



Choisissez la langue de votre document :

- [bg - български](#)
- [es - español](#)
- [cs - čeština](#)
- [da - dansk](#)
- [de - Deutsch](#)
- [et - eesti keel](#)
- [el - ελληνικά](#)
- [en - English](#)
- [fr - français \(sélectionné\)](#)
- [ga - Gaeilge](#)
- [hr - hrvatski](#)
- [it - italiano](#)
- [lv - latviešu valoda](#)
- [lt - lietuvių kalba](#)
- [hu - magyar](#)
- [mt - Malti](#)
- [nl - Nederlands](#)
- [pl - polski](#)
- [pt - português](#)
- [ro - română](#)
- [sk - slovenčina](#)
- [sl - slovenščina](#)
- [fi - suomi](#)
- [sv - svenska](#)

[Index](#) < [Précédent](#) [Suivant](#) > [Texte intégral](#)

Procédure : [2018/2600\(RSP\)](#)

Cycle de vie en
séance

Cycle relatif au document : B8-0238/2018

Textes déposés :

[B8-0238/2018](#)

Débats :

[PV 31/05/2018 - 4](#)
[CRE 31/05/2018 - 4](#)

Votes :

[PV 31/05/2018 - 7.12](#)
[CRE 31/05/2018 - 7.12](#)

Textes adoptés :

[P8_TA\(2018\)0242](#)

Textes adoptés

192k

Réponse aux pétitions portant sur la lutte contre la précarité et le recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée

P8_TA-PROV(2018)0242 [B8-0238/2018](#)

► Résolution du Parlement européen du 31 mai 2018 sur la réponse aux pétitions portant sur la lutte contre la précarité et le recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée ([2018/2600\(RSP\)](#))

Le Parlement européen,

- vu l'article 153, paragraphe 1, points a) et b), l'article 155, paragraphe 1, et l'article 352 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,
- vu les articles 4 et 30 de la charte sociale européenne et les articles 31 et 32 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,
- vu les mesures de lutte contre la discrimination et les abus prévues dans la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES – Annexe: accord-cadre sur le travail à temps partiel([1](#)) (directive sur le travail à temps partiel),
- vu la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée([2](#)) (directive sur le travail à durée déterminée),
- vu la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail([3](#)) (directive sur le temps de travail),
- vu la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative aux conditions de travail des travailleurs intérimaires([4](#)) ,
- vu la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs([5](#)) (directive sur le comité d'entreprise européen),
- vu la convention n° 98 de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective et la convention n° 175 concernant le travail à temps partiel,
- vu sa résolution du 4 juillet 2017 sur les conditions de travail et l'emploi précaire([6](#)) ,
- vu l'étude sur les contrats temporaires, l'emploi précaire, les droits fondamentaux des employés et le droit du travail de l'Union, publiée par la direction général des politiques internes en novembre 2017([7](#)) ,

- vu les nombreuses pétitions reçues sur le non-respect de la directive sur le travail à durée déterminée dans le secteur public(8) , sur les conditions de travail précaires des travailleurs ayant un contrat «zéro heure» dans le secteur privé(9) , sur la représentation syndicale et les incohérences dans les régimes de sécurité sociale(10) et contre le recours accru aux contrats temporaires(11) ,
- vu les nouvelles propositions présentées par la Commission, l’une étant un règlement du Parlement européen et du Conseil établissant une Autorité européenne du travail (COM(2018)0131) et l’autre étant une recommandation du Conseil relative à l’accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale (COM(2018)0132),
- vu les conclusions de l’audition organisée par la commission des pétitions le 22 novembre 2017 sur la protection des droits des travailleurs en situation d’emploi temporaire ou précaire, sur la base des pétitions reçues,
- vu la directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l’obligation de l’employeur d’informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail(12) ,
- vu la proposition de la Commission pour une directive du Parlement européen et du Conseil relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l’Union européenne, qui abroge la directive 91/533/CEE du Conseil (COM(2017)0797),
- vu la question orale à la Commission sur la réponse aux pétitions portant sur la lutte contre la précarité et le recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée (O-000054/2018 – B8-0022/2018),
- vu la proposition de résolution de la commission des pétitions,
- vu l’article 128, paragraphe 5, et l’article 123, paragraphe 2, de son règlement intérieur,

