

Baza wiedzy: Delegowanie w Europie

Directive (UE) 2019/1152 relative
à des conditions de travail transparentes
et prévisibles dans l'Union européenne

Brighton&Wood - European Employment
Lawyers & Advisors |
www.BrightonWood.com

ELYSIUM – kadry i płace
dla firm delegujących |
www.Elysium-Europe.eu

DIRECTIVE (UE) 2019/1152 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

du 20 juin 2019

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 l'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 européen,

vu l'avis du Comité des régions,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire,

considérant ce qui suit:

(1) L'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit 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 no5 du socle européen des droits sociaux proclamé à Göteborg le 17 novembre 2017 prévoit que les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et la formation, indépendamment du type et de la durée de leur relation de travail, et que la transition vers des formes d'emploi à durée indéterminée doit être encouragée; que la flexibilité nécessaire dont doivent bénéficier les employeurs pour s'adapter rapidement aux changements du contexte économique doit être assurée, dans le respect du droit et des conventions collectives; qu'il convient de favoriser des formes de travail innovantes qui garantissent des conditions de travail de qualité, ainsi que l'esprit d'entreprise et le travail indépendant, et de faciliter la mobilité professionnelle; et que les relations de travail conduisant à des conditions de travail précaires doivent être évitées, notamment en interdisant le recours abusif aux contrats atypiques, de même que toute période d'essai doit être d'une durée raisonnable.

(3) Le principe no7 du socle européen des droits sociaux prévoit que les travailleurs ont le droit d'être informés par écrit, au début de leur période d'emploi, de leurs droits et obligations découlant de la relation de travail, y compris pour ce qui est de la période d'essai; qu'avant tout licenciement, les travailleurs ont le droit d'en connaître les raisons et de bénéficier d'un délai raisonnable de préavis; et qu'ils disposent d'un droit d'accès à des mécanismes de règlement des litiges efficaces et impartiaux et, en cas de licenciement injustifié, d'un droit de recours, assorti d'une compensation adéquate.

(4) Depuis l'adoption de la directive 91/533/CEE du Conseil, 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 renforcé l'innovation, la création d'emplois et la croissance du marché du travail. Certaines nouvelles formes d'emploi sont bien moins prévisibles que les relations de travail traditionnelles, ce qui est source d'incertitude quant aux droits applicables et à la protection sociale des travailleurs concernés. 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 en temps utile et par écrit sous une forme aisément accessible aux travailleurs. 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.

(5) 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 s'applique toutefois pas à 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.

(6) 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 tout en laissant suffisamment de souplesse aux emplois atypiques pour qu'ils continuent de présenter des avantages pour les travailleurs et les employeurs.

(7) La Commission a mené auprès des partenaires sociaux, conformément à l'article 154 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, 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'instaurer 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 le cadre juridique actuel et en l'adaptant aux évolutions.

(8) Dans sa jurisprudence, la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après dénommée «Cour de justice») a établi des critères appropriés pour déterminer le statut d'un travailleur (5). 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 réellement indépendants ne devraient pas relever du champ d'application de la présente directive car ils ne remplissent pas ces critères. L'abus du statut de travailleur indépendant, au sens du droit national, à l'échelon national ou dans des situations transfrontières, est une forme de travail faussement déclaré qui est fréquemment associée au travail non déclaré. Il y a faux travail indépendant lorsqu'une personne, bien que remplissant les conditions caractéristiques d'une relation de travail, est déclarée en tant que travailleur indépendant en vue d'éviter certaines obligations juridiques ou fiscales. Ces personnes devraient relever du champ d'application de la présente directive. La détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée par les faits relatifs à l'exécution effective du travail et non par la manière dont les parties décrivent la relation

(9) 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 fonctionnaires, aux services publics d'urgence, aux forces armées, aux services de police, aux juges, aux procureurs, aux enquêteurs ou 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.

