

# Europe.

## Contrat de travail

Si les règles applicables dans les entreprises des Etats membres demeurent encore bien différentes, les contrats de travail doivent aujourd'hui comporter des mentions communes sur un support nécessairement écrit.

Les années 90 ont entraîné une évolution significative. 3 propositions de directives traitent du rapprochement du droit des pays signataires dans le domaine des relations professionnelles «atypiques» et des conditions d'emploi, des distorsions de concu-

plus tard après l'embauche -, mais elle n'impose aucune formalité particulière pour cette information si ce n'est qu'elle doit être écrite - contrat de travail, lettre d'engagement...

Selon le ministère du travail français, le code du travail est «compatible» avec cette directive. Puisqu'il prévoit la remise au salarié de la copie de la déclaration nominative préalable d'embauche. Et que la remise du bulletin de paie est obligatoire à la fin de chaque mois - celui-ci comporte nombreuses mentions.

Il est cependant permis de considérer que la France se livre à une interprétation «large» des contraintes imposées par la directive. Cette impression est confirmée par la décision de la CJCE du 4 décembre 1997 qui interprète, pour la 1ère fois, la directive de 1991. Si dans certains domaines (dénomination de l'activité, caractéristiques de l'emploi...) le droit français semble conforme au droit européen, d'autres aspects du dispositif semblent plus contestables.

Ainsi, la décision reconnaît aux particuliers le droit d'invoquer devant le juge national des dispositions de la directive «dès lors qu'ils n'ont pas été transposés ou l'ont été de manière incorrecte ou insuffisante». Cette interprétation de la CJCE intéresse particulièrement le droit français du fait de la persistance de vides juridiques. Ainsi, l'article 5 de la directive dispose que toute modification des éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail doit faire l'objet d'un document écrit à remettre au salarié dans les plus brefs délais et, au plus tard un mois après la modification en cause.



**Des mesures visant à prévenir l'utilisation abusive du CDD devront être prises par les Etats membres.**

rence et de l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs temporaires.

Le 14 octobre 1991 est adoptée, par le conseil des communautés, une directive faisant obligation aux Etats d'introduire, avant le 1<sup>er</sup> juillet 1993, une obligation d'écrit dans la mise en place de toute relation. Cette directive fait «obligation à l'employeur d'informer le salarié des conditions de travail applicables au contrat ou à la relation professionnelle». Ce document, dont la forme n'est pas précisément établie doit comporter un certain nombre d'éléments d'information portant sur la nature de la relation - identité des parties, lieu, catégorie, date de début de la relation, durée du droit congés payés, des délais de préavis, du travail...

La directive fixe un délai à l'intérieur duquel cette obligation doit être respectée par l'employeur - 2 mois au

Le droit français évoque uniquement les cas particuliers de l'expatriation (R. 320-5 cod. trav.) et la modification liée à un motif économique (L. 321-1-2). De fait, l'article 5 pourrait, dans l'avenir, être invoqué par les tribunaux français. De même, l'article 9 prévoit la possibilité pour l'employeur d'être dispensé de fournir les informations précitées si «un ou plusieurs documents voire un contrat de travail pré-existant» font déjà mention de tels éléments. En France, certains salariés recrutés sous CDI avant 1993 n'ont pas bénéficié de l'obligation d'écrit et n'ont pas été depuis informés de ces éléments. Ils sont aujourd'hui fondés à en exiger la communication.

Une nouvelle étape a été franchie par la signature, le 18 mars 1999, par les partenaires sociaux européennes (l'Unice pour le patronat, la CEEP pour les entreprises publiques et la CES pour les syndicats), d'un accord-cadre relatif au CDD. Cet accord énonce les principes généraux et prescriptions minimales. Il a été adressé, pour avis,

au parlement européen puis à la commission afin d'aboutir à un projet de directive. L'accord affirme que le CDI doit rester le contrat de principe.

Les salariés sous CDD ne doivent pas être traités de manière moins favorable que ceux sous CDI comparables. Toute discrimination doit reposer sur des raisons objectives non liées au statut de travailleur précaire. Des mesures visant à prévenir l'utilisation abusive du CDD devront être prises par les Etats membres. Elles visent les motifs de renouvellement des contrats, la durée maximale totale des contrats et le nombre de renouvellements. Une formation qualifiante devra être proposée aux salariés sous CDD. Si l'on ne peut véritablement parler d'un contrat de travail européen, les nouvelles règles issues du droit de l'UE témoignent de la mise en place de ses fondements.

**Jean-Michel Lattes,**  
maître conférences droit privé,  
vice-président UTI.