

Conditions d'emploi

Il est fondamental pour un travailleur de recevoir des informations préalables concernant la relation de travail afin d'éviter l'incertitude et d'améliorer la transparence sur le marché du travail. Ces informations portent sur des éléments essentiels tels que le lieu de travail, le salaire de base initial et d'autres formes de rémunération, la description du travail à exécuter, les heures de travail, le droit à congé et les dispositions à observer par chaque partie en matière de préavis.

Défis

Diverses formes de contrats à durée déterminée ont vu le jour au cours des dernières années. Certaines de formes de contrats peuvent rendre compliquer davantage la compréhension des droits et obligations qui découlent de la relation de travail. De plus, les relations professionnelles sont devenues plus aisées, ce qui peut accroître l'autonomie des travailleurs et dynamiser le développement des entreprises, mais elles peuvent aussi se traduire par une moins bonne connaissance des droits et par un manque de clarté concernant les obligations des employeurs en matière d'informations, notamment pendant les périodes d'essai et en cas de licenciement.

Situation au niveau de l'UE

La directive relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail¹ confère aux travailleurs le droit d'être informés, par écrit, des éléments essentiels de leur relation de travail dans un délai maximal de deux mois (description du travail, durée, rémunération, temps de travail, etc.)

Un droit à une protection en cas de licenciement injustifié est inscrit dans la Charte des droits fondamentaux de l'UE (article 30). L'article 153 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne prévoit la possibilité pour l'Union de soutenir l'action des États membres concernant la protection des travailleurs en cas de cessation de contrat de travail et d'adopter des directives établissant des prescriptions minimales en la matière. Il n'existe toutefois pas de droit dérivé de l'Union établissant des dispositions générales sur le licenciement individuel ni de règles de l'Union régissant la durée des périodes d'essai.

Néanmoins, des règles concernant des situations spécifiques existent. La directive relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail oblige les employeurs à porter à la connaissance du travailleur salarié la durée des délais de préavis à observer ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis. La directive régissant les droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises² établit que le transfert d'une entreprise ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement valable. La directive relative au congé de maternité³ prévoit également une protection spécifique contre le licenciement des femmes pendant leur grossesse, et celui des parents qui prennent un congé de paternité ou d'adoption. La directive portant création d'un cadre en faveur de l'égalité de

¹ Directive 91/533/CEE.

² Directive 2001/23/CE.

³ Directive 92/85/CEE.

⁴ Directive 2006/54/CE.

traitement en matière d'emploi⁵ protège les travailleurs contre le licenciement en cas de discrimination fondée sur un motif interdit, y compris les rétorsions.⁶

Situation dans les États membres

Les États membres sont libres d'aller plus loin que les normes minimales fixées à l'échelle de l'UE. En ce qui concerne la directive 91/533/CEE, plusieurs États membres ont ajouté des éléments supplémentaires à la liste des informations à fournir aux salariés, comme des informations sur la période d'essai ou des éléments en matière de protection sociale. Des États membres exigent que les informations sur la relation de travail soient transmises aux travailleurs *avant* le début du contrat de travail ou le premier jour dudit contrat, et de nombreux autres États membres ont fixé des délais d'information inférieurs à la période maximale de deux mois.

Les législations nationales relatives aux licenciements et à l'accès à des procédures impartiales de résolution des litiges se caractérisent par leur diversité. Si elles peuvent avoir des caractéristiques communes, leurs systèmes respectifs varient sur le plan des motifs recevables, du régime des sanctions en cas de licenciement abusif (par exemple, la réintégration ou la compensation financière), ou encore de la structure des indemnités de rupture de contrat. Le type de juridictions d'appel est un autre aspect qui peut varier selon les législations (par exemple, justice civile, tribunaux spécialisés du travail, médiation ou arbitrage). Les législations nationales établissent souvent une durée maximale pour les périodes d'essai, même s'il existe des écarts importants au niveau de la durée, qui peut varier d'un à 12 mois. Cependant, dans une majorité de pays, la durée maximale va de trois à six mois.

Au cours des dernières années, plusieurs États membres ont entrepris des réformes de leurs systèmes en faveur d'un cadre juridique plus efficace et transparent en ce qui concerne les licenciements, dans un effort visant à établir un équilibre entre le besoin d'une protection efficace des travailleurs et le besoin de certitude des employeurs. Ces réformes ont permis de modifier la structure des indemnités de rupture de contrat, de simplifier les conditions de licenciement et d'encourager le recours à des mécanismes précontentieux en cas de litiges avant de saisir la justice.

Dimension internationale

Plusieurs conventions de l'OIT contribuent à sensibiliser les travailleurs à leurs droits.⁷ En 1996, un nouveau droit a été inscrit dans la Charte sociale européenne⁸ en vue d'assurer la protection en cas de licenciement (article 24). Cet article exhaustif, accepté par 14 États membres de l'UE, prévoit un droit d'appel et de recours en cas de licenciement abusif.

La convention de l'OIT sur le licenciement, ratifiée par 10 États membres de l'UE, prévoit la protection des droits des travailleurs contre la cessation de la relation de travail à l'initiative de leur employeur. Elle garantit que les travailleurs ne pourront être licenciés en raison de discriminations fondées sur une série de motifs. Elle établit le droit des travailleurs à un

⁵ Directive 2000/78/CE.

⁶ D'autres directives de l'UE en matière de lutte contre la discrimination (comme les directives 2006/54/CE ou 2000/43/CE) prévoient également une protection spécifique contre le licenciement abusif.

⁷ Conventions de l'OIT sur l'inspection du travail; conventions de l'OIT sur l'administration du travail, sur les représentants des travailleurs et sur la protection contre la discrimination; la recommandation (n° 198) sur la relation de travail de 2006; protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé.

⁸ La Charte sociale européenne est un traité adopté par le Conseil de l'Europe en 1961, et révisé en 1996.

préavis, à un recours et à une protection du revenu, ainsi que l'obligation de justifier le licenciement et la nécessité d'un motif valable.