



© shutterstock

En Allemagne, dans les hôtels et les pubs, le salaire minimum n'est pas appliqué dans 38% des contrats de travail, selon Frank Lorenz

POUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL TRANSPARENTES ET PRÉVISIBLES : UNE LOI EUROPÉENNE POSITIVE

par Frank Lorenz

Jusqu'à présent, la directive relative à la « déclaration écrite » a eu une existence plutôt ombrageuse. Les choses changent à présent ! La combinaison d'exigences minimales pour les contrats de travail au niveau de l'ensemble de l'UE alors que l'UE révisé la directive existante, est évidente. En analysant le cas de l'Allemagne le Dr Frank Lorenz explique pourquoi il considère la directive relative aux conditions de travail transparentes et prévisibles comme une avancée positive.

Tout d'abord, eu égard au déclin des accords de travail typiques et standards et à l'augmentation de la mutualisation

du travail à travers les frontières (également à un niveau virtuel et en ligne connu sous le nom de « crowdworking »), la tentative de définir un contrat d'emploi

à un niveau européen est courageuse, mais elle a également un sens. La directive représente une chance d'étendre l'aspect essentiel de la transparence

à davantage de relations de travail qu'avant, même si elle ne couvre évidemment pas toutes les formes d'emploi. Il est nécessaire d'accorder des

droits contractuels comme la transparence à ceux qui travaillent dans des zones mal définies. Les faux indépendants et la « gig economy » vont augmenter en parallèle avec la numérisation croissante des économies de l'UE. La directive devrait être élargie pour inclure le concept de dépendance économique avec une partie contractante. Autrement dit couvrir les employés qui sont économiquement dépendants d'une entreprise et qui sont dans les faits de faux indépendants.

Mais même dans le cadre de ce projet de loi, à ce stade, les employés dans des conditions précaires tireront davantage de droits, par exemple la durée et les conditions de la période d'essai et de la procédure de licenciement. Même si certains considèrent l'Allemagne comme un pays où les salaires sont élevés, les conditions de travail ne sont pas négligées. Un examen du secteur des bas salaires en Allemagne est significatif. Avec ses 22,5 % d'employés aux salaires peu élevés en 2014, les chiffres de l'Allemagne représentent le double de ceux des États membres européens équivalents. Le secteur des bas salaires constitue 30,8 % des contrats temporaires, 83,1 % des petits contrats (qui n'accordent pas aux employés la sécurité sociale) et 51,2 % des contrats avec des agences de travail intérimaire. Les emplois pour les agences de travail intérimaire ont augmenté de 16,4 %

en 2016, en comparaison avec 2013. 54 % de ces emplois à court terme n'ont pas duré plus de trois mois, alors qu'un salaire équivalent à celui des employés réguliers est garanti par le statut après neuf mois de travail seulement. En moyenne, les employés des agences d'intérim reçoivent seulement 58 % du salaire comparable.

Bien que le salaire minimum en Allemagne soit en place depuis 2015 (entre 1,8 et 2,6 millions d'employés ne reçoivent pas le salaire minimum parce qu'il n'est pas appliqué comme il se doit. Dans les hôtels et les pubs, le salaire minimum est éludé dans 38 % des contrats d'emploi et dans le commerce, ce chiffre atteint 20 % des contrats d'emploi. Les groupes d'employés les plus vulnérables sont les étrangers, les femmes et les jeunes employés, et ceux qui travaillent dans des entreprises sans accords collectifs. Les personnes occupant des emplois temporaires, les employés dont les contrats d'emploi sont des contrats à petite échelle et les personnes qui travaillent pour des agences de travail intérimaire.

Le travail précaire est souvent accompagné d'une approche non formelle des affaires contractuelles. En général, un contrat d'emploi écrit n'est pas exigé par la loi, mais par les accords collectifs. Cependant, on assiste à un déclin spectaculaire du nombre de ce type

d'accords. Ces derniers conclus par les syndicats ne protègent plus qu'environ 50% de tous les employés.

Face à ce déclin, les normes obligatoires doivent être garanties par la loi. Les employés des petites entreprises, ceux qui ont des contrats à court terme et les travailleurs étrangers souffrent d'un accès particulièrement bas à leurs droits et à la connaissance de leurs droits. Une obligation légale devrait dès lors figurer dans la directive mentionnant que la déclaration écrite de l'employeur doit être reçue dans la langue maternelle de l'employé. Par exemple, les employés polonais envoyés en Allemagne par un employé néerlandais reçoivent actuellement leurs contrats d'emplois en roumain, langue qu'ils ne comprennent pas.

Connaître ses droits est la condition préalable à la capacité de faire valoir ses droits. À cet égard, il convient de saluer que la directive mentionne que les employés doivent recevoir une déclaration écrite mentionnant des informations sur la relation de travail (selon l'article 3 de la directive) à partir du premier jour de travail. Il sera aussi également très utile de faire appliquer le contenu de la directive qui envisage un contrat d'emploi à temps plein illimité pour les employés comme sanction contre les employeurs qui n'informent pas correctement les employés. Cela facilitera

également la tâche des organismes de contrôles nationaux pour reconnaître les obligations contractuelles de l'employeur. Pour empêcher les abus, les exceptions pour les petites et moyennes entreprises ainsi que pour les "petits emplois" devraient être limitées.

*#SocialRights
La directive
devrait obliger
les employeurs
à fournir aux
employés
une déclaration
écrite dans la
langue de l'employé*



> AUTEUR

Frank Lorenz est avocat spécialisé dans le droit du travail à Düsseldorf en Allemagne. Il travaille comme consultant pour les syndicats et les comités d'entreprise.