

Bruxelles, le 21 juin 2018
(OR. en)

10299/18

**Dossier interinstitutionnel:
2017/0355 (COD)**

**SOC 429
EMPL 350
DIGIT 137
CODEC 1114**

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	délégations
N° doc. préc.:	10054/18
N° doc. Cion:	16018/17 + ADD1-ADD 2 - COM(2017) 797 final
Objet:	Proposition de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne - Orientation générale

Les délégations trouveront ci-joint le texte de la directive visée en objet, sur lequel le Conseil (EPSCO) a dégagé une orientation générale lors de sa session du 21 juin 2018.

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

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 2, point b), en liaison avec son article 153, paragraphe 1, 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.

¹ JO C ... du ..., p.

² JO C ... du ..., p.

- (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. Il prévoit également 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 et l'accès à la protection sociale et à la formation. Il prévoit également 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 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.

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).

- (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, conformément à l'article 154 du traité, 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 de couvrir de nouveaux droits pour les travailleurs. 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) Dans sa jurisprudence, la Cour de justice de l'Union européenne a établi des critères pour déterminer le statut d'un travailleur⁴. L'interprétation que donne la Cour de justice de ces critères devrait être prise en compte dans la mise en œuvre de la présente directive. 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. Les travailleurs indépendants ne devraient pas relever du champ d'application de la présente directive puisqu'ils ne remplissent pas ces critères.

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; et arrêt du 17 novembre 2016, Ruhrländklinik, C-216/15.

- (7 bis) Les États membres devraient avoir la possibilité de prévoir, lorsque des motifs objectifs le justifient, que certaines dispositions de la présente directive ne s'appliquent pas à certaines catégories de membres de la fonction publique, aux services publics d'urgence, aux forces armées, aux services de police, aux juges, aux procureurs, aux enquêteurs et aux autres services chargés de l'application de la loi compte tenu de la nature spécifique des missions qui leur incombent ou de leurs conditions de travail.
- (7 ter) Les obligations en matière d'emploi en parallèle, lorsqu'elles sont incompatibles avec le travail accompli à bord de navires ou de navires de pêche, les obligations en matière de prévisibilité minimale du travail, les obligations concernant les travailleurs envoyés dans un autre État membre ou dans un pays tiers, les obligations concernant la transition vers une autre forme d'emploi et l'obligation de fournir des informations sur l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales ne devraient pas s'appliquer aux gens de mer et aux marins pêcheurs compte tenu des spécificités de leurs conditions d'emploi. Aux fins de la présente directive, les gens de mer et les pêcheurs, tels que définis, respectivement, dans les directives 2009/13/CE et (UE) 2017/159 du Conseil devraient être considérés comme travaillant dans l'Union lorsqu'ils travaillent à bord de navires ou de navires de pêche, respectivement, enregistrés dans un État membre et/ou battant le pavillon d'un État membre.
- (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 5 heures par semaine en moyenne au cours d'une période de référence de quatre semaines.
- (9) En raison de l'imprévisibilité du travail à la demande, y compris les contrats "zéro heure", la dérogation concernant les 5 heures par semaine en moyenne au cours d'une période de référence de quatre semaines 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 ou autres entités 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.
- (10 *bis*) 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 les documents à fournir au travailleur au titre de la présente directive 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.
- (11 *bis*) Les informations sur les droits en matière de formation fournies par l'employeur devraient pouvoir prendre la forme d'informations comportant le nombre de jours de formation par an, le cas échéant, auxquels a droit le travailleur et/ou d'informations concernant la politique générale de l'employeur en matière de formation.
- (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.

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).

- (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 temps de travail sera établi, 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 concernant les systèmes de sécurité sociale devraient inclure des informations sur l'identité de l'organisme ou des organismes recevant les cotisations de sécurité sociale pour, le cas échéant, les prestations de maladie, de maternité et de paternité équivalentes, d'accident du travail et de maladie professionnelle, de vieillesse, d'invalidité, de survivant, de chômage, de pré-retraite et familiales. Les informations sur la protection sociale fournie par l'employeur devraient inclure, le cas échéant, la couverture éventuelle 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.

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).

- (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 de base devraient donc leur parvenir dans un délai d'une semaine calendaire à compter du premier jour de travail. Les autres informations devraient leur parvenir dans un délai d'un mois à compter du premier jour de travail. Le premier jour de travail devrait être entendu comme le début effectif de l'exécution du travail par le travailleur dans le cadre de la relation de travail.
- (16 *bis*) Eu égard à l'utilisation croissante des outils de communication numériques, lorsque la présente directive se réfère aux informations à fournir par écrit, il peut s'agir d'une forme électronique.
- (17) Afin d'aider les employeurs à fournir les informations dans les délais, les États membres devraient avoir la possibilité de 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 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, il devrait être possible que ces informations soient regroupées pour plusieurs missions avant le premier départ et 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.

