilégiée de mesures montre que les conditions de travail et de vie devraient nettement s'améliorer. Plus particulièrement, le champ d'application de la directive sera élargi à au moins 2 à 3 millions de travailleurs atypiques. 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, environ 90 000 à 360 000 travailleurs à la demande pourront occuper des emplois supplémentaires et gagner en tout 355 à 1 424 millions d'euros de plus par an. Le droit des travailleurs à recevoir gratuitement une formation obligatoire serait confirmé, et ces travailleurs auraient plus facilement accès à des voies de recours. Les employeurs bénéficieraient d'une concurrence plus viable, d'une plus grande sécurité juridique et d'une amélioration générale de la transparence sur les marchés du travail. Parmi les avantages non quantifiés 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, soit autant d'éléments qui contribuent à une augmentation générale de la productivité.

Les coûts estimés de la combinaison privilégiée d'options pour les employeurs sont les suivants: le coût de délivrance d'une déclaration écrite nouvelle ou révisée devrait être compris entre 18 et 153 euros pour les PME et entre 10 et 45 euros pour les grandes entreprises. Les entreprises supporteraient aussi des coûts ponctuels pour se «familiariser» avec la nouvelle directive: en moyenne, 53 euros pour une PME et 39 euros pour une grande entreprise. Les coûts liés à la réponse aux demandes de nouvelle forme d'emploi devraient être du même ordre que ceux qui découlent de la délivrance d'une nouvelle déclaration écrite. Les employeurs prévoient également quelques coûts indirects modérés (conseil juridique, révision des systèmes de fixation des horaires de travail, temps de gestion des RH, information du personnel). La perte de flexibilité ne sera que marginale (c'est-à-dire qu'elle ne concernera que la faible proportion d'employeurs qui recourent beaucoup aux formes d'emploi les plus souples). La combinaison d'options privilégiée tient compte des effets non recherchés et comprend des mesures d'atténuation. Elle ne devrait pas avoir d'incidence globale sur les salaires, bien que la baisse du sous-emploi, la réduction de l'incidence des clauses d'exclusivité et l'amélioration de la prévisibilité des conditions de travail soient de nature à permettre une augmentation des rémunérations individuelles. Elle ne devrait entraîner aucun coût pour les travailleurs.

L'effet spécifique pour chaque État membre dépendrait d'un certain nombre de facteurs, dont l'ampleur des modifications législatives nécessaires, l'incidence des formes d'emploi atypiques et le contexte socio-économique plus large. Dans l'ensemble, les mesures proposées devraient avoir pour avantage de réduire le travail non déclaré, puisqu'elles faciliteront l'inspection et l'application des règles. Au niveau de l'Union, la valeur estimée du travail non déclaré dans l'économie formelle est comprise entre 40 et 120 millions d'euros par an. Les avantages associés pourraient se chiffrer à des montants annuels de 8 à 25 millions d'euros sous forme d'une hausse des recettes fiscales et de 4 à 24 millions d'euros sous forme d'une

²³ Voir annexe I de l'analyse d'impact.

réduction des versements de sécurité sociale. Le fait que les travailleurs à la demande pourront chercher des emplois supplémentaires pourrait lui aussi conduire à une augmentation des recettes fiscales de quelque 46 à 185 millions d'euros par an. Les avantages non quantifiés pourraient prendre la forme d'une augmentation de la productivité, d'une plus grande adaptabilité de la main-d'œuvre, d'un accroissement de la mobilité sur les marchés nationaux du travail et dans l'ensemble de l'Union, ainsi que d'un renforcement de la cohésion sociale. Grâce à un meilleur accès aux voies de recours, l'application du cadre juridique devrait être plus cohérente. L'indispensable adaptation future des cadres juridiques des États membres pourra entraîner quelques faibles coûts ponctuels liés à la transposition et coûts permanents liés à la mise en œuvre.

- **Réglementation affûtée et simplification**

Étant donné que la présente initiative consiste en une révision d'un acte législatif existant, la Commission a cherché des moyens de simplifier et de réduire les charges. L'analyse montre que les coûts résultant de la directive sont modestes, et rien n'indique qu'il existe des manières moins onéreuses d'atteindre les mêmes objectifs avec la même efficacité. En revanche, il reste possible de clarifier et de renforcer la transparence et la prévisibilité juridique des contrats de travail. La clarification du champ d'application de la directive rendra le cadre réglementaire plus compréhensible et plus prévisible. En outre, des éléments de simplification concrets ont été inclus dans la directive. Compte tenu du peu de données disponibles, les éléments de simplification n'ont pas été quantifiés, mais sont détaillés dans l'exposé des motifs. En ce qui concerne la mise en place de nouvelles obligations, il est prévu de soumettre les PME à un régime simplifié en ce qui concerne les demandes de transition vers une autre forme d'emploi et, afin de réduire la charge pesant sur les employeurs, de fournir des documents types et modèles à utiliser pour les déclarations écrites et de mettre à disposition des employeurs, dans un format accessible, des informations sur les législations ou dispositions nationales et les conventions collectives applicables. Selon l'analyse d'impact, ces mesures d'atténuation pourraient réduire de 30 à 40 % le coût d'élaboration des déclarations écrites.

- **Droits fondamentaux**

Les objectifs de la présente proposition sont conformes à la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et notamment à son article 31 sur les conditions de travail justes et équitables, qui dispose que «tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité».

4. INCIDENCE BUDGÉTAIRE

La proposition ne requiert pas de ressources supplémentaires du budget de l'Union européenne.

5. AUTRES ÉLÉMENTS

- **Modalités de suivi, d'évaluation et d'information**

Les États membres doivent transposer la directive deux ans après son adoption et communiquer à la Commission les mesures de transposition nationales via la base de données MNE. Conformément à l'article 153, paragraphe 3, du TFUE, ils peuvent confier aux partenaires sociaux la transposition par voie de convention collective.

Afin d'évaluer l'efficacité avec laquelle cette initiative atteint ses objectifs généraux et spécifiques, la Commission a recensé les indicateurs d'avancement clés permettant de

surveiller sa bonne mise en œuvre²⁴. Ces indicateurs feront l'objet d'un suivi régulier par la Commission et serviront de base pour évaluer les effets de la directive et en rendre compte huit ans après son entrée en vigueur.

- **Explication détaillée des différentes dispositions de la proposition**

Chapitre I – Dispositions générales

Article 1^{er} – Objectif, objet et champ d'application

Le paragraphe 3 permet aux États membres de ne pas appliquer les dispositions de la directive à une relation de travail allant jusqu'à 8 heures par mois. Cette dérogation remplace les possibilités existantes d'exclusion du champ d'application personnel de l'article 1^{er} de la directive 91/533/CEE (relation de travail dont la durée n'excède pas un mois ou dont la durée de travail hebdomadaire n'excède pas 8 heures ou qui a un caractère occasionnel et/ou particulier), qui, selon l'évaluation REFIT, ont été appliquées de manière incohérente et ont exclu un nombre croissant de travailleurs²⁵. Le paragraphe 4 prévoit que, lorsque les heures de travail ne sont pas déterminées à l'avance, par exemple dans le cas du travail à la demande, cette dérogation ne devrait pas s'appliquer du fait que la durée du travail n'est pas connue.

