

## **Seuls les contrats de travail écrits informent les travailleurs sur leurs droits et obligations!**



**Les contrats de travail écrits dans l'agriculture européenne: pratiques et abus**

© EFFAT 2016

Une information de la  
Fédération européenne des Syndicats  
Alimentation, Agriculture et Tourisme (EFFAT)

[www.fffat.org](http://www.fffat.org)

Auteur: Alena Schuetz

Photo: Spahn

Remarque: Afin de simplifier la lisibilité du texte, il a été renoncé à différencier les formulations de manière spécifique au sexe.

## Contrats de travail écrits au sein de l'UE : directives, chiffres et faits

Considérant que le développement de nouvelles formes de travail faisait apparaître une multiplication des types de relations de travail, le Conseil de l'Union européenne avait adopté le 14 octobre 1991 la directive 91/533/CEE qui prévoit une harmonisation des pratiques européennes en matière d'établissement de contrats de travail écrits.

Selon cette directive, tout employeur au sein de l'Union européenne a pour obligation de remettre au travailleur un document contenant des informations sur les conditions essentielles applicables à son contrat ou sa relation de travail. L'employeur est tenu de remettre au travailleur, dans un délai de deux mois à compter de la prise de fonction, un document reprenant tous les éléments requis. Cette directive ne s'applique pas aux relations de travail dont la durée totale n'excède pas un mois ou dont la durée de travail hebdomadaire ne dépasse pas huit heures. Tout Etat membre est également libre d'édicter des prescriptions plus favorables aux travailleurs (cf. directive en annexe 2).

Mais force est de constater que 25 ans après l'adoption de cette directive, son objectif est vraiment loin d'être atteint dans les Etats membres. La « 5<sup>e</sup> enquête européenne sur les conditions de travail » (European Working Condition Survey, EWCS), menée en 2010 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), a montré qu'environ 5%<sup>1</sup> des employés au sein de l'Union européenne ne possédaient pas de contrat de travail écrit (cf. Eurofound, 2012a:18). La raison pourrait résider dans le fait que les législations et pratiques nationales restent très divergentes. La question de savoir si un contrat de travail écrit est nécessaire et à quel moment il faut présenter ce document varie parfois fortement d'un Etat membre à un autre. Ainsi, dans certains Etats européens comme par exemple l'Espagne, un contrat de travail écrit n'est toujours pas requis, d'une manière générale. En Allemagne, Finlande, France, Irlande, Autriche et Pologne, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et à Chypre, même si un contrat de travail écrit n'est pas nécessaire, il faut néanmoins établir par écrit les *conditions* de travail. Par contre, en Bulgarie, République tchèque, Estonie, Italie, Lituanie, Lettonie, Roumanie, Slovaquie, Suède et Grèce ainsi qu'au Danemark, un contrat de travail écrit est toujours obligatoire. Mais les législations nationales varient aussi en ce qui concerne le délai imparti pour présenter le document en question (contrat ou conditions de travail). Dans la plupart des pays précités, le contrat (ou le document reprenant les conditions de travail) doit être présenté sous forme écrite avant ou immédiatement après la prise de fonction, d'autres Etats membres accordant un délai plus long. Celui-ci est de deux mois après la prise de fonction en Grèce, Irlande et Grande-Bretagne et d'un mois aux Pays-Bas, à Chypre et en Finlande (cf. IZA, 2011:39).

---

<sup>1</sup> Un autre rapport, basé sur la même enquête, parle même de 8,8% (cf. Eurofound, 2012b:22).

Malgré la directive européenne et les législations nationales, les relations de travail non soumises à un contrat écrit sont parfois encore très répandues dans les différents Etats membres (pour une liste précise, voir le tableau).