A. considérant que le nombre de travailleurs dans l’Union européenne ayant un contrat à durée déterminée ou à temps partiel augmente depuis quinze ans, du fait de la mise en œuvre de politiques d’austérité et de restriction des droits des travailleurs, ce qui entraîne une précarité et une instabilité croissantes du travail; que des politiques efficaces sont nécessaires pour englober les différentes formes d’emploi et protéger convenablement les travailleurs;

B. considérant que sans l’existence de grandes lacunes dans la protection effective des droits des travailleurs à plusieurs niveaux de réglementation, y compris au niveau du droit primaire et secondaire de l’Union et du droit national, il n’y aurait pas de conditions de travail précaires; que les pétitions concernant diverses formes d’emploi devraient être examinées en tenant pleinement compte de la législation nationale de l’État membre concerné aussi bien que du droit de l’Union applicable; que la politique sociale et la politique en matière de travail de l’Union reposent sur le principe de subsidiarité;

C. considérant qu’il faut adapter les politiques de lutte contre la précarité au caractère dynamique de celle-ci, qui touche toutes les relations personnelles de travail; que la lutte contre le travail précaire doit passer par des trains de mesures à tous les niveaux et intégrés qui

promeuvent des normes inclusives et concrètes en matière de travail couplées à des mesures efficaces permettant de veiller au respect du principe d'égalité;

D. considérant que la poursuite de l'objectif consistant à lutter réellement contre les pratiques déloyales en matière d'emploi, qui créent la précarité, devrait s'appuyer sur le programme de l'OIT en faveur du travail décent, qui porte sur la création d'emplois, les droits des travailleurs, la protection sociale et le dialogue social et tient compte de l'égalité des sexes en tant qu'objectif transversal;

E. considérant que, d'après les données d'Eurostat et d'Eurofound sur l'emploi temporaire involontaire, les disparités d'âge et de sexe dans l'emploi temporaire et le sous-emploi d'une part non négligeable des travailleurs à temps partiel, les formes d'emploi atypiques sont en pleine croissance; que les données sur le chômage ventilées par sexe et par âge montrent que le chômage est au plus bas depuis 2009;

F. considérant que plusieurs États membres voient, depuis quelques années, le nombre de contrats de travail atypiques ou temporaires croître de manière significative tant dans le privé que dans le public, dans un cadre juridique où le recours abusif à des contrats à durée déterminée ne peut ni être efficacement empêché ni sanctionné en l'absence de mesures correctrices efficaces et proportionnées; que cette situation compromet l'intégrité de la législation européenne en matière d'emploi et de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne;

G. considérant que l'Union européenne dispose d'un cadre législatif très complet qui devrait réduire les risques de précarité de certains types de relations d'emploi, lequel se compose de la directive sur le travail à durée déterminée, la directive sur le travail à temps partiel, la directive sur le travail temporaire, la directive sur le temps de travail, la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, la directive sur l'égalité de traitement entre les personnes et la directive sur l'égalité de traitement et l'égalité des chances;

H. considérant que la Commission a pris bien du retard pour ce qui est des procédures en manquement concernant les infractions à la législation de l'Union en matière de travail commises par certains États membres, avec pour résultat que le recours abusif à des contrats à durée déterminée et les atteintes aux droits des travailleurs se poursuivent pendant des années;

I. considérant que des informations récentes concernant les pétitions sur le recours abusif à des contrats à durée déterminée dans le secteur public font la lumière sur la situation de certains travailleurs temporaires, licenciés par l'organisme public pour lequel ils travaillaient à la suite d'arrêts constatant le caractère abusif du recours aux contrats à durée déterminée, licenciement qui constitue une infraction à la directive 1999/70/CE concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée;