Au paragraphe 5, la définition du terme «employeur» donnée à l'article 2 est complétée par une précision, à savoir qu'aux fins de la directive proposée, la fonction d'employeur peut être remplie par plus d'une entité. Par exemple, dans le cas d'un travailleur intérimaire, les exigences en matière d'information figurant à l'article 3 peuvent être remplies en partie par l'entreprise de travail intérimaire et en partie par l'entreprise utilisatrice. Afin d'éviter de faire peser des charges disproportionnées sur les ménages privés, les États membres peuvent ne pas appliquer les droits à une demande de nouvelle forme de travail et à une formation obligatoire gratuite et l'utilisation de présomptions favorables en cas d'informations manquantes pour les personnes physiques employant des travailleurs domestiques.

La directive 2009/13/CE portant mise en œuvre de l'accord des partenaires sociaux concernant la convention du travail maritime, 2006, et modifiant la directive 1999/63/CE, d'une part, et la directive (UE) 2017/159 portant mise en œuvre de l'accord des partenaires sociaux relatif à la convention sur le travail dans la pêche, d'autre part, contiennent des dispositions spécifiques sur les contrats d'engagement maritime et les accords d'engagement des pêcheurs. Par conséquent, le paragraphe 7 de l'article 1^{er} précise que le chapitre II de la directive proposée s'appliquera sans préjudice des directives précitées.

Article 2 – Définitions

Cet article définit des critères permettant d'établir le statut de travailleur aux fins de la directive proposée. Ces critères se fondent sur la jurisprudence de la Cour de justice telle qu'elle a été développée depuis l'affaire C-66/85, Lawrie-Blum, et rappelée tout récemment dans l'affaire C-216/15, Ruhrlandklinik. Il est nécessaire de préciser ces critères au vu des conclusions de l'évaluation REFIT selon lesquelles le champ d'application de la directive

²⁴ Les indicateurs clés choisis proviennent essentiellement de sources de données comparatives (Eurostat, OCDE), mais, en leur absence, les informations peuvent être issues de données nationales. La liste détaillée des indicateurs figure dans l'analyse d'impact.

²⁵ SWD(2017) 205 final, p. 25.

relative à la déclaration écrite varie entre les États membres en fonction du sens qu'ils donnent aux notions de «salarié», de «relation de travail» et de «contrat de travail»²⁶, ce qui risque d'exclure un nombre croissant de travailleurs occupant des formes d'emploi atypiques, comme les travailleurs domestiques, les travailleurs à la demande, les travailleurs intermittents, les travailleurs effectuant un travail basé sur des «chèques» et les travailleurs des plateformes. La directive proposée s'appliquerait à ces travailleurs pour autant qu'ils remplissent les critères définis plus haut²⁷.

Chapitre II – Informations sur la relation de travail

Article 3 – Obligation d'information

Cette disposition actualise les exigences minimales en matière d'information énoncées à l'article 2 de la directive relative à la déclaration écrite, compte tenu des résultats de l'évaluation REFIT²⁸ et des contributions reçues des partenaires sociaux, en introduisant de nouveaux éléments concernant:

- la durée et les conditions de la période d'essai [article 3, paragraphe 2, point f)];
- le droit à la formation [article 3, paragraphe 2, point g)];
- les modalités concernant les heures supplémentaires et leur rémunération, à la lumière de l'arrêt de la CJUE dans l'affaire C-350/99, Lange, qui indique qu'une telle information fait partie des «éléments essentiels de la relation de travail» au sujet desquels le travailleur doit être informé dans la déclaration écrite [article 3, paragraphe 2, point k)];
- les informations essentielles sur la détermination des plannings de travail variables, afin de tenir compte de l'augmentation de ces formes d'organisation du travail, comme le travail occasionnel, les contrats «zéro heure» ou le travail dans l'économie collaborative [article 3, paragraphe 2, point l)];
- les informations sur le ou les systèmes de sécurité sociale percevant des cotisations [article 3, paragraphe 2, point n)].

En outre, les exigences en matière d'informations relatives au lieu de travail [article 3, point 2 b)] ont été modernisées pour permettre des formes comme le travail via une plateforme, lorsque le lieu de travail n'est pas déterminé par l'employeur; la procédure de cessation de la relation de travail [article 3, paragraphe 2, point i)] a également été incluse.

Article 4 – Délais et moyens d'information

Le paragraphe 1 remplace l'actuel délai maximal de 2 mois pour la communication d'une déclaration écrite visée à l'article 3 de la directive 91/533/CEE par le premier jour de la relation de travail, conformément au principe 7 du socle européen des droits sociaux mentionné plus haut. Il précise également que la déclaration peut être fournie par voie électronique.

²⁶ SWD(2017) 205 final, p. 21, p. 25 et note de bas de page n° 50.

²⁷ Voir également la communication de la Commission «Un agenda européen pour l'économie collaborative», COM(2016) 356 final, section 2.4.

²⁸ SWD(2017) 205 final, p. 24.

Afin de réduire les charges pesant sur les employeurs, et conformément à la recommandation de l'évaluation REFIT²⁹, les paragraphes 2 et 3 imposent aux États membres d'élaborer des documents types et des modèles pour la déclaration écrite et de mettre à la disposition des employeurs, dans un format accessible, les informations sur les législations ou dispositions nationales et les conventions collectives pertinentes.

Article 5 – Modification de la relation de travail

Cette disposition actualise l'article 5 «Modification d'éléments du contrat ou de la relation de travail» de la directive 91/533/CEE afin d'exiger que toutes les modifications apportées aux conditions de travail notifiées en application de l'article 3 ou aux informations fournies en application de l'article 6 de la directive proposée soient transmises au plus tard à la date à laquelle elles prennent effet et non jusqu'à deux mois plus tard, comme le prévoit l'actuelle directive.

Article 6 – Informations complémentaires pour les travailleurs détachés ou envoyés à l'étranger

Cette disposition actualise l'article 4 «Travailleur expatrié» de la directive 91/533/CEE afin de s'aligner sur les dispositions pertinentes de la directive 96/71/CE sur les travailleurs détachés et de la directive d'exécution de cette dernière, la directive 2014/67/UE. Afin de limiter les charges pesant sur les employeurs, les obligations énoncées à cet article s'appliquent uniquement si la durée de la période de travail à l'étranger est supérieure à quatre semaines consécutives, à moins que les États membres n'en disposent autrement. Les informations communiquées avant le premier départ peuvent concerner plusieurs missions de travail regroupées et peuvent être modifiées ultérieurement en cas de changement.

Chapitre III – Exigences minimales concernant les conditions de travail

Article 7 – Durée maximale d'une période d'essai

Cette disposition fixe une durée maximale de six mois pour toute période d'essai, à moins qu'une durée plus longue soit justifiée par la nature de l'activité, comme l'exercice d'une fonction managériale, ou qu'elle soit dans l'intérêt du travailleur, par exemple dans le cas d'une prolongation à la suite d'une longue maladie.

Cette disposition reflète le principe 5, point d), du socle européen des droits sociaux: «5. d) Toute période d'essai devrait avoir une durée raisonnable.»

Article 8 – Emploi en parallèle

Cet article prévoit qu'aucun travailleur ne peut être empêché par son employeur d'exercer un autre emploi (clauses dites «d'exclusivité» ou «d'incompatibilité»), sauf si cela est justifié par des motifs légitimes tels que la protection de secrets d'affaires ou la prévention de conflits d'intérêts.

Article 9 – Prévisibilité minimale du travail

²⁹ SWD(2017) 205 final, p. 29.

