Informations de base

2002/0131(COD) COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision) Directive	Procédure terminée
Aménagement du temps de travail. Codification **Subject** 4.15.03 Aménagement du temps de travail, horaires	

Acteurs principaux

Parlement européen

Commission au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
JURI Juridique et marché intérieur	GARGANI Giuseppe (PPE-DE)	03/12/2002

Commission pour avis	Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
EMPL Emploi et affaires sociales	La commission a décidé de ne pas donner d'avis.	

Conseil de l'Union européenne

Formation du Conseil	Réunions	Date
Compétitivité (marché intérieur, industrie, recherche et espace)	2525	2003-09-22

Commission européenne

DG de la Commission	Commissaire
Service juridique	

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé
24/06/2002	Publication de la proposition législative	COM(2002)0336	Résumé
01/07/2002	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 1ère lecture		
03/12/2002	Vote en commission,1ère lecture		Résumé
03/12/2002	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture	A5-0426/2002	
17/12/2002	Décision du Parlement, 1ère lecture	T5-0595/2002	Résumé
22/09/2003	Adoption de l'acte par le Conseil après la 1ère lecture du Parlement		

04/11/2003	Signature de l'acte final		
04/11/2003	Fin de la procédure au Parlement		
18/11/2003	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques	
Référence de la procédure	2002/0131(COD)
Type de procédure	COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision)
Sous-type de procédure	Codification
Instrument législatif	Directive
Base juridique	Traité CE (après Amsterdam) EC 137-p2 Règlement du Parlement EP 52-p1
État de la procédure	Procédure terminée

Portail de documentation

Parlement Européen

Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A5-0426/2002	03/12/2002	
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique		T5-0595/2002 JO C 031 05.02.2004, p. 0026-0079 E	17/12/2002	Résumé

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Document de base législatif	COM(2002)0336	24/06/2002	Résumé
Document de suivi	COM(2006)0371	07/07/2006	Résumé
Document de suivi	COM(2006)0853	22/12/2006	Résumé
Document de suivi	C(2009)7380	28/09/2009	
Document de suivi	C(2009)7381	28/09/2009	
Document de suivi	C(2009)7385	28/09/2009	
Document de suivi	COM(2010)0802	21/12/2010	Résumé
Document de suivi	SEC(2010)1611	21/12/2010	Résumé
Document de suivi	COM(2011)0306	31/05/2011	Résumé
	COM(2017)0254		

Document de suivi		26/04/2017	Résumé
Document de suivi	SWD(2017)0204	27/04/2017	
Document de suivi	COM(2023)0072	15/03/2023	
Document de suivi	SWD(2023)0040	15/03/2023	

Autres Institutions et organes

Institution/organe	Type de document	Référence	Date	Résumé
EESC	Comité économique et social: avis, rapport	CES1026/2002 JO C 061 14.03.2003, p. 0123	18/09/2002	

Informations complémentaires

Source	Document	Date
Commission européenne	EUR-Lex	

Acte final

Directive 2003/0088
JO L 299 18.11.2003, p. 0009-0019 Résumé

Aménagement du temps de travail. Codification

2002/0131(COD) - 26/04/2017 - Document de suivi

Le présent rapport porte sur la mise en œuvre par les États membres de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, comme requis par l'article 24 de la directive.

Objectifs du rapport : le rapport rappelle les objectifs et les principales dispositions de la directive et expose **les principales constatations de la Commission concernant sa mise en œuvre par les États membres**. Il entend également fournir un aperçu des difficultés et des problèmes majeurs rencontrés.

La Commission présente parallèlement une communication interprétative [C(2017)2601] pour apporter de la clarté et de la certitude juridiques aux États membres et aux autres parties concernées lorsqu'ils appliquent la directive sur le temps de travail et améliorent ainsi sa mise en application effective. Le rapport et la communication interprétative ont pour objectif commun l'amélioration de l'application de la directive, conformément au cadre stratégique décrit dans la communication de la Commission «Le droit de l'UE: une meilleure application pour de meilleurs résultats».