(10) Les exigences énoncées dans la présente directive en ce qui concerne les questions suivantes ne devraient pas s'appliquer aux gens de mer et aux pêcheurs compte tenu des spécificités de leurs conditions d'emploi: l'emploi parallèle, lorsqu'il est incompatible avec le travail accompli à bord de navires ou de navires de pêche, la prévisibilité minimale du travail, l'envoi de travailleurs dans un autre État membre ou dans un pays tiers, la transition vers une autre forme d'emploi, et la fourniture d'informations sur l'identité des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales. Aux fins de la présente directive, les gens de mer et les pêcheurs, tels qu'ils sont définis, respectivement, dans les directives 2009/13/CE (6) et (UE) 2017/159 (7) du Conseil, devraient être considérés comme travaillant dans l'Union lorsqu'ils travaillent à bord de navires ou de navires de pêche enregistrés dans un État membre ou battant le pavillon d'un État membre.

(11) Au vu du nombre croissant de travailleurs exclus du champ d'application de la directive 91/533/CEE en raison d'exclusions décidées par les États membres en vertu de l'article 1er de ladite directive, il est nécessaire de remplacer ces exclusions par une possibilité pour les États membres de ne pas appliquer les dispositions de la présente directive à une relation de travail avec des heures de travail prédéterminées et effectuées qui s'élèvent

en moyenne à un maximum de trois heures par semaine au cours d'une période de référence de quatre semaines consécutives. Le calcul de ces heures devrait inclure tout le temps réellement travaillé pour un employeur, tel que les heures supplémentaires ou les travaux complémentaires à ceux qui sont garantis ou prévus dans le contrat ou la relation de travail. Dès qu'un travailleur franchit ce seuil, les dispositions de la présente directive s'appliquent à lui, indépendamment du nombre d'heures qu'il a travaillées par la suite ou du nombre d'heures de travail prévues dans le contrat de travail.

(12) Les travailleurs qui ne bénéficient pas d'une durée de travail garantie, y compris les travailleurs «zéro heure» ou titulaires de certains contrats à la demande, sont dans une situation particulièrement vulnérable. Il convient par conséquent que les dispositions de la présente directive leur soient applicables, quel que soit le nombre d'heures de travail effectif.

(13) Plusieurs personnes physiques ou morales ou autres entités peuvent, en pratique, assumer les fonctions et responsabilités d'un employeur. Les États membres devraient rester libres de déterminer plus précisément 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 au contrat de travail ou à la relation de travail.

(14) Les États membres devraient pouvoir établir des règles spécifiques pour exonérer les particuliers agissant en qualité d'employeurs de travailleurs domestiques dans un ménage de l'obligation prévue dans la présente directive en ce qui concerne les questions suivantes: examiner les demandes de transition vers différents types d'emploi et y répondre, fournir une formation obligatoire gratuite, et prévoir des mécanismes 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.

(15) La directive 91/533/CEE a introduit une liste d'éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail sur lesquels les travailleurs doivent être informés par écrit. Il convient d'adapter cette liste, qui peut être complétée par les États membres, afin de tenir compte de l'évolution du marché du travail, en particulier l'augmentation des formes d'emploi atypiques.

(16) Lorsque le travailleur n'a pas de lieu de travail fixe ou principal, il devrait recevoir des informations sur les éventuelles modalités de déplacement entre les lieux de travail

(17) Les informations sur les droits en matière de formation fournies par l'employeur devraient pouvoir prendre la forme d'informations comportant, le cas échéant, le nombre de jours de formation auxquels a droit le travailleur par an et d'informations concernant la politique générale de formation de l'entreprise.

(18) Il convient que les informations relatives à la procédure à suivre par l'employeur et le travailleur en cas de cessation de la relation de travail précisent le délai d'introduction d'un recours contre le licenciement.

(19) Les informations sur le temps de travail devraient être cohérentes avec la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil (8) et comporter des informations sur les temps de pause, le repos journalier et hebdomadaire et la durée du congé payé, garantissant ainsi la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

(20) Les informations à fournir sur la rémunération devraient inclure tous les éléments de la rémunération indiqués séparément, y compris, le cas échéant, les contributions en espèces ou en nature, les paiements d'heures supplémentaires, les primes et autres allocations, 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.

(21) S'il n'est pas possible d'indiquer un horaire de travail fixe en raison de la nature de l'emploi, comme dans le cas d'un contrat à la demande, les employeurs devraient informer les travailleurs des modalités d'établissement de leurs horaires de travail, y compris les plages horaires durant lesquelles ils peuvent être appelés à travailler et le délai de prévenance minimal dont ils doivent bénéficier avant le début d'une tâche.