Cet article prévoit que, si un travailleur a un planning de travail variable, dans lequel c'est l'employeur, et non le travailleur, qui détermine la planification des tâches,

a) l'employeur doit informer ces travailleurs des périodes (heures et jours) durant lesquelles ils peuvent être appelés à travailler. Cela permettrait aux travailleurs de mettre à profit la période non couverte par ces heures/jours de référence pour exercer un autre emploi, suivre une formation ou des études ou s'acquitter d'obligations familiales. Les travailleurs peuvent accepter de travailler en dehors des heures et jours de référence, mais ne peuvent être contraints de le faire, et ne doivent pas subir de préjudice en cas de refus (voir article 16);

b) les travailleurs ne peuvent pas être contraints de travailler si leur employeur ne leur donne pas un délai de prévenance suffisamment raisonnable, fixé à l'avance dans la déclaration écrite. Ils peuvent accepter ces tâches, mais ne doivent pas subir de préjudice en cas de refus (voir article 16). Ce qui est considéré comme un délai de prévenance raisonnable peut varier d'un secteur à l'autre.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque l'employeur fixe une tâche à effectuer, mais que le travailleur est libre de déterminer la planification dans le temps de l'exécution des tâches.

Article 10 – Transition vers une autre forme d'emploi

Cet article établit que les travailleurs pourront demander une forme de travail plus sûre et plus prévisible, lorsqu'elle existe, par exemple dans le cas de travailleurs souhaitant passer à une relation de travail à temps plein ou à une relation de travail présentant un nombre plus élevé d'heures rémunérées garanties ou un planning de travail moins variable. Les employeurs sont tenus de répondre par écrit.

Le délai donné à l'employeur pour répondre sera de trois mois pour les personnes physiques et pour les micro, petites ou moyennes entreprises, et d'un mois pour les grandes entreprises, de sorte à réduire la charge pesant sur les petites entreprises qui peuvent ne pas avoir le même accès à des services spécialisés de gestion des ressources humaines. De plus, la réponse à des demandes ultérieures présentées par le même travailleur à un employeur qui est une personne physique ou une micro, petite ou moyenne entreprise, pourrait être faite oralement, si la justification de la réponse demeure inchangée.

Cette disposition reflète le principe 5, point a), du socle européen des droits sociaux: «La transition vers des formes d'emploi à durée indéterminée doit être encouragée.»

Article 11 – Formation

Cette disposition garantit que les employeurs fournissent aux travailleurs, pour l'exécution de leurs tâches, toute formation qu'ils sont tenus de fournir en vertu de la législation nationale ou de l'Union ou de conventions collectives, sans en faire supporter le coût aux travailleurs.

Chapitre IV – Conventions collectives

Article 12 – Conventions collectives

Cette disposition permet de modifier les normes minimales établies aux articles 7 à 11 (c'est-à-dire les droits matériels mais pas le jeu d'informations à fournir) par des conventions collectives conclues entre les partenaires sociaux en vertu du droit national ou de la pratique

nationale. Le niveau global de protection des travailleurs ne doit pas être inférieur à celui prévu par les articles 7 à 11 pris ensemble.

Chapitre V – Dispositions horizontales

Article 13 – Mise en conformité

Cette disposition, de même que les articles 16 à 18, suit la même approche que celle adoptée par le co-législateur dans les directives 2006/54/CE, 2000/43/CE et 2000/78/CE.

L'article 13 impose aux États membres de veiller à ce que les modifications nécessaires soient apportées aux accords individuels, conventions collectives, règlements intérieurs d'entreprises et autres dispositifs afin de les aligner sur les dispositions de la directive proposée. Cette obligation ne concerne pas les modifications des normes minimales énoncées aux articles 7 à 11 établies conformément à l'article 12.

Article 14 – Présomption légale et mécanisme de règlement rapide

Cet article prévoit, sur la base de la bonne pratique existant parmi les États membres, deux voies de recours possibles en cas de manquement à l'obligation de fournir tout ou partie des informations visées à l'article 3:

- soit l'utilisation de présomptions favorables proportionnées aux informations manquantes, y compris au moins la présomption d'une relation de travail à durée indéterminée si aucune information n'est fournie quant à la durée de la relation de travail, la présomption d'un poste à temps plein si aucune information n'est fournie sur les heures rémunérées garanties et la présomption d'absence de période d'essai si aucune information n'est fournie sur l'existence ou la durée d'une période d'essai;
- soit l'accès à une procédure administrative dans le cadre de laquelle l'autorité compétente (qui peut être un organe existant tel qu'une inspection du travail ou une instance judiciaire) a compétence pour établir les faits de l'espèce, ordonner à l'employeur de délivrer les informations manquantes et lui infliger une amende s'il ne le fait pas.

Cette disposition remédie aux insuffisances des mécanismes existants détectées dans le cadre de l'évaluation REFIT, qui a abouti à la conclusion que les systèmes de recours fondés sur des actions en dommages-intérêts étaient moins efficaces que ceux basés sur d'autres formes de sanction comme des montants forfaitaires³⁰.

Afin d'éviter la charge d'une procédure de recours formelle dans des situations où il peut être facilement remédié à des informations inexactes ou manquantes, toute omission d'information doit d'abord être signalée à l'employeur, qui dispose d'un délai de 15 jours pour fournir les informations manquantes.

Article 15 – Droit de recours

Cette disposition établit le principe selon lequel les États membres doivent veiller à ce que les systèmes juridiques nationaux prévoient l'accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial ainsi qu'un droit de recours, assorti, le cas échéant, d'une compensation, en cas de

³⁰ SWD(2017) 205 final, p. 26.

violation des droits établis en vertu de la directive proposée. Elle reflète le principe 7 du socle européen des droits sociaux.

Article 16 – Protection contre le traitement ou les conséquences défavorables

Cette disposition oblige les États membres à fournir aux travailleurs se plaignant de violations des dispositions adoptées en application de la présente directive une protection judiciaire adéquate contre tout traitement ou toute conséquence défavorables de la part de l'employeur.

Article 17 – Protection contre le licenciement et charge de la preuve

Si un travailleur estime qu'il a été licencié ou a subi un préjudice équivalent (travailleur à la demande à qui l'on cesse de confier des tâches, par exemple) au motif qu'il demande l'application de droits établis dans la présente directive ou en jouit et s'il est en mesure d'établir les faits qui étayaient cette affirmation, cette disposition fait peser sur l'employeur la charge de prouver que le licenciement ou le traitement préjudiciable allégué était fondé sur d'autres raisons objectives.

Article 18 – Sanctions

Cette disposition exige des États membres qu'ils prévoient des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de violation des obligations découlant de la présente directive et s'assurent qu'elles sont appliquées.

Chapitre VI – Dispositions finales

Article 19 – Dispositions plus favorables

Il s'agit d'une disposition standard qui permet aux États membres d'octroyer un niveau de protection plus élevé que celui garanti par la directive proposée et qui empêche son utilisation pour assouplir les normes existantes dans les mêmes domaines.

Article 20 – Mise en œuvre

Cette disposition fixe le délai maximal dont disposent les États membres pour transposer la directive en droit interne et communiquer les textes correspondants à la Commission. Ce délai est fixé à deux ans après la date d'entrée en vigueur. En outre, cette disposition souligne que, conformément à l'article 153, paragraphe 3, du TFUE, les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux la mise en œuvre de la directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent et dès lors que les États membres prennent toutes les dispositions nécessaires leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par ladite directive.

Article 21 – Dispositions transitoires

Cet article prévoit la transition entre la directive 91/533/CEE et l'entrée en vigueur de la directive proposée.