Le rapport ne peut toutefois pas fournir un relevé exhaustif de toutes les mesures d'exécution nationales et ne préjuge pas de la position que la Commission pourrait prendre dans de futures procédures juridiques.

Principales conclusions : de manière générale, la grande majorité des travailleurs de l'UE sont soumis à des règles en matière de temps de travail qui **respectent la législation de l'UE**. Dans de nombreux cas, les règles nationales accordent **une plus grande protection que ce qui est exigé par la directive**. Ainsi, une évaluation faite par les États membres montre que la réduction de 15% du nombre de travailleurs travaillant plus de 48 heures par semaine entre 1997 et 2013 est vue comme s'inscrivant dans la tendance internationale plus large à la réduction des heures de travail.

La conformité des législations des États membres aux **exigences de la directive s'améliore**. Par exemple, de nombreux pays ont modifié leur législation sur les **congés annuels**, en particulier en ce qui concerne l'acquisition et le report de congés annuels pour les personnes qui sont en congé de maladie ou de maternité ou en congé parental.

Plusieurs pays ont également modifié leur législation concernant **le temps de travail maximal** pour des groupes spécifiques de travailleurs.

L'analyse menée par la Commission en 2010 a montré qu'un grand nombre d'États membres avaient introduit la dérogation autorisant les travailleurs à «opter» pour que la limite au temps de travail maximum ne leur soit pas appliquée. Depuis lors, la situation est restée stable, la Croatie et l'Autriche étant les seuls autres États membres à avoir introduit la dérogation.

Problèmes de transposition du texte en droit national : le rapport actuel montre également qu'il subsiste des problèmes au niveau de l'application d' éléments importants de la directive, telle qu'elle est interprétée par la Cour de justice.

La transposition incorrecte de l'exigence de prévoir **un repos compensatoire** lorsque les périodes de repos minimales sont raccourcies ou reportées est clairement le problème le plus répandu.

Il existe également d'autres problèmes, bien que moins communs. Ils concernent :

- le **traitement du temps de garde comme temps de travail**,
- les limitations du temps de travail maximum pour des groupes spécifiques de travailleurs (essentiellement le personnel de santé et les forces armées) et
- les limitations du temps de travail pour **les travailleurs de nuit**.

Il existe en outre dans plusieurs États membres des problèmes en ce qui concerne **les règles en matière d'acquisition de congés annuels pendant la première année d'emploi** et le droit du travailleur de **conserver pendant une période suffisamment longue, des droits à congés acquis** lorsque le congé annuel coïncide avec un congé de maladie.

La Commission examinera les positions résultant des législations ou pratiques nationales conformément à la communication de la Commission intitulée «Le droit de l'UE: une meilleure application pour de meilleurs résultats». Elle continuera à soutenir les efforts déployés par les États membres pour améliorer leur mise en œuvre, et est disposée à faciliter les échanges entre États membres et entre partenaires sociaux, lorsque ceux-ci peuvent s'avérer utiles.

Aménagement du temps de travail. Codification

2002/0131(COD) - 21/12/2010 - Document de suivi

Le présent document de travail se concentre sur la transposition et l'application par les États membres de la directive 2003/88/CE sur l'aménagement du temps de travail. Il accompagne le rapport général de la Commission dont le résumé figure parallèlement (voir résumé du document (COM(2010) 802).

Le principal objectif de ce document est de proposer une vision générale de la manière dont les États membres ont mis en œuvre la directive. La plupart d'entre eux ont en effet transposé la directive via divers moyens législatifs et/ou des actes administratifs ou par des conventions collectives.

