

DIRECTIVA 2008/104/CE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI**din 19 noiembrie 2008****privind munca prin agent de muncă temporară**

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene, în special articolul 137 alineatul (2),

având în vedere propunerea Comisiei,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European ⁽¹⁾,

după consultarea Comitetului Regiunilor,

hotărând în conformitate cu procedura prevăzută la articolul 251 din tratat ⁽²⁾,

întrucât:

- (1) Prezenta directivă respectă drepturile fundamentale și principiile recunoscute de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene ⁽³⁾. Directiva este, în special, concepută pentru a asigura respectarea deplină a articolului 31 din cartă, care prevede că orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa, la o limitare a duratei maxime de muncă, la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.
- (2) Carta comunitară privind drepturile sociale fundamentale ale lucrătorilor prevede la punctul 7, printre altele, că realizarea pieței interne trebuie să conducă la îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor din Comunitatea Europeană; acest proces se va realiza prin alinierea progresului privind condițiile menționate, în principal cu privire la formele de muncă, precum munca pe baza unui contract de muncă pe durată determinată, munca cu fracțiune de normă, munca prin agent de muncă temporară (denumită în continuare „muncă temporară”) și munca sezonieră.

- (3) La 27 septembrie 1995, Comisia s-a consultat cu partenerii sociali la nivel comunitar, în conformitate cu articolul 138 alineatul (2) din tratat, privind orientarea acțiunii comunitare cu privire la flexibilitatea programului de muncă și la siguranța locului de muncă pentru lucrători.
- (4) După consultarea respectivă, Comisia a considerat că acțiunea comunitară este recomandabilă și la 9 aprilie 1996 s-a consultat încă o dată cu partenerii sociali, în conformitate cu articolul 138 alineatul (2) din tratat, cu privire la conținutul propunerii avute în vedere.
- (5) În introducerea la acordul-cadru privind munca pe durată determinată încheiat la 18 martie 1999, semnatarii și-au manifestat intenția de a lua în considerare necesitatea unui acord similar cu privire la munca temporară și au decis să nu includă lucrătorii care își desfășoară activitatea prin agent de muncă temporară în directiva privind munca pe durată determinată.
- (6) Organizațiile intersectoriale cu caracter general, și anume Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UNICE) ⁽⁴⁾, Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică și al Întreprinderilor de Interes Economic General (CEEP) și Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), au informat Comisia, printr-o scrisoare comună din 29 mai 2000, asupra dorinței lor de a iniția procesul prevăzut la articolul 139 din tratat. Printr-o altă scrisoare comună din 28 februarie 2001, aceștia au solicitat Comisiei prelungirea cu o lună a termenului menționat la articolul 138 alineatul (4). Comisia a răspuns favorabil acestei solicitări și a prelungit termenul pentru negocieri până la 15 martie 2001.
- (7) La 21 mai 2001, partenerii sociali au recunoscut faptul că negocierile lor cu privire la munca temporară nu au dus la niciun acord.
- (8) În martie 2005, Consiliul European a considerat vitală relansarea Strategiei de la Lisabona și reorientarea priorităților sale în direcția creșterii economice și a ocupării forței de muncă. Consiliul a aprobat Liniile directe integrate pentru creștere economică și ocuparea forței de muncă 2005-2008, care vizează, printre altele, promovarea flexibilității, precum și a securității locului de muncă și reducerea segmentării pieței muncii, ținându-se seama în mod corespunzător de rolul partenerilor sociali.

⁽¹⁾ JO C 61, 14.3.2003, p. 124.⁽²⁾ Avizul Parlamentului European din 21 noiembrie 2002 (JO C 25 E, 29.1.2004, p. 368), Poziția comună a Consiliului din 15 septembrie 2008 și Poziția Parlamentului European din 22 octombrie 2008 (nepublicată încă în Jurnalul Oficial).⁽³⁾ JO C 303, 14.12.2007, p. 1.⁽⁴⁾ Din ianuarie 2007, noua denumire a UNICE este BUSINESSEUROPE.