Article 22 – Réexamen par la Commission

Il s'agit d'une disposition standard imposant à la Commission de faire rapport au co-législateur sur l'application de la présente directive, y compris sur l'évaluation de tout besoin de réviser et d'actualiser la directive.

Article 23 – Abrogation

Cette disposition fixe la date à laquelle la directive 91/533/CEE est abrogée et précise que toutes les références à la directive abrogée s'entendent comme faites à la nouvelle directive.

Article 24 – Entrée en vigueur et article 25 – Destinataires

Il s'agit de dispositions standard indiquant que la directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne* et que les États membres en sont destinataires.

Proposition de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 1, point b), et paragraphe 2, point b),

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen¹,

vu l'avis du Comité des régions²,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire,

considérant ce qui suit:

- (1) La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit, dans son article 31, que tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité, de même qu'à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.
- (2) Le principe 7 du socle européen des droits sociaux, proclamé à Göteborg le 17 novembre 2017, prévoit que les travailleurs ont le droit d'être informés par écrit, lors de leur entrée en fonction (début de l'activité), des droits et obligations qui résultent de la relation de travail, y compris durant la période d'essai, et qu'ils ont le droit d'avoir accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial et de bénéficier, en cas de licenciement injustifié, d'un droit de recours, assorti d'une compensation adéquate. Le principe 5 prévoit que, indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et l'accès à la formation, que les relations de travail conduisant à des conditions de travail précaires doivent être évitées, y compris par l'interdiction de l'usage abusif de contrats atypiques, que toute période d'essai devrait avoir une durée raisonnable et que la transition vers des formes d'emploi à durée indéterminée doit être encouragée.
- (3) Depuis l'adoption de la directive 91/533/CEE du Conseil³, les marchés du travail ont connu de profondes mutations dues à l'évolution démographique et à la dématérialisation de l'économie aboutissant à l'émergence de nouvelles formes

¹ JO C du , p. .

² JO C du , p. .

³ Directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (JO L 288 du 18.10.1991, p. 32).

d'emploi qui ont soutenu la création d'emplois et la croissance du marché du travail. Les nouvelles formes d'emploi ne sont souvent pas aussi régulières ou stables que les relations de travail traditionnelles et se traduisent par une prévisibilité réduite pour les travailleurs concernés, ce qui est source d'incertitude quant à la protection sociale et aux droits applicables. Dans ce monde du travail en évolution, il est donc de plus en plus nécessaire que les travailleurs soient pleinement informés de leurs conditions de travail essentielles, ces informations devant être données par écrit et en temps utile. Afin d'encadrer correctement le développement de nouvelles formes d'emploi, les travailleurs de l'Union devraient également bénéficier d'un certain nombre de nouveaux droits minimaux destinés à favoriser la sécurité et la prévisibilité dans les relations de travail, tout en assurant une convergence vers le haut entre les États membres et en préservant la capacité d'adaptation du marché du travail.

- (4) En application de la directive 91/533/CEE, la majorité des travailleurs dans l'Union ont le droit de recevoir une information écrite sur leurs conditions de travail. La directive 91/533/CEE ne concerne toutefois pas l'ensemble des travailleurs dans l'Union. De plus, des lacunes en matière de protection sont apparues pour de nouvelles formes d'emploi qui ont vu le jour à la suite de l'évolution du marché du travail depuis 1991.
- (5) Des exigences minimales concernant l'information sur les éléments essentiels de la relation de travail et les conditions de travail applicables à tout travailleur devraient donc être établies au niveau de l'Union afin de garantir à tous les travailleurs dans l'Union un niveau adéquat de transparence et de prévisibilité en ce qui concerne leurs conditions de travail.
- (6) La Commission a mené auprès des partenaires sociaux une consultation en deux phases portant sur l'amélioration de la portée et de l'efficacité de la directive 91/533/CEE et l'élargissement du périmètre de ses objectifs afin d'intégrer de nouveaux droits pour les travailleurs, conformément à l'article 154 du traité. À l'issue de ce processus, il n'y a pas eu d'accord entre les partenaires sociaux pour entamer des négociations sur ces questions. Cependant, comme cela a été confirmé par les résultats des consultations publiques ouvertes réalisées en vue de recueillir les avis de diverses parties prenantes et de citoyens, il est important de prendre des mesures au niveau de l'Union dans ce domaine en modernisant et en adaptant le cadre juridique actuel.
- (7) Afin d'assurer l'effectivité des droits prévus par le droit de l'Union, il convient de mettre à jour le champ d'application personnel de la directive 91/533/CEE. Dans sa jurisprudence, la Cour de justice de l'Union européenne a établi, pour déterminer le statut d'un travailleur⁴, des critères qui sont appropriés pour délimiter le champ d'application personnel de la présente directive. La définition du terme «travailleur» figurant à l'article 2, paragraphe 1, repose sur ces critères. Ceux-ci garantissent une mise en œuvre uniforme du champ d'application personnel de la directive, tout en laissant le soin aux juridictions et autorités nationales de l'appliquer à des situations spécifiques. Pour autant qu'ils remplissent ces critères, 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 pourraient entrer dans le champ d'application de la présente directive.

⁴

Arrêt du 3 juillet 1986, Deborah Lawrie-Blum, 66/85; arrêt du 14 octobre 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09; arrêt du 9 juillet 2015, Balkaya, C-229/14; arrêt du 4 décembre 2014, FNV Kunsten, C-413/13; arrêt du 17 novembre 2016, Ruhrlandklinik, C-216/15.

- (8) Au vu du nombre croissant de travailleurs exclus du champ d'application de la directive 91/533/CEE en raison de dérogations accordées par les États membres en vertu de l'article 1^{er} de ladite directive, il est nécessaire de remplacer ces dérogations par une possibilité pour les États membres de ne pas appliquer les dispositions de la directive à une relation de travail d'une durée totale inférieure ou égale à 8 heures au cours d'une période de référence d'un mois. Cette dérogation n'a pas d'incidence sur la définition d'un «travailleur» donnée à l'article 2, paragraphe 1.
- (9) En raison de l'imprévisibilité du travail à la demande, y compris les contrats «zéro heure», la dérogation concernant les 8 heures par mois ne devrait pas être utilisée pour les relations de travail dans lesquelles aucun volume garanti de travail rémunéré n'est déterminé avant l'entrée en fonction (début de l'activité).
- (10) Plusieurs personnes physiques ou morales différentes peuvent, en pratique, assumer les fonctions et responsabilités d'un employeur. Les États membres devraient rester libres de déterminer plus précisément la ou les personnes qui sont considérées comme entièrement ou partiellement responsables de l'exécution des obligations que la présente directive impose aux employeurs, pour autant que toutes ces obligations soient remplies. Les États membres devraient également pouvoir décider que tout ou partie de ces obligations sont confiées à une personne physique ou morale qui n'est pas partie à la relation de travail. Les États membres devraient pouvoir établir des règles spécifiques afin d'exonérer les particuliers agissant en qualité d'employeurs de travailleurs domestiques dans un ménage de l'obligation d'examiner les demandes de transition vers un autre type d'emploi et d'y répondre et de l'obligation de fournir une formation obligatoire gratuite; en outre, le mécanisme de recours reposant sur des présomptions favorables en cas d'informations manquantes dans la déclaration écrite ne devrait pas s'appliquer à ces particuliers.
- (11) La directive 91/533/CEE a introduit une liste minimale d'éléments essentiels sur lesquels les travailleurs doivent être informés par écrit. Il convient d'adapter cette liste afin de tenir compte de l'évolution du marché du travail, en particulier l'augmentation des formes d'emploi atypiques.
- (12) Les informations sur le temps de travail devraient être cohérentes avec les dispositions de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil⁵ et comporter des informations sur les temps de pause, le repos journalier, le repos hebdomadaire et la durée du congé payé.
- (13) Les informations à fournir sur la rémunération devraient inclure tous les éléments de la rémunération, y compris les contributions en espèces ou en nature, reçus directement ou indirectement par le travailleur en lien avec son travail. La communication de ces informations devrait se faire sans préjudice de la liberté, pour les employeurs, de prévoir des éléments de rémunération complémentaires, comme des paiements ponctuels. Le fait que des éléments de rémunération dus en vertu de la loi ou d'une convention collective n'aient pas été inclus dans ces informations ne saurait constituer un motif de ne pas les fournir au travailleur.
- (14) S'il n'est pas possible d'indiquer un planning de travail fixe en raison de la nature de l'activité, les travailleurs devraient savoir comment leur planning de travail sera établi,