Dans leurs rapports de mise en œuvre, 16 États membres ont estimé que la transposition de la directive avait eu un impact globalement positif; elle a fourni un degré plus élevé de protection aux travailleurs, simplifié la législation nationale et l'a rendue plus efficace, ou a étendu la protection légale à des catégories qui en était auparavant exclues.

Cependant, 11 États membres ont considéré que l'acquis en matière de temps de garde et de repos compensateur immédiat, en tant que source de difficultés pratiques dans le domaine de l'aménagement du temps de travail, particulièrement dans les services fonctionnant 24 heures sur 24, tels que les soins de santé ou la lutte contre les incendies, avait eu ou aurait une incidence négative importante. Ainsi, 14 États membres ont demandé que la directive soit modifiée en priorité, en ce qui concerne le temps de garde, des périodes de référence plus flexibles ou la programmation du repos compensateur.

Les syndicats ont souligné l'importance de la directive pour la politique sociale européenne, et la nécessité permanente de disposer de normes communes minimales dans ce domaine au niveau européen. Il convient de ne pas réduire la protection contre les durées de travail excessives; il y a lieu de prévoir des dérogations plus strictes, de supprimer progressivement l'«opt-out», d'appliquer les conditions de protection de façon plus rigoureuse et d'assurer de manière générale une meilleure application de la directive.

Les employeurs au niveau européen ont estimé que le temps de travail constituait un élément clé pour la flexibilité et la compétitivité. En général, ils ont cependant estimé que la directive allait au-delà de ce qui est nécessaire pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Ils ont demandé que la transposition en droit interne soit plus simple et plus flexible et que la directive soit modifiée en priorité pour autoriser des périodes de référence plus longues, mais aussi en ce qui concerne le temps de garde et la programmation du repos compensateur.

Les rapports nationaux de 11 États membres et le rapport des syndicats à l'échelon européen font état de doutes sérieux sur l'efficacité du suivi et de l'application de la directive au niveau national, particulièrement dans des secteurs spécifiques. Les problèmes cités le plus souvent sont les suivants:

- durée de travail excessive et périodes minimales de repos non respectées dans les hôpitaux publics, en particulier en ce qui concerne le temps de garde des médecins;
- les employeurs n'ont pas respecté les limites applicables au temps de travail, les périodes de référence ou les périodes minimales de repos journalier, ou n'ont pas tenu une comptabilité appropriée des temps de travail excessifs;
- les dispositions transposant la directive en droit interne ne sont pas claires ou sont inapplicables;
- champ d'application imprécis de la dérogation prévue à l'article 17, par. 1 («travailleurs autonomes») ;
- les employeurs qui attendent qu'une année se soit écoulée avant d'octroyer des droits à congé annuel.

Les organisations d'employeurs ont en général estimé que l'application et le suivi étaient satisfaisants. Dans certains États membres, elles ont jugé que le suivi imposait des charges réglementaires excessives aux PME et aux entreprises respectant la législation.

La Commission attire enfin l'attention sur le fait que ce document doit être considéré comme étant sans préjudice de mesures prises par la Commission en lien avec toutes procédures d'infraction qu'elle serait susceptible de lancer à l'encontre d'États membres qui n'ont pas satisfait à l' ensemble des dispositions de la directive.

Aménagement du temps de travail. Codification

2002/0131(COD) - 04/11/2003 - Acte final

OBJECTIF: codification de la directive 93/104/CE portant sur l'aménagement du temps de travail. ACTE LÉGISLATIF : Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. CONTENU: dans un souci de clarté et de transparence du droit communautaire, la présente directive codifie la directive 93/104/CE du Conseil, modifiée de façon substantielle depuis son adoption par la directive 2000/34/CE du Parlement européen et du Conseil. La nouvelle directive se substitue aux diverses dispositions qui font l'objet de l'opération de codification. La directive 2003/88/CE respecte totalement la substance des dispositions codifiées et se borne à les regrouper en un texte unique en y apportant les seules modifications formelles requises par l'opération même de codification. ENTRÉE EN VIGUEUR : 02.08.2004.