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).

- (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 un accompagnement. 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 raisonnable. Il devrait être possible de prévoir que les périodes d'essai puissent être supérieures à six mois lorsque cela est justifié par la nature de l'activité, comme l'exercice d'une fonction managériale, de direction ou de service public, ou lorsque cela est dans l'intérêt du travailleur, comme dans le cadre de mesures spécifiques visant à favoriser un emploi stable notamment pour les jeunes travailleurs. Il devrait également être possible que les périodes d'essai soient prolongées de manière correspondante dans les cas où le travailleur a été absent du travail durant la période d'essai, par exemple pour motif de santé ou de congés, afin de permettre à l'employeur de vérifier que le travailleur est apte à exécuter la tâche en question.
- (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. Il devrait être possible pour les États membres de prévoir des conditions pour le recours aux restrictions pour incompatibilité, entendues comme des restrictions au travail pour d'autres employeurs pour des motifs objectifs, tels que la protection de secrets d'affaires ou la prévention de conflits d'intérêts.
- (21) Les travailleurs dont le rythme de travail est entièrement ou majoritairement imprévisible devraient bénéficier d'une prévisibilité minimale du travail lorsque le planning de travail est principalement déterminé par l'employeur, que ce soit directement, par exemple par l'attribution de tâches au travailleur, ou indirectement, par exemple par l'obligation pour le travailleur de répondre aux demandes des clients.
- (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 des rythmes de travail qui sont entièrement ou majoritairement imprévisibles et majoritairement déterminés par l'employeur. La durée du délai de prévenance peut varier selon les besoins du secteur concerné; il devrait également être possible de prévoir que sa durée puisse être réduite dans les situations d'urgence, tout en assurant la protection adéquate des travailleurs. Il s'applique sans préjudice de la directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil⁹.
- (24) Les travailleurs devraient avoir la possibilité de refuser une tâche si celle-ci arrive en dehors des heures et jours de référence ou si la tâche n'a pas été notifiée au travailleur 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.

⁹ 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).

- (25) Si les formes d'emploi atypiques offrent aux travailleurs des possibilités d'entrer ou de demeurer sur le marché du travail, pour certains travailleurs elles présentent le risque de se trouver pris au piège dans des emplois imprévisibles et instables. 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, conformément aux principes établis dans le socle européen des droits sociaux. 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. Les États membres devraient avoir la possibilité de limiter la fréquence de telles demandes. La présente directive ne devrait pas faire obstacle à la possibilité pour les États membres d'établir que, dans le cas de postes de la fonction publique pourvus sur concours, ces postes ne peuvent pas être considérés accessibles sur simple demande du travailleur et n'entrent donc pas dans le périmètre du droit à demander une forme plus sûre et plus prévisible de conditions de travail.
- (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 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. Cette obligation ne couvre pas la formation professionnelle ou la formation que doivent suivre les travailleurs pour obtenir, conserver ou renouveler une qualification professionnelle lorsque l'employeur n'est pas tenu au titre du droit de l'Union, de la législation nationale ou d'une convention collective de l'assurer au travailleur.
- (27) Il convient de respecter l'autonomie des partenaires sociaux et leur rôle en tant que représentants des travailleurs et des employeurs. Les partenaires sociaux devraient donc pouvoir 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 gérer, négocier, conclure et appliquer des conventions collectives qui s'écartent de certaines dispositions figurant dans la présente directive, 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. L'évaluation de la directive 91/533/CEE menée dans le cadre du programme pour une réglementation affûtée et performante (REFIT) de la Commission a confirmé que des mécanismes d'exécution renforcés pourraient améliorer la bonne application du droit du travail de l'Union. La consultation 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 la relation de travail. Il est dès lors nécessaire de prévoir des dispositions d'exécution garantissant l'utilisation de présomptions favorables lorsque des informations sur la relation de travail ne sont pas communiquées, et/ou d'une procédure dans le cadre de laquelle l'employeur peut être tenu de fournir les informations manquantes et peut se voir infliger des sanctions s'il ne le fait pas. De telles présomptions favorables pourraient inclure la présomption que le travailleur a une relation de travail à durée indéterminée, qu'il n'est pas soumis à une période d'essai ou qu'il occupe un poste à temps plein, lorsque les informations correspondantes sont manquantes. Le recours pourrait faire l'objet d'une procédure par laquelle l'employeur est informé par le travailleur ou par un tiers tel qu'un représentant du travailleur ou une autre autorité ou entité compétente qu'il manque des informations et qu'il est tenu de fournir des informations complètes et correctes dans le délai prescrit.
- (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 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, tel qu'une juridiction civile ou du travail, et qu'ils bénéficient d'un droit de recours, 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.
- (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. Il devrait être possible pour les États membres de ne pas appliquer cette règle dans les procédures dans lesquelles il appartiendrait à un tribunal ou autre autorité compétente d'instruire les faits, en particulier pour les régimes dans lesquels le licenciement doit être préalablement approuvé par une telle autorité.
- (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. Les sanctions peuvent comprendre des sanctions administratives et financières, telles que des amendes ou le paiement d'une compensation, ainsi que d'autres types de sanctions.