## **La situation dans l'agriculture européenne : un travailleur agricole sur quatre ne dispose d'aucun contrat de travail écrit.**

**Les résultats de l'enquête EWCS de 2005 le montrent : avec un chiffre alarmant de 24%, le secteur agricole européen est de loin le plus concerné par l'absence de contrats de travail** (Eurofound, 2009). Une analyse des données de l'European Social Survey (2004-2009), une étude menée par l'institut de recherche allemand sur l'avenir du travail (IZA, 2011:38), a révélé en outre une forte corrélation entre les facteurs « secteur agricole » et « absence de contrats de travail écrits », surtout en Espagne, au Portugal et en Italie ; le secteur est donc particulièrement concerné par cette pratique (ibidem, 2011:38). En Grèce et en Roumanie, les contrats de travail sous forme d'accord verbal sont également très répandus (respectivement 26% et 33,7%), le secteur agricole étant à nouveau fortement touché, selon Eurofound (2010).

Les pratiques parfois laxistes dans certains Etats membres de l'UE en matière d'établissement de contrats de travail écrits sont fatales précisément aux travailleurs agricoles migrants et saisonniers, dont l'EFFAT évalue le nombre à environ quatre millions (cf. EFFAT, 2014:2014). Etant donné que *par définition*, les saisonniers travaillent bien souvent juste pour un temps très court (quelques mois, semaines voire jours), le délai de deux mois accordé aux employeurs par la directive européenne ne les protège pas suffisamment des abus variés. Car en fin de compte, un travailleur peut seulement agir en justice si ses droits et obligations sont établis noir sur blanc ! Le fait que, par ailleurs, les législations nationales varient fortement en ce qui concerne les conditions de la nécessité d'un contrat de travail écrit, accroît encore l'inquiétude (dans certains pays, un contrat de travail écrit est seulement requis pour des relations de travail à durée indéterminée, dans d'autres uniquement pour des relations à durée déterminée ; pour une liste précise, voir le tableau en page 6).

Hélas, il n'existe pas de chiffres fiables à ce sujet ; mais les organisations membres de l'EFFAT estiment que les saisonniers sont de fait les plus concernés par la pratique des accords verbaux. On suppose qu'en Allemagne, par exemple, seuls quelque 20 à 30% des saisonniers reçoivent un contrat écrit, alors qu'environ 90% des travailleurs agricoles engagés à plein temps disposent d'un tel document. En outre, bien souvent, les contrats saisonniers ne remplissent pas les prescriptions légales, sont incomplets, etc. et environ 15% d'entre eux sont rédigés exclusivement en allemand. Selon le syndicat allemand et en concertation avec le ministère de l'emploi, seuls 5 à 8% des travailleurs saisonniers disposent donc d'un document dans leur langue maternelle.

Ce dernier point pose également problème. Seuls quelques rares Etats membres de l'UE, dont la France, accordent explicitement le droit aux travailleurs de disposer d'un contrat de travail rédigé dans leur langue maternelle. Résultat : même s'ils disposent d'un contrat écrit en bonne et due forme, certains travailleurs agricoles transfrontaliers ne savent bien souvent pas à quoi ils se sont effectivement engagés. Cette situation est source d'inquiétude et ouvre la porte à l'exploitation de la main-d'œuvre.

## **Notre exigence : un contrat de travail écrit pour chaque travailleur agricole, rédigé dans sa langue, disponible dès la prise de fonction !**

C'est le seul moyen de garantir que les employeurs agricoles au sein de l'UE connaissent leurs droits et obligations et puissent, en cas d'abus, agir aussi en justice. Pour pouvoir protéger également ces catégories de travailleurs sans qui la flexibilité et la dynamique de la production agricole seraient tout simplement impossibles, il faut absolument veiller à ce que le contrat de travail soit établi avant ou au plus tard dès la prise de fonction.

Dans le cadre de la stratégie « Europe 2020 », la Commission européenne a également recommandé dans un document consacré à l'économie souterraine de restreindre au minimum les exceptions à la nécessité d'un contrat de travail écrit, afin de pouvoir lutter plus efficacement contre l'économie souterraine (cf. Commission européenne, n.d.).