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.

Aménagement du temps de travail. Codification

2002/0131(COD) - 24/06/2002 - Document de base législatif

OBJECTIF : établir la codification constitutive de la directive portant sur l'aménagement du temps de travail. CONTENU : La Commission attache une grande importance à la simplification et à la clarté du droit communautaire afin de le rendre plus accessible et compréhensible au citoyen, en lui offrant

ainsi de nouvelles possibilités et en lui reconnaissant des droits spécifiques dont il peut se prévaloir. C'est pourquoi, la Commission propose la codification constitutive de la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail afin de faciliter la lecture et la compréhension de ce texte communautaire fondamental. La nouvelle directive se substituera aux diverses directives qui font l'objet de l'opération de codification; elle respecte totalement la substance des textes codifiés et se borne donc à les regrouper en y apportant les seules modifications formelles requises par l'opération même de codification. La présente proposition de codification a été élaborée sur la base d'une consolidation préalable du texte, dans toutes les langues officielles, de la directive 93/104/CE et de l'acte modificateur, effectuée par le biais du système informatique de l'Office des publications officielles des Communautés européennes. La numérotation des articles ayant été modifiée, les anciens et nouveaux numéros sont repris dans un tableau de correspondance qui figure à l'annexe II de la directive codifiée.

Aménagement du temps de travail. Codification

2002/0131(COD) - 21/12/2010 - Document de suivi

Le présent rapport établit le bilan de la mise en œuvre, dans les différents États membres, de la directive 2003/88/CE sur l'aménagement du temps de travail, comme le prévoit son article 24. Il rappelle quels étaient les objectifs de la directive ainsi que ses principales dispositions et expose dans leurs grandes lignes les résultats de l'examen, réalisé par la Commission, de sa mise en œuvre par les États membres. Il est étayé par un document de travail des services de la Commission, joint en annexe, dans lequel les résultats de cet examen sont présentés dans le détail.

Globalement, la Commission reconnaît les efforts considérables déployés par les États membres pour mener à bien la transposition ou pour améliorer la conformité à la suite de décisions rendues par la Cour de justice ou par des juridictions nationales, ou de notifications de la Commission. **De manière générale, la grande majorité des employés de l'UE sont soumis à des dispositions en matière de temps de travail qui sont conformes à la législation de l'UE**. Dans un grand nombre de cas, les dispositions nationales offrent une protection plus importante que celle requise par la directive.

Le rapport met toutefois en évidence certains éléments qui peuvent se résumer comme suit :

« **Opt out** » : l'analyse de la Commission montre qu'un grand nombre d'États membres, plus précisément 11 d'entre eux, ont introduit l'utilisation de l'«opt-out» depuis 2000 pour faire face à leurs difficultés actuelles **en matière de temps de garde et de repos compensateur dans les services fonctionnant 24 heures sur 24**. La situation en ce qui concerne l'utilisation de l'«opt-out» a considérablement changé ces dernières années. En 2000, le Royaume-Uni était le seul État membre à utiliser l'«opt-out». Seize États membres utilisent à présent cette faculté, l'un d'entre eux légiférant actuellement pour l'introduire. Onze États membres indiquent qu'ils n'ont pas permis l'utilisation de l'«opt-out» dans les dispositions qu'ils ont adoptées pour transposer la législation communautaire en droit interne: il s'agit de l'Autriche, du Danemark, de la Finlande, de la Grèce, de l'Irlande, de l'Italie, de la Lituanie, du Luxembourg, du Portugal, de la Roumanie et de la Suède.