- (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. En particulier, elle ne devrait pas servir à l'introduction de contrats de travail "zéro heure" ou de type similaire.
- (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. Les États membres sont donc invités à évaluer les incidences de leur acte de transposition sur les petites et moyennes entreprises afin de veiller à ce qu'elles 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 explicatifs¹⁰, 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, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives et/ou des pratiques en vigueur dans chaque État membre.
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 5 heures par semaine en moyenne au cours d'une période de référence de quatre semaines. 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 moyenne de 5 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.

¹⁰ JO C 369 du 17.12.2011, p. 14.

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'entend sans préjudice de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil¹¹.
- 5 bis Les États membres peuvent prévoir, pour des motifs objectifs, que les dispositions du chapitre III ne s'appliquent pas aux membres de la fonction publique, aux **services publics d'urgence**, aux forces armées, aux services de police, aux juges, aux procureurs, aux enquêteurs et aux autres services chargés de l'application de la loi.
6. Les États membres peuvent décider de ne pas appliquer les obligations prévues aux articles 10 et 11 et à l'article 14, paragraphe 1, point a), aux personnes physiques appartenant à un ménage qui agissent en qualité d'employeurs lorsque le travail est effectué pour ce ménage.
7. Le chapitre II de la présente directive s'applique aux gens de mer et aux marins pêcheurs sans préjudice, respectivement, de la directive 2009/13/CE du Conseil¹² et de la directive (UE) 2017/159 du Conseil¹³. Les obligations prévues à l'article 3, paragraphe 2, points l) et n), et aux articles 6, 8, 9 et 10 ne s'appliquent pas aux gens de mer et aux marins pêcheurs.

¹¹ Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire (JO L 327 du 5.12.2008, p. 9).

¹² Directive 2009/13/CE du Conseil du 16 février 2009 portant mise en œuvre de l'accord conclu par les Associations des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) concernant la convention du travail maritime, 2006, et modifiant la directive 1999/63/CE (JO L 124 du 20.5.2009, p. 30).

¹³ Directive (UE) 2017/159 du Conseil du 19 décembre 2016 portant mise en œuvre de l'accord relatif à la mise en œuvre de la convention sur le travail dans la pêche, 2007, de l'Organisation internationale du travail, conclu le 21 mai 2012 entre la Confédération générale des coopératives agricoles de l'Union européenne (Cogeca), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et l'Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne (Europêche) (JO L 25 du 31.1.2017, p. 12).

Article 2

Définitions

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:
 - a) [...]
 - b) [...]
 - c) [...]
 - 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;
 - f) "rythme de travail", la forme d'organisation du travail selon un certain rythme déterminé par l'employeur.

2. [...]

Article 2 bis

Tous les documents peuvent être fournis et transmis par voie électronique à condition que le travailleur puisse y avoir facilement accès et qu'ils puissent être sauvegardés et imprimés.

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;
 - 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) le droit à la formation octroyé par l'employeur, le cas échéant;
 - 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 rythme de travail est entièrement ou majoritairement prévisible, 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 rythme de travail est entièrement ou majoritairement imprévisible, le principe selon lequel le rythme de travail est imprévisible, le volume des heures rémunérées garanties, la rémunération du travail effectué au-delà des heures garanties et:
 - 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) l'identité du ou des 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 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, points a, b, c, d, e, f, j, k et l) sont fournies individuellement au travailleur sous la forme d'un ou de plusieurs documents dans un délai d'une semaine calendaire à compter du premier jour de travail. Les autres informations visées à l'article 3, paragraphe 2, sont fournies individuellement au travailleur sous la forme d'un document dans un délai d'un mois à compter du premier jour de travail.
2. Les États membres peuvent élaborer des documents types et des modèles pour le(s) document(s) visé(s) 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 d'application générale 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

1. 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 envoyés dans un autre État membre ou dans un pays tiers 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.