J. considérant que les conditions de travail varient d'un État membre à l'autre, chacun disposant de sa propre législation en matière de contrats de travail;

K. considérant que la commission des pétitions a recueilli de nombreuses preuves et témoignages concernant l'augmentation du travail précaire;

L. considérant que les travailleurs ayant un contrat «zéro heure» doivent être considérés comme des travailleurs au titre du droit de l'Union, puisqu'ils travaillent sous les ordres d'autrui contre rémunération, et que, dès lors, la législation de l'Union en matière sociale s'applique à eux;

M. considérant que l'emploi précaire, y compris les contrats «zéro heure», empêche l'accès à une protection sociale digne de ce nom et sape le droit à la négociation collective, en particulier en ce qui concerne les prestations sociales et la protection vis-à-vis d'un licenciement injustifié, tout en entravant l'avancement de carrière et la formation; qu'un emploi précaire est synonyme d'une vie précaire;

N. considérant que les femmes sont davantage susceptibles de travailler à temps partiel, d'avoir un contrat à durée déterminée ou d'être faiblement rémunérées, et qu'elles sont donc davantage exposées à la précarité issue de la discrimination sur le marché du travail, phénomène qui compromet les avancées en matière de lutte contre les écarts de rémunération et de pension et leur élimination;

1. entend, par «emploi précaire», l'emploi qui se caractérise, entre autres, par un recours abusif à des contrats de travail temporaires en infraction aux normes internationales en matière de conditions de travail, aux droits des travailleurs et au droit de l'Union; souligne que les travailleurs ayant un emploi précaire sont davantage exposés à la vulnérabilité socio-économique, risquent davantage de ne pas avoir les ressources suffisantes pour mener une vie décente et ne bénéficient souvent pas d'une protection sociale digne de ce nom;

2. souligne qu'il importe de faire la différence entre le travail atypique et l'existence d'emplois précaires; insiste sur le fait que les termes «atypique» et «précaire» ne sauraient être employés comme synonymes;

3. prend acte de la résolution du Parlement du 4 juillet 2017 sur les conditions de travail et l'emploi précaire ainsi que des pétitions reçues, et souligne que le risque de précarité dépend du type de contrat, mais aussi des facteurs suivants:

- une sécurité de l'emploi faible ou inexistante en raison de la nature non permanente du travail, comme lorsque le temps partiel est imposé et que, souvent, le nombre d'heures travaillées est insuffisant, et, dans certains États membres, des horaires de travail et des tâches peu clairs et changeants imposés par un travail à la demande;
- une protection élémentaire contre le licenciement et une protection sociale insuffisante en cas de licenciement;
- une rémunération insuffisante pour assurer un niveau de vie décent;
- des droits ou des prestations limités ou inexistantes en matière de protection sociale;
- une protection insuffisante ou inexistante contre la discrimination, quelle qu'en soit la forme;
- des perspectives limitées ou inexistantes en matière d'évolution sur le marché du travail, de carrière ou de formation;
- des conventions collectives faibles et des droits limités en matière de représentation collective;
- un environnement de travail qui ne respecte pas les normes minimales en matière de santé et de sécurité;