(22) Les informations concernant les systèmes de sécurité sociale devraient inclure des informations sur l'identité des organismes de sécurité sociale recevant les cotisations de sécurité sociale, le cas échéant, en ce qui concerne les prestations de maladie, de maternité, de paternité et parentales, les prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, de vieillesse, d'invalidité, de survivant, de chômage, de pré-retraite et familiales. Les employeurs ne devraient pas être tenus de fournir ces informations lorsque le travailleur choisit l'organisme de sécurité sociale. Les informations sur la protection sociale fournie par l'employeur devraient inclure la couverture éventuelle par des régimes de pension complémentaire au sens de la directive 2014/50/UE du Parlement européen et du Conseil et de la directive 98/49/CE du Conseil.

(23) Les travailleurs devraient avoir le droit d'être informés par écrit de leurs droits et obligations résultant de la relation de travail à leur entrée en fonction. Les informations de base devraient donc leur parvenir dans les plus brefs délais et au plus tard dans un délai d'une semaine calendaire à compter de leur premier jour de travail. Le reste des informations devrait leur parvenir dans un délai d'un mois à compter de leur 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. Les États membres devraient faire en sorte que les employeurs fournissent les informations pertinentes sur la relation de travail avant la fin de la durée initialement convenue du contrat.

(24) Eu égard à l'utilisation croissante des outils de communication numériques, les informations qui doivent être fournies par écrit en vertu de la présente directive peuvent l'être sous forme électronique.

(25) Afin d'aider les employeurs à fournir les informations dans les délais, les États membres devraient être en mesure de fournir des 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. La Commission aidera les États membres à élaborer des modèles et à les diffuser largement, selon les besoins.

(26) 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, des informations pour plusieurs missions devraient pouvoir être reçues avant le premier départ et modifiées ultérieurement en cas de changement. Les travailleurs qui sont considérés comme des travailleurs détachés au sens de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil devraient également être informés du site internet national unique mis en place par l'État membre d'accueil, où ils peuvent trouver 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.

(27) Les périodes d'essai permettent aux parties à la relation de travail de vérifier que les travailleurs et les postes pour lesquels ils ont été engagés sont compatibles, et de fournir aux travailleurs 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.

(28) Un grand nombre d'États membres ont fixé une durée maximale générale pour les périodes d'essai comprise entre trois et six mois, ce qui devrait être considéré comme raisonnable. Il devrait être possible de prévoir, à titre exceptionnel, que les périodes d'essai soient supérieures à six mois lorsque cela est justifié par la nature de l'activité, comme l'exercice d'une fonction managériale, de direction ou d'un poste dans le 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 d'évaluer si le travailleur est apte à exécuter la tâche en question. En cas de relations de travail à durée déterminée de moins de douze mois, les États membres devraient veiller à ce que la durée de la période d'essai soit appropriée et proportionnée à la durée prévue du contrat et à la nature du travail. Lorsque le droit national ou la pratique nationale le prévoit, les travailleurs devraient pouvoir accumuler des droits en matière d'emploi pendant la période d'essai.

(29) Un employeur ne devrait pas interdire à un travailleur d'exercer un emploi auprès d'autres employeurs en dehors de l'horaire de travail établi avec cet employeur, ni le désavantager pour l'avoir fait. Il devrait être possible pour les États membres de fixer les conditions d'utilisation des restrictions pour incompatibilité, entendues comme le fait de restreindre les possibilités de travailler pour d'autres employeurs, sur la base de motifs objectifs, tels que la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, y compris en limitant le temps de travail, la protection du secret des affaires, l'intégrité du service public ou la prévention des conflits d'intérêts.

(30) Les travailleurs dont le rythme de travail est totalement ou majoritairement imprévisible devraient bénéficier d'un niveau minimal de prévisibilité lorsque l'horaire 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.

(31) Les heures et jours de référence, qui doivent être 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.

(32) Un délai de prévenance minimal raisonnable, qui doit être 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 rythme de travail totalement ou majoritairement imprévisible. La durée du délai de prévenance peut varier selon les besoins du secteur concerné, tout en assurant la protection adéquate des travailleurs. Le délai de prévenance minimal s'applique sans préjudice de la directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil.

(33) Les travailleurs devraient avoir la possibilité de refuser une tâche si celle-ci arrive en dehors des heures et jours de référence ou s'ils n'ont pas été informés de la tâche conformément au 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.

