

Consultation publique sur l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (directive «déclaration écrite»)

Document de référence

La directive «déclaration écrite» relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail ([directive 91/533/CEE](#)) a été adoptée le 14 octobre 1991.

Concrètement, la directive donne aux travailleurs salariés le droit de se voir communiquer par écrit les éléments essentiels de leur relation de travail, au début de celle-ci ou peu de temps après qu'elle a débuté. Elle prévoit également que des informations complémentaires doivent être fournies aux travailleurs expatriés avant leur départ.

La directive a l'objectif social suivant: améliorer la protection des travailleurs salariés en leur transmettant suffisamment d'informations relatives à leurs droits. L'obligation de fournir des documents écrits sur les relations de travail peut également contribuer à réduire le travail non déclaré.

D'un point de vue contextuel, la directive a été adoptée dans le prolongement de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs (1989) qui énonce à son article 9: «Les conditions de travail de tout salarié de la Communauté européenne

doivent être précisées soit dans la loi, soit dans une convention collective, soit dans un contrat de travail selon des modalités propres à chaque pays».

La Commission procède actuellement à une évaluation de ladite directive. Dans ce cadre, elle souhaite recueillir l'avis des parties concernées sur un certain nombre de questions clés. Cela lui permettra de déterminer les avantages apportés par la directive ainsi que les points à améliorer.

1. Contenu de la directive

La [directive](#) comporte dix articles et se lit facilement. L'encadré ci-après présente les cinq premiers articles. L'article 2 constitue la disposition centrale de l'acte; il établit le principe selon lequel l'employeur est tenu de porter à la connaissance du travailleur salarié les éléments essentiels de leur relation de travail tels que la description du travail, la date de début de la relation de travail, sa durée (si elle est temporaire), la durée du congé payé et le temps de travail.

Encadré 1. Présentation des articles 1^{er} à 5 de la directive

L'**article 1^{er}** détermine à qui sont destinées les informations sur les conditions de travail: tout travailleur salarié ayant un contrat ou une relation de travail. Les États membres peuvent toutefois exclure certaines catégories de travailleurs salariés tels que ceux dont la durée de travail hebdomadaire n'excède pas huit heures ou ceux ayant une relation de travail dont la durée n'excède pas un mois. En outre, la notion de travailleur salarié n'est pas définie par la directive. Il appartient aux États membres d'appliquer leur propre définition de travailleur salarié.

L'**article 2** est la disposition centrale de la directive; il établit le principe selon lequel l'employeur est tenu de porter à la connaissance du travailleur salarié les éléments essentiels de leur relation de travail. Ces éléments essentiels sont (au moins) les suivants:

- a) l'identité des parties;
- b) le lieu de travail; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le travailleur salarié est occupé à divers endroits 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 salarié est occupé; ou
ii) la caractérisation ou la description sommaires du travail;
- d) la date de début du contrat ou de la relation de travail;
- e) s'il s'agit d'un contrat ou d'une relation de travail temporaire, la durée prévisible du contrat ou de la relation de travail;

- f) la durée du congé payé auquel le travailleur salarié 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;
- g) la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le travailleur salarié en cas de cessation du contrat ou de la relation de travail, ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis;
- h) le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le travailleur salarié a droit;
- i) la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur salarié;
- j) le cas échéant:
 - i) la mention des conventions collectives et/ou accords collectifs régissant les conditions de travail du travailleur salarié
 - ou
 - ii) 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.

Cette liste n'est pas exhaustive: tous les éléments essentiels de la relation de travail devraient en principe être communiqués, pas uniquement ceux énumérés dans la directive. Dans la pratique, cependant, cette liste revêt une importance capitale et regroupe les informations de base requises.

L'**article 3** prévoit la transmission par écrit des informations pertinentes au travailleur salarié au plus tard deux mois après le début de son travail.

Conformément à l'**article 4**, des informations complémentaires doivent être transmises aux travailleurs salariés amenés à exercer leur travail à l'étranger pour une durée supérieure à un mois. Ces travailleurs salariés devraient se voir communiquer:

- la durée du travail exercé à l'étranger;
- la devise servant au paiement de la rémunération;
- le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation;
- le cas échéant, les conditions de rapatriement du travailleur salarié.

