Aménagement du temps de travail. Codification

2002/0131(COD) - 22/12/2006 - Document de suivi

La Commission a présenté un rapport sur le fonctionnement des dispositions de la directive 2003/88/CE applicables aux travailleurs offshore. Cette directive prévoit que, au plus tard le 1er août 2005, la Commission révise, après avoir consulté les États membres et les employeurs et les travailleurs au niveau européen, le fonctionnement des dispositions applicables aux travailleurs offshore sous l'aspect de la santé et de la sécurité afin de présenter au besoin les modifications appropriées. À cette fin, la Commission a élaboré un questionnaire destiné aux États membres et a consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire.

Les activités offshore ne touchent qu'un nombre limité d'États membres et un nombre de travailleurs estimé à environ 30.000. Un seul État membre, le Royaume-Uni, occupe la grande majorité (25.000) des travailleurs offshore.

Les travailleurs offshore sont couverts par toutes les dispositions de la directive 2003/88/CE. Cependant, les États membres bénéficient, pour ces travailleurs, de la faculté de déroger aux articles 3 (repos journalier), 4 (temps de pause), 5 (repos hebdomadaire), 8 (durée du travail de nuit) et 16 (périodes de référence) à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés ou qu’une une protection appropriée soit accordée aux travailleurs concernés. Ils peuvent également fixer, par la voie législative ou réglementaire, en dérogation à la directive, une période de référence ne pouvant excéder 12 mois pour le calcul de la durée maximale hebdomadaire de travail. A cet égard, le rapport constate que la plupart des États membres n'ont pas fait usage de cette faculté et que les travailleurs offshore sont donc couverts par des dispositions législatives nationales concernant les repos journalier ou hebdomadaire, les pauses et la durée du travail de nuit. Le Royaume-Uni est le seul État membre à avoir entièrement utilisé les possibilités de dérogation pour les travailleurs offshore.

Il ressort également que les conventions collectives, lorsqu'elles existent, prévoient des régimes plus favorables que les prescriptions minimales de la directive, notamment en ce qui concerne la durée maximale du temps de travail hebdomadaire et les congés annuels payés. Les conventions collectives peuvent aussi jouer un rôle important dans la mise en œuvre des dérogations prévues par la directive en ce qui concerne les repos journalier et hebdomadaire, les pauses, le travail de nuit et les périodes de référence (lorsque l'État membre n'a pas fixé la période de référence à un an par voie législative).

Le taux de couverture par convention collective dans le secteur des activités offshore est très variable. Ainsi, il n'existe pas de convention collective en Pologne et en Irlande. Au Royaume-Uni, des accords collectifs ont été signés à partir de 1999, mais ils ne sont applicables qu'aux travailleurs membres des syndicats signataires. Aux Pays Bas, les travailleurs offshore sont essentiellement employés par une société à laquelle ne s'applique aucune convention collective. Par contre, les conventions collectives existantes au Danemark et en Espagne s'appliquent à une proportion élevée de travailleurs, vu que ces deux pays ont des taux de couverture par convention collective assez élevés (plus de 80%). En Allemagne, les travailleurs de la seule plateforme existante sont couverts par une convention collective d'entreprise applicable au personnel régulier de la plateforme, ainsi que par un accord d'entreprise qui régule les rythmes de travail.

Le rapport relève que la malléabilité des dispositions de la directive en ce qui concerne les travailleurs offshore explique probablement que les États membres déclarent assez unanimement que les dispositions de la directive sont adéquates pour le secteur en cause et ne devraient donc pas être modifiées. De leur côté, les partenaires sociaux ne se sont pas prononcés suite à la consultation lancée par la Commission.

En conclusion, vu les positions exprimées par les États membres concernés et l'absence de commentaires des partenaires sociaux, la Commission estime qu’aucun changement des règles concernant l’ aménagement du temps de travail des travailleurs offshore n’est nécessaire.