Certains pays ont déjà réagi aux réalités du travail temporaire et saisonnier dans le secteur agricole et ont conçu des outils efficaces pour à la fois protéger les travailleurs et alléger les démarches administratives des employeurs. La France, notamment, a conçu un contrat de travail spécifique pour les travailleurs saisonniers : le Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA). Cette démarche réunit onze formalités différentes (dont l'établissement du contrat de travail et la déclaration du travailleur auprès des administrations concernées). La demande s'applique aux relations de travail qui ne dépassent pas trois mois et doit être déposée auprès de la Mutualité Sociale Agricole au plus tard le dernier jour ouvrable avant la prise de fonction. Le TESA devrait être rédigé en français, mais le travailleur peut également exiger qu'il soit traduit dans sa langue maternelle. Cet exemple illustre comment on peut protéger efficacement aussi les travailleurs agricoles engagés pour une courte durée, sans alourdir outre mesure les démarches administratives pour l'employeur.

Il serait souhaitable de favoriser une évolution similaire au niveau européen, afin de pouvoir protéger et informer efficacement tout travailleur agricole dès sa prise de fonction.

## Vue d'ensemble: Contrats de travail dans l'UE, directives légales, chiffres et tendances

Pays	Dispositions législatives relatives aux contrats de travail écrits	Délai pour l'élaboration du document	Employés sans contrat de travail en 2005 <sup>2</sup>	Employés sans contrat de travail en 2006 / 2007 <sup>3</sup>	Tendance
<b>BE</b>	Obligatoire pour un emploi à durée déterminée/ emploi "atypique" <sup>4</sup>	À l'avance ou directement après le début du travail	2,50%	2,10%	diminution
<b>BG</b>	Toujours requis	À l'avance ou bien directement après le début du travail	6,20%	11,30%	augmentation
<b>DK</b>	Toujours requis	À l'avance ou bien directement après le début du travail	10,30%	9,10%	diminution
<b>DE</b>	Contrat non requis, mais conditions d'emploi écrites	À l'avance ou bien directement après le début du travail	3,70%	1,80%	diminution
<b>EE</b>	Toujours requis <sup>5</sup>	À l'avance ou bien directement après le début du travail	5,10%	4,20%	diminution
<b>FI</b>	Contrat non requis, mais conditions d'emploi écrites	Au plus tard 1 mois après le début du travail	2,20%	0,70%	diminution
<b>FR</b>	Obligatoire pour un emploi à durée déterminée/ "atypique"	À l'avance ou bien directement après le début du travail	3,90%	4,5%	augmentation
<b>GR</b>	Toujours requis	Au plus tard 2 mois après le début du travail	26%	--	--
<b>IE</b>	Contrat non requis, mais conditions d'emploi écrites	Au plus tard 2 mois après le début du travail	27,70%	33,80%	augmentation
<b>IT</b>	Toujours requis	À l'avance ou bien directement après le début du travail	6,10%	4,80%	diminution
<b>LV</b>	Toujours requis	À l'avance ou directement après le début du travail	5,40%	7,20%	augmentation
<b>LT</b>	Toujours requis	À l'avance ou bien directement après le début du travail	5,30%	3,0% (in 2009)	diminution
<b>LU</b>	Toujours requis	À l'avance ou directement après le début du travail	--	--	--

<sup>2</sup> Sur base de l'enquête „European Working Conditions Survey“ 2005, IZA, 2011.

<sup>3</sup> Sur base de l'enquête „European Social Survey“, voir IZA, 2011.

<sup>4</sup> Exemple: formation, emploi à durée déterminée ou saisonnier, à temps partiel, etc.