(34) Lorsqu'un travailleur dont le rythme de travail est totalement ou majoritairement imprévisible accepte d'entreprendre une tâche spécifique confiée par son employeur, il devrait être en mesure de s'organiser en conséquence. Le travailleur devrait être protégé contre les pertes de revenus résultant de l'annulation tardive d'une tâche convenue au moyen d'une compensation adéquate.

(35) Les contrats à la demande ou les contrats de travail similaires, y compris les contrats «zéro heure», en vertu desquels l'employeur dispose d'une grande flexibilité pour appeler le travailleur selon les besoins, sont particulièrement imprévisibles pour le travailleur. Les États membres qui autorisent de tels contrats devraient veiller à mettre en place des mesures efficaces pour empêcher leur utilisation abusive. Il pourrait s'agir par exemple de limiter l'utilisation et la durée de ces contrats, d'adopter le principe de la présomption réfragable de l'existence d'un contrat de travail ou d'une relation de travail avec un nombre garanti d'heures rémunérées sur la base des heures travaillées au cours d'une période de référence antérieure, ou de toute autre mesure équivalente permettant d'empêcher les pratiques abusives.

(36) Lorsque 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 du 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 motivée, 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 empêcher les États membres de considérer que les postes de la fonction publique accessibles sur concours ne peuvent pas être attribués sur simple demande du travailleur et n'entrent donc pas dans le champ d'application du droit de demander une forme d'emploi présentant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.

(37) Si les employeurs sont tenus par le droit national ou européen 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 et non discriminatoire à tous les travailleurs, 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 formation devrait être considérée comme du temps travaillé et être effectuée si possible pendant les heures de travail. Cette obligation ne s'applique pas à la formation professionnelle ou à la formation que doivent suivre les travailleurs pour obtenir, conserver ou renouveler une qualification professionnelle à moins que l'employeur soit tenu de l'assurer, au titre du droit national ou de l'Union ou d'une convention collective. Les États membres devraient prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre les pratiques abusives en matière de formation.

(38) 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 avoir la possibilité de 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 certaines normes minimales prévues par celle-ci. Les États membres devraient par conséquent pouvoir autoriser les partenaires sociaux à conserver, négocier, conclure et appliquer des conventions collectives qui s'écartent de certaines dispositions figurant dans la présente directive, pour autant que cela n'abaisse pas le niveau global de protection des travailleurs.

(39) La consultation publique 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, telles que le paiement de montants forfaitaires ou la perte de permis, pour les employeurs qui omettraient de délivrer la déclaration écrite. 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, 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, ou les deux. Parmi les présomptions favorables en cas d'informations manquantes pourrait figurer le fait 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. Le recours pourrait faire l'objet d'une procédure par laquelle l'employeur est informé, par le travailleur, par un tiers tel qu'un représentant du travailleur ou par une autre autorité ou entité compétente, qu'il manque des informations et qu'il est tenu de fournir des informations complètes et correctes dans les meilleurs délais.

(40) Un vaste système de dispositions d'application de l'acquis social dans l'Union a été adopté depuis la directive 91/533/CEE, notamment pour ce qui concerne l'égalité de traitement, dont des éléments devraient s'appliquer 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, pouvant être assorti d'une compensation adéquate, comme le prévoit le principe no7 du socle européen des droits sociaux.

(41) 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.

(42) 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.

(43) 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 contre 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 ou organismes compétents devraient pouvoir exiger de l'employeur qu'il justifie dûment le licenciement ou la mesure équivalente.

(44) 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 une juridiction ou autre autorité ou organisme compétent, 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 une juridiction ou autre autorité ou organisme compétent d'instruire les faits, en particulier pour les régimes dans lesquels le licenciement doit être préalablement approuvé par l'autorité ou l'organisme concerné.

(45) 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. Il peut s'agir de sanctions administratives et financières, telles que des amendes ou le paiement d'une compensation, ainsi que d'autres types de sanctions. (46) Étant donné que l'objectif de la présente directive, à savoir améliorer les conditions de travail en promouvant un emploi plus transparent et prévisible tout en assurant la capacité d'adaptation du marché du travail, ne peut pas être atteint de manière suffisante par les États membres mais peut, 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 cet objectif.

(47) 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 le droit national 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.

(48) 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 des microentreprises et des 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 que ces entreprises ne subissent pas de conséquences disproportionnées et en portant une attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative, et à publier les résultats de ces évaluations.