Il importe de noter que les modalités d'utilisation de l'«opt-out» diffèrent considérablement. Cinq États membres (la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, Malte et le Royaume-Uni) permettent son utilisation, quel que soit le secteur. Onze États membres (la Belgique, la République tchèque, la France, l'Allemagne, la Hongrie, la Lettonie, les Pays-Bas, la Pologne, la Slovaquie, la Slovénie et l'Espagne) permettent (ou sont en train d'introduire) une utilisation plus restreinte de l'«opt-out», limitée à des secteurs particuliers ou à des emplois qui comportent des périodes de garde fréquentes.

Les conditions de protection liées à l'«opt-out» diffèrent également fortement. Par exemple, certains États membres fixent des limites pour la durée hebdomadaire de travail moyenne des travailleurs visés par l'«opt-out» (qui va de 51 heures en Espagne, à 72 heures, y compris les périodes de garde, en Hongrie), tandis que sept États Membres ne prévoient aucune limite explicite pour cette catégorie de travailleurs. L'Allemagne et les Pays-Bas exigent une convention collective, ainsi que le consentement du travailleur concerné pour que l'«opt-out» soit valide. Seuls l'Allemagne, la Lettonie et Malte mentionnent clairement l'obligation faite à l'employeur d'enregistrer les heures de travail des travailleurs visés par l'«opt-out», et seules la République tchèque et la Slovaquie mentionnent l'obligation faite à l'employeur d'informer les services d'inspection du travail de l'utilisation de l'«opt-out», le cas échéant. De plus, l'Allemagne exige des mesures spécifiques pour tenir compte de la santé et de la sécurité, et les Pays-Bas obligent les partenaires sociaux à examiner préalablement s'il est possible d'éviter la nécessité de recourir à l'«opt-out» en organisant le travail différemment.

L'«opt-out» a été introduit très récemment dans un grand nombre d'États membres. **Cependant, la Commission n'est pas en mesure d'évaluer pleinement son fonctionnement concret, étant donné que les rapports des États membres ne contiennent pas suffisamment d'informations sur le nombre d'heures de travail réellement effectuées par les travailleurs concernés par l'opt-out ni pendant quelles périodes ces heures ont été effectuées**. Il semble que la plupart des États membres ne prévoient aucun suivi ni enregistrement du temps de travail des travailleurs concernés par l'«opt-out». Cette situation prive les responsables politiques, les États membres, qui sont les principaux responsables de l'application de la législation de l'UE, ainsi que la Commission, en sa qualité de gardienne des traités, des informations essentielles requises pour examiner dans quelle mesure les employés concernés par l'«opt-out» (mais aussi les collègues ou les clients) peuvent être exposés aux risques induits par des temps de travail excessifs.

Il y a également lieu de craindre que, dans certains États membres, les objectifs en matière de santé et de sécurité fixés dans la directive ne sont pas respectés, et que l'exigence selon laquelle le travailleur doit consentir librement à l'«opt-out» au préalable n'est pas correctement appliquée.

Temps de garde : le rapport montre également que dans un nombre significatif d'États membres, les services de garde effectués sur le lieu de travail continuent de ne pas être considérés comme du temps de travail à part entière, ce que requièrent pourtant les décisions de la Cour. Dans certains cas, il n'existe aucune exigence légale ou pratique consistant à assimiler les périodes «actives du temps de garde» à du temps de travail, parfois encore ni la législation de certains États membres ni les conventions collectives s'appliquant dans ces États ne prévoient que les périodes «inactives de temps de garde» sont intégralement comptabilisées dans le temps de travail.

Problèmes d'interprétation et de mise en œuvre de certains éléments clés de la directive : l'analyse montre également que des problèmes importants subsistent en ce qui concerne la mise en œuvre de certains éléments clés de la directive, interprétés comme tels par la Cour de justice, comme par exemple:

- la définition du temps de travail (y compris le temps de «garde»), et les dispositions relatives au repos compensateur équivalent (lorsque les périodes minimales de repos sont reportées), particulièrement dans les services fonctionnant 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7;
- la situation des travailleurs à contrats multiples;
- la situation de catégories spécifiques de travailleurs (particulièrement dans le secteur de la défense et des services de sécurité et pour les «travailleurs autonomes»);
- l'absence d'un suivi adéquat ou d'une application correcte des conditions associées à l'«opt out» dans un grand nombre d'États membres qui permettent son utilisation.

