



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 28.11.2002  
COM(2002) 701 final

2002/0072(COD)

Proposition modifiée de

**DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL**

**relative aux conditions de travail des travailleurs intérimaires**

(présentée par la Commission conformément à l'article 250,  
paragraphe 2 du traité CE)

## EXPOSÉ DES MOTIFS

### 1. INTRODUCTION

Le 20 mars 2002, la Commission a adopté une proposition de directive du Parlement et du Conseil relative aux conditions de travail des travailleurs intérimaires<sup>1</sup>. Cette proposition a été transmise au Parlement européen et au Conseil le 21 mars 2002.

Le 19 septembre 2002, le Comité économique et social a donné son avis sur la proposition de la Commission<sup>2</sup>.

Le Parlement européen a donné son avis en première lecture le 21 novembre 2002<sup>3</sup>.

### 2. AMENDEMENTS

#### A – Amendements du Parlement européen, acceptés par la Commission :

La proposition modifiée contient deux types d'amendements. Tout d'abord, ceux qui dans un souci de clarification ou de précision, ont pour objet de reformuler des articles ou de proposer l'ajout de nouvelles dispositions. D'autre part, ceux qui modifient le contenu et la portée du texte par l'inclusion ou la suppression de dispositions importantes du texte.

La Commission est en mesure d'accepter, en partie ou en totalité, l'ensemble des amendements qui suivent, qui lui semblent contribuer à améliorer sa proposition, tout en préservant les objectifs et la viabilité politique de celle-ci :

- amendement n°1 (changement du titre de la directive) : voir titre de la proposition;
- amendement n°4 ( reformulation du considérant 4) : voir considérant n°4;
- amendement n° 6 (précision des liens de la présente proposition avec la directive 1999/70 du 28 juin 1999 sur le travail à durée déterminée) : voir considérant n° 7;
- amendement n°15 (annonce des modifications proposées à l'article 5.1) : voir considérant n° 15;
- amendement n°20 (annonce des modifications proposées à l'article 4) : voir considérant n° 19;
- amendement n°22 (précision renforçant le principe de subsidiarité) : voir considérant n°22;
- amendement n°23 (reformulation du champ d'application pour mieux mettre en évidence le caractère triangulaire du travail intérimaire): voir article 1.1;
- amendement n°26 (renforcement de l'article 2) : voir article 2;
- amendement n°27 (ajout de la définition du travailleur intérimaire) : voir article 3, paragraphe 1 point b);

---

<sup>1</sup> COM(2002)149, in JO C...du...p.

<sup>2</sup> JO C du , p..

<sup>3</sup> JO C du , p..

- amendement n°28 (suppression de la définition du travailleur comparable) : suppression de cette définition à l'article 3 ;
- amendement n°29 (précision de la définition de la mission) : voir article 3, paragraphe 1 point c);
- amendement n° 30 (ajout de la définition d'entreprise de travail intérimaire) : voir article 3 paragraphe 1 point d);
- amendement n° 31 (ajout de la définition d'entreprise utilisatrice) : voir article 3 paragraphe 1 point e);
- amendement n°32 (précisions apportées à la définition des conditions essentielles de travail et d'emploi) : voir article 3, paragraphe 1 point f) et article 5, paragraphe 1, second alinéa;
- amendement n° 85 (précision que la notion de rémunération relève des États) : voir article 3, paragraphe 2.
- amendement n° 33 (précisions quant au groupe de travailleurs ne pouvant être exclus du champ de la directive) : voir article 3 paragraphe 2;
- amendement n°34 (extension de l'obligation pesant sur les États de réexaminer les restrictions ou interdictions ne concernant que certaines catégories de travailleurs ou certaines branches à toutes les restrictions ou interdictions; Extension du champ des justifications aux interdictions /restrictions) : voir article 4, paragraphes 1 et 2;
- amendement n° 35 (ajout visant à préciser que les dispositions en vigueur concernant l'enregistrement et la surveillance des travailleurs intérimaires ne sont pas des interdictions ou restrictions au sens du précédent amendement) : voir article 4, paragraphe 3;
- amendement n° 36 (ajout d'une disposition précisant que des travailleurs intérimaires ne peuvent remplacer des travailleurs en grève dans l'entreprise utilisatrice) : voir considérant n°20;
- amendement n° 87 (acceptation s'agissant de la partie reformulant le principe de non-discrimination) : voir article 5, paragraphe 1, 1er alinéa;
- amendement n°86 (partie portant sur la limitation de la dérogation à la rémunération et consultation des partenaires sociaux) : voir article 5, paragraphe 2;
- amendement n° 92 (acceptation de la partie rendant la consultation des partenaires sociaux préalable et leur permettant de maintenir les conventions collectives existantes) : voir article 5, paragraphe 3;
- amendement n°71 (acceptation de la seule partie limitant la possibilité de dérogation à la paye) : voir article 5, paragraphe 4;
- amendement n°43 (suppression de l'article 5 paragraphe, 5) : suppression des dispositions figurant à l'article 5, paragraphe 5, ancienne version;
- amendement n°44 (précision que la mise en œuvre de l'article 5 par voie d'accord des partenaires sociaux se fait conformément aux pratiques nationales) : voir article 5, paragraphe 5;