⁵

Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 299 du 18.11.2003, p. 9).

y compris les plages horaires durant lesquelles ils peuvent être appelés à travailler et le délai de prévenance minimal qui devrait s'appliquer.

- (15) Les informations sur les systèmes de sécurité sociale devraient inclure, le cas échéant, les prestations de maladie, de maternité et équivalentes, parentales, de paternité, de vieillesse, d'invalidité, de survivant, de chômage, de pré-retraite ou familiales. Les informations sur la protection sociale fournie par l'employeur devraient inclure, le cas échéant, la couverture par des régimes de pension complémentaire au sens de la directive 98/49/CE du Conseil⁶ et de la directive 2014/50/UE du Parlement européen et du Conseil⁷.
- (16) Les travailleurs devraient avoir le droit d'être informés par écrit de leurs droits et obligations résultant de la relation de travail, au début de leur activité (à leur entrée en fonction). Les informations en question devraient donc leur parvenir au plus tard le premier jour de leur activité.
- (17) Afin d'aider les employeurs à fournir les informations dans les délais, les États membres devraient veiller à la mise à disposition de modèles au niveau national, incluant des informations utiles et suffisamment détaillées sur le cadre juridique applicable. Ces modèles pourraient être développés davantage au niveau sectoriel ou local, par les autorités nationales et les partenaires sociaux.
- (18) Les travailleurs détachés ou envoyés à l'étranger devraient recevoir des informations complémentaires spécifiques à leur situation. Pour des missions de travail successives dans plusieurs États membres ou pays tiers, comme dans le transport routier international, ces informations peuvent être regroupées pour plusieurs missions avant le premier départ et être modifiées ultérieurement en cas de changement. Lorsqu'ils sont considérés comme des travailleurs détachés au sens de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil⁸, les travailleurs devraient également être informés du site web national unique mis en place par l'État membre d'accueil, où ils trouveront des informations utiles sur les conditions de travail applicables à leur situation. À moins que les États membres n'en disposent autrement, ces obligations s'appliquent si la durée de la période de travail à l'étranger est supérieure à quatre semaines consécutives.
- (19) Les périodes d'essai permettent aux employeurs de vérifier que les travailleurs sont aptes à occuper le poste pour lequel ils ont été engagés et de fournir à ceux-ci une formation et un accompagnement. Ces périodes peuvent aller de pair avec une réduction de la protection contre le licenciement. Toute arrivée sur le marché du travail ou toute transition vers un nouveau poste ne devrait pas s'accompagner d'une longue période d'insécurité. Comme cela est établi dans le socle européen des droits sociaux, les périodes d'essai devraient avoir une durée raisonnable. Un grand nombre d'États membres ont fixé une durée maximale générale pour les périodes d'essai comprise entre trois et six mois, une durée qui devrait être considérée comme

⁶ Directive 98/49/CE du Conseil du 29 juin 1998 relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés et non salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté (JO L 209 du 25.7.1998, p. 46).

⁷ Directive 2014/50/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 relative aux prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs entre les États membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire (JO L 128 du 30.4.2014, p. 1).

⁸ Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO L 18 du 21.1.1997, p. 1).

raisonnable. Les périodes d'essai peuvent être supérieures à six mois lorsque cela est justifié par la nature de l'activité, comme l'exercice d'une fonction managériale, ou lorsque cela est dans l'intérêt du travailleur, comme dans le cas d'une longue maladie ou dans le cadre de mesures spécifiques visant à favoriser un emploi stable notamment pour les jeunes travailleurs.

- (20) Les employeurs ne devraient pas interdire aux travailleurs d'exercer un emploi auprès d'autres employeurs, en dehors du temps où ils travaillent pour eux, dans les limites établies par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil⁹. Des clauses d'incompatibilité, entendues comme des restrictions au travail pour certaines catégories d'employeurs, pourraient s'avérer nécessaires pour des motifs objectifs, tels que la protection de secrets d'affaires ou la prévention de conflits d'intérêts.
- (21) Les travailleurs dont le planning de travail est majoritairement variable devraient bénéficier d'une prévisibilité minimale du travail lorsque le planning de travail est principalement déterminé par l'employeur, que ce soit directement (par l'attribution de tâches au travailleur, par exemple) ou indirectement (par l'obligation pour le travailleur de répondre aux demandes des clients, par exemple).
- (22) Les heures et jours de référence, entendus comme les plages horaires durant lesquelles le travail peut être effectué à la demande de l'employeur, devraient être établis par écrit au début de la relation de travail.
- (23) Un délai de prévenance minimal raisonnable, entendu comme le laps de temps s'écoulant entre le moment où un travailleur est informé d'une nouvelle tâche et le moment où cette tâche commence, constitue un autre élément nécessaire à la prévisibilité du travail pour les relations de travail comportant un planning de travail variable ou majoritairement déterminé par l'employeur. La durée du délai de prévenance peut varier selon les besoins des secteurs, tout en assurant une protection adéquate des travailleurs. Il s'applique sans préjudice de la directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil¹⁰.
- (24) Les travailleurs devraient avoir la possibilité de refuser une tâche si celle-ci arrive en dehors des heures et jours de référence ou n'a pas été notifiée dans le délai de prévenance minimal, sans avoir à subir de conséquences défavorables du fait de ce refus. Les travailleurs devraient également avoir la possibilité d'accepter cette tâche s'ils le souhaitent.
- (25) Si les employeurs ont la possibilité de proposer des contrats de travail à temps plein ou à durée indéterminée aux travailleurs occupant des formes d'emploi atypiques, une transition vers des formes d'emploi plus sûres devrait être encouragée. Les travailleurs devraient pouvoir demander une autre forme d'emploi plus sûre et plus prévisible, lorsqu'elle existe, et recevoir de l'employeur une réponse écrite, qui prend en compte les besoins de l'employeur et du travailleur.
- (26) Si les employeurs sont tenus par la législation ou par des conventions collectives de fournir une formation aux travailleurs pour l'exécution du travail pour lequel ils sont engagés, il est important de veiller à ce que cette formation soit fournie de manière

⁹ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 299 du 18.11.2003, p. 9).

¹⁰ Directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier (JO L 80 du 23.3.2002, p. 35).

