

Jeudi, 21 novembre 2002

Article 4

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à ..., le ...

Par le Parlement européen
Le Président

Par le Conseil
Le Président

P5_TA(2002)0562

Conditions de travail des travailleurs intérimaires *I**

Résolution législative du Parlement européen sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative aux conditions de travail des travailleurs intérimaires (COM(2002) 149 – C5-0140/2002 – 2002/0072(COD))

(Procédure de codécision: première lecture)

Le Parlement européen,

- vu la proposition de la Commission au Parlement européen et au Conseil (COM(2002) 149) ⁽¹⁾,
- vu l'article 251, paragraphe 2, et l'article 137, paragraphe 2, du traité CE, conformément auxquels la proposition lui a été présentée par la Commission (C5-0140/2002),
- vu l'article 67 de son règlement,
- vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales et les avis de la commission juridique et du marché intérieur et de la commission des droits de la femme et de l'égalité des chances (A5-0356/2002);

1. approuve la proposition de la Commission telle qu'amendée;
2. demande à être à nouveau saisi au cas où la Commission entendrait modifier de manière substantielle cette proposition ou la remplacer par un autre texte;
3. charge son Président de transmettre la position du Parlement au Conseil et à la Commission

⁽¹⁾ JO C 203 E du 27.8.2002, p. 1.

P5_TC1-COD(2002)0072

Position du Parlement européen arrêtée en première lecture le 21 novembre 2002 en vue de l'adoption de la directive 2002/.../CE du Parlement européen et du Conseil relative au travail intérimaire

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 ⁽¹⁾,

vu l'avis du Comité économique et social ⁽²⁾,

⁽¹⁾ JO C 203 E du 27.8.2002, p. 1.

⁽²⁾ JO C ...

Jeudi, 21 novembre 2002

vu l'avis du Comité des régions ⁽¹⁾,

statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 du traité ⁽²⁾,

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 ⁽³⁾ 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) *la présente directive s'appuie sur la convention (C181) et la recommandation (R188) sur les agences d'emploi privées, qui ont été adoptées en 1997 par la Conférence internationale du travail avec le soutien total des organisations d'employeurs et de travailleurs comme avec celui des gouvernements des États membres de l'UE; ces instruments de l'OIT ont marqué un progrès déterminant vers la reconnaissance du rôle positif que les agences privées de travail intérimaire peuvent jouer dans le bon fonctionnement du marché du travail, tout en tenant compte de la nécessité de protéger les travailleurs contre les abus;*
- (4) 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»;
- (5) 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, **y compris au travers de nouvelles formes de flexibilité réglementée** assurant une sécurité appropriée et un statut professionnel plus élevé aux travailleurs concernés, **rendant** dans le même temps **compatibles** les aspirations **des travailleurs** et les besoins des entreprises;
- (6) *le 29 juin 1990, la Commission a présenté trois propositions de directive sur le travail atypique, reposant sur différentes bases juridiques. Seule la proposition relative à la santé et à la sécurité a été adoptée, pour devenir la directive 91/383/CEE du Conseil du 25 juin 1991 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 ⁽⁴⁾, le Conseil n'ayant pu parvenir à un consensus sur les autres propositions. Pour sa part, le Parlement européen a adopté plusieurs résolutions circonstanciées et détaillées sur le travail atypique;*
- (7) 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;
- (8) 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;

⁽¹⁾ JO C ...

⁽²⁾ Position du Parlement européen du 21 novembre 2002.

⁽³⁾ JO C 364 du 18.12.2000.

⁽⁴⁾ JO L 206 du 29.7.1991, p. 19.