4. invite la Commission et les États membres à lutter contre l'emploi précaire, tel que les contrats «zéro heure», en veillant à mettre au point de nouveaux instruments et au respect cohérent de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, ainsi qu'à l'application concrète de la législation nationale et européenne au niveau national en vue de combler la pénurie d'emplois décents et d'appliquer une stratégie fondée sur les droits; invite la Commission et les États membres à coopérer avec tous les partenaires sociaux, en particulier avec les syndicats, et toutes les parties prenantes pour promouvoir les emplois de qualité, sûrs et correctement rémunérés, en vue notamment de renforcer l'inspection du travail;
5. invite instamment la Commission à prendre des mesures dans les plus brefs délais pour lutter concrètement contre les pratiques d'emploi créatrices de précarité;
6. invite la Commission à redoubler d'efforts pour mettre fin aux clauses injustes dans les contrats de travail en comblant tous les vides juridiques et en empêchant tous les abus; prend acte de la nouvelle proposition de directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles, qui vise à créer de nouveaux droits pour tous les travailleurs, notamment en vue d'améliorer les conditions de travail de ceux en situation d'emploi atypique ou relevant des nouvelles formes d'emploi, tout en limitant les charges qui pèsent sur les employeurs et en préservant la capacité d'adaptation au marché du travail;
7. salue tout particulièrement les dispositions relatives au droit de chercher un emploi complémentaire, qui interdisent les clauses d'exclusivité et limitent les clauses d'incompatibilité, ainsi qu'au droit d'être informé avec un préavis raisonnable de l'heure de début du travail;
8. souligne que la directive sur le temps de travail peut et doit s'appliquer aux travailleurs ayant des contrats «zéro heure», et que ceux-ci sont dès lors couverts par les règles relatives aux périodes minimales de repos et à la durée maximale du travail;
9. invite les États membres à tenir compte des indicateurs de l'OIT lorsqu'ils déterminent s'il existe ou non une relation de travail, afin de remédier à l'absence de protection qui va de pair avec l'emploi précaire;
10. relève que l'accès à la protection sociale est crucial pour la sécurité économique et sociale de la main-d'œuvre et le bon fonctionnement des marchés du travail qui sont à l'origine de la création d'emplois et de la croissance durable;
11. souligne qu'il faut assurer des inspections afin que les travailleurs dont l'emploi répond à des modalités temporaires ou flexibles bénéficient au moins de la même protection que tous les autres travailleurs; relève qu'un effort ciblé d'utilisation des instruments existants de l'OIT dans le cadre d'une campagne spécifique de lutte contre l'emploi précaire s'impose, et qu'il faut envisager sérieusement la nécessité de nouveaux instruments contraignants et de nouvelles mesures juridiques permettant de limiter et de réduire le travail précaire et de rendre les contrats de travail précaires moins intéressants aux yeux des employeurs;
12. est fermement convaincu qu'une évaluation globale des circonstances entourant le renouvellement des contrats de travail à durée déterminée doit être menée, les services demandés au travailleur n'ayant pas permis de répondre à des besoins simplement temporaires, ce qui révèle l'existence d'un abus en infraction à la clause 5 de l'accord-cadre de la directive

1990/70/CE;

13. invite la Commission et les États membres à veiller à ce que le principe «à travail égal, rémunération égale» sur le même lieu de travail soit pleinement appliqué;

14. invite la Commission et les États membres à évaluer les législations portant sur l'emploi précaire en s'intéressant spécifiquement aux aspects liés à l'égalité entre les hommes et les femmes; considère qu'il est nécessaire de privilégier diverses mesures existantes qui concernent les besoins des femmes en situation d'emploi précaire, dans le but d'éviter que les femmes, déjà surreprésentées dans cette catégorie d'emploi, ne soient davantage touchées;

15. rappelle que la directive 1999/70/CE concernant l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée repose sur le principe selon lequel les contrats de travail à durée indéterminée sont la forme par défaut de la relation de travail, tandis que les contrats de travail à durée déterminée ne sont qu'une forme d'emploi spécifique à certains secteurs et à certaines professions et activités;

16. condamne le renouvellement des contrats de travail à durée déterminée dans le but de couvrir des besoins qui ne sont pas de nature temporaire mais au contraire fixes et permanents, ce qui constitue une infraction à la directive 1990/70/CE;

17. relève que la Cour de justice de l'Union européenne a conclu que la transformation d'un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée constitue une mesure qui, en ce qu'elle prévient le recours abusif à de tels contrats et entraîne l'élimination définitive des conséquences de l'abus, est conforme aux exigences résultant du droit de l'Union(13) ;