égale, y compris aux travailleurs exerçant une forme d'emploi atypique. Les coûts afférents à cette formation ne devraient pas être à la charge du travailleur, ni retenus ou déduits de sa rémunération.

- (27) Les partenaires sociaux peuvent considérer que, dans des secteurs ou des situations spécifiques, des dispositions différentes sont plus appropriées, en vue de la réalisation de l'objectif de la présente directive, que les normes minimales prévues à son chapitre III. Par conséquent, les États membres devraient pouvoir autoriser les partenaires sociaux à conclure des conventions collectives modifiant les dispositions figurant dans ledit chapitre, pour autant que le niveau global de protection des travailleurs ne soit pas abaissé.
- (28) La consultation menée sur le socle européen des droits sociaux a montré la nécessité de renforcer le contrôle de l'application du droit du travail de l'Union afin d'assurer son efficacité. En ce qui concerne la directive 91/533/CEE, l'évaluation REFIT¹¹ a confirmé que des mécanismes d'exécution renforcés pourraient améliorer son efficacité. Elle a montré que des systèmes de recours fondés uniquement sur des actions en dommages-intérêts sont moins efficaces que des systèmes prévoyant également des sanctions (comme le paiement de montants forfaitaires ou la perte de permis) pour les employeurs ne délivrant pas de déclarations écrites. Elle a également révélé que les travailleurs demandent rarement réparation au cours de la relation de travail, ce qui met en péril l'objectif de la communication de la déclaration écrite qui est de garantir que les travailleurs sont informés des caractéristiques essentielles de leur relation de travail. Il est dès lors nécessaire de prévoir des dispositions d'exécution garantissant l'utilisation soit de présomptions favorables lorsque des informations sur la relation de travail ne sont pas communiquées, soit d'une procédure administrative dans le cadre de laquelle l'employeur peut être tenu de fournir les informations manquantes et se voir infliger des sanctions s'il ne le fait pas. Ce recours devrait faire l'objet d'une procédure par laquelle l'employeur est informé qu'il manque des informations et qu'il dispose de 15 jours pour fournir des informations complètes et correctes.
- (29) Un vaste système de dispositions d'application de l'acquis social dans l'Union a été adopté depuis la directive 91/533/CEE, notamment dans les domaines de la lutte contre la discrimination et de l'égalité des chances, des éléments qui devraient être appliqués à la présente directive afin de garantir que les travailleurs ont accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial et bénéficient d'un droit de recours, assorti d'une compensation adéquate, comme le prévoit le principe 7 du socle européen des droits sociaux.
- (30) En particulier, en raison de la nature fondamentale du droit à une protection juridique effective, les travailleurs devraient continuer à bénéficier d'une telle protection même après la cessation de la relation de travail ayant donné lieu à une violation présumée des droits du travailleur au titre de la présente directive.
- (31) La mise en œuvre effective de la présente directive requiert une protection judiciaire et administrative adéquate contre tout traitement défavorable en réaction à une tentative d'exercer les droits prévus au titre de la présente directive, à toute réclamation auprès de l'employeur ou à toute procédure judiciaire ou administrative visant à faire respecter la présente directive.

¹¹ SWD(2017) 205 final, p. 26.

- (32) Les travailleurs exerçant les droits prévus par la présente directive devraient bénéficier d'une protection contre un licenciement ou un préjudice équivalent (travailleur à la demande à qui l'on ne confie plus de tâches, par exemple), ou tous préparatifs en vue d'un possible licenciement, au motif qu'ils ont cherché à exercer ces droits. Lorsque des travailleurs considèrent qu'ils ont été licenciés ou ont subi un préjudice équivalent pour un tel motif, les travailleurs et les autorités compétentes devraient pouvoir exiger de l'employeur qu'il justifie dûment le licenciement ou la mesure équivalente.
- (33) Il devrait incomber aux employeurs de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement ou préjudice équivalent au motif que les travailleurs ont exercé leurs droits prévus par la présente directive lorsque les travailleurs établissent, devant un tribunal ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'ils ont été licenciés ou ont fait l'objet de mesures d'effet équivalent pour ce motif.
- (34) Les États membres devraient mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de non-respect des obligations découlant de la présente directive.
- (35) Étant donné que les objectifs de la présente directive ne peuvent pas être atteints de manière suffisante par les États membres mais peuvent, en raison de la nécessité d'établir des exigences minimales communes, l'être mieux au niveau de l'Union, celle-ci peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.
- (36) La présente directive fixe des exigences minimales, laissant ainsi intacte la prérogative des États membres d'introduire ou de maintenir des dispositions plus favorables. Les droits acquis au titre du cadre juridique existant devraient continuer de s'appliquer, sauf si des dispositions plus favorables sont introduites par la présente directive. La mise en œuvre de la présente directive ne peut servir à réduire les droits existants inscrits dans la législation nationale ou de l'Union en vigueur dans ce domaine, ni constituer une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par la présente directive.
- (37) Dans la mise en œuvre de la présente directive, les États membres devraient éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises (PME). Les États membres sont donc invités à évaluer les incidences de leur acte de transposition sur les PME afin de veiller à ce que celles-ci ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative, et à publier les résultats de ces évaluations.
- (38) Les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de mettre en œuvre la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement et dès lors que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour leur permettre de garantir à tout moment les résultats poursuivis dans le cadre de la présente directive.
- (39) Compte tenu des modifications substantielles introduites par la présente directive au niveau de l'objectif poursuivi, du champ d'application et du contenu, il n'est pas opportun de modifier la directive 91/533/CEE. Il convient donc d'abroger la directive 91/533/CEE.

- (40) Conformément à la déclaration politique commune des États membres et de la Commission du 28 septembre 2011 sur les documents explicatifs¹², les États membres se sont engagés à joindre à la notification de leurs mesures de transposition, dans les cas où cela se justifie, un ou plusieurs documents expliquant le lien entre les éléments d'une directive et les parties correspondantes des instruments nationaux de transposition. En ce qui concerne la présente directive, le législateur estime que la transmission de ces documents est justifiée,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Chapitre I

Dispositions générales

Article premier

Objectif, objet et champ d'application

1. La présente directive a pour objectif d'améliorer les conditions de travail en favorisant un emploi plus sûr et plus prévisible tout en garantissant la capacité d'adaptation du marché du travail.
2. La présente directive établit des droits minimaux qui s'appliquent à tous les travailleurs dans l'Union.
3. Les États membres peuvent décider de ne pas appliquer les obligations prévues par la présente 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. Le temps de travail effectué pour tous les employeurs formant la même entreprise, le même groupe ou la même entité ou appartenant à la même entreprise, au même groupe ou à la même entité est comptabilisé pour cette période de 8 heures.
4. Le paragraphe 3 ne s'applique pas à une relation de travail dans laquelle aucun volume garanti de travail rémunéré n'est prédéterminé avant le début de l'activité.
5. Les États membres peuvent déterminer quelles personnes sont responsables de l'exécution des obligations imposées aux employeurs par la présente directive, pour autant que toutes ces obligations soient remplies. Ils peuvent également décider que tout ou partie de ces obligations sont confiées à une personne physique ou morale qui n'est pas partie à la relation de travail. Le présent paragraphe s'applique sans préjudice de la directive 2008/104/CE.
6. Les États membres peuvent décider de ne pas appliquer les obligations prévues aux articles 10 et 11 et à l'article 14, point a), aux personnes physiques appartenant à un ménage lorsque le travail est effectué pour ce ménage.
7. Le chapitre II de la présente directive s'applique aux gens de mer et aux pêcheurs sans préjudice, respectivement, de la directive 2009/13/CE du Conseil et de la directive (UE) 2017/159 du Conseil.