(49) 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. Ils prennent en outre les mesures appropriées pour garantir la participation effective des partenaires sociaux et favoriser et améliorer le dialogue social en vue de la mise en œuvre des dispositions de la présente directive conformément au droit national et à la pratique nationale.

(50) Les États membres devraient prendre toute mesure appropriée pour assurer le respect des obligations découlant de la présente directive, en effectuant par exemple des inspections, le cas échéant.

(51) Compte tenu des modifications substantielles introduites par la présente directive pour ce qui concerne l'objectif poursuivi, le champ d'application et le contenu de la directive 91/533/CEE, il n'est pas opportun de modifier ladite directive. Il convient donc d'abroger la directive 91/533/CEE.

(52) Conformément à la déclaration politique commune des États membres et de la Commission du 28 septembre 2011 sur les documents explicatifs (13), 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 transparent et plus prévisible tout en assurant 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 sont liés par un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice.
3. Les États membres peuvent décider de ne pas appliquer les obligations prévues par la présente directive aux travailleurs ayant une relation de travail dans laquelle leur temps de travail prédéterminé et réel est inférieur ou égal à une moyenne de trois heures par semaine au cours d'une période de référence de quatre semaines consécutives. 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 trois 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 doivent être 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 Conseil.

6. Les États membres peuvent prévoir, en s'appuyant sur des motifs objectifs, que les dispositions du chapitre III ne doivent pas s'appliquer aux fonctionnaires, aux services d'urgence publics, aux forces armées, aux services de police, aux juges, aux procureurs, aux enquêteurs ou aux autres services chargés de l'application de la loi.
7. Les États membres peuvent décider de ne pas appliquer les obligations prévues aux articles 12 et 13 et à l'article 15, paragraphe 1, point a), aux personnes physiques appartenant à des ménages qui agissent en qualité d'employeurs lorsque le travail est effectué pour ces ménages.
8. Le chapitre II de la présente directive s'applique aux gens de mer et aux pêcheurs sans préjudice, respectivement, des directives 2009/13/CE et (UE) 2017/159. Les obligations prévues à l'article 4, paragraphe 2, points m) et o), et aux articles 7, 9, 10 et 12 ne s'appliquent pas aux gens de mer ou aux pêcheurs.

Article 2

Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) «horaire de travail»: l'horaire déterminant les heures et les jours auxquels débute et se termine l'exécution du travail;
- b) «heures et jours de référence»: les plages horaires de jours déterminés durant lesquelles le travail peut être effectué à la demande de l'employeur;
- c) «rythme de travail»: la forme d'organisation du temps de travail et sa répartition selon un certain rythme déterminé par l'employeur.

Article 3

Communication d'informations

L'employeur communique par écrit à chaque travailleur les informations requises en vertu de la présente directive. Ces informations sont communiquées et transmises sur papier ou, à condition que le travailleur y ait accès, qu'elles puissent être enregistrées et imprimées, et que l'employeur conserve un justificatif de la transmission et de la réception, sous format électronique.

CHAPITRE II

INFORMATIONS SUR LA RELATION DE TRAVAIL

Article 4

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 au moins les éléments suivants:

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 employé à divers endroits ou est libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que le siège de l'entreprise ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur;

c) soit: i) le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquels le travailleur est employé; soit 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 à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci;

f) dans le cas des travailleurs intérimaires, l'identité des entreprises utilisatrices, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est;

g) la durée et les conditions de la période d'essai, le cas échéant;

h) le droit à la formation octroyé par l'employeur, le cas échéant;

i) 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;

j) en cas de cessation de leur relation de travail, la procédure à observer par l'employeur et le travailleur, y compris les conditions de forme et les délais de préavis, ou, si la durée des délais de préavis ne peut être indiquée au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis;

k) la rémunération, y compris le montant de base initial, tous les autres éléments constitutifs, le cas échéant, indiqués séparément, ainsi que la périodicité et la méthode de versement de la rémunération à laquelle le travailleur a droit;

l) 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 ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe;

m) si le rythme de travail est entièrement ou majoritairement imprévisible, l'employeur informe le travailleur de ce qui suit:

i) le principe selon lequel l'horaire de travail est variable, le nombre d'heures rémunérées garanties et la rémunération du travail effectué au-delà de ces heures garanties;

ii) les heures et jours de référence durant lesquels le travailleur peut être appelé à travailler;

iii) le délai de prévenance minimal auquel le travailleur a droit avant le début d'une tâche et, le cas échéant, le délai d'annulation de cette tâche, visé à l'article 10, paragraphe 3;

n) toutes les conventions collectives régissant les conditions de travail du travailleur ou, s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues;

o) lorsque cela incombe à l'employeur, 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. Les informations visées au paragraphe 2, points g) à l) et point o), peuvent, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant ces points.