- amendement n°46 (ajout visant à préciser le support de l'information des postes vacants) : voir article 6, paragraphe 1;
- amendement n° 47 (précisions se rapportant aux clauses interdisant la conclusion de contrats de travail) : voir article 6, paragraphe 2;
- amendement n° 48 (précisions quant à la portée de l'interdiction des honoraires) : voir article 6, paragraphe 3;
- amendement n°49 (précision de la notion de services sociaux) : voir article 6, paragraphe 4;
- amendement n° 51 (ajout visant à tenir compte que la représentation des travailleurs peut être fixée par conventions collectives) : voir article 7;
- amendement n°52 (instauration d'un choix pour l'action ouverte au travailleur –action directe ou indirecte par le biais de ses représentants - en cas de non respect de la directive): voir article 10.

B - Amendements du Parlement européen, rejetés par la Commission :

En revanche, la Commission n'est pas en mesure d'accepter à ce stade les autres amendements proposés par le Parlement. Certains d'entre eux ne lui paraissent pas présenter de valeur ajoutée ou être recevables d'un point de vue strictement juridique. D'autres pourraient, de l'avis de la Commission, rompre l'équilibre du texte initial.

Proposition modifiée de

**DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL**

**relative au travail intérimaire ~~aux conditions de travail des travailleurs intérimaires~~**

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 Commission<sup>4</sup>,

vu l'avis du Comité économique et social<sup>5</sup>,

vu l'avis du Comité des régions<sup>6</sup>,

statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 du traité<sup>7</sup>,

considérant ce qui suit:

- (1) le présent acte respecte les droits fondamentaux et observe les principes qui sont reconnus notamment par la Charte des Droits fondamentaux de l'Union européenne ; en particulier le présent acte vise 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 autres que le travail à durée indéterminée, telles que le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel, le travail intérimaire et le travail saisonnier;
- (3) les conclusions du Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000 ont fixé un nouvel objectif stratégique pour l'Union européenne à savoir "devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale";

---

<sup>4</sup> JO C du , p..

<sup>5</sup> JO C du , p..

<sup>6</sup> JO C du , p..

<sup>7</sup> JO C du , p..

- (4) conformément à l'Agenda social européen, qui sur la base de la Communication de la Commission a été adopté par le Conseil européen de Nice les 7, 8 et 9 décembre 2000, aux conclusions du Conseil européen de Stockholm des 23 et 24 mars 2001 ainsi qu'à la décision du Conseil du 19 janvier 2001 sur les lignes directrices pour l'emploi en 2001, il convient de mettre en place une organisation du travail satisfaisante et souple  ~~dans le cadre de nouveaux contrats flexibles,~~  **y compris au travers de nouvelles formes de flexibilité réglementée,** assurant une sécurité appropriée et un statut professionnel plus élevé aux travailleurs concernés,  ~~qui soit~~  **rendant** dans le même temps compatible **compatibles les** avec leurs aspirations **des travailleurs** et les besoins des entreprises;
- (5) 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 le 27 septembre 1995;
- (6) la Commission, estimant après cette consultation qu'une action communautaire était souhaitable, a de nouveau consulté les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée le 9 avril 1996;
- (7) les parties signataires, dans le préambule de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999, 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 de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), 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;
- (10) au sein de l'Union, la situation juridique des travailleurs intérimaires se caractérise par une grande diversité;
- (11) le travail intérimaire devrait répondre aux besoins de flexibilité des entreprises, aux besoins de concilier la vie privée et professionnelle des salariés et contribue à la création d'emplois ainsi qu'à la participation et à l'insertion sur le marché du travail;
- (12) l'objectif de la présente directive est d'établir un cadre protecteur pour les travailleurs intérimaires qui constitue également un cadre commun et souple favorisant l'intervention des entreprises du secteur intervenant sur le territoire de la Communauté européenne, en évitant d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises;
- (13) la présente directive s'applique 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 1996<sup>8</sup> concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestations de services;