<sup>5</sup> Excepté: emploi qui ne dépasse pas une durée de deux semaines

<b>NL</b>	Contrat non requis, mais conditions d'emploi écrites	Au plus tard 1 mois après le début du travail	2,10%	5,00%	augmentation
<b>AT</b>	Obligatoire pour un emploi à durée déterminée/ "atypique"	A l'avance ou bien directement après le début du travail	8,60%	10,30%	augmentation
<b>PL</b>	Obligatoire pour un emploi à durée déterminée/ "atypique", sinon seulement conditions d'emploi écrites	A l'avance ou bien directement après le début du travail	5,80%	--	--
<b>PT</b>	Obligatoire pour un emploi à durée déterminée/ "atypique" <sup>6</sup>	A l'avance ou bien directement après le début du travail	7%	10,60%	augmentation
<b>RO</b>	Toujours requis	A l'avance ou bien directement après le début du travail	6,80%	6,1% (en 2008)	diminution
<b>SW</b>	Toujours requis	A l'avance ou bien directement après le début du travail	0,20%	0,70%	augmentation
<b>SK</b>	Toujours requis	A l'avance ou bien directement après le début du travail	1,30%	2,90%	augmentation
<b>SL</b>	Toujours requis	A l'avance ou bien directement après le début du travail	9,40%	4,50%	diminution
<b>SP</b>	Obligatoire pour un emploi à durée déterminée/ "atypique" ou lorsque réclamé par l'une des deux parties	aucun	8,20%	6,80%	diminution
<b>CZ</b>	Toujours requis	A l'avance ou bien directement après le début du travail	0,80%	--	--
<b>HU</b>	Obligatoire uniquement pour des relations de travail à durée indéterminée	A l'avance ou bien directement après le début du travail	4,40%	2,60%	diminution
<b>UK</b>	Contrat non requis, mais conditions d'emploi écrites	Au plus tard 2 mois après le début du travail	14,10%	12,40%	diminution
<b>CY</b>	Obligatoire pour un emploi à durée déterminée/ "atypique"	Au plus tard 1 mois après le début du travail	41,50%	56,80%	augmentation

<sup>6</sup> Les contrats à durée indéterminée et les contrats pour une durée d'emploi inférieure à une semaine peuvent être conclus oralement.

## Annexe 1

### Projet de contrat de travail type pour les travailleurs dans l'agriculture, la sylviculture et l'horticulture

#### Contrat de travail conclu entre

Madame / Monsieur / la société (dénommé(e) ci-après « le travailleur »)

nom, adresse, téléphone

et

Madame / Monsieur

nom, adresse, téléphone (s'il existe) (dénommé(e) ci-après « l'employeur »)

1. Le présent contrat de travail débutera le ... et prendra fin le ... (en cas de contrat à durée déterminée).
2. Le travail sera accompli à l'adresse suivante : ... (en cas de changement du lieu de travail, prière de l'indiquer ici) : ... .
3. Le travailleur sera occupé en qualité de ... (désignation des travaux).
4. Le travail comprendra surtout les tâches suivantes : ... (spécification ou description succincte du travail).
5. Le travailleur bénéficiera d'un congé annuel de ... jours ouvrables (en cas de contrat de travail à durée déterminée : nombre de jours de congé atteints pendant la durée du contrat). Le congé sera accordé selon les conditions suivantes : ...
6. Le délai de préavis sera de ... jours ouvrables (à la fin du mois, à la fin du trimestre, etc. ; prière de le spécifier ici).
7. Le salaire de base initial s'élèvera à ... euros bruts par heure / par mois (en cas de salaire à la tâche, prière de le spécifier ici). Le salaire sera payé à la fin de la journée / de la semaine / du mois (à spécifier ici). Le salaire sera versé sur le compte en banque suivant du travailleur : (indiquer ici les coordonnées bancaires).



8. Chaque jour ouvré / ouvrable, le temps de travail normal débutera à ... heures et se terminera à ... heures. Le temps de travail débutera et se terminera sur le lieu de travail précité (en cas de changements, prière de l'indiquer ici). Le temps de travail sera interrompu par les pauses suivantes :
  - a. petit déjeuner : de ... heures à ... heures
  - b. midi : de ... heures à ... heures
  - c. autre pause : de ... heures à ... heures
9. Le temps de travail hebdomadaire régulier durera ... heures.