- (9) În conformitate cu Comunicarea Comisiei privind Agenda socială pentru perioada până în 2010, care a fost salutăată de Consiliul European din martie 2005 ca o contribuție în direcția realizării obiectivelor Strategiei de la Lisabona prin consolidarea modelului social european, Consiliul European a considerat că noile forme de organizare a muncii și o mai mare diversitate de dispoziții contractuale pentru lucrători și întreprinderi, care combină mai bine flexibilitatea cu securitatea, ar spori adaptabilitatea. În plus, Consiliul European din decembrie 2007 a aprobat principiile comune convenite privind flexisecuritatea, care asigură un echilibru între flexibilitate și securitate pe piața muncii și îi ajută atât pe angajați, cât și pe angajatori să profite de oportunitățile pe care le oferă globalizarea.
- (10) Există diferențe considerabile la nivelul utilizării muncii temporare și la nivelul situației juridice, al statutului și al condițiilor de muncă pentru lucrătorii prin agent de muncă temporară (denumiți în continuare „lucrători temporari”) în cadrul Uniunii Europene.
- (11) Munca temporară răspunde nu numai necesităților în materie de flexibilitate ale întreprinderilor, dar și necesității lucrătorilor de a-și armoniza viața profesională cu cea privată. Astfel, munca temporară contribuie la crearea de locuri de muncă și la participarea și integrarea pe piața muncii.
- (12) Prezenta directivă stabilește un cadru de protecție pentru lucrătorii temporari, care este nediscriminatoriu, transparent și proporțional și respectă diversitatea piețelor muncii și ale relațiilor între partenerii sociali.
- (13) Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară ⁽¹⁾ stabilește dispozițiile privind siguranța și sănătatea aplicabile lucrătorilor temporari.
- (14) Condițiile de muncă și de angajare de bază aplicabile lucrătorilor temporari ar trebui să fie cel puțin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceștia ar fi recrutați de întreprinderea utilizatoare pentru a ocupa același loc de muncă.
- (15) Contractele de muncă pe durată nedeterminată reprezintă forma generală de raport de muncă. În cazul lucrătorilor care au încheiat un contract pe durată nedeterminată cu agentul de muncă temporară, având în vedere protecția specială pe care o oferă acest tip de contract, ar trebui să se introducă o dispoziție care să permită excepții de la regulile aplicabile în întreprinderea utilizatoare.
- (16) Pentru a aborda în mod flexibil diversitatea piețelor muncii și a relațiilor industriale, statele membre pot permite partenerilor sociali să definească condițiile de muncă și de angajare, cu condiția ca nivelul general de protecție pentru lucrătorii temporari să fie respectat.
- (17) În plus, în anumite circumstanțe speciale, statele membre ar trebui, pe baza unui acord încheiat de partenerii sociali la nivel național, să poată deroga, în anumite limite, de la principiul egalității de tratament, în măsura în care se oferă un nivel corespunzător de protecție.
- (18) Îmbunătățirea protecției minime pentru lucrătorii temporari ar trebui să fie însoțită de revizuirea oricăror restricții sau interdicții care au fost impuse pentru munca temporară. Acestea pot fi justificate numai de interesul general privind, în special, protecția lucrătorilor, cerințele privind siguranța și sănătatea la locul de muncă și necesitatea de a asigura funcționarea corespunzătoare a pieței muncii și prevenirea abuzurilor.
- (19) Prezenta directivă nu aduce atingere autonomiei partenerilor sociali și nici nu ar trebui să afecteze relațiile dintre partenerii sociali, inclusiv dreptul de a negocia și de a încheia convenții colective de muncă în conformitate cu legislația și cu practicile naționale, respectând, în același timp, legislația comunitară în vigoare.
- (20) Dispozițiile prezentei directive cu privire la restricțiile sau interdicțiile referitoare la munca temporară nu aduc atingere legislației sau practicilor naționale care interzic înlocuirea lucrătorilor aflați în grevă cu lucrători temporari.
- (21) Statele membre ar trebui să prevadă proceduri administrative sau judiciare pentru a proteja drepturile lucrătorilor temporari, precum și sancțiuni eficiente, disuasive și proporționale în cazul încălcării obligațiilor stabilite prin prezenta directivă.
- (22) Prezenta directivă ar trebui să fie pusă în aplicare în conformitate cu dispozițiile tratatului privind libertatea de a presta servicii și libertatea de stabilire și fără a aduce atingere Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii ⁽²⁾.