Jeudi, 21 novembre 2002

- (9) 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 encore inclure les travailleurs intérimaires dans la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée*⁽¹⁾. L'adoption de la présente directive permet de remédier à l'exclusion du champ d'application de la directive précitée des travailleurs sous contrat à durée déterminée qu'une agence de travail intérimaire envoie en mission auprès d'une entreprise utilisatrice. Néanmoins, il convient de veiller à ce que, lorsqu'une agence de travail intérimaire, conformément à la présente directive, traite ses travailleurs intérimaires de manière différente en raison de différences entre les conditions des entreprises utilisatrices, ces différences de conditions constituent une raison objective pour cette différence de traitement, et que celle-ci n'aille dès lors pas à l'encontre d'autres dispositions nationales ou communautaires en matière de non-discrimination;
- (10) les organisations interprofessionnelles à vocation générale, à savoir l'Union des confédérations 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; 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;
- (11) le 21 mai 2001 les partenaires sociaux ont reconnu que leurs négociations sur le travail intérimaire n'avaient pu aboutir;
- (12) *dans leur déclaration commune adoptée et publiée en octobre 2001, les organisations européennes d'employeurs et de travailleurs couvrant le secteur des agences de travail intérimaire, à savoir Euro-CIETT et Uni-Europa, ont demandé l'élaboration d'une directive-cadre, et fait valoir que cette directive devrait avoir pour objectif premier d'établir un juste équilibre entre la protection des travailleurs intérimaires et la valorisation du rôle que peuvent utilement jouer les agences de travail intérimaire sur le marché européen du travail;*
- (13) au sein de l'Union, la situation juridique des travailleurs intérimaires se caractérise par une grande diversité;
- (14) le travail intérimaire devrait *promouvoir les objectifs économiques, sociaux et en matière d'emploi de l'Union européenne en contribuant à* répondre aux besoins de flexibilité des entreprises *et aux besoins de concilier la vie privée et professionnelle des salariés; le travail intérimaire devrait également promouvoir* la création d'emplois *et la participation et l'intégration au marché du travail, et ce tant en fournissant des possibilités de formation et d'expérience professionnelle qu'en soutenant les entreprises utilisatrices, et notamment les petites et moyennes entreprises, en vue d'accroître les possibilités d'emploi permanent, en particulier pour les femmes;*
- (15) l'objectif de la présente directive est d'établir un cadre protecteur pour les travailleurs intérimaires qui *leur garantisse, en matière d'emploi et en matière sociale, des droits légaux adéquats et précise à la fois leur statut juridique et les responsabilités des agences de travail intérimaire et des entreprises utilisatrices. L'objectif est également d'offrir* 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 *disproportionnées* telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises *et en tenant compte du fait qu'elles ont tous les droits et obligations qui sont ceux d'employeurs normaux;*
- (16) *il convient de tenir compte du caractère triangulaire du travail intérimaire, ce qui pourrait rendre nécessaire l'adoption de mesures et de réglementations spécifiques pour préserver le bon fonctionnement général du marché du travail. Ces mesures pourraient, par exemple, viser à faire en sorte que les activités des agences de travail intérimaire ne nuisent pas aux systèmes et traditions existant en matière de relations du travail dans les entreprises et les branches utilisatrices, y compris en cas de conflit social;*

⁽¹⁾ JO L 175 du 10.7.1999, p. 43.