En conclusion, la Commission:

- évaluera l'impact global de la directive sur la santé et la sécurité des travailleurs dans le contexte de l'évolution des formules de travail et des modèles d'organisation du travail;
- clarifiera l'interprétation de certaines dispositions en tenant compte de la jurisprudence, de l'expérience des États membres dans son application et des avis des partenaires sociaux ;
- s'attaquera à la situation résultant des législations ou pratiques nationales, en prêtant une attention particulière à celles qui ont pour effet d'obliger les travailleurs à effectuer des périodes de travail excessives ou à travailler sans bénéficier du repos nécessaire.

Elle continuera à soutenir les efforts déployés par les États membres pour améliorer leur mise en œuvre, et est disposée à faciliter les échanges entre les États membres et entre les partenaires sociaux, lorsque ceux-ci peuvent s'avérer utiles.

La Commission a lancé une **révision de la directive en mars 2010**, sur la base d'une consultation des partenaires sociaux au niveau européen, conformément à l'article 154, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Elle a également lancé une étude détaillée sur l'incidence économique et sociale de la directive, qui complétera l'analyse d'impact juridique fournie dans le présent rapport. Elle se dit déterminée à mener à bien sa révision de la directive sur le temps de travail. Afin d'atteindre cet objectif, elle adopte, en même temps que le présent rapport, une communication lançant la deuxième phase de la consultation des partenaires sociaux.

Aménagement du temps de travail. Codification

2002/0131(COD) - 07/07/2006 - Document de suivi

OBJECTIF : présentation d'un rapport sur la mise en œuvre des dispositions de la directive 2003/88/CE (aménagement du temps de travail pour les travailleurs concernés par le transport de voyageurs sur des services de transport urbain régulier).

CONTENU : l'article 26 de la directive 2003/88/CE dispose qu'au plus tard le 1er août 2005, la Commission doit examiner le fonctionnement des dispositions de ladite directive en ce qui concerne les travailleurs du secteur du transport de voyageurs sur des services de transport urbain régulier, afin de présenter au besoin les modifications appropriées en vue d'assurer une approche cohérente et adaptée dans ce secteur.

Conformément à cette obligation, la Commission a élaboré un questionnaire à l'intention des États membres et des partenaires sociaux. Le présent rapport résume les réponses reçues et présente certaines conclusions relatives à l'adéquation des dispositions de la directive au secteur du **transport urbain**.

Rappel contextuel : la directive 2003/88/CE fixe des règles minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail des travailleurs, applicables aux périodes de repos journalier, aux temps de pause, au repos hebdomadaire, à la durée maximale hebdomadaire de travail, au congé annuel ainsi qu'à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail. Elle s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics, sauf si d'autres instruments communautaires contiennent des dispositions plus spécifiques en matière d'aménagement du temps de travail concernant certaines occupations ou activités professionnelles dont la directive 2002/15/CE qui porte les travailleurs mobiles participant à des activités de transport routier, notamment celles reprises dans le règlement 3820/85/CEE. Ce règlement s'applique aux transports par route, mais exclut les «véhicules affectés aux transports de voyageurs par des services réguliers dont le parcours de la ligne ne dépasse pas 50 kilomètres».

En conséquence, le temps de travail des travailleurs concernés par le transport de voyageurs sur des services de transport urbain régulier, et du personnel mobile dont le parcours ne dépasse pas 50 kilomètres, est régi par la directive 2003/88/CE. Dès lors que le parcours excède 50 kilomètres, c'est la directive 2002/15/CE qui s'applique.

Compte tenu des différences de réglementation, il est important que les travailleurs soient couverts par les dispositions adéquates ou, en tout état de cause, par celles qui leur accordent le plus de protection.