En cas de modification des éléments d'information visés aux articles 2 et 4, l'**article 5** oblige l'employeur à en informer le travailleur salarié par écrit dans un délai d'un mois.

2. Les objectifs de la directive

Comme indiqué plus haut, la directive a principalement un objectif social. Elle vise explicitement à mieux protéger les travailleurs salariés contre un non-respect ou une violation éventuels de leurs droits. La connaissance de ses propres droits est en effet indispensable pour un travailleur salarié s'il souhaite les faire respecter.

La directive vise également à favoriser une plus grande transparence sur le marché du travail, se traduisant par une détermination aisée des

conditions de travail applicables à une catégorie définie de travailleurs salariés. Par exemple, la possibilité de déterminer facilement les conditions générales de travail des travailleurs salariés dans le secteur de la santé ou dans celui de la construction dans une région particulière de l'UE témoigne d'une transparence satisfaisante dans ces secteurs. La transparence s'avère par conséquent utile non seulement pour les travailleurs salariés, mais également pour les autorités publiques (dans leurs efforts pour réduire le travail non déclaré) ainsi que pour les employeurs ou investisseurs potentiels qui pourraient avoir besoin de sécurité juridique.

L'évaluation cherchera également à déterminer si d'autres effets positifs, autres que ceux directement attendus, ont été générés par la directive. Dans ce cadre, des éléments de preuve pourraient par exemple être recueillis indiquant l'émergence de meilleures conditions de travail pour les travailleurs salariés grâce à la directive.

3. Justification de l'évaluation

Conformément aux «lignes directrices pour une meilleure réglementation» récemment adoptées, une évaluation est définie comme étant une appréciation fondée sur des éléments de preuve visant à établir si une intervention de l'UE a été i) efficace et efficiente; ii) pertinente, compte tenu des besoins et de ses objectifs; iii) cohérente, y compris avec les autres interventions politiques de l'UE et iv) si elle a permis de mettre en avant une valeur ajoutée européenne¹.

La Commission européenne a mis en place le programme pour une réglementation affûtée et performante (REFIT)². L'objectif général de ce programme est de rendre la législation de l'UE plus simple, adaptée à l'objectif visé et de réduire les coûts induits par la réglementation,

¹ Lignes directrices pour une meilleure réglementation, SWD (2015) 111 final, p. 49.

² Pour de plus amples informations, voir http://ec.europa.eu/smart-regulation/refit/index_fr.htm.

contribuant ainsi à la mise en place d'un cadre réglementaire clair, stable et prévisible, favorable à la croissance et à l'emploi.

La directive «déclaration écrite» n'a jamais été évaluée de manière appropriée depuis son adoption en 1991³ et il a été jugé nécessaire de procéder à son évaluation au titre du programme REFIT⁴.

L'évaluation est également nécessaire au regard des changements fondamentaux qui se sont produits sur le marché du travail se caractérisant désormais par une diversité plus grande des relations de travail. En plus du travail à durée indéterminée et des formes connues de travail atypiques comme le travail à durée déterminée et le travail à temps partiel, de nouvelles formes de travail sont apparues ou sont devenues plus courantes. Le tableau ci-dessous donne une définition de certaines de ces nouvelles formes de travail.

Tableau 1. Définitions des «nouvelles formes de travail» aux fins de l'évaluation de la directive «déclaration écrite»

Télétravail	Forme de travail qui consiste à organiser et/ou effectuer un travail à l'aide des technologies de l'information en dehors des locaux de l'employeur de façon régulière.
Travail intérimaire	Un travailleur conclut un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire dans le but d'être mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice en vue d'y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction de ladite entreprise.
Contrats «zéro heure» (tels que les contrats de travail intermittent)	Un travailleur dispose d'un contrat à durée indéterminée sans travail garanti.
Partage de personnel	Un travailleur est embauché conjointement par plusieurs employeurs regroupés (qui ne sont pas clients d'une agence de travail intérimaire traditionnelle). Un tel travailleur travaille successivement pour les différentes sociétés.
Partage d'emploi	Un seul employeur embauche deux travailleurs ou plus pour un même poste spécifique.
Travail basé sur des bons	La relation de travail et le paiement correspondant sont basés sur un bon plutôt que sur un contrat de travail. Dans la plupart des cas, les