Jeudi, 21 novembre 2002

- (17) *bien que la protection sociale ne fasse pas formellement partie intégrante des dispositions de la présente directive, il convient de rappeler que les systèmes de protection sociale devraient être capables de s'adapter aux nouveaux modèles de travail afin d'offrir une protection sociale appropriée aux personnes engagées dans le cadre de tels modèles. En particulier, il convient de se pencher sur les problèmes auxquels les travailleurs intérimaires se trouvent confrontés du fait, par exemple, de l'impact sur la continuité des droits en matière d'emploi de la fragmentation des antécédents professionnels, de la multiplicité des situations d'emploi et de la courte durée des contrats;*
- (18) 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 ⁽¹⁾ concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestations de services;
- (19) la directive 91/383/CEE fixe les dispositions applicables aux travailleurs intérimaires en matière de sécurité et santé au travail. *Toutefois, certaines possibilités d'amélioration ont été identifiées, permettant notamment de mieux définir les responsabilités en matière de formation de l'agence de travail intérimaire et de l'entreprise utilisatrice;*
- (20) *comme les partenaires sociaux au niveau européen l'ont souligné dans le contexte de la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES ⁽²⁾, de la directive 1999/70/CE ainsi que dans la déclaration commune des partenaires sociaux du secteur, à savoir Euro-CIETT et Uni-Europa, les contrats d'emploi direct à durée indéterminée sont et resteront la forme générale de relations de travail entre employeurs et travailleurs;*
- (21) *le dialogue social étant un objectif de la Communauté et des États membres (article 136 du traité), il convient de promouvoir son développement dans le secteur des agences de travail intérimaire, ainsi que la conclusion de conventions collectives sur le travail intérimaire, y compris en vue d'améliorer l'acceptation du travail intérimaire dans l'ensemble de l'Union européenne;*
- (22) *les conditions essentielles de travail et d'emploi applicables aux travailleurs intérimaires devraient être au moins équivalentes à celles qui s'appliqueraient à des travailleurs employés directement par l'entreprise utilisatrice sur la base d'un contrat de même durée pour accomplir un travail identique ou similaire en tenant compte des qualifications et des compétences;*
- (23) *toutefois, des différences de traitement pourraient intervenir si elles sont justifiées par des raisons objectives; elles doivent être compatibles avec la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ainsi qu'avec les traités, les règlements et les directives de l'UE régissant le principe de non-discrimination;*
- (24) *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; le contrat devrait procurer aux travailleurs intérimaires la protection normalement offerte, conformément à la législation et à la pratique nationales, par les contrats à durée indéterminée ou les contrats de durée similaire passés avec les autres catégories de travailleurs;*
- (25) *il convient de prévoir que les partenaires sociaux puissent négocier au niveau approprié et conformément à la législation et aux pratiques nationales et définir des conditions essentielles de travail et d'emploi pour les travailleurs intérimaires, qui s'appliquent en cas de dérogation au principe de non discrimination;*
- (26) *les travailleurs intérimaires sont employés dans différents domaines d'activité et apportent une contribution importante à une organisation souple de l'entreprise utilisatrice. Les femmes, en particulier, ont la possibilité de mieux concilier leur vie familiale et professionnelle. Les travailleurs intérimaires ne peuvent cependant être considérés comme un «facteur de rationalisation» et être l'objet d'un usage abusif visant à réduire les effectifs permanents de l'entreprise utilisatrice ou à remplacer des femmes par des hommes ayant les mêmes qualifications;*

⁽¹⁾ JO L 18 du 21.1.1997, p. 1.

⁽²⁾ JO L 14 du 20.1.1998, p. 9.

Jeudi, 21 novembre 2002

- (27) ***l'amélioration*** du socle de protection des travailleurs intérimaires découlant de l'application de la présente directive justifie un réexamen périodique des ***restrictions, interdictions ou dispositions administratives spécifiques*** qui auraient pu être apportées au recours au travail intérimaire et, le cas échéant, leur élimination lorsqu'elles ne sont plus justifiées. ***Ces restrictions, interdictions ou dispositions ne peuvent être justifiées qu'en raison de l'intérêt général tenant, notamment, à des considérations de santé et de sécurité et autres risques pour certaines catégories de travailleurs ou certaines branches d'activité économique, au bon fonctionnement du marché du travail et à la nécessité de prévenir d'éventuels abus;***
- (28) la représentation des droits des travailleurs intérimaires doit être effective. ***Cela implique que, outre le fait d'être pleinement couverts par les dispositions nationales et communautaires en matière d'information, de consultation et de participation des travailleurs, tant dans les agences de travail intérimaire que dans les entreprises utilisatrices, les travailleurs intérimaires aient accès aux procédures et dispositions internes applicables en matière de plaintes au sein de l'entreprise utilisatrice;***
- (29) 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 1

Champ d'application

1. La présente directive s'applique ***à toutes les situations dans lesquelles, sur la base d'un contrat de travail ou d'une relation de travail entre l'agence de travail intérimaire et le travailleur intérimaire, une agence assigne à un travailleur la mission de travailler sous la direction et la supervision d'une entreprise utilisatrice.***

2. La présente directive est applicable aux entreprises publiques et privées ***qui exercent*** une activité économique ***et qui opèrent en qualité d'agence de travail intérimaire,*** qu'elles poursuivent ou non un but lucratif.

Elle est aussi applicable aux entreprises utilisatrices publiques ou privées, qu'elles exercent ou non des activités économiques et qu'elles poursuivent ou non un but lucratif.

Lorsque cet usage ressort de la législation et des pratiques nationales, les États membres peuvent soustraire aux dispositions de l'article 6 les entreprises publiques ou privées spécifiques exerçant des activités économiques sans 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 ***spécifique ou d'un programme*** d'insertion et de reconversion professionnelles public spécifique ou soutenu par les pouvoirs publics.