Principales conclusions : Il ressort du rapport que le secteur du transport urbain régulier est réglementé au niveau national et/ou régional par des règles et des structures qui **varient selon les États membres**. Dans de nombreux pays, des législations et/ou des conventions collectives différentes s' appliquent au transport routier et au transport ferroviaire. En général, le niveau de protection dont bénéficient les travailleurs dans les transports urbains est supérieur au minimum requis par la directive 2003/88/CE.

Dans la plupart des États membres, les travailleurs du transport urbain régulier sont couverts par des conventions collectives dont la portée varie de pays à pays. Ces accords couvrent généralement tous les aspects de la relation de travail. Les conventions collectives s'appliquent aux niveaux national, régional et/ou au niveau des entreprises, en fonction de l'État membre.

Dans plusieurs États membres, la directive est mise en œuvre par plusieurs instruments législatifs nationaux. Lorsque c'est le cas, il existe souvent une législation nationale distincte pour les conducteurs de bus. On ignore cependant encore si toutes les dispositions de la directive 2002/15/CE sont appliquées.

Lorsque le transport urbain et le transport régional sont assurés par la même société, il n'est pas toujours clair si le règlement 3820/85/CEE (règlement général sur l'application de normes sociales dans le transport routier) et la directive 2002/15/CE s'appliquent aux travailleurs dont le trajet est supérieur à 50 kilomètres. Or, la non-application de ces textes aux travailleurs qui en relèvent constitue une violation du droit communautaire, étant donné que ces instruments spécifiques accordent davantage de protection que la directive 2003/88.

Dans certains cas, les dispositions du règlement 3820/85 et de la directive 2002/15/CE semblent être combinées avec les possibilités de dérogation plus étendues autorisées par la Directive. De plus, la législation de certains États membres autorise une période de référence de 12 mois pour le calcul de la durée maximale hebdomadaire moyenne du travail, ce qui est contraire à la directive.

Cinq États membres ont indiqué qu'ils faisaient usage de la dérogation individuelle (Estonie, Allemagne, Hongrie, Malte et Royaume-Uni). La plupart en font cependant une application large, non spécifiquement liée au secteur du transport urbain.

Ni les syndicats de travailleurs ni les représentants des employeurs n'ont demandé un examen des dispositions actuellement applicables au secteur. Les syndicats de travailleurs soulignent les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des dispositions parce que les sanctions applicables seraient inefficaces. De leur point de vue, des progrès doivent être réalisés sur ce point afin que le développement du secteur ne soit pas hypothéqué.

En conclusion, les dispositions de la directive semblent appropriées au secteur du transport urbain, et aucun problème majeur n'a été décelé. Un seul État membre (la Lettonie) a indiqué rencontrer des difficultés dans la mise en œuvre de la directive 2003/88/CE, notamment en ce qui concerne la durée maximale hebdomadaire du travail.

La Commission considère en conclusion qu'**aucun changement des règles** concernant l'aménagement du temps de travail des travailleurs concernés par le transport de voyageurs sur des services de transport régulier urbain **n'est nécessaire**. Elle examinera les situations dans lesquelles la directive semble problématique et prendra ses responsabilités en la matière, conformément au traité.

Aménagement du temps de travail. Codification

2002/0131(COD) - 31/05/2011 - Document de suivi

La présente communication porte sur l'examen du fonctionnement de l'article 21 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail relatif aux **travailleurs à bord de navires de pêche en mer** battant pavillon d'un État membre («NPM»).

Puisque l'article 21 de la directive exclut les travailleurs à bord de NPM du champ d'application, les dispositions générales de la directive relatives au repos journalier, aux temps de pause, aux périodes de repos hebdomadaire, à la durée maximale hebdomadaire de travail et à la durée du travail de nuit ne leur sont pas applicables.