Article 5

Délais et moyens d'information

1. Lorsqu'elles n'ont pas été communiquées préalablement, les informations visées à l'article 4, paragraphe 2, points a) à e), g), k), l) et m), sont fournies individuellement au travailleur sous la forme d'un ou de plusieurs documents au cours d'une période débutant le premier jour de travail et se terminant le septième jour calendaire au plus tard. Les autres informations visées à l'article 4, 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 les documents visés au paragraphe 1 et les mettre à la disposition du travailleur et de l'employeur, notamment sur un site internet national officiel unique ou 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.

Article 6

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 4, 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 7 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 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 auxquelles font référence les documents visés à l'article 5, paragraphe 1, et, le cas échéant, à l'article 7.

Article 7

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 État membre ou un pays tiers autre que l'État membre dans lequel il travaille habituellement, les États membres veillent à ce que l'employeur lui communique avant qu'il ne parte les documents visés à l'article 5, paragraphe 1, lesquels doivent comporter au moins les informations supplémentaires suivantes:

- a) le ou les pays dans lesquels le travail à l'étranger doit être effectué et sa durée prévue;
- 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 tâches;
- d) des renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et, s'il l'est, 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 du droit applicable de l'État membre d'accueil;
- b) le cas échéant, des allocations propres au détachement et des modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture;
- c) du lien vers le site internet national officiel unique mis en place par l'État membre d'accueil conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil.

3. Les informations visées au paragraphe 1, point b), et au paragraphe 2, point a), peuvent, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions spécifiques des actes législatifs, réglementaires, administratifs ou statutaires ou aux conventions collectives régissant ces informations.

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 8

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 qu'elle est définie dans le droit national ou la pratique nationale, cette période n'excède pas six mois.

2. En cas de relation de travail à durée déterminée, les États membres veillent à ce que la durée de la période d'essai soit proportionnée à la durée prévue du contrat et à la nature du travail. En cas de reconduction d'un contrat pour les mêmes fonctions et tâches, la relation de travail n'est pas soumise à une nouvelle période d'essai.

3. Les États membres peuvent, à titre exceptionnel, prévoir des périodes d'essai plus longues lorsque la nature de l'emploi le justifie ou lorsque cela est dans l'intérêt du travailleur. Lorsque le travailleur a été absent durant la période d'essai, les États membres peuvent prévoir la possibilité de prolonger cette période d'essai pour une période correspondant à la durée de l'absence.

Article 9

Emploi parallèle

1. Les États membres veillent à ce qu'un employeur n'interdise pas à un travailleur d'exercer un emploi auprès d'autres employeurs, en dehors de l'horaire de travail établi avec cet employeur, et qu'il ne le soumette pas à un traitement défavorable pour cette raison.
2. Les États membres peuvent fixer des conditions relatives aux recours par les employeurs à des restrictions pour incompatibilité pour des motifs objectifs, tels que la santé et la sécurité, la protection de la confidentialité des affaires, l'intégrité de la fonction publique ou la prévention de conflits d'intérêts.

Article 10

Prévisibilité minimale du travail

1. Les États membres veillent à ce que, lorsque le rythme de travail d'un travailleur est entièrement ou majoritairement imprévisible, celui-ci ne puisse être obligé de travailler par l'employeur que si les deux conditions suivantes sont remplies:
 - a) le travail s'effectue durant des heures et jours de référence prédéterminés tels qu'ils sont visés à l'article 4, paragraphe 2, point m) ii); et
 - b) le travailleur est prévenu par son employeur d'une tâche avec un délai de prévenance raisonnable, établi conformément au droit national, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, et visé à l'article 4, paragraphe 2, point m) iii).
2. Dès lors que l'une des deux exigences fixées au paragraphe 1 n'est pas remplie, le travailleur a le droit de refuser une tâche sans s'exposer à des conséquences défavorables.
3. Lorsqu'ils autorisent un employeur à annuler une tâche sans compensation, les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément au droit national, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, pour garantir que, si l'employeur annule, après l'expiration d'un délai raisonnable donné, la tâche déjà convenue avec le travailleur, celui-ci ait droit à une compensation.
4. Les États membres peuvent fixer les modalités d'application du présent article, conformément au droit national, aux conventions collectives ou à la pratique nationales.