Jeudi, 21 novembre 2002

Article 2

Objet

La présente directive a pour objet:

1. **d'assurer la protection des travailleurs intérimaires et d'améliorer l'attrait et la qualité du travail intérimaire, en reconnaissant les travailleurs intérimaires comme travailleurs de l'agence de travail intérimaire, dûment protégés par les droits prévus par la loi en matière d'emploi et de protection sociale, et en assurant le respect du principe de non-discrimination à l'égard des travailleurs intérimaires;**
2. **d'établir un cadre approprié de développement et d'utilisation du travail intérimaire pour contribuer à la création d'emplois et à un bon fonctionnement du marché du travail et de l'emploi, en fournissant, de manière flexible, des ressources humaines temporaires aux entreprises utilisatrices, sans nuire aux emplois permanents existants;**
3. **de reconnaître les agences de travail intérimaire comme des employeurs, en tenant compte de leurs relations triangulaires avec les travailleurs intérimaires et avec les entreprises utilisatrices, tout en garantissant le respect du principe de non-discrimination et, partant, des conditions de travail en vigueur dans les entreprises utilisatrices et dans les secteurs utilisateurs.**

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»: **toute personne qui conclut un contrat de travail ou une relation de travail d'une durée indéterminée ou déterminée avec une agence de travail intérimaire pour être affectée temporairement à une mission dans une entreprise utilisatrice afin d'y travailler sous la direction et la supervision de cette entreprise utilisatrice;**
 - c) «mission»: la période pendant laquelle le travailleur intérimaire est mis à disposition auprès de l'entreprise utilisatrice **pour y travailler sous la direction et la supervision de celle-ci;**
 - d) «agence de travail intérimaire»: **toute personne physique ou morale qui conclut des contrats de travail ou des relations de travail avec des travailleurs intérimaires en vue de les affecter à des missions de travail temporaires sous la direction et la supervision d'entreprises utilisatrices;**
 - e) «entreprise utilisatrice»: **toute personne physique ou morale auprès de laquelle et sous la direction et la supervision de laquelle des travailleurs intérimaires effectuent une mission de travail intérimaire;**
 - f) «conditions essentielles de travail et d'emploi»: les conditions de travail et d'emploi **définies dans les textes de loi, les conventions collectives et autres dispositions liées à l'entreprise,** relatives:
 - i) à la durée du travail **et** aux périodes de repos;
 - ii) **aux congés payés annuels;**
 - iii) **à la rémunération, y compris la rémunération des heures supplémentaires;**
 - iv) **à la santé, à la sécurité et à l'hygiène au travail;**
 - v) **aux mesures protectrices applicables aux conditions d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes, ainsi qu'aux dispositions relatives au congé parental;**
 - vi) **à l'égalité de traitement entre hommes et femmes et aux dispositions prises en vue de combattre toute discrimination et tout harcèlement fondés sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.**

Jeudi, 21 novembre 2002

2. La présente directive ne porte pas atteinte au droit national en ce qui concerne la définition **des éléments de la rémunération**, du contrat ou de la relation de travail. Cependant, les États membres ne sauraient exclure du champ d'application de la présente directive les contrats ou relations de travail uniquement du fait qu'ils concernent:

- a) des travailleurs à temps partiel au sens de la directive 97/81/CE;
- b) des travailleurs à durée déterminée au sens de la directive 1999/70/CE;
- c) des personnes **sous contrat ou en relation de travail avec une agence de travail intérimaire**.

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, **peuvent, lorsque c'est justifié, interdire ou restreindre le recours au travail intérimaire. Les États membres peuvent donner aux partenaires sociaux, au niveau adéquat, la possibilité de le faire directement, lorsque cela s'avère plus approprié au regard de la pratique nationale.**

2. **Dans un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente directive et, par la suite, tous les cinq ans, les États membres, après consultation des partenaires sociaux conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques nationales, réexaminent toutes les restrictions, interdictions et dispositions administratives spécifiques visant le recours au travail intérimaire**, afin de vérifier si les conditions particulières qui les sous-tendent demeurent valables. Dans la négative, les États membres doivent les supprimer.

