



CONSEIL DE
L'UNION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 4 juin 2008 (05.06)
(OR. en)

10357/08

Dossier interinstitutionnel:
2002/0072 (COD)

SOC 346
CODEC 727

NOTE DE TRANSMISSION

de: la présidence
au: Conseil "Emploi, politique sociale, santé et consommateurs"
n° doc. préc.: 9687/08 SOC 300 CODEC 625
n° prop. Cion: 15098/02 SOC 576 CODEC 1588 – COM(2002) 701 final
Objet: **Proposition modifiée de directive du Parlement européen et du Conseil relative aux conditions de travail des travailleurs intérimaires**
- **Accord politique**
= **Texte de compromis de la présidence slovène**

Les délégations trouveront en annexe, en vue de la session du Conseil "Emploi, politique sociale, santé et consommateurs", un texte de compromis présenté par la présidence sur la proposition de directive citée en objet.

Les résultats de l'échange de vues préliminaire au sein du Comité des représentants permanents figurent dans le document 10064/08.

Proposition modifiée de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

relative au travail intérimaire¹

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 137, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission²,

vu l'avis du Comité économique et social³,

vu l'avis du Comité des régions⁴,

statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 du traité⁵,

considérant ce qui suit:

¹ Réserves d'examen de BE, FR, LU et PT qui préfèrent conserver la référence aux "*conditions de travail*" qui figurait dans la proposition initiale de la Commission. Les positions sont liées au résultat de l'examen des articles 2 et 4.

² JO C [...] du [...], p. [...].

³ JO C [...] du [...], p. [...].

⁴ JO C [...] du [...], p. [...].

⁵ JO C [...] du [...], p. [...].

- (1) La présente directive respecte les droits fondamentaux et principes qui sont reconnus notamment par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne; elle vise en particulier à assurer le plein respect de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui prévoit que tout travailleur a droit à des conditions de travail saines, sûres et dignes ainsi qu'à une limitation de la durée maximale de travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.
- (2) En outre, le point 7 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs prévoit, entre autres, que la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne; ce processus s'effectuera par un rapprochement dans le progrès de ces conditions, notamment pour les formes de travail, telles que le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel, le travail intérimaire et le travail saisonnier.
- (3) [cf. considérant (9 bis)]
- (4) [cf. considérant (9 ter)]
- (5) Le 27 septembre 1995, la Commission a consulté les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire concernant la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs.
- (6) Le 9 avril 1996, estimant après cette consultation qu'une action communautaire était souhaitable, la Commission a de nouveau consulté les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée.
- (7) Dans le préambule de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999, les parties signataires avaient indiqué leur intention de considérer la nécessité d'un accord similaire pour le travail intérimaire et de ne pas inclure les travailleurs intérimaires dans la directive sur le travail à durée déterminée.

- (8) Les organisations interprofessionnelles à vocation générale, à savoir l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE)⁶, le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES), ont informé la Commission, par lettre conjointe, de leur volonté d'engager le processus prévu au point 4 de l'article 138 du traité CE; elles ont, par lettre conjointe, demandé à la Commission un délai supplémentaire de trois mois; la Commission a accédé à cette demande en prolongeant le délai de négociation jusqu'au 15 mars 2001.
- (9) Le 21 mai 2001, les partenaires sociaux ont reconnu que leurs négociations sur le travail intérimaire n'avaient pu aboutir.
- (9 bis) En mars 2005, le Conseil européen a jugé indispensable de relancer la stratégie de Lisbonne et de procéder à un recentrage des priorités sur la croissance et l'emploi. Le Conseil a approuvé les lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi 2005-2008, qui cherchent notamment à favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail, en tenant dûment compte du rôle des partenaires sociaux.
- (9 ter) Conformément à l'Agenda social européen (2005-2010) présenté dans une communication de la Commission⁷ et salué par le Conseil européen de mars 2005 comme contribuant à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne en renforçant le modèle social européen, le Conseil européen a estimé que de nouvelles formes d'organisation du travail et une plus grande diversité des modalités contractuelles, combinant mieux la flexibilité et la sécurité, contribueraient à l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises. Par ailleurs, le Conseil européen de décembre 2007 a approuvé les principes communs de flexicurité, qui instaurent un équilibre entre flexibilité et sécurité sur le marché du travail et aident salariés et employeurs à tirer parti de la mondialisation.

⁶ L'UNICE a changé son nom en BUSINESSSEUROPE, en janvier 2007.

⁷ Doc. 2005 (COM) 33 final.