⁽¹⁾ JO L 206, 29.7.1991, p. 19.

⁽²⁾ JO L 18, 21.1.1997, p. 1.

- (23) Deoarece obiectivul prezentei directive, și anume stabilirea unui cadru armonizat la nivel comunitar pentru protecția lucrătorilor temporari, nu poate fi realizat în mod satisfăcător de către statele membre și, având în vedere amploarea și efectele acțiunii, poate fi realizat mai bine la nivelul Comunității prin introducerea unor cerințe minime aplicabile în întreaga Comunitate, aceasta poate adopta măsuri în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 din tratat. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este enunțat în respectivul articol, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea acestui obiectiv,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Domeniu de aplicare

(1) Prezenta directivă se aplică lucrătorilor care au încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și care sunt puși la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestora.

(2) Prezenta directivă se aplică întreprinderilor publice și private care sunt agenți de muncă temporară sau întreprinderi utilizatoare angajate în activități economice, indiferent dacă au sau nu un scop lucrativ.

(3) În urma consultărilor cu partenerii sociali, statele membre pot stabili că prezenta directivă nu se aplică raporturilor sau contractelor de muncă încheiate în cadrul unui anumit program public sau care beneficiază de ajutor public, de formare profesională, integrare sau reconversie profesională.

Articolul 2

Obiectivul

Obiectivul prezentei directive este acela de a asigura protecția lucrătorilor temporari și de a îmbunătăți calitatea muncii prin agent de muncă temporară prin asigurarea aplicării principiului egalității de tratament, astfel cum este prevăzut la articolul 5, lucrătorilor temporari și prin recunoașterea agenților de muncă temporară în calitate de angajatori, ținând seama în același timp de necesitatea de a stabili un cadru corespunzător pentru utilizarea muncii temporare în vederea contribuției în mod efectiv la crearea de locuri de muncă și la dezvoltarea unor forme de muncă flexibile.

Articolul 3

Definiții

(1) În sensul prezentei directive:

- (a) „lucrător” înseamnă orice persoană care, în statul membru respectiv, este protejată ca lucrător în cadrul dreptului național al muncii;
- (b) „agent de muncă temporară” înseamnă orice persoană fizică sau juridică ce, în conformitate cu legislația națională, încheie contracte de muncă sau raporturi de muncă cu lucrători temporari pentru a-i pune la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare, pentru a lucra cu titlu temporar sub supravegherea și conducerea acestora;
- (c) „lucrător temporar” înseamnă un lucrător care a încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii sale la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia;
- (d) „întreprindere utilizatoare” înseamnă orice persoană fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un lucrător temporar;
- (e) „misiune de muncă temporară” înseamnă perioada în care lucrătorul temporar este pus la dispoziția întreprinderii utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia;
- (f) „condiții de bază de muncă și de angajare” înseamnă condițiile de muncă și de angajare stabilite prin legislație, reglementări, dispoziții administrative, convenții colective și/sau alte dispoziții generale obligatorii în vigoare în întreprinderea utilizatoare cu privire la:
- (i) durata timpului de lucru, orele suplimentare, pauzele, perioadele de repaus, munca pe timp de noapte, concediile și sărbătorile legale;
- (ii) remunerație.

(2) Prezenta directivă nu aduce atingere legislației naționale în ceea ce privește definițiile remunerației, a contractului de muncă, a raporturilor de muncă, sau a lucrătorului.