¹² JO C 369 du 17.12.2011, p. 14.

Article 2

Définitions

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:
 - a) «travailleur»: une personne physique qui accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre personne et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie d'une rémunération;
 - b) «employeur»: une ou plusieurs personnes physiques ou morales qui est ou sont directement ou indirectement partie à une relation de travail avec un travailleur;
 - c) «relation de travail»: le rapport de travail entre les travailleurs et les employeurs, tels que définis ci-dessus;
 - d) «planning de travail»: le planning déterminant les heures et les jours auxquels débute et se termine l'exécution du travail;
 - e) «heures et jours de référence»: les plages horaires de jours déterminés durant lesquelles le travail peut être effectué à la demande de l'employeur.
2. Aux fins de la présente directive, les termes «microentreprise», «petite entreprise» et «moyenne entreprise» ont le sens qui leur est donné dans la recommandation de la Commission du 6 mai 2003 concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises¹³ ou dans tout acte ultérieur remplaçant ladite recommandation.

Chapitre II

Informations sur la relation de travail

Article 3

Obligation d'information

1. Les États membres veillent à ce que les employeurs soient tenus d'informer les travailleurs des éléments essentiels de la relation de travail.
2. Les informations visées au paragraphe 1 comprennent:
 - a) l'identité des parties à la relation de travail;
 - b) le lieu de travail; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le travailleur est occupé à divers endroits ou est libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur;
 - c)
 - i) le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi en lesquels le travailleur est occupé, ou
 - ii) la caractérisation ou la description sommaires du travail;
 - d) la date de début de la relation de travail;

¹³ JO L 124 du 20.5.2003, p. 36.

- e) dans le cas d'une relation de travail temporaire, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci;
 - f) la durée et les conditions de la période d'essai, le cas échéant;
 - g) tout droit à la formation octroyé par l'employeur;
 - h) la durée du congé payé auquel le travailleur a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé;
 - i) la procédure, y compris la durée du délai de préavis, à observer par l'employeur et le travailleur en cas de cessation de la relation de travail, ou, si la durée du délai de préavis ne peut être indiquée au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ce délai de préavis;
 - j) le montant de base initial, tous les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité et la méthode de versement de la rémunération à laquelle le travailleur a droit;
 - k) si le planning de travail est entièrement ou majoritairement invariable, la durée de la journée ou semaine de travail normale du travailleur et toute modalité concernant les heures supplémentaires et leur rémunération;
 - l) si le planning de travail est entièrement ou majoritairement variable, le principe selon lequel le planning de travail est variable, le volume des heures rémunérées garanties, la rémunération du travail effectué au-delà des heures garanties et, si le planning de travail est entièrement ou majoritairement déterminé par l'employeur:
 - i) les heures et jours de référence durant lesquels le travailleur peut être appelé à travailler,
 - ii) le délai de prévenance minimal que le travailleur devrait avoir avant le début d'une tâche;
 - m) toutes les conventions collectives régissant les conditions de travail du travailleur; s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, la mention de l'organe compétent ou de l'institution paritaire compétente au sein duquel/de laquelle elles ont été conclues;
 - n) le ou les organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales liées à la relation de travail et toute protection en matière de sécurité sociale fournie par l'employeur.
3. L'information sur les éléments visés au paragraphe 2, points f) à k) et point n), peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières visées.

Article 4

Délais et moyens d'information

1. Les informations visées à l'article 3, paragraphe 2, sont fournies individuellement au travailleur sous la forme d'un document au plus tard le premier jour de la relation de

travail. Ce document peut être fourni et transmis par voie électronique à condition que le travailleur puisse y avoir facilement accès et qu'il puisse être sauvegardé et imprimé.

2. Les États membres élaborent des documents types et des modèles pour le document visé au paragraphe 1 et les mettent à disposition des travailleurs et des employeurs, y compris en les rendant disponibles sur un site web national officiel unique et par d'autres moyens appropriés.
3. Les États membres veillent à ce que les informations relatives aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant le cadre juridique applicable qui doivent être communiquées par les employeurs soient mises gratuitement à la disposition de tous, d'une manière claire, transparente, complète et facilement accessible, à distance et par voie électronique, y compris par l'intermédiaire des portails en ligne existant pour les citoyens et les entreprises de l'Union.

Article 5

Modification de la relation de travail

Les États membres veillent à ce que toute modification apportée aux éléments de la relation de travail visés à l'article 3, paragraphe 2, ainsi qu'aux informations complémentaires pour les travailleurs détachés ou envoyés à l'étranger visées à l'article 6 soit communiquée par l'employeur au travailleur sous la forme d'un document dans les plus brefs délais et au plus tard à la date à laquelle elle prend effet.

Article 6

Informations complémentaires pour les travailleurs détachés ou envoyés à l'étranger

1. Lorsqu'un travailleur est appelé à travailler dans un pays tiers ou un État membre autre que celui dans lequel il travaille habituellement, les États membres veillent à ce que le document visé à l'article 4, paragraphe 1, soit fourni avant son départ et comporte au moins les informations supplémentaires suivantes:
 - a) le ou les pays dans lesquels le travail à l'étranger doit être effectué et sa durée;
 - b) la devise servant au paiement de la rémunération;
 - c) le cas échéant, les avantages en espèces ou en nature liés à la ou aux missions de travail, qui incluent, dans le cas des travailleurs détachés relevant de la directive 96/71/CE, les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture;
 - d) le cas échéant, les conditions de rapatriement du travailleur.
2. Les États membres veillent à ce que, s'il s'avère qu'un travailleur envoyé à l'étranger est un travailleur détaché relevant de la directive 96/71/CE, il soit en outre informé:
 - a) de la rémunération à laquelle il a droit en vertu de la législation applicable de l'État membre d'accueil;

- b) du lien vers le ou les sites web nationaux officiels mis en place par le ou les États membres d'accueil conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE.
- 3. L'information sur les éléments visés au paragraphe 1, point b), et au paragraphe 2, point a) peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières visées.
- 4. À moins que les États membres n'en disposent autrement, les paragraphes 1 et 2 ne s'appliquent pas si la durée de chaque période de travail en dehors de l'État membre dans lequel le travailleur travaille habituellement est de quatre semaines consécutives ou moins.

Chapitre III

Exigences minimales concernant les conditions de travail

Article 7

Durée maximale d'une période d'essai

- 1. Les États membres veillent à ce que, lorsque la relation de travail fait l'objet d'une période d'essai, cette période n'excède pas six mois, prolongation éventuelle comprise.
- 2. Les États membres peuvent prévoir des périodes d'essai plus longues lorsque la nature de l'activité le justifie ou lorsque cela est dans l'intérêt du travailleur.

Article 8

Emploi en parallèle

- 1. Les États membres veillent à ce qu'un employeur n'interdise pas aux travailleurs d'exercer un emploi auprès d'autres employeurs, en dehors du planning de travail établi avec cet employeur.
- 2. Les employeurs peuvent toutefois fixer des conditions d'incompatibilité lorsque ces restrictions sont justifiées par des motifs légitimes tels que la protection de secrets d'affaires ou la prévention de conflits d'intérêts.