3. 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 **ne peuvent** être justifiées **que** par des raisons d'intérêt général tenant, notamment, à la protection des travailleurs **intérimaires, à des considérations de santé et de sécurité et autres risques pour certaines catégories de travailleurs ou certaines branches d'activité économique, au bon fonctionnement du marché du travail et à la nécessité de prévenir d'éventuels abus.**

4. **Les dispositions des paragraphes 1 et 3 n'affectent pas les accords raisonnables conclus en matière d'enregistrement, d'agrément, de certification, de garantie ou de contrôle des agences de travail intérimaire, dès lors que ces accords n'imposent pas de charges administratives disproportionnées aux entreprises et aux personnes concernées.**

5. **Des restrictions ou interdictions sont maintenues ou, le cas échéant, introduites pour éviter que des travailleurs intérimaires ne soient envoyés en mission dans des entreprises ou des branches utilisatrices où les travailleurs sont engagés dans une action collective.**

CHAPITRE II

CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

Article 5

Réexamen des droits prescrits par la loi

En vue de garantir une protection adéquate des travailleurs intérimaires en ce qui concerne les droits essentiels prescrits par la loi en matière d'emploi et en matière de droits sociaux, les États membres, dans un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente directive et après consultation des partenaires sociaux:

- a) **réexaminent le droit du travail et la législation sociale en vigueur et, au besoin, en étendent le champ d'application si les travailleurs intérimaires ne sont pas couverts de manière adéquate,**
- b) **précisent le statut juridique des travailleurs intérimaires dans le droit du travail et**

Jeudi, 21 novembre 2002

- c) *déterminent et attribuent, au besoin, dans le cadre du droit communautaire et des législations et pratiques nationales, les responsabilités incombant respectivement aux agences de travail intérimaire et aux entreprises utilisatrices en ce qui concerne ces droits légaux.*

Article 6

Principe de non-discrimination

1. *Les conditions essentielles d'emploi et de travail applicables à un travailleur intérimaire sont au moins équivalentes à celles qui s'appliquent ou s'appliqueraient à un travailleur employé directement par l'entreprise utilisatrice sur la base d'un contrat de même durée, effectuant des tâches identiques ou similaires, en tenant compte des qualifications et des compétences, à moins qu'un traitement différent soit justifié pour des raisons objectives.*

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

Les États membres peuvent prévoir qu'il peut être dérogé à ce principe en disposant que, lorsque les conditions énoncées aux paragraphes 3 et/ou 4 s'appliquent, les conditions essentielles d'emploi et de travail applicables à un travailleur intérimaire sont au moins équivalentes à celles qui s'appliquent ou s'appliqueraient à un travailleur employé directement par l'entreprise utilisatrice sur la base d'un contrat de même durée, effectuant des tâches identiques ou similaires, en tenant compte des qualifications et des compétences. Cette dérogation ne vaut pas pour les missions transfrontalières.

2. *Tous les travailleurs intérimaires doivent, quel que soit le type de leur contrat, bénéficier dès le premier jour d'une protection de base en ce qui concerne les conditions de travail élémentaires et la protection de l'emploi, ce qui est surtout important pour les femmes et les travailleurs ayant des responsabilités familiales, de même que d'une protection contre les discriminations et les intimidations, d'une protection-maternité et d'un congé de maternité et parental.*

3. *En ce qui concerne la rémunération ou des éléments spécifiques de la rémunération, les États membres peuvent, le cas échéant, après consultation des partenaires sociaux, prévoir qu'il peut être dérogé au principe fixé au paragraphe 1 lorsqu'existe un contrat à durée indéterminée ou un autre contrat entre les travailleurs de l'entreprise de travail intérimaire et cette entreprise qui, quant au contenu et à la durée, leur garantit une rémunération adéquate et continue, qu'ils se trouvent ou non en mission.*

Les États membres prennent des mesures appropriées afin de prévenir toute utilisation abusive des dispositions du présent paragraphe.

4. *Les États membres peuvent, 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 1.*

5. *Les modalités de mise en œuvre des dispositions du présent article sont définies par les États membres, le cas échéant, 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.*

6. *Sont applicables aux travailleurs en mission les mêmes dispositions en matière de sécurité, de santé, d'hygiène et de santé au travail qu'aux travailleurs de l'entreprise utilisatrice. Une attention particulière est accordée à la formation en matière de sécurité des travailleurs intérimaires compte tenu du caractère temporaire de leur travail et de l'éventuelle diversité des travaux à réaliser dans les différentes entreprises utilisatrices.*

Article 7

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 auprès de laquelle un travailleur intérimaire effectue une mission.*

Jeudi, 21 novembre 2002

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 agences de travail temporaire perçoivent une prime 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 de missions dans une entreprise utilisatrice ou pour avoir conclu un contrat ou une relation de travail avec une entreprise utilisatrice après une mission dans celle-ci.***

4. Les travailleurs intérimaires bénéficient ***du même accès aux équipements collectifs*** de l'entreprise utilisatrice, ***comme les structures d'accueil et de garde des enfants, par exemple, que celui dont bénéficient ou bénéficieraient les travailleurs directement employés par l'entreprise utilisatrice pour la même durée***, 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 8

Représentation des travailleurs intérimaires

Les travailleurs intérimaires peuvent bénéficier, dans l'entreprise utilisatrice, des activités des organes représentatifs des travailleurs et des procédures internes en matière de plaintes.