- (10) Au sein de l'Union, la situation juridique, le statut et les conditions de travail des travailleurs intérimaires se caractérisent par une très grande diversité.
- (11) Le travail intérimaire répond non seulement aux besoins de flexibilité des entreprises mais aussi à la nécessité de concilier la vie privée et professionnelle des salariés. Il contribue ainsi à la création d'emplois ainsi qu'à la participation et à l'insertion sur le marché du travail.
- (12) La présente directive établit un cadre protecteur pour les travailleurs intérimaires qui est non discriminatoire, transparent et proportionné, tout en respectant la diversité des marchés du travail et des relations entre les partenaires sociaux.
- (13) [cf. considérant (21ter)]
- (14) La directive 91/383/CEE du 25 juin 1991⁸ complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire arrête les dispositions applicables aux travailleurs intérimaires en matière de sécurité et santé au travail.
- (15) Les conditions essentielles de travail et d'emploi applicables aux travailleurs intérimaires devraient être au moins celles qui s'appliqueraient à ces travailleurs s'ils étaient recrutés par l'entreprise utilisatrice pour occuper le même poste.
- (16) Les contrats de travail à durée indéterminée sont la forme générale de relations de travail. S'agissant des travailleurs liés à l'entreprise de travail intérimaire par un contrat à durée indéterminée et, compte tenu de la protection particulière afférente à la nature de leur contrat de travail, il convient donc de prévoir la possibilité de déroger aux règles applicables dans l'entreprise utilisatrice.

⁸ JO L 206 du 29.7.1991, p. 19.

- (17) Afin d'être en mesure de faire face avec flexibilité à la diversité des marchés du travail et des relations entre les partenaires sociaux, les États membres peuvent autoriser les partenaires sociaux à définir des conditions de travail et d'emploi, à condition de respecter le niveau global de protection des travailleurs intérimaires.
- (18) Par ailleurs, dans certains cas bien délimités, les États membres devraient, sur la base d'un accord conclu par les partenaires sociaux au niveau national, avoir la possibilité de déroger, dans certaines limites, au principe de l'égalité de traitement, pour autant qu'un niveau de protection suffisant soit assuré.
- (19) L'amélioration du socle de protection des travailleurs intérimaires devrait s'accompagner du réexamen périodique des restrictions ou interdictions qui auraient pu être apportées au recours au travail intérimaire. Elles ne peuvent être justifiées qu'en raison de l'intérêt général tenant, notamment, à la protection des travailleurs salariés, aux exigences de sécurité et de santé au travail et à la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du marché du travail, y compris la prévention d'éventuels abus.
- (19 bis) La présente directive n'affecte pas l'autonomie des partenaires sociaux ni les relations entre les partenaires sociaux, y compris le droit de négocier et de conclure des conventions collectives conformément au droit de l'Union et aux législations et pratiques nationales, tout en respectant la législation communautaire en vigueur.
- (20) Les dispositions de la présente directive portant sur les restrictions ou interdictions concernant le recours au travail intérimaire sont sans préjudice des législations ou pratiques nationales interdisant de remplacer des travailleurs en grève par des travailleurs intérimaires.
- (21) [supprimé]

(21 bis) Les États membres devraient prévoir des procédures administrative ou⁹ judiciaires pour préserver les droits des travailleurs intérimaires ainsi que des sanctions effectives, proportionnées à la gravité des infractions et dissuasives en cas de violation des obligations découlant de la présente directive.

(21 ter) La présente directive devrait s'appliquer dans le respect du traité en particulier en matière de libre prestation de services et de liberté d'établissement et sans préjudice de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil, du 16 décembre 1996¹⁰ concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.¹¹

(22) Conformément au principe de subsidiarité et au principe de proportionnalité visés à l'article 5 du traité, les objectifs de l'action envisagée ci-dessus ne peuvent être réalisés de manière suffisante par les États membres, dans la mesure où il s'agit d'établir un cadre de protection pour les travailleurs intérimaires harmonisé au niveau communautaire ; en raison de la dimension et des effets de l'action envisagée, ces objectifs peuvent être mieux réalisés au niveau communautaire par le biais de l'introduction de prescriptions minimales applicables dans l'ensemble de la Communauté européenne; la présente directive se limite à ce qui est requis pour atteindre ces objectifs,

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Champ d'application

1. La présente directive s'applique aux travailleurs ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire et qui sont mis à la disposition d'entreprises utilisatrices afin de travailler de manière temporaire sous leur contrôle et leur direction.

⁹ Le mot "*et*" a été changé en "*ou*" en vue d'aligner ce considérant avec l'article 10, paragraphe 1.

¹⁰ JO L 18 du 21.1.1997, p. 1.

¹¹ Ancien considérant 13.