Les heures de travail supplémentaires seront rétribuées comme suit : ... (à spécifier).
10. Les temps de trajet (aller-retour entre le domicile/logement et le lieu de travail) feront partie / ne feront pas partie du temps de travail. (Biffer la mention inutile)
11. Les rémunérations ainsi que les suppléments et autres prestations seront conformes à la convention collective suivante : ... (à spécifier ici).

## Annexe 2

### 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

LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le Traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 100,

vu la proposition de la Commission,<sup>7</sup>

vu l'avis du Parlement européen,<sup>8</sup>

vu l'avis du Comité économique et social,<sup>9</sup>

considérant que :

- le développement, dans les États membres, des formes nouvelles de travail a fait apparaître une multiplication des types de relations de travail ;
- confrontés à ce développement, certains États membres ont jugé nécessaire de prévoir des dispositions visant à soumettre les relations de travail à des exigences de forme ; ces dispositions visent à mieux protéger les travailleurs salariés contre une éventuelle méconnaissance de leurs droits et à offrir une plus grande transparence sur le marché du travail ;
- les législations des États membres dans ce domaine diffèrent de manière importante sur des points fondamentaux, tels que l'obligation d'informer, par écrit, les travailleurs salariés des éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail ;
- les différences entre les législations des États membres peuvent avoir une incidence directe sur le fonctionnement du Marché commun ;
- l'article 117 du Traité prévoit que les États membres conviennent de la nécessité de promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre permettant leur égalisation dans le progrès ;

---

<sup>7</sup> J.O. N° C 24 du 31/01/1991, p.3

<sup>8</sup> J.O. N° C 240 du 16/09/1991, p. 21

<sup>9</sup> J.O. N° C 159 du 17/06/1991, p. 32

- la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée au Conseil européen de Strasbourg le 9 décembre 1989 par les chefs d'État et de gouvernement de onze États membres, déclare notamment à son point 9 :
 

« Les conditions de travail de tout salarié de la Communauté européenne doivent être précisées soit dans la loi, soit dans une convention collective, soit dans un contrat de travail selon des modalités propres à chaque pays » ;
- considérant qu'il convient d'établir au niveau communautaire l'obligation générale selon laquelle tout travailleur salarié doit disposer d'un document contenant des informations sur les éléments essentiels de son contrat ou de sa relation de travail ;
- considérant que, compte tenu de l'opportunité de maintenir une certaine flexibilité dans la relation de travail, il convient de prévoir que les États membres puissent exclure du champ d'application de la présente directive certains cas limités de relations de travail ;
- considérant que l'obligation d'information peut être remplie au moyen d'un contrat écrit, d'une lettre d'engagement, d'un ou de plusieurs autres documents ou, à défaut, d'une déclaration écrite signée par l'employeur ;
- considérant que, en cas d'expatriation du travailleur salarié, celui-ci doit être assuré d'avoir obtenu, en plus des éléments essentiels de son contrat ou de sa relation de travail, des informations pertinentes liées à son détachement ;
- considérant que, afin de protéger l'intérêt des travailleurs salariés à l'obtention d'un document, toute modification des éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail doit être portée par écrit à leur connaissance ;
- considérant qu'il est nécessaire que les États membres garantissent aux travailleurs salariés la possibilité de faire valoir leurs droits découlant de la présente directive ;
- considérant que les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive ou s'assurent que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE :

## **Article 1**

### **Champ d'application**

(1) La présente directive s'applique à tout travailleur salarié ayant un contrat ou une relation de travail défini par le droit en vigueur dans un État membre et/ou soumis au droit en vigueur dans un Etat membre.

(2) Les États membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas aux travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail :

- a) - dont la durée totale n'excède pas un mois et/ou  
- dont la durée de travail hebdomadaire n'excède pas 8 heures

ou

- b) qui a un caractère occasionnel et/ou particulier, à condition, dans ces cas, que des raisons objectives justifient la non-application.