Statele membre nu trebuie să excludă din domeniul de aplicare al prezentei directive lucrători, contracte de muncă sau raporturi de muncă exclusiv pe motiv că se referă la lucrători care muncesc cu fracțiuni de normă, lucrători cu contract pe durată determinată sau persoane care au un contract de muncă sau se află în raporturi de muncă cu un agent de muncă temporară.

Articolul 4

Revizuirea restricțiilor și a interdicțiilor

(1) Interdicțiile și restricțiile privind utilizarea muncii temporare se justifică numai pe motive de interes general privind, în special, protecția lucrătorilor temporari, cerințele privind siguranța și sănătatea la locul de muncă sau necesitatea de a asigura funcționarea corespunzătoare a pieței muncii și prevenirea abuzurilor.

(2) Până la 5 decembrie 2011, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația națională, cu practicile și convențiile colective, revizuiesc orice restricție sau interdicție privind utilizarea muncii temporare, pentru a verifica dacă acestea sunt justificate de motivele menționate la alineatul (1).

(3) În cazul în care aceste restricții sau interdicții sunt prevăzute în convenții colective, revizuirea menționată la alineatul (2) poate fi efectuată de partenerii sociali care au negociat convențiile respective.

(4) Alineatele (1), (2) și (3) nu aduc atingere cerințelor interne cu privire la înregistrarea, acordarea de licențe, certificarea, garanțiile financiare sau monitorizarea agenților de muncă temporară.

(5) Până la 5 decembrie 2011 statele membre informează Comisia cu privire la rezultatele revizuirii menționate la alineatele (2) și (3).

CAPITOLUL II

CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI DE ANGAJARE

Articolul 5

Principiul egalității de tratament

(1) Condițiile de bază de angajare și de muncă aplicabile lucrătorilor temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, cel puțin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de întreprinderea utilizatoare respectivă pentru a ocupa același loc de muncă.

În scopul aplicării paragrafului de mai sus, normele în vigoare în întreprinderea utilizatoare cu privire la:

- (a) protecția femeilor însărcinate și a mamelor care alăptează și protecția copiilor și a tinerilor; precum și
- (b) egalitatea de tratament între femei și bărbați și orice acțiune de combatere a discriminării pe considerente de sex, rasă sau origine etnică, religie, convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală,

trebuie respectate în conformitate cu legislația, reglementările, dispozițiile administrative, convențiile colective și/sau orice alte dispoziții generale.

(2) În ceea ce privește remunerațiile, statele membre, în urma consultării partenerilor sociali, pot stabili că se poate face o excepție de la principiul stabilit la alineatul (1) atunci când lucrătorii temporari care au încheiat un contract de muncă pe durată nedeterminată cu un agent de muncă temporară continuă să fie remunerați în perioadele dintre misiunile de muncă temporară.

(3) După consultarea partenerilor sociali, statele membre le pot acorda acestora, la un nivel corespunzător și în conformitate cu condițiile stabilite de statele membre, posibilitatea de a rămâne sau de a deveni parte la convenții colective care pot cuprinde dispoziții privind condițiile de muncă și angajare ale lucrătorilor temporari care pot fi diferite de cele menționate la alineatul (1), respectând în același timp protecția generală de care se bucură lucrătorii temporari.

(4) Atât timp cât se oferă un nivel corespunzător de protecție lucrătorilor temporari, statele membre în care nu există un sistem prevăzut de lege care să confere convențiilor colective un caracter general aplicabil sau un sistem prevăzut de lege sau aplicat în practică prin care să fie extinse dispozițiile respective convenții la toate întreprinderile similare dintr-un anumit sector sau dintr-o anumită zonă geografică pot, după consultarea partenerilor sociali la nivel național și pe baza unui acord încheiat de aceștia, să stabilească reglementări privind condițiile de muncă și de angajare de bază care derogă de la principiul stabilit la alineatul (1). Aceste reglementări pot prevedea o perioadă de tranziție până la aplicarea egalității de tratament.