2. La présente directive est applicable aux entreprises publiques et privées qui sont des entreprises de travail intérimaire ou des entreprises utilisatrices exerçant une activité économique, qu'elles poursuivent ou non un but lucratif.
3. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux, peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas aux contrats ou relations de travail conclus dans le cadre d'un programme de formation, d'insertion et de reconversion professionnelles public spécifique ou soutenu par les pouvoirs publics.

Article 2

Objet

La présente directive a pour objet d'assurer la protection des travailleurs intérimaires et d'améliorer la qualité du travail intérimaire en assurant le respect du principe de l'égalité de traitement, tel qu'il est énoncé à l'article 5, à l'égard des travailleurs intérimaires et en reconnaissant les entreprises de travail intérimaire comme des employeurs, tout en tenant compte de la nécessité d'établir un cadre approprié d'utilisation du travail intérimaire en vue de contribuer efficacement à la création d'emplois et au développement de formes souples de travail.¹²

Article 3

Définitions

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:
 - a) "travailleur", toute personne qui, dans l'État membre concerné, est protégée en tant que travailleur dans le cadre de la législation nationale sur l'emploi;

¹² BE, FR et LU: réserves d'examen dans l'attente du résultat final des travaux sur la directive. FR estime que la protection des travailleurs est le principal objectif, compte tenu notamment de la base juridique de la directive. DE préférerait maintenir une référence au "*bon fonctionnement du marché du travail*". UK aurait préféré que le texte insiste davantage sur la libéralisation; toutefois, elle est en mesure d'accepter l'article sous sa forme, équilibrée, actuelle.

- b) "travailleur intérimaire", un travailleur ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire dans le but d'être mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice en vue d'y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction de ladite entreprise;
- c) "mission", la période pendant laquelle le travailleur intérimaire est mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice en vue d'y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction de ladite entreprise;
- d) "entreprise de travail intérimaire", toute personne physique ou morale qui, conformément au droit national, conclut des contrats de travail ou noue des relations de travail avec des travailleurs intérimaires en vue de les mettre à la disposition d'entreprises utilisatrices pour y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction desdites entreprises;
- e) "entreprise utilisatrice", toute personne physique ou morale pour laquelle et sous le contrôle et la direction de laquelle un travailleur intérimaire travaille de manière temporaire;
- f) "conditions essentielles de travail et d'emploi", les conditions de travail et d'emploi établies par la législation, la réglementation, les dispositions administratives, les conventions collectives ou toute autre disposition générale et contraignante, en vigueur dans l'entreprise utilisatrice, relatives:
 - i) à la durée du travail, aux heures supplémentaires, aux temps de pause, aux périodes de repos, au travail de nuit, aux congés, aux jours fériés;
 - ii) à la rémunération.

2. La présente directive ne porte pas atteinte au droit national en ce qui concerne la définition de la rémunération, du contrat ou de la relation de travail ou du travailleur.

Les États membres n'excluent pas du champ d'application de la présente directive les travailleurs, les contrats ou relations de travail uniquement du fait qu'il s'agit de travailleurs à temps partiel, de travailleurs à durée déterminée ou de personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire.

Article 4¹³

Réexamen des interdictions ou restrictions

1. Les interdictions ou restrictions concernant le recours aux travailleurs intérimaires sont uniquement justifiées par des raisons d'intérêt général tenant, notamment, à la protection des travailleurs intérimaires, aux exigences de santé et de sécurité au travail ou à la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du marché du travail, et d'empêcher les abus.
2. À la date indiquée à l'article 11, paragraphe 1, les États membres, après consultation des partenaires sociaux réexaminent, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques nationales, les restrictions ou interdictions applicables au travail intérimaire afin de vérifier si elles restent justifiées par les raisons visées au paragraphe 1.
- 2 bis. Lorsque les restrictions et interdictions précitées sont prévues par des conventions collectives, le réexamen mentionné au paragraphe 2 peut être réalisé par les partenaires sociaux qui ont négocié la convention considérée.
3. Les paragraphes 1, 2 et 2 bis s'entendent sans préjudice des exigences nationales en matière d'enregistrement, d'agrément, de certification, de garantie financière ou de contrôle des entreprises de travail intérimaire.

¹³ Voir les observations des délégations consignées au point IV a) du rapport.

CHAPITRE II

CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

Article 5¹⁴

Principe de l'égalité de traitement

1. Pendant la durée de leur mission auprès d'une entreprise utilisatrice, les conditions essentielles de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires sont au moins celles qui leur seraient applicables s'ils étaient recrutés directement par ladite entreprise pour y occuper le même poste.