## **Article 2**

### **Obligation d'information**

(1) L'employeur est tenu de porter à la connaissance du travailleur salarié auquel la présente directive s'applique, ci-après dénommé « travailleur », les éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail.

(2) L'information visée au paragraphe 1 porte au moins sur les éléments suivants :

- a) l'identité des parties ;
- b) le lieu de travail ; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le travailleur est occupé à divers endroits ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
- c) i) le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi dans lesquels le travailleur est occupé ou  
ii) la caractérisation ou la description sommaires du travail ;
- d) la date de début du contrat ou de la relation de travail ;
- e) s'il s'agit d'un contrat ou d'une relation de travail temporaire, la durée prévisible du contrat ou de la relation de travail ;
- f) 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 ;

- g) la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le travailleur en cas de cessation du contrat ou de la relation de travail, ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis ;
- h) le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le travailleur a droit ;
- i) la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur ;
- j) le cas échéant :
  - i) la mention des conventions collectives et/ou accords collectifs régissant les conditions de travail du travailleur ou
  - ii) s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, la mention de l'organe compétent ou de l'institution paritaire compétente au sein duquel/de laquelle elles ont été conclues.

(3) L'information sur les éléments visés au paragraphe 2, points f), g), h) et i) peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées.

### **Article 3** **Moyens d'information**

(1) L'information sur les éléments visés à l'article 2, paragraphe 2 peut résulter de la remise au travailleur, deux mois au plus tard après le début de son travail :

- a) d'un contrat de travail écrit et/ou
- b) d'une lettre d'engagement et/ou
- c) d'un ou de plusieurs autres documents écrits, dès lors que l'un de ces documents comporte au moins l'ensemble des éléments visés à l'article 2, paragraphe 2, points a), b), c), d), h) et i).

(2) Lorsqu'aucun des documents visés au paragraphe 1 n'est remis au travailleur dans le délai qu'ils prévoient, l'employeur est tenu de lui remettre, deux mois au plus tard après le début de son travail, une déclaration écrite signée par l'employeur et contenant au moins les éléments visés à l'article 2, paragraphe 2.

Au cas où le ou les documents visés au paragraphe 1 ne contiennent qu'une partie des éléments requis, la déclaration écrite prévue au premier alinéa du présent paragraphe porte sur les éléments restants.

(3) Au cas où le contrat ou la relation de travail prend fin avant l'expiration du délai de deux mois à compter du début de son travail, l'information prévue à l'article 2 et au présent article doit être fournie au travailleur au plus tard à l'expiration de ce délai.

#### **Article 4** **Travailleur expatrié**

(1) Si le travailleur est amené à exercer son travail dans un ou plusieurs pays autres que l'État membre à la législation et/ou la pratique duquel le contrat ou la relation de travail est soumis, le ou les documents visés à l'article 3 doivent être en possession du travailleur avant son départ et doivent comporter au moins les informations supplémentaires suivantes :

- a) la durée du travail exercé à l'étranger ;
- b) la devise servant au paiement de la rémunération ;
- c) le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation ;
- d) le cas échéant, les conditions de rapatriement du travailleur.

(2) L'information sur les éléments visés au paragraphe 1 points b) et c) peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires, ou aux conventions collectives régissant les matières y visées.

(3) Les paragraphes 1 et 2 ne s'appliquent pas si la durée du travail hors du pays à la législation et/ou à la pratique duquel le contrat ou la relation de travail est soumis n'excède pas un mois.

#### **Article 5** **Modification d'éléments du contrat ou de la relation de travail**

(1) Toute modification des éléments visés à l'article 2, paragraphe 2 et à l'article 4, paragraphe 1 doit faire l'objet d'un document écrit à remettre par l'employeur au travailleur dans les plus brefs délais et au plus tard un mois après la date de la prise d'effet de la modification concernée.