Article 9

Prévisibilité minimale du travail

Les États membres veillent à ce que, lorsque le planning de travail d'un travailleur est entièrement ou majoritairement variable et entièrement ou majoritairement déterminé par l'employeur, le travailleur puisse être appelé à travailler par l'employeur uniquement:

- a) si le travail s'effectue durant des heures et jours de référence prédéterminés, établis par écrit au début de la relation de travail, conformément à l'article 3, paragraphe 2, point l) i), et

- b) si le travailleur est prévenu par son employeur d'une tâche dans un délai raisonnable, conformément à l'article 3, paragraphe 2, point l) ii).

Article 10

Transition vers une autre forme d'emploi

1. Les États membres veillent à ce que les travailleurs ayant au moins six mois d'ancienneté auprès du même employeur puissent demander une forme d'emploi présentant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, lorsqu'elle existe.
2. L'employeur fournit une réponse écrite dans un délai d'un mois à compter de la demande. En ce qui concerne les personnes physiques agissant en qualité d'employeurs et les micro, petites ou moyennes entreprises, les États membres peuvent prévoir que ce délai soit porté à trois mois au maximum et permettre qu'une réponse orale soit donnée à une demande ultérieure similaire présentée par le même travailleur si la justification de la réponse en ce qui concerne la situation du travailleur demeure inchangée.

Article 11

Formation

Les États membres veillent à ce que, lorsque les employeurs sont tenus, par le droit de l'Union, la législation nationale ou les conventions collectives applicables, de fournir une formation aux travailleurs pour l'exécution du travail pour lequel ils sont engagés, cette formation soit fournie gratuitement au travailleur.

Chapitre IV

Conventions collectives

Article 12

Conventions collectives

Les États membres peuvent autoriser les partenaires sociaux à conclure des conventions collectives, conformément au droit national ou à la pratique nationale, qui, tout en respectant la protection globale des travailleurs, établissent des modalités concernant les conditions de travail des travailleurs qui diffèrent de celles visées aux articles 7 à 11.

Chapitre V

Dispositions horizontales

Article 13

Mise en conformité

Les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour que les dispositions contraires à la présente directive figurant dans des accords individuels, des conventions collectives, des règlements intérieurs d'entreprises ou d'autres arrangements soient déclarées nulles et non avenues ou soient modifiées en vue de leur mise en conformité avec les dispositions de la présente directive.

Article 14

Présomption légale et mécanisme de règlement rapide

Les États membres veillent à ce que, lorsqu'un travailleur n'a pas reçu dans le délai prescrit tout ou partie des documents visés à l'article 4, paragraphe 1, à l'article 5 ou à l'article 6, et que l'employeur n'a pas remédié à cette omission dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'un des systèmes suivants s'applique:

- a) le travailleur bénéficie des présomptions favorables définies par l'État membre. Lorsque les informations fournies ne comportaient pas les éléments visés à l'article 3, paragraphe 2, points e), f), k) ou l), les présomptions favorables incluent les présomptions, respectivement, que le travailleur se trouve dans une relation de travail à durée indéterminée, qu'il n'y a pas de période d'essai et que le travailleur occupe un poste à temps plein. Les employeurs ont la possibilité de réfuter ces présomptions;
- b) le travailleur a la possibilité d'introduire une plainte auprès d'une autorité compétente en temps utile. Si l'autorité compétente estime que la plainte est justifiée, elle enjoint à l'employeur ou aux employeurs concernés de fournir les informations manquantes. Si l'employeur ne fournit pas les informations manquantes dans un délai de 15 jours suivant la réception de l'injonction, l'autorité peut infliger une sanction administrative appropriée, même si la relation de travail a pris fin. Les employeurs ont la possibilité de former un recours administratif contre la décision infligeant la sanction. Les États membres peuvent désigner des organismes existants comme autorités compétentes.

Article 15

Droit de recours

Les États membres veillent à ce que les travailleurs, y compris ceux dont la relation de travail a pris fin, aient accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial et bénéficient d'un droit de recours, assorti d'une compensation adéquate, en cas de violation de leurs droits découlant de la présente directive.

Article 16

Protection contre le traitement ou les conséquences défavorables

Les États membres mettent en œuvre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris ceux qui sont des représentants des salariés, de tout traitement défavorable par l'employeur ou de toutes conséquences défavorables résultant d'une réclamation déposée auprès de l'employeur ou de toute procédure juridique lancée dans le but de faire respecter les droits prévus par la présente directive.

Article 17

Protection contre le licenciement et charge de la preuve

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleurs ou son équivalent, ainsi que tous préparatifs en vue du licenciement, au motif que ces travailleurs ont exercé les droits prévus par la présente directive.
2. Les travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés ou ont fait l'objet de mesures d'effet équivalent au motif qu'ils ont exercé les droits prévus par la présente directive peuvent demander à leur employeur de justifier dûment le licenciement ou son équivalent. L'employeur fournit ces motifs par écrit.
3. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lorsque les travailleurs visés au paragraphe 2 établissent devant un tribunal ou une autre autorité compétente des faits laissant présumer qu'un tel licenciement ou son équivalent a eu lieu, il appartienne à la partie défenderesse de prouver que le licenciement était fondé sur d'autres motifs que ceux visés au paragraphe 1.
4. Le paragraphe 3 n'empêche pas les États membres d'adopter des règles de la preuve plus favorables aux plaignants.
5. Les États membres peuvent ne pas appliquer le paragraphe 3 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe au tribunal ou à l'organisme compétent.
6. Le paragraphe 3 ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si l'État membre en dispose autrement.

Article 18

Sanctions

Les États membres établissent les règles en matière de sanctions applicables en cas d'infraction aux dispositions nationales découlant de la présente directive ou aux dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant les droits qui relèvent de la présente directive. Les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer l'application de ces sanctions. Les sanctions sont effectives, proportionnées et dissuasives. Elles peuvent prendre la forme d'amendes. Elles peuvent aussi comprendre le paiement d'une compensation.

Chapitre VI

Dispositions finales

Article 19

Dispositions plus favorables

1. La présente directive ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection déjà accordé aux travailleurs dans les États membres.
2. La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs, ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives plus favorables aux travailleurs.
3. La présente directive est sans préjudice de tous les autres droits accordés aux travailleurs par d'autres actes juridiques de l'Union.

Article 20

Mise en œuvre

1. Les États membres adoptent et publient les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le [date d'entrée en vigueur + 2 ans], ou s'assurent que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive.

Ils en informent immédiatement la Commission.

2. Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

Article 21

Dispositions transitoires

Les droits et obligations prévus par la présente directive s'appliquent aux relations de travail existantes à compter du [date d'entrée en vigueur + 2 ans]. Toutefois, les employeurs fournissent ou complètent les documents visés à l'article 4, paragraphe 1, à l'article 5 et à l'article 6 uniquement à la demande d'un travailleur. L'absence d'une telle demande n'a pas pour effet de priver les travailleurs des droits minimaux établis en application de la présente directive.

Article 22

Réexamen par la Commission

Au plus tard le [date d'entrée en vigueur + 8 ans], la Commission, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau de l'Union et en tenant compte de l'incidence sur les petites et moyennes entreprises, examine l'application de la présente directive en vue de proposer, le cas échéant, les modifications nécessaires.

Article 23

Abrogation

La directive 91/533/CEE est abrogée avec effet au [date d'entrée en vigueur + 2 ans]. Les références faites à la directive abrogée s'entendent comme faites à la présente directive.

Article 24

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Article 25

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le

Par le Parlement européen

Par le Conseil