L'article fixe des règles spécifiques pour ces travailleurs concernant:

- leur droit à un repos suffisant et la limite maximale de leur temps de travail, y compris des limites spécifiques au temps de travail maximal et au temps de repos minimal;
- leur droit à une période de repos ininterrompue;
- la possibilité d'autoriser, sous certaines conditions, des dérogations aux limites fixées à la directive;
- le travail nécessaire à la sécurité immédiate du navire ou le fait de porter secours à des navires ou des personnes en détresse en mer ;
- l'option de synchroniser leur congé annuel avec la période pendant laquelle les navires de pêche ne sont pas autorisés à être exploités.

Évaluation générale : il a été demandé aux États membres et aux partenaires sociaux de donner leur évaluation globale de l'article 21 de la directive, en indiquant notamment si ses dispositions sont toujours adaptées, en particulier en matière de santé et de sécurité. Les principales conclusions sont les suivantes :

- les dispositions spéciales concernant les travailleurs à bord de NPM énoncées à l'article 21 de la directive devraient rester applicables. Cet article a été considéré comme approprié par 12 États membres et les partenaires sociaux se sont prononcés en faveur du maintien d'une réglementation spécifique concernant les travailleurs à bord de NPM. Les partenaires sociaux ont indiqué que «les limites précises fixées à l' article 21 de la directive actuelle concernant les travailleurs à bord de navires de pêche peuvent être considérées comme adaptées» ;
- bien que les États membres n'aient pas tous donné leur avis, 9 d'entre eux ont indiqué qu'ils considéraient le champ d'application personnel actuel de la directive comme approprié ;
- certains États membres ont émis des réserves sur la question de savoir si le critère de la durée maximale du travail était approprié, au vu des méthodes de travail particulières dans le secteur de la pêche et de la difficulté de contrôler le respect de la limite fixée. **La difficulté à déterminer le nombre réel d'heures de travail à bord** est considérée comme le problème le plus fréquent en matière d'inspection. De plus, l' inspection est généralement réalisée dans les ports uniquement. Selon les États membres, il est moins difficile, dans la pratique, de contrôler les périodes de repos ;
- le respect des temps de pause de 6 heures d'affilée pose des problèmes d'ordre pratique dans certains États membres ;
- il est globalement admis que l'article 8 concernant la durée du travail de nuit ne devrait pas s'appliquer aux travailleurs à bord des NPM. Une législation spécifique relative à la durée du travail de nuit des travailleurs à bord de NPM n'a pas été considérée comme justifiée non plus ;
- la possibilité d'octroi de dérogations aux limites du temps de travail fixées pour les travailleurs à bord de NPM a été considérée comme un mécanisme de flexibilité indispensable.

Principales conclusions : dans le strict respect du principe d'autonomie des partenaires sociaux, la Commission poursuivra le processus de négociation concernant l'inclusion de certains aspects de la Convention C188 dans la législation de l'Union européenne moyennant un accord entre partenaires sociaux en vue de recenser les éventuels domaines dans lesquels l'intervention de l'UE est nécessaire ou justifiée. Elle fera concorder cette éventuelle intervention avec la révision en cours de la directive.

Á l'issue de la consultation, la Commission a identifié un certain nombre de domaines méritant d'être étudiés de plus près, à savoir:

- **la situation des travailleurs indépendants**, qui travaillent généralement sur de petits navires et qui sont généralement des pêcheurs rémunérés à la part, **mérite une attention toute particulière**, notamment dans le contexte de la ratification et de l'application de la Convention C188 par les États membres ;
- les informations fournies par les États membres ne suffisent pas à vérifier si **la période de référence ne dépassant pas 12 mois est toujours prévue et respectée** ;
- la Convention C188 utilise le critère de la durée minimale de repos pour limiter le temps de travail, tandis que la directive permet d'utiliser, au choix, soit le temps de repos minimal, soit le temps de travail maximal. Les États