Reglementările menționate în acest alineat trebuie să fie în conformitate cu legislația comunitară și să fie suficient de precise și de accesibile pentru a permite sectoarelor și întreprinderilor în cauză să își identifice și să își respecte obligațiile. În special statele membre indică, în aplicarea articolului 3 alineatul (2), dacă regimurile profesionale de securitate socială, inclusiv regimurile de pensii, de concediu medical plătit sau de participare financiară sunt incluse în condițiile de muncă și de angajare de bază menționate la alineatul (1). Aceste reglementări nu trebuie să aducă atingere acordurilor încheiate la nivel național, regional, local sau sectorial care nu sunt mai puțin favorabile lucrătorilor.

(5) Statele membre iau măsuri corespunzătoare, în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale, în vederea prevenirii abuzurilor în aplicarea prezentului articol și în special în vederea prevenirii unor misiuni de muncă temporară succesive, concepute pentru a eluda dispozițiile prezentei directive. Statele membre informează Comisia cu privire la astfel de măsuri.

Articolul 6

Accesul la un loc de muncă, la beneficii colective și la formare profesională

(1) Lucrătorii temporari sunt informați cu privire la existența oricărui loc de muncă vacant în întreprinderea utilizatoare, pentru a li se acorda aceeași oportunitate de a ocupa un loc de muncă permanent ca și celorlalți lucrători din întreprinderea utilizatoare respectivă. Aceste informații pot fi oferite printr-un anunț general plasat într-un loc adecvat în întreprinderea în cadrul căreia și sub supravegherea căreia își desfășoară misiunea lucrătorii temporari.

(2) Statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că orice clauză care interzice sau poate împiedica încheierea unui contract de muncă sau stabilirea unui raport de muncă între întreprinderea utilizatoare și lucrătorul temporar, după încheierea misiunii acestuia, este nulă și neavenită sau poate fi declarată nulă și neavenită.

Acest alineat nu aduce atingere dispozițiilor în temeiul cărora agenții de muncă temporară primesc o recompensă rezonabilă pentru serviciile aduse întreprinderilor utilizatoare prin punerea la dispoziție, recrutarea și formarea lucrătorilor temporari.

(3) Agenții de muncă temporară nu percep nicio taxă lucrătorilor temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către întreprinderea utilizatoare sau pentru încheierea unui contract de muncă sau stabilirea unui raport de muncă cu o întreprindere utilizatoare după încheierea unei misiuni în cadrul întreprinderii respective.

(4) Fără a aduce atingere articolului 5 alineatul (1), lucrătorilor temporari li se acordă acces la structurile sau facilitățile colective din întreprinderea utilizatoare, în special la cantină, la spațiile pentru îngrijirea copiilor și la serviciile de transport în condiții identice cu cele aplicate lucrătorilor angajați direct de întreprindere, cu excepția cazurilor în care diferența de tratament este justificată de motive obiective.

(5) Statele membre adoptă măsurile corespunzătoare sau promovează dialogul între partenerii sociali, în conformitate cu practicile și tradițiile naționale, în vederea:

- (a) ameliorării accesului lucrătorilor temporari la structurile de formare și de îngrijire a copiilor la nivelul agenților de muncă temporară, chiar în perioadele dintre misiuni, în vederea îmbunătățirii dezvoltării carierelor lor și a capacității acestora de a găsi un loc de muncă;
- (b) ameliorării accesului lucrătorilor temporari la formările organizate pentru lucrătorii întreprinderilor utilizatoare.

Articolul 7

Reprezentarea lucrătorilor temporari

(1) Lucrătorii temporari sunt luați în considerare, în condițiile stabilite de statele membre, la calcularea pragului peste care se

formează organismele care îi reprezintă pe lucrători, stabilite prin legislația comunitară și națională și prin convențiile colective, la nivelul agentului de muncă temporară.