Article 11

Mesures complémentaires pour les contrats à la demande

Lorsque les États membres autorisent le recours à des contrats à la demande ou à des contrats de travail similaires, ils prennent une ou plusieurs des mesures suivantes pour éviter les pratiques abusives:

- a) limitation du recours et de la durée des contrats de travail à la demande ou similaires;
- b) présomption réfragable de l'existence d'un contrat de travail comprenant un nombre minimum d'heures payées sur la base de la moyenne d'heures travaillées pendant une période donnée;
- c) autres mesures équivalentes permettant d'éviter efficacement les pratiques abusives.

Les États membres informent la Commission de ces mesures.

Article 12

Transition vers une autre forme d'emploi

1. Les États membres veillent à ce qu'un travailleur travaillant depuis au moins six mois au service du même employeur, ayant accompli sa période d'essai, le cas échéant, puisse demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, lorsqu'elle existe, et recevoir une réponse motivée par

écrit. Les États membres peuvent limiter la fréquence des demandes qui déclenchent l'obligation au titre du présent article.

2. Les États membres veillent à ce que l'employeur fournisse la réponse motivée par écrit visée au paragraphe 1 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 13

Formation obligatoire

Les États membres veillent à ce que, lorsqu'un employeur est tenu, par le droit national ou de l'Union ou les conventions collectives, de fournir une formation à un travailleur pour l'exécution du travail pour lequel il est engagé, cette formation soit fournie gratuitement au travailleur, soit considérée comme du temps de travail et soit organisée, dans la mesure du possible, pendant les heures de travail.

Article 14

Conventions collectives

Les États membres peuvent autoriser les partenaires sociaux à conserver, 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 8 à 13.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS HORIZONTALES

Article 15

Présomptions légales 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 5, paragraphe 1, ou à l'article 6, au moins l'un des mécanismes suivants s'applique:

- a) le travailleur bénéficie de présomptions favorables définies par l'État membre, que les employeurs ont la possibilité de réfuter;
- b) le travailleur a la possibilité d'introduire une plainte auprès d'une autorité ou d'un organisme compétent et de disposer d'une voie de recours adéquate en temps utile et de manière efficace.

2. Les États membres peuvent prévoir que l'application des présomptions et des mécanismes visés au paragraphe 1 est subordonnée à la notification à l'employeur et à sa défaillance à fournir les informations manquantes en temps utile.

Article 16

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 17

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 travailleurs, de tout traitement défavorable par l'employeur ou de toutes conséquences défavorables résultant d'une réclamation déposée auprès de l'employeur ou découlant de toute procédure engagée dans le but de faire respecter les droits prévus par la présente directive.

Article 18

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 dûment justifier le licenciement ou les mesures équivalentes. 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 une juridiction ou un autre organisme ou autorité compétent, des faits laissant présumer qu'un tel licenciement ou des mesures équivalentes a eu lieu, il appartienne à l'employeur 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 travailleurs.
5. Les États membres ne sont pas tenus d'appliquer le paragraphe 3 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'autre autorité ou organisme compétent.
6. Le paragraphe 3 ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si l'État membre en dispose autrement.

Article 19

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 prévues sont effectives, proportionnées et dissuasives.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS FINALES

Article 20

Non-régression et 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 s'applique sans préjudice de tous les autres droits accordés aux travailleurs par d'autres actes juridiques de l'Union.

Article 21

Transposition et mise en œuvre

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 1er août 2022. 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.
3. 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.
4. Les États membres, conformément à leur droit national et à leur pratique nationale, prennent les mesures appropriées pour garantir la participation effective des partenaires sociaux et favoriser et améliorer le dialogue social en vue de la mise en œuvre de la présente directive.
5. Les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de la mise en œuvre de la présente directive, si ceux-ci le demandent conjointement, sous réserve de prendre toutes les mesures nécessaires leur permettant de garantir à tout moment la réalisation des résultats escomptés dans le cadre de la présente directive.