Lors de l'application de l'alinéa précédent, les règles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice concernant:

- i) la protection des femmes enceintes et des mères en période d'allaitement et la protection des enfants et des jeunes, ainsi que
- ii) l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et toute action visant à combattre les discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle;

doivent être respectées, telles qu'elles sont établies par la législation, la réglementation, les dispositions administratives, les conventions collectives ou toute autre disposition de portée générale.¹⁵

¹⁴ Pour une discussion de fond concernant cet article, voir le document 10064/08.

¹⁵ Réserve d'examen favorable de UK en ce qui concerne les points i) et ii). Cion a indiqué qu'elle expliquerait plus en détail ce qu'il y a lieu d'entendre par "protection des femmes enceintes", par exemple, dans le cadre du travail intérimaire.

2. En ce qui concerne la rémunération, les États membres peuvent, après consultation des partenaires sociaux, prévoir qu'il peut être dérogé au principe énoncé au paragraphe 1 lorsque les travailleurs intérimaires, liés à l'entreprise de travail intérimaire par un contrat à durée indéterminée, continuent d'être rémunérés dans la période qui sépare deux missions.¹⁶
3. Les États membres peuvent, après avoir consulté les partenaires sociaux, leur offrir la possibilité de maintenir ou de conclure, au niveau approprié et sous réserve des conditions fixées par les États membres, des conventions collectives qui, tout en garantissant la protection globale des travailleurs intérimaires, peuvent mettre en place, pour les conditions de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires, des dispositions qui peuvent différer de celles qui sont visées au paragraphe 1.
4. Les États membres dans lesquels il n'existe pas de système juridique conférant aux conventions collectives un caractère universellement applicable ou dans lesquels il n'existe pas de système juridique ou de pratique permettant d'étendre les dispositions de ces conventions à toutes les entreprises similaires d'une zone géographique ou d'un secteur donné, peuvent, après consultation des partenaires sociaux au niveau national et sur la base d'un accord conclu avec eux, déroger au principe fixé au paragraphe 1 concernant les conditions élémentaires de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires; ces accords peuvent notamment prévoir un délai d'accès au principe de l'égalité de traitement, pour autant qu'un niveau de protection suffisant soit assuré à ces travailleurs.

Ces accords sont suffisamment précis et accessibles pour permettre aux secteurs et aux entreprises concernées d'identifier et de respecter leurs obligations, et ne portent pas atteinte aux accords conclus au niveau national, régional ou sectoriel qui seraient plus favorables aux travailleurs, et à la législation communautaire en vigueur.

¹⁶ Réserves d'examen de DE et UK qui ne souhaitent pas limiter ce paragraphe à la rémunération et ont demandé la suppression des termes "*à durée indéterminée*".

5. Les États membres prennent les mesures nécessaires, en conformité avec le droit national ou les pratiques en vigueur dans le pays, en vue d'éviter le recours abusif à l'application du présent article et, en particulier, l'attribution de missions successives dans le but de contourner les dispositions de la présente directive. Ils informent la Commission des mesures prises.

17

Article 6

Accès à l'emploi, aux équipements collectifs et à la formation professionnelle

1. Les travailleurs intérimaires sont informés des postes vacants dans l'entreprise utilisatrice dans le but de leur assurer la même possibilité qu'aux autres travailleurs de cette entreprise d'obtenir un emploi permanent. Cette information peut être fournie au moyen d'une annonce générale placée à un endroit approprié dans l'entreprise pour laquelle et sous le contrôle de laquelle ces travailleurs intérimaires travaillent.
2. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les clauses interdisant ou ayant pour effet d'empêcher la conclusion d'un contrat de travail ou d'une relation de travail entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire après l'expiration de sa mission soient nulles ou puissent être déclarées nulles.

Le présent paragraphe ne porte pas atteinte aux dispositions en vertu desquelles les entreprises de travail intérimaire perçoivent une compensation d'un montant raisonnable en contrepartie de services rendus à l'entreprise utilisatrice quant à la mise à disposition, au recrutement et à la formation des travailleurs intérimaires.

¹⁷ UK demande la réintroduction de l'article 5, paragraphe 6, tel qu'il est libellé dans le doc.9739/03 ADD1: "*Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux régimes professionnels de sécurité sociale, y compris les régimes professionnels de retraite et ceux d'assurance maladie et les régimes de participation financière*".