(2) Statele membre pot stabili că, în condițiile definite de acestea, lucrătorii temporari sunt luați în considerare la calcularea pragului peste care se formează organismele care îi reprezintă pe lucrători, stabilite prin legislația comunitară și națională și prin convențiile colective, la nivelul întreprinderii utilizatoare, în același fel ca și în cazul în care aceștia ar fi lucrători angajați direct de întreprinderea utilizatoare pe aceeași perioadă.

(3) Statele membre care recurg la posibilitatea menționată la alineatul (2) nu sunt obligate să pună în aplicare dispozițiile alineatului (1).

Articolul 8

Informarea reprezentanților lucrătorilor

Fără a aduce atingere dispozițiilor naționale și comunitare cu privire la informare și consultare, care sunt mai stricte și/sau mai specifice, și, în special, Directivei 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană⁽¹⁾, întreprinderea utilizatoare trebuie să ofere informații corespunzătoare cu privire la utilizarea lucrătorilor temporari atunci când pune la dispoziție informații cu privire la situația încadrării personalului din întreprindere organismelor care reprezintă lucrătorii înființate în conformitate cu legislația națională și comunitară.

CAPITOLUL III

DISPOZIȚII FINALE

Articolul 9

Cerințe minime

(1) Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile pentru lucrători sau de a promova ori de a permite convenții colective încheiate între partenerii sociali mai favorabile lucrătorilor.

(2) Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie în nicio situație temei suficient pentru a justifica o reducere a nivelului general de protecție a lucrătorilor din domeniile reglementate de prezenta directivă. Aceasta nu aduce atingere drepturilor statelor membre și/sau ale partenerilor sociali de a adopta, în funcție de evoluția împrejurărilor, acte cu putere de lege, acte administrative sau de natură contractuală diferite de cele aflate în vigoare, la data adoptării prezentei directive, cu condiția de a fi respectate întotdeauna cerințele minime cuprinse în prezenta directivă.

⁽¹⁾ JO L 80, 23.3.2002, p. 29.

Articolul 10**Sancțiuni**

(1) Statele membre prevăd măsuri corespunzătoare în cazul nerespectării prezentei directive de către agentul de muncă temporară sau de către întreprinderea utilizatoare. Acestea se asigură în special că sunt disponibile proceduri administrative sau judiciare adecvate pentru a permite asigurarea respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă.

(2) Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul încălcării legislației naționale adoptate pentru punerea în aplicare a prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestora. Sancțiunile prevăzute trebuie să fie eficiente, proporționale și cu caracter de descurajare. Statele membre notifică aceste dispoziții Comisiei până la 5 decembrie 2011. Statele membre notifică Comisiei orice modificări ulterioare aduse respectivelor dispoziții într-un termen rezonabil. Acestea se asigură în special că lucrătorii și/sau reprezentanții acestora beneficiază de mijloace corespunzătoare în vederea asigurării respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă.

Articolul 11**Punere în aplicare**

(1) Statele membre adoptă și publică actele cu putere de lege și actele administrative necesare conformării cu prezenta directivă până la 5 decembrie 2011 sau se asigură că partenerii sociali introduc dispozițiile necesare printr-un acord, statele membre trebuind să adopte toate măsurile necesare care să le permită garantarea în orice moment a atingerii obiectivelor cuprinse în prezenta directivă. Acestea informează de îndată Comisia în această privință.

(2) Atunci când statele membre adoptă aceste măsuri, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de introducere a unei astfel de trimiteri.

Articolul 12**Revizuirea de către Comisie**

Până la 5 decembrie 2013, Comisia reexaminează, în consultare cu statele membre și cu partenerii sociali la nivel comunitar, aplicarea prezentei directive, pentru a propune, dacă este cazul, modificările necesare.

Articolul 13**Intrarea în vigoare**

Prezenta directivă intră în vigoare la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Articolul 14**Destinatari**

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Strasbourg, 19 noiembrie 2008.

Pentru Parlamentul European

Președintele

H.-G. PÖTTERING

Pentru Consiliu

Președintele

J.-P. JOUYET