



Nouvelle directive encadrant les relations de travail : quels futurs impacts ?

Le 16 avril 2019, le parlement européen a adopté à une large majorité la résolution concernant une nouvelle directive relative à « *des conditions de travail prévisibles et permanentes* ». Cette directive est présentée comme **une étape de plus sur le chemin de la construction de l'Europe sociale**.

→ Pourquoi une nouvelle directive ?

Cette directive **se substitue à celle qui existait depuis 1991** (relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail) pour créer de nouveaux droits et, surtout, étendre son application à de nouvelles formes de travail.

En effet, selon le Conseil européen, 20% des 5 millions d'emplois qui ont été créés depuis 2014 relèvent de formes d'emploi dites atypiques.

L'objectif est donc de **garantir un niveau élémentaire de protection universelle, quelle que soit la forme de la relation de travail**, en améliorant et en harmonisant les conditions de travail.

Sont concernées toutes les personnes travaillant au moins 3 heures par semaine et 12 heures par mois, qu'il s'agisse des salariés en contrats précaires ou non, des apprentis, des stagiaires, des intérimaires, des emplois dits domestiques (payés par chèques- service), des travailleurs des plateformes comme Uber ou Deliveroo, ou encore les « contrats-zéro heure » (qui n'existent pas en France).

Les travailleurs indépendants (hormis ceux travaillant pour les plateformes) sont en revanche exclus.

→ Sur quoi porte-t-elle ?

Ses principaux apports portent notamment sur :

- **Une obligation d'information renforcée** : les informations à remettre actuellement obligatoirement par écrit et prévues au Code du travail sont complétées (durée et conditions de la période d'essai, droits en matière de formation, ensemble des éléments constitutifs de la rémunération, régime des heures supplémentaires...).
- **Un délai d'information réduit** : ces informations, que l'employeur doit aujourd'hui remettre dans les deux mois suivant le début de la relation de travail, **seront à remettre sous une semaine**.
- **La durée maximale de la période d'essai** est fixée à six mois sans pouvoir être renouvelable. Une durée plus longue pourra être envisagée par les Etats membres dans l'intérêt du travailleur ou si la nature de l'emploi le justifie.
- **Les clauses d'exclusivité sont prohibées**, sauf exceptions prévues par l'Etat membre que



l'employeur pourra invoquer (par exemple pour des raisons de sécurité).

- **Une prévisibilité minimale du travail** qui, lorsque les horaires sont très variables, devra s'accomplir durant des heures et des jours prédéterminés.

→ Quels en seront les impacts sur notre droit interne ?

La directive doit être transposée par les Etats membres dans un délai de trois ans. Le niveau de protection des salariés instauré par notre droit du travail, et les aménagements possibles du texte lors de sa transposition, limiteront en partie ses effets, du moins pour les bénéficiaires d'un contrat de travail. En revanche, **d'autres formes de relations de travail, notamment dans le cadre des plateformes numériques, seront davantage impactées.**

Au global, **il conviendra de s'assurer de l'exhaustivité des informations remises au travailleur**, quelle que soit la nature de la relation contractuelle. Cela sera sans doute sans incidence majeure pour les relations basées sur un contrat de travail, CDI ou CDD, mais nécessitera de revisiter les autres formes de relation de travail pour garantir un même niveau d'information.

La réduction substantielle du délai de remise de ces informations nécessitera de s'assurer que les process internes permettront de le respecter. Il est à noter que la directive autorise une transmission documentaire par voie électronique.

A ce jour, le Code du travail prévoit que la période d'essai des cadres puisse être de 4 mois renouvelables, soit 8 mois. **Le texte de transposition permettra-t-il de conserver cette durée où sera-t-elle alignée sur les 6 mois prévus par la directive ? La question se pose également au regard de la convention 158 de l'OIT qui prévoit qu'une période d'essai est d'une durée nécessairement limitée.** Est-ce le cas d'une période d'essai pouvant aller jusqu'à 8 mois ?

Un autre point de vigilance intéressera les entreprises qui ont recours aux clauses d'exclusivité, les conditions particulières retenues dans le texte de transposition autorisant leur utilisation.

Il est également à relever que les **Etats membres ont la possibilité de prévoir que les interlocuteurs sociaux négocient des accords collectifs dérogeant aux exigences de la directive** sous réserve de « respecter la protection globale des travailleurs ». L'Etat français ira-t-il jusqu'à s'engager dans cette voie ? Et si oui, les organisations syndicales s'y engageraient-elles à leur tour ?

Autant de questions dont les réponses restent à construire dans la perspective du nouveau contrat social voulu par l'actuel chef de l'Etat.