



Conseil de  
l'Union européenne

Bruxelles, le 29 mai 2019  
(OR. en, de)

---

---

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

---

---

**9327/19  
ADD 1**

**CODEC 1086  
SOC 363  
EMPL 273  
DIGIT 100**

#### **NOTE POINT "I/A"**

---

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	Comité des représentants permanents/Conseil
Objet:	Projet de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne ( <b>première lecture</b> ) - Adoption de l'acte législatif - Déclarations

---

#### **Déclaration de la Commission**

Conformément à l'article 23 de la directive, la Commission examinera l'application de la présente directive huit ans après sa date d'entrée en vigueur, en vue de proposer les modifications nécessaires, le cas échéant. Dans son rapport, la Commission s'engage à accorder une attention particulière à l'application des articles 1<sup>er</sup> et 14 par les États membres. La Commission vérifiera également le respect de l'article 14 lors de l'évaluation de la transposition intégrale et correcte par les États membres de la directive dans leur système juridique national.

## Déclaration de l'Allemagne, soutenue par la Hongrie

La République fédérale d'Allemagne (ci-après "Allemagne") déclare ce qui suit concernant le champ d'application de la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (ci-après "directive"):

La définition de la relation de travail ou du contrat de travail est décisive aux fins du champ d'application de la directive.

L'Allemagne, conjointement avec un certain nombre d'autres États membres, a fait valoir au cours des négociations qu'il y avait lieu à cet égard de renvoyer au droit national des États membres. La directive concerne le cœur même du droit du travail individuel. En la matière, il existe dans les États membres des structures de base historiques, au nombre desquelles notamment la définition de la relation de travail, y compris pour ce qui est de la distinguer d'autres relations juridiques.

Un renvoi au droit national est maintenant opéré à l'article 1, paragraphe 2, de la directive. Il en découle que ce sont en premier lieu les États membres qui définissent la relation de travail, et partant, le champ d'application de la directive, conformément à leur cadre juridique national respectif.

L'Allemagne est d'avis que, par le renvoi à la jurisprudence de la Cour de justice opéré à l'article 1, paragraphe 2, de la directive, il est fait référence à la jurisprudence par laquelle cette Cour vise à assurer l'efficacité des directives. En vertu de cette jurisprudence, il incombe en premier lieu aux États membres de définir la relation de travail, dès lors que la directive concernée renvoie au droit national. Ce pouvoir d'appréciation est limité en cela que les États membres ne peuvent pas exclure volontairement certaines catégories de personnel. La Cour de justice apprécie ce point au cas par cas en fonction de la finalité de la directive concernée.

Le renvoi opéré à l'article 1, paragraphe 2, de la directive, n'a pas pour effet que le terme de "relation de travail" doive être interprété uniformément à l'échelle de l'Union. Si tel était le cas, le renvoi au droit national serait inopérant. Cette interprétation est confirmée par le fait que la garantie d'une mise en œuvre uniforme a été supprimée du considérant où elle figurait.

## Déclaration de l'Estonie

La proposition de directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles énonce de nouveaux aspects concernant la protection contre le licenciement et la charge de la preuve pour les employeurs. Si l'Estonie convient qu'il est nécessaire et important de protéger les travailleurs contre le licenciement, elle considère aussi qu'il est absolument nécessaire d'accorder suffisamment de flexibilité aux États membres pour leur permettre, lors de la transposition de la directive, de tenir compte de leurs différents systèmes et pratiques, en particulier le fait que leurs systèmes puissent offrir une meilleure protection aux travailleurs.

La législation nationale estonienne atteint ou dépasse déjà le niveau de protection requis par la directive.

La législation estonienne ne reconnaît que quelques motifs de licenciement, qu'elle précise. L'employeur a l'obligation de justifier l'annulation du contrat de travail et, en cas de conflit du travail, il lui incombe de prouver que les motifs de licenciement sont corrects et justifiés.

L'Estonie s'oppose fermement à l'idée de considérer que, dans tous les cas, l'employeur agit de mauvaise foi, en abusant des limites du droit du travail. Cela découle des paragraphes 3 à 6 de l'article 18, qui reposent sur l'hypothèse que l'employeur n'a pas tenu compte des restrictions lors du licenciement du travailleur. Fondé sur un postulat différent, le droit estonien du travail accorde plus de protection et prévoit une approche plus positive.

L'Estonie soutient l'adoption de la directive. Néanmoins, elle ne souscrit pas à l'approche retenue en ce qui concerne l'article 18 sur la protection contre le licenciement et la charge de la preuve. Nous considérons que la protection requise par la directive est assurée en Estonie, sur la base d'un système de licenciement différent. Les spécificités relatives au licenciement devraient être laissées à la discrétion des États membres pour ce qui est de statuer et de réglementer en la matière.

## Déclaration de la République tchèque

La définition d'une relation de travail ou d'un contrat de travail est déterminante pour le champ d'application de la directive. Au cours des négociations, la République tchèque, conjointement avec un certain nombre d'autres États membres, a plaidé pour qu'il soit fait référence au droit national des États membres à cette fin. La directive touche au cœur du droit individuel du travail. Dans les différents États membres, les structures de base dans ce domaine ont des racines historiques, en particulier en ce qui concerne la manière dont les relations de travail sont définies et distinguées d'autres relations juridiques.

Il est désormais fait référence au droit national à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, de la directive. Il s'ensuit que ce sont les États membres qui, en priorité, définissent une relation de travail, et donc le champ d'application de la directive, conformément à leurs règles nationales respectives.

De l'avis de la République tchèque, la référence qui est faite à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, de la directive renvoie à sa jurisprudence relative à la garantie de l'efficacité des directives. Conformément à cette jurisprudence, il incombe au premier chef aux États membres de définir les relations de travail lorsque la directive en question fait référence au droit national. Ce pouvoir d'appréciation est limité par le fait que les États membres ne sont pas autorisés à exempter de manière arbitraire certaines catégories de personnel. Cette question fait l'objet d'un examen par la CJUE dans chaque cas particulier, en fonction de l'objectif de la directive concernée.

La référence qui est faite à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, de la directive ne signifie pas que le concept de relation de travail doive être interprété de manière uniforme dans l'ensemble de l'Union. Si tel était le cas, la référence au droit national serait dépourvue de sens. Cela découle également du fait que l'hypothèse d'une mise en œuvre uniforme a été supprimée du considérant 8 correspondant.