3. Les entreprises de travail intérimaire ne demandent aucune rémunération aux travailleurs en échange d'affectations dans une entreprise utilisatrice ou pour avoir conclu un contrat ou une relation de travail avec une entreprise utilisatrice après avoir effectué une mission dans celle-ci.
4. Sans préjudice de l'article 5, paragraphe 1, les travailleurs intérimaires ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, aux installations et aux équipements collectifs, notamment aux services de restauration, aux infrastructures d'accueil des enfants et aux services de transport, dans les mêmes conditions que les travailleurs employés directement par cette entreprise, à moins que la différence de traitement ne soit justifiée par des raisons objectives.
5. Les États membres prennent les mesures appropriées ou favorisent le dialogue entre les partenaires sociaux, conformément à leurs traditions et pratiques nationales, en vue:
 - d'améliorer l'accès des travailleurs intérimaires aux possibilités de formation et aux infrastructures d'accueil des enfants dans les entreprises de travail intérimaire, y compris dans les périodes se situant entre les missions, afin de promouvoir leur évolution de carrière et leur capacité d'insertion professionnelle;
 - d'améliorer l'accès des travailleurs intérimaires aux possibilités de formation destinées aux travailleurs des entreprises utilisatrices.

Article 7

Représentation des travailleurs intérimaires

1. Les travailleurs intérimaires sont pris en compte, dans les conditions définies par les États membres, au sein de l'entreprise de travail intérimaire, pour le calcul du seuil au-dessus duquel les instances représentatives des travailleurs prévues par le droit communautaire et national ou les conventions collectives doivent être constituées.

2. Les États membres peuvent prévoir, dans les conditions qu'ils définissent, que ces travailleurs sont pris en compte au sein de l'entreprise utilisatrice pour le calcul du seuil au-dessus duquel les instances représentatives des travailleurs prévues par le droit communautaire et national ou les conventions collectives doivent être constituées, de la même manière que le sont ou le seraient des travailleurs employés directement, pour la même durée, par l'entreprise utilisatrice.
3. Les États membres qui se prévalent de la possibilité prévue au paragraphe 2 ne sont pas tenus d'appliquer les dispositions du paragraphe 1.

Article 8

Information des représentants des travailleurs

Sans préjudice des dispositions nationales et communautaires relatives à l'information et à la consultation, plus contraignantes ou plus spécifiques, et notamment de la directive 2002/14/CE, l'entreprise utilisatrice doit fournir des informations appropriées sur le recours aux travailleurs intérimaires en son sein lors de la transmission d'informations sur la situation de l'emploi dans l'entreprise aux instances représentatives des travailleurs instituées conformément à la législation communautaire et nationale.

CHAPITRE III
DISPOSITIONS FINALES

Article 9

Exigences minimales

1. La présente directive ne porte pas atteinte au droit des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs ou de favoriser ou de permettre des conventions collectives ou des accords conclus entre les partenaires sociaux plus favorables aux travailleurs.
2. La mise en œuvre de la présente directive ne constitue en aucun cas un motif suffisant pour justifier une réduction du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines couverts par la présente directive. Les mesures prises pour la mise en œuvre de la présente directive sont sans préjudice des droits des États membres et des partenaires sociaux d'arrêter, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles différentes de celles qui existent au moment de l'adoption de la présente directive, pour autant que les exigences minimales prévues par la présente directive soient respectées.

Article 10

Sanctions

1. Les États membres prévoient des mesures appropriées en cas de non respect de la présente directive par l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise utilisatrice. En particulier, ils veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires appropriées pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.

2. Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales arrêtées en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer leur mise en œuvre. Les sanctions ainsi prévues doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les États membres notifient ces dispositions à la Commission au plus tard à la date mentionnée à l'article 11, ainsi que toute modification ultérieure dans les meilleurs délais. Ils veillent en particulier à ce que les travailleurs ou leurs représentants disposent de procédures adéquates aux fins de l'exécution des obligations prévues par la présente directive.

Article 11

Mise en œuvre

1. Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le [deux ans après l'adoption]¹⁸, ou s'assurent que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toutes dispositions nécessaires leur permettant d'être à tout moment en mesure d'atteindre les objectifs fixés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.
- 1 bis. Les États membres informent la Commission des résultats du réexamen prévu à l'article 4, paragraphes 2 et 2 bis, respectivement, au plus tard le [deux ans après l'adoption].

¹⁸ BE, BG, DK, DE, EL, ES, IE, LU, HU, MT, NL, PT, SI, SE, et UK préfèrent une période de trois ans. Réserve de AT sur cette question. Cion maintient sa proposition prévoyant deux ans.

2. Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

Article 12

Réexamen par la Commission

Au plus tard le ...[cinq ans après l'adoption de la présente directive], la Commission réexamine son application, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau communautaire, en vue de proposer au Parlement et au Conseil, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

Article 13

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Article 14

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à, le

Par le Parlement européen

Le président

Par le Conseil

Le président