18. souligne que la transformation d'un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée doit être considérée comme une mesure permettant de prévenir et sanctionner efficacement le recours abusif aux contrats à durée déterminée aussi bien dans le privé que dans le public, et que cette mesure doit dès lors être incorporée par les États membres, de manière claire et cohérente, dans leur cadre juridique national pertinent en matière de droit du travail;

19. souligne que la transformation en un contrat à durée indéterminée du contrat à durée déterminée d'un travailleur victime d'un recours abusif, en infraction à la directive 1999/70/CE, aux contrats à durée déterminée n'exonère par l'État membre concerné de l'obligation de sanctionner cet abus et n'exclut pas, en outre, la possibilité pour ce travailleur d'obtenir une indemnisation pour tout préjudice subi par le passé;

20. souligne que, si un État membre choisit de sanctionner une discrimination ou un abus perpétrés, en infraction au droit de l'Union, contre un travailleur temporaire en octroyant une indemnisation audit travailleur, cette indemnisation doit, en tout état de cause, être adéquate et concrète et indemniser pleinement tout préjudice subi;

21. souligne que les considérations d'ordre budgétaire sous-tendant les choix d'un État membre en matière de politique sociale ne sauraient justifier l'absence de mesures concrètes en vue de prévenir et de punir comme il se doit le recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs; souligne, d'ailleurs, que l'adoption de telles mesures concrètes,

pleinement conformes au droit de l'Union, est nécessaire pour annuler les conséquences des atteintes aux droits des travailleurs;

22. condamne le licenciement de travailleurs qui ont été reconnus, par les autorités judiciaires compétentes, victimes d'un recours abusif, en infraction à la directive 1999/70/CE, aux contrats à durée déterminée; est fermement convaincu que, dans les cas de recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs, il est possible d'appliquer une mesure offrant des garanties concrètes et équivalentes de protection des travailleurs, afin de sanctionner comme il se doit cet abus et d'annuler les conséquences du non-respect du droit de l'Union, ainsi que de préserver l'emploi des travailleurs concernés;

23. invite les États membres à améliorer le cadre normatif des emplois non conventionnels en établissant au moins un ensemble de normes minimales portant sur la protection sociale, les niveaux de rémunération minimum et l'accès à la formation et au développement;

24. invite les États membres à prendre des mesures pour respecter, promouvoir et concrétiser les principes fondamentaux et les droits fondamentaux des travailleurs pour ceux qui travaillent dans l'économie informelle, ainsi qu'à mettre en place des mécanismes adéquats, ou de revoir ceux existants, en vue d'assurer le respect des lois et règlements nationaux et de reconnaître et formaliser les relations de travail de sorte à faciliter la transition de ces travailleurs vers l'économie formelle.

25. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil, à la Commission et aux gouvernements des états membres.

(1) JO L 14 du 20.1.1998, p. 9.

(2) JO L 175 du 10.7.1999, p. 43.

(3) JO L 299 du 18.11.2003, p. 9.

(4) JO L 327 du 5.12.2008, p. 9.

(5) JO L 122 du 16.5.2009, p. 28.

(6) Textes adoptés de cette date, [P8_TA\(2017\)0290](#).

(7) [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596823/IPOL_STU\(2017\)596823_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596823/IPOL_STU(2017)596823_EN.pdf)

(8) 0389/2015, 1328/2015, 0044/2016, 0988/2016, 1108/2016, 1202/2016, 1310/2016, 0188/2017, 0268/2017, 0283/2017, 0640/2017, 0701/2017

(9) 0019/2016, 0020/2016, 0021/2016, 0099/2017, 1162/2017

(10) 0019/2016, 0442/2017

(11) 1043/2017

(12) JO L 288 du 18.10.1991, p. 32.

(13) Arrêt de la Cour de justice du 26 novembre 2014 dans l'affaire Mascolo, C-22/13, ECLI:EU:C:2014:2401, point 55.

Dernière mise à jour: 6 juin 2018

[Avis juridique](#)