³ Toutefois, sa mise en œuvre dans chaque État membre a fait l'objet d'un examen (à l'exception de la Croatie), soit par la Commission elle-même, soit par l'intermédiaire d'une étude commandée par la Commission, voir le rapport et les études à l'adresse suivante:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=fr&intPageld=202>

⁴ Communication intitulée «Programme pour une réglementation affûtée et performante (REFIT): résultats et prochaines étapes», COM (2013) 685. Voir également les programmes de travail de la Commission pour les années 2015 et 2016, respectivement l'annexe 3, action REFIT n° 26, et l'annexe 2, initiative REFIT n° 23.

	travailleurs ont un statut qui se situe à mi-chemin entre le statut de travailleur salarié et celui de travailleur indépendant.
Management de transition	Un travailleur, généralement un expert hautement qualifié, est embauché à titre temporaire par un employeur, souvent dans le but de mener à bien un projet spécifique ou de résoudre un problème particulier. À la différence des formules de travail à durée déterminée traditionnelles, le management de transition ressemble par certains aspects à l'activité de conseil, mais l'expert a davantage le statut de travailleur salarié que celui de conseiller externe.
Travail mobile fondé sur les TIC	Cette forme de travail se caractérise par un travailleur (salarié ou indépendant) opérant à partir de différents lieux en dehors des locaux de l'employeur (par exemple, à domicile, dans les locaux d'un client ou «en déplacement») et utilisant des technologies modernes, telles qu'un ordinateur portable ou une tablette. Cette forme diffère du télétravail traditionnel dans la mesure où le lieu de travail est encore moins fixe.
Modèles de travail collaboratifs	<ul style="list-style-type: none"> • Des organisations faitières offrent des services administratifs spécifiques tels que la facturation auprès des clients ou le traitement des questions fiscales. • Le bureau à frais partagés repose sur un partage de l'espace de travail ainsi que des tâches administratives et de support. L'espace de travail partagé n'est pas forcément matériel mais peut également correspondre à un espace de réunion virtuel qui facilite la collaboration. • Les coopératives, entreprises conjointement détenues et contrôlées démocratiquement, se caractérisent par une forte coopération entre leurs membres dans les domaines de la production, de la commercialisation et de la gestion stratégique. Contrairement au bureau à frais partagés, il n'y a pas de partage des locaux. Les coopératives ne concernent pas uniquement les travailleurs indépendants.

Dans sa version actuelle, la directive «déclaration écrite» réglemeute uniquement le nombre d'informations à fournir aux travailleurs salariés; elle ne prévoit aucune autorisation ou interdiction en matière de forme de travail.

Toutefois, ces nouvelles formes de travail constituent un défi en ce qui concerne l'application de la directive. En effet, celle-ci exige que les États membres veillent à ce que l'acte s'applique à toutes les personnes correspondant à leur propre définition nationale d'un travailleur salarié. Cette définition varie fortement d'un État membre à l'autre. À titre d'exemple, un stagiaire sera considéré comme travailleur salarié dans un pays, mais ne le sera pas dans un autre.

Cette incertitude sur les catégories précises de personnes auxquelles s'applique la directive pose aujourd'hui un problème croissant en raison de l'émergence de nouvelles formes de travail. Il apparaît difficile pour la Commission européenne de savoir si les États membres s'assurent ou non de la transmission des informations requises par la directive aux personnes travaillant dans le cadre de ces nouvelles formes de travail (la Commission examinera la législation et les pratiques des États membres afin de mieux appréhender la situation).

Dans le cadre du présent questionnaire, la Commission souhaiterait savoir si ce manque d'uniformité entre les États membres constitue un problème. Elle se demande s'il serait judicieux de confirmer explicitement dans la directive le fait que cette dernière s'applique également aux personnes travaillant dans le cadre de certaines nouvelles formes de travail.

4. Conclusion

La Commission espère recueillir au moyen de cette consultation publique les points de vue d'un grand nombre de parties intéressées sur la directive «déclaration écrite».