(2) Le document écrit visé au paragraphe 1 n'est pas obligatoire en cas de modification des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires, ou des conventions collectives auxquelles les documents visés à l'article 3, le cas échéant complétés en application de l'article 4, paragraphe 1, font référence.

#### **Article 6** **Dispositions en matière de forme et de régime des preuves du contrat ou de la relation de travail et en matière de règles procédurales**

La présente directive ne porte pas atteinte aux législations et/ou pratiques nationales en matière de :

- forme du contrat ou de la relation de travail,

- régime des preuves de l'existence et du contenu du contrat ou de la relation de travail,
- règles procédurales applicables en la matière.

### **Article 7**

#### **Dispositions plus favorables**

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 dispositions conventionnelles plus favorables aux travailleurs.

### **Article 8**

#### **Défense des droits**

(1) Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à tout travailleur qui s'estime lésé par le non-respect des obligations découlant de la présente directive de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes.

(2) Les États membres peuvent prévoir que l'accès aux voies de recours visées au paragraphe 1 soit subordonné à la mise en demeure préalable de l'employeur par le travailleur et l'absence de réponse de l'employeur endéans un délai de quinze jours à compter de la mise en demeure.

Toutefois, la formalité de la mise en demeure préalable ne peut, en aucun cas, être requise dans les cas visés à l'article 4, ni pour les travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail temporaire, ni pour les travailleurs non couverts par une ou des conventions collectives ayant trait à la relation de travail.

### **Article 9**

#### **Dispositions finales**

(1) Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 30 juin 1993, ou s'assurent, au plus tard à cette date, que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive.

Ils en informent immédiatement la Commission.

(2) Les États membres prennent les mesures nécessaires afin d'assurer que, pour un contrat ou une relation de travail existant à l'entrée en vigueur des dispositions qu'ils adoptent, l'employeur remette au travailleur qui en fait la demande, dans un délai de deux mois à partir de la réception de celle-ci, le ou les documents visés à l'article 3, le cas échéant complétés en application de l'article 4, paragraphe 1 .

(3) Lorsque les États membres adoptent les dispositions visées au paragraphe 1, celles-ci contiennent une référence à la présente directive, ou sont accompagnées d'une telle référence lors de la publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

(4) Les États membres informent immédiatement la Commission des mesures prises en application de la présente directive.

#### **Article 10**

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Luxembourg, le 14 octobre 1991

Par le Conseil

Le président

B. de VRIES



## Quellen

IZA, (2011). *Informal Workers Across Europe: Evidence from 30 Countries*. [online] Bonn. Available at: <http://ftp.iza.org/dp5871.pdf> [Accessed 22 Feb. 2016].

EFFAT, 2014. Die Situation der Saisonarbeiter in der Europäischen Landwirtschaft verbessern. Available from: <http://www.effat.org/sites/default/files/news/14233/de-2014-1- project information.pdf>

Eurofound, 2010: Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements. [online] Available from: <file:///C:/Documents%20and%20Settings/effat3.INTRA/Desktop/Seasonal%20workers%20-%20written%20employment%20contracts/Flexible%20forms%20of%20work%20%20%E2%80%98very%20atypical%E2%80%99%20contractual%20arrangements.htm>.

Eurofound (2009). *Agriculture and Fishing*. Fact Sheet. [online] Dublin. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/information-sheet/2008/other/agriculture-and-fishing-fact-sheet> [Accessed 10 Mar. 2016].

Eurofound (2012a), *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2012b), *Trends in job quality in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eur-lex.europa.eu. (2016). *EUR-Lex - c10811 - EN - EUR-Lex*. [online] Available at: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=URISERV%3Ac10811> [Accessed 10 Mar. 2016].

European Commission, (n.d.). *SHADOW ECONOMY AND UNDECLARED WORK*. [online] Available at: [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/07\\_shadow\\_economy.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/07_shadow_economy.pdf) [Accessed 24 Mar. 2016].