2. Le document écrit visé au paragraphe 1 ne s'applique pas aux modifications qui traduisent simplement une modification des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou des conventions collectives ou accords d'entreprise auxquelles font référence les documents visés à l'article 4, paragraphe 1, et, le cas échéant, à l'article 6.

Article 6

Informations supplémentaires pour les travailleurs envoyés dans un autre État membre ou dans un pays tiers

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 les documents visés à l'article 4, paragraphe 1, soient fournis 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 et en nature liés à l'affectation;
 - d) le cas échéant, les conditions de rapatriement du travailleur.
2. Les États membres veillent à ce qu'un travailleur détaché relevant de la directive 96/71/CE 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;
 - a *bis*) le cas échéant, des allocations propres au détachement et des modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture;

- 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 du Parlement européen et du Conseil¹⁴.
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 telle que définie dans la législation nationale et/ou les pratiques nationales, cette période n'excède pas six mois.
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. Lorsque le travailleur a été absent du travail durant la période d'essai, les États membres peuvent prévoir que la période d'essai peut être prolongée de manière correspondante, en fonction de la durée de l'absence.

¹⁴ Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur ("règlement IMI") (JO L 159 du 28.5.2014, p. 11).

Article 8

Emploi en parallèle

1. Les États membres veillent à ce qu'un employeur n'interdise pas **au** travailleur d'exercer un emploi auprès d'autres employeurs, en dehors du planning de travail établi avec cet employeur.
2. Les États membres 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 rythme de travail d'un travailleur est entièrement ou majoritairement imprévisible, 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 conformément à l'article 3, paragraphe 2, point l) i), et
- b) si le travailleur est prévenu par l'employeur d'une tâche dans un délai raisonnable, établi conformément à l'article 3, paragraphe 2, point l) ii).

Les États membres peuvent fixer les modalités pour l'application de cet article, conformément à la législation nationale, aux conventions collectives et/ou aux pratiques nationales.

Article 10

Transition vers une autre forme d'emploi

1. Les États membres veillent à ce qu'un travailleur ayant accompli sa période d'essai, le cas échéant, et travaillant depuis au moins six mois auprès du même employeur puisse demander une forme d'emploi présentant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, lorsqu'elle existe. Les États membres peuvent limiter la fréquence de telles demandes.
2. Les États membres veillent à ce que l'employeur fournisse 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 l'employeur est tenu, par le droit de l'Union, la législation nationale ou les conventions collectives applicables, de fournir une formation à un travailleur pour l'exécution du travail pour lequel le travailleur est engagé, cette formation lui soit fournie gratuitement.

Article 12

Conventions collectives

Les États membres peuvent autoriser les partenaires sociaux à gérer, négocier, conclure et appliquer 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

[...]

Article 14

Présomption légale et mécanisme de règlement rapide

1. 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, ou à l'article 5 au moins l'un des systèmes suivants s'applique:
 - a) le travailleur bénéficie des présomptions favorables définies par l'État membre. Les employeurs ont la possibilité de réfuter ces présomptions; ou
 - b) le travailleur a la possibilité d'introduire une plainte auprès d'une autorité compétente et de disposer d'une voie de recours adéquate en temps utile et de manière efficace.
2. Les États membres peuvent prévoir que l'accès aux systèmes visés au paragraphe 1 est subordonné à la notification de l'employeur et à l'absence de réponse de l'employeur fournissant les informations manquantes dans le délai prescrit.

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 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 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 autre autorité compétente.

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 sanctions sont effectives, proportionnées et dissuasives.

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 qui sont 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 prennent les mesures nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le [date d'entrée en vigueur + 3 ans]. Ils en informent immédiatement la Commission.
2. Lorsque les États membres adoptent les mesures visées au paragraphe 1, 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.
- 2 bis Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.
3. 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.

Article 21

Dispositions transitoires

Les droits et obligations prévus par la présente directive s'appliquent à toutes les relations de travail au plus tard le [date d'entrée en vigueur + 3 ans]. Toutefois, l'employeur fournit ou complète 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 qui est déjà employé à cette date. L'absence d'une telle demande n'a pas pour effet de priver les travailleurs des droits minimaux établis en application des articles 7 à 11.

Article 22

Réexamen par la Commission

Au plus tard le [date d'entrée en vigueur + 9 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 + 3 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