Les travailleurs intérimaires sont pris en compte, 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, ***les législations*** communautaires ***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, ***les législations*** communautaires ***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 9

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.

Jeudi, 21 novembre 2002

CHAPITRE III

DISPOSITIONS FINALES

Article 10

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 11

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 12, ainsi que toute modification ultérieure dans les meilleurs délais. Ils veillent en particulier à ce que les travailleurs **et** leurs représentants disposent de procédures adéquates aux fins de l'exécution des obligations prévues par la présente directive.

Article 12

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 ...⁽¹⁾, ou s'assurent que, **si leurs législations ou pratiques nationales l'exigent**, 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.

3. **Les États membres transposent ces dispositions selon des modalités qui permettront de promouvoir la création d'emplois et de rendre plus attractif le travail intérimaire, tout en tenant compte du contexte spécifique qui prévaut sur leur propre territoire.**

4. **Si, à la date d'entrée en vigueur de la présente directive, le principe de non-discrimination visé à l'article 6, paragraphe 1 n'est inscrit ni dans le droit ni dans la pratique d'un État membre, et si les alternatives prévues à l'article 6, paragraphe 3 ou 4, ne sont pas d'usage normal dans cet État membre, celui-ci, après consultation des partenaires sociaux, peut prévoir de ne pas respecter ledit principe pendant une période de [5 ans/pendant la période allant jusqu'à l'évaluation et au réexamen de la présente directive visés à l'article 13], en ce qui concerne la rémunération ou des éléments spécifiques de celle-ci, pour les travailleurs d'agence de travail intérimaire effectuant une mission dont la durée totale n'excède pas six semaines, au cours d'une période de référence d'un an, auprès de la même entreprise utilisatrice, dès lors qu'un niveau adéquat de rémunération est assuré à compter du premier jour.**

⁽¹⁾ deux ans après l'entrée en vigueur de la présente directive.

Jeudi, 21 novembre 2002

Les États membres qui font usage de la présente disposition prennent les mesures nécessaires, en vue d'éviter le recours abusif à l'application de ce paragraphe, en particulier pour les situations dans lesquelles les travailleurs intérimaires effectuent des missions répétitives auprès de la même entreprise utilisatrice, et ils informent la Commission de la nature des difficultés rencontrées et des mesures prises pour prévenir tout abus.

Article 13

Réexamen par la Commission

Au plus tard le ... ⁽¹⁾, la Commission réexamine, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau communautaire, son application, en vue de proposer au Parlement européen et au Conseil, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

Article 14

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal officiel des Communautés européennes.

Article 15

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à ..., le ...

Par le Parlement européen
Le Président

Par le Conseil
Le Président

⁽¹⁾ Cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente directive.

P5_TA(2002)0563

Sommet UE-Russie

Résolution du Parlement européen sur les résultats du sommet UE-Russie du 11 novembre 2002

Le Parlement européen,

- vu ses résolutions antérieures sur la Russie,
- vu l'Accord de partenariat et de coopération conclu entre l'UE et la Russie, entré en vigueur le 1^{er} décembre 1997,
- vu sa résolution du 13 décembre 2000 sur la mise en œuvre de la stratégie commune de l'Union européenne à l'égard de la Russie ⁽¹⁾,
- vu sa résolution du 10 avril 2002 sur la situation en Tchétchénie ⁽²⁾,
- vu sa résolution du 15 mai 2002 sur le sommet UE-Russie du 28 mai 2002 ⁽³⁾,
- vu les conclusions du sommet UE-Russie du 11 novembre 2002,

⁽¹⁾ JO C 232 du 17.8.2001, p. 176.

⁽²⁾ P5_TA(2002)0174.

⁽³⁾ P5_TA(2002)0239.