- (14) la directive 91/383/CEE du 25 juin 1991<sup>9</sup> 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 fixe les dispositions applicables aux travailleurs intérimaires en matière de sécurité et santé au travail;
- (15) ~~en ce qui concerne~~ les conditions essentielles de travail et d'emploi, ~~les applicables aux~~ travailleurs intérimaires ne devraient ~~être pas être traités d'une manière moins favorable qu'un "travailleur comparable" c'est à dire un travailleur de~~ **au moins celles qui s'appliqueraient à ces travailleurs s'ils étaient recrutés par** l'entreprise utilisatrice **pour occuper le même poste** occupant un poste identique ou similaire en tenant compte de l'ancienneté et des qualifications et compétences;
- ~~(16) toutefois, des différences de traitement pourraient intervenir si elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime;~~
- (16) S'agissant des travailleurs liés à l'entreprise de travail intérimaire par un contrat à durée indéterminée, compte tenu de la protection particulière afférente à la nature de leur contrat de travail, il convient de prévoir la possibilité de déroger aux règles applicables dans l'entreprise utilisatrice;
- (17) compte tenu de la nécessité de maintenir une certaine flexibilité dans la relation de travail, il convient de prévoir que les États membres puissent confier aux partenaires sociaux le soin de définir des conditions essentielles de travail et d'emploi adaptées aux spécificités de certains types d'emploi ou de certaines branches d'activité économique;
- (18) il convient d'assurer une certaine souplesse dans l'application du principe de non-discrimination dans les cas de missions effectuées pour réaliser un emploi, qui compte tenu de sa nature ou de sa durée, n'excède pas six semaines;
- (19) l'amélioration du socle de protection des travailleurs intérimaires découlant de l'application de la présente directive justifie un réexamen périodique des restrictions ou interdictions qui auraient pu être apportées au recours au travail intérimaire et, le cas échéant, leur élimination lorsqu'elles ne sont plus justifiées. **Elles ne peuvent être justifiées qu'en raison de l'intérêt général tenant, notamment, à la protection des travailleurs salariés, aux exigences de santé et sécurité au travail et à la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du marché du travail, y compris la prévention d'éventuels abus;**
- (20) **les dispositions de la présente directive portant sur les restrictions ou interdictions au recours au travail intérimaire sont sans préjudice des législations ou pratiques nationales interdisant de remplacer des travailleurs grévistes par des travailleurs intérimaires;**
- (21) la représentation des droits des travailleurs intérimaires doit être effective;

---

<sup>8</sup> JO L 18 du 21.1.1997, p.1.

<sup>9</sup> JO L 206 du 29.7.1991, p.19.

- (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 **afin de fournir aux États membres un cadre commun qui puisse faciliter l'intégration des marchés européens du travail et la mobilité transnationale des travailleurs, en particulier dans les régions frontalières**; la présente directive se limite à ce qui est requis pour atteindre ces objectifs,

ONT ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

## CHAPITRE I

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### *Article premier*

#### **Champ d'application**

1. La présente directive s'applique **aux travailleurs ayant un** ~~au~~ contrat de travail ou à la **une** relation de travail **avec** ~~entre, d'une part,~~ une entreprise de travail intérimaire qui est l'employeur et, ~~d'autre part,~~ le travailleur, ~~ce dernier étant~~ **et qui sont** mis à la **disposition afin de travailler pour une d'entreprises utilisatrices** ~~et sous son~~ **afin de travailler de manière temporaire sous leur** contrôle.
2. La présente directive est applicable aux entreprises publiques et privées exerçant une activité économique, qu'elles poursuivent ou non un but lucratif, **et qui sont des entreprises de travail intérimaire ou des entreprises utilisatrices**.
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 :

1. **d'assurer la protection des travailleurs intérimaires et** d'améliorer la qualité du travail intérimaire en assurant le respect du principe de non-discrimination à l'égard des travailleurs intérimaires **et en reconnaissant les entreprises de travail intérimaire comme des employeurs**;
2. d'établir un cadre approprié d'utilisation du travail intérimaire pour contribuer **à la création d'emplois et** à un bon fonctionnement du marché du travail ~~et à l'emploi~~.