Article 22

Dispositions transitoires

Les droits et obligations prévus par la présente directive s'appliquent à toutes les relations de travail au plus tard le 1er août 2022. Toutefois, un employeur fournit ou complète les documents visés à l'article 5, paragraphe 1, et aux articles 6 et 7 uniquement à la demande d'un travailleur déjà employé à cette date. L'absence d'une telle demande n'a pas pour effet de priver un travailleur des droits minimaux établis aux articles 8 à 13.

Article 23

Réexamen par la Commission

Au plus tard le 1er août 2027, la Commission examine, après consultation des États membres et des partenaires sociaux au niveau de l'Union et en tenant compte de l'incidence sur les micro, petites et moyennes entreprises, la mise en œuvre de la présente directive et propose, le cas échéant, des modifications législatives.

Article 24

Abrogation

La directive 91/533/CEE est abrogée avec effet au 1er août 2022. Les références faites à la directive abrogée s'entendent comme faites à la présente directive.

Article 25

Entrée en vigueur

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

Kadry i płace dla firm delegujących ELYSIUM.

ELYSIUM zapewnia firmom delegującym pełne wsparcie w zakresie prawidłowego naliczania płac dla pracowników, zleceniobiorców i pracowników tymczasowych delegowanych za granicę.

- ✓ ELYSIUM – to jedyny system płacowy uwzględniający zmiany w przepisach o delegowaniu
- ✓ ELYSIUM umożliwia firmie samodzielne i elastyczne dopasowanie zasad wyliczeń oraz dokumentów generowanych przez system płacowy
- ✓ ELYSIUM liczy płace zgodnie z przepisami polskimi oraz zgodnie z przepisami wszystkich państw członkowskich UE
- ✓ ELYSIUM pozwala na elastyczność w konfigurowaniu zasad rozliczania płac na nowych rynkach z uwzględnieniem różnych składników wynagrodzeń
- ✓ ELYSIUM generuje dokumenty miesięczne we wszystkich językach UE i zgodnie z przepisami wszystkich państw członkowskich UE
- ✓ ELYSIUM zawiera różne moduły optymalizacyjne zgodne z regulacjami państw przyjmujących
- ✓ ELYSIUM dostosowany jest do nowych przepisów o delegowaniu, które weszły w życie w 2020 r.
- ✓ ELYSIUM nalicza płace uwzględniając wszystkie składniki wynagrodzeń i dodatki obowiązujące w państwach, do których delegowani są pracownicy
- ✓ ELYSIUM jako jedyny system płacowy w Europie korzysta z permanentnego wsparcia Kancelarii Brighton&Wood: www.BrightonWood.com
- ✓ Dokumentację oraz pełną obsługę użytkowników ELYSIUM w postępowaniach kontrolnych w Europie zapewnia Kancelaria Brighton&Wood: www.BrightonWood.com



ELYSIUM

www.elysium-europe.eu

KANCELARIA BRIGHTON&WOOD zapewnia firmom delegującym:

- ✓ legalne i zyskowe modele delegowania za granicę,
- ✓ optymalizację kosztów związanych z delegowaniem,
- ✓ sprawdzoną w wielu postępowaniach kontrolnych i sądowych dokumentację dla pracowników, zleceniobiorców i pracowników tymczasowych delegowanych za granicę,
- ✓ dokumentację kontraktową,
- ✓ konsultacje na temat prawidłowego i zyskowego delegowania pracowników za granicę,
- ✓ dostęp do wiedzy na temat regulacji w państwach, do których delegowani są pracownicy,
- ✓ dostęp do regulacji państw przyjmujących w zakresie stawek minimalnych, czasu pracy, dodatków i innych przepisów, do których stosowania zobligowani są polscy przedsiębiorcy,
- ✓ audyty dla firm delegujących w zakresie prawidłowości i opłacalności delegowania,
- ✓ audyty dla kontrahentów n/t poprawności delegowania przez polską firmę,
- ✓ certyfikację w zakresie zgodności z normą [CBE-2020 [Cross-Border Employment] Construction, Infrastructure & Energy]

Brighton & Wood

European Employment Lawyers & Advisors

www.BrightonWood.com

Brighton & Wood