## Article 3

### Définition

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 et conformément aux pratiques nationales ;

**b) travailleur intérimaire : une personne 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 de ladite entreprise;**

~~b) "travailleur comparable" : le travailleur de l'entreprise utilisatrice occupant un poste identique ou similaire à celui occupé par le travailleur mis à disposition par l'entreprise de travail intérimaire en tenant compte de l'ancienneté et des qualifications et compétences;~~

c) "mission": la période pendant laquelle le travailleur intérimaire est mis à **la** disposition auprès de **l' d'une entreprise** utilisatrice **en vue d'y travailler de manière temporaire sous le contrôle 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 temporairement sous le contrôle desdites entreprises;**

**e) " entreprise utilisatrice" : toute personne physique ou morale pour laquelle et sous le contrôle de laquelle un travailleur intérimaire travaille temporairement;**

**df) "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 et/ou toutes autres dispositions de portée générale** relatives :

i) à la durée du travail, **aux heures supplémentaires, aux temps de pause,** aux périodes de repos, au travail de nuit, aux congés payés, aux jours fériés;

ii) à la rémunération;

~~iii) au travail des femmes enceintes et allaitantes, des enfants et des jeunes et;~~

~~iv) aux dispositions prises en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.~~

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

Cependant, les Les États membres ne sauraient exclure du champ d'application de la présente directive les travailleurs, les contrats ou relations de travail uniquement du fait qu'il s'agit de qu'ils concernent :

a) des travailleurs à temps partiel, de au sens de la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997;

b) des travailleurs à durée déterminée ou de au sens de la directive 99/70/CE du Conseil du 28 juin 1999;

e) des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire, effectuant une mission d'intérim auprès d'une entreprise utilisatrice.

#### *Article 4*

### **Réexamen des interdictions ou restrictions**

1. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, réexaminent périodiquement, au minimum tous les cinq ans, les restrictions ou interdictions au recours au travail intérimaire concernant certaines catégories de travailleurs ou certaines branches d'activité économique afin de vérifier si les conditions particulières qui les sous-tendent demeurent valables. Dans la négative, les États membres doivent les supprimer.

**1. Les interdictions ou restrictions au recours au travail intérimaire sont uniquement justifiées en raison de l'intérêt général tenant, notamment, à la protection des travailleurs intérimaires, aux exigences de santé et de sécurité au travail et à la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du marché du travail, y compris la prévention d'éventuels abus.**

**2. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, réexaminent les restrictions ou interdictions susmentionnées afin de vérifier si elles restent justifiées par les raisons visées au paragraphe 1. Dans la négative, les États membres les suppriment. Les États membres informent la Commission du résultat dudit examen.**

**3. Les paragraphes 1 et 2 s'entendent sans préjudice des exigences nationales en matière d'enregistrement, d'agrément, de certification, de garantie financière ou de contrôle des agences de travail intérimaire**

2. Les États membres notifient à la Commission le résultat dudit examen. En cas de maintien de telles restrictions ou interdictions, les États membres communiquent les raisons pour lesquelles ils estiment que de telles restrictions ou interdictions sont nécessaires et justifiées.

Les restrictions ou interdictions susceptibles d'être maintenues doivent être justifiées par des raisons d'intérêt général tenant, notamment, à la protection des travailleurs salariés.

CHAPITRE II  
CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

*Article 5*

**Principe de non-discrimination**

~~1. Les travailleurs intérimaires sont traités, pendant la durée de leur mission, d'une manière au moins aussi favorable qu'un travailleur comparable de l'entreprise utilisatrice, pour ce qui concerne les conditions essentielles de travail et d'emploi, y compris celles qui sont soumises à une ancienneté particulière dans l'emploi, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.~~

~~Lorsque c'est approprié, le principe du pro-rata temporis s'applique.~~

**Les conditions essentielles de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires, sont, pendant la durée de leur mission auprès d'une entreprise utilisatrice, 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 enceinte et allaitantes et la protection des enfants et des jeunes ainsi que**

**ii) l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et toute action pour combattre toute discrimination fondée 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 quelles soient établies par la législation, la réglementation, les dispositions administratives, les conventions collectives et/ou toutes autres dispositions de portée générale.**

2. **En ce qui concerne la rémunération, les** Les États membres peuvent, **après consultation des partenaires sociaux,** prévoir qu'il peut être dérogé au principe fixé au paragraphe 1er lorsque les travailleurs intérimaires, liés à l'entreprise de travail intérimaire par un contrat à durée indéterminée, continuent à être rémunérés dans l'intervalle de temps entre l'exécution de deux missions.

3. Les États membres peuvent ~~confier aux~~, **après avoir consulté les** partenaires sociaux au niveau approprié, **leur confier** la possibilité **de maintenir ou** de conclure des conventions collectives qui dérogent au principe fixé au paragraphe 1er à condition qu'un niveau de protection adéquat soit assuré aux travailleurs intérimaires.

4. Sans préjudice des dispositions des paragraphes 2 et 3 ci-dessus, les Etats membres peuvent, **en ce qui concerne la rémunération,** prévoir que le paragraphe 1 ne s'applique pas, lorsqu'un travailleur intérimaire travaille, à l'occasion d'une mission ou d'une série de missions, au sein de la même entreprise utilisatrice, dans un emploi qui, compte tenu de sa durée ou sa nature, peut être réalisé dans une période qui ne peut excéder six semaines.

Les Etats membres prennent les mesures nécessaires, en vue d'éviter le recours abusif à l'application de ce paragraphe.

~~5. Lorsque selon la présente directive, la comparaison doit se faire avec un travailleur comparable dans l'entreprise utilisatrice mais qu'il n'existe pas de tel travailleur, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable à l'entreprise utilisatrice ; lorsqu'il n'existe pas de telle convention collective applicable, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable à l'entreprise de travail intérimaire ; en l'absence de convention collective applicable, les conditions essentielles de travail et d'emploi du travailleur intérimaire relèvent de la législation nationale et des pratiques nationales.~~

~~65.~~ Les modalités de mise en œuvre des dispositions du présent article sont définies par les États membres après consultation des partenaires sociaux. Les États membres peuvent également confier aux partenaires sociaux au niveau approprié le soin de définir par voie d'accord négocié ces modalités, **conformément aux pratiques nationales**.

#### *Article 6*

#### **Accès à l'emploi permanent et de qualité**

1. Les travailleurs intérimaires sont informés des postes vacants dans l'entreprise utilisatrice dans le but de leur assurer la même possibilité que les autres travailleurs de cette entreprise d'obtenir des postes permanents. **Une telle 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 les travailleurs intérimaires travaillent temporairement.**

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 mise à disposition, 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.**

3. Les entreprises de travail intérimaire ne mettent pas des honoraires à la charge des travailleurs, **notamment** 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. Les travailleurs intérimaires **ont accès dans** ~~bénéficient des services sociaux de~~ l'entreprise utilisatrice, **aux installations ou aux services communs, notamment aux services de restauration, aux infrastructures d'accueil des enfants et aux transports, dans les mêmes conditions que les travailleurs employés directement par cette entreprise,** à moins qu'un traitement différent soit justifié 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 opportunités de formation dans les entreprises de travail intérimaire, y compris dans les périodes se situant entre les missions afin de promouvoir leur développement de carrière et leur employabilité,
- d'améliorer l'accès des travailleurs intérimaires aux opportunités de formation des travailleurs des entreprises utilisatrices dans lesquelles ils sont mis à disposition.

#### *Article 7*

### **Représentation des travailleurs intérimaires**

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 ~~les législations nationales~~ **le droit** et communautaires **et national ou les conventions collectives** doivent être constituées.

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 ~~les législations nationales~~ **le droit** et communautaires **et national ou les conventions collectives** peuvent être constituées, **de la même manière que le sont ou le seraient des travailleurs employés directement, pour la même durée, par l'entreprise utilisatrice.**

#### *Article 8*

### **Information des représentants des travailleurs**

Sans préjudice des dispositions nationales et communautaires, plus contraignantes et/ou plus spécifiques, relatives à l'information et consultation, l'entreprise utilisatrice doit fournir des informations appropriées sur le recours au travail intérimaire au sein de l'entreprise 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/ou 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**

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, proportionnelles 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 ~~et/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), 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 de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

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) après l'adoption de la présente directive, la Commission réexamine, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau communautaire, son application, 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 des Communautés européennes*.

*Article 14*

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le

*Par le Parlement européen*  
*Le Président*

*Par le Conseil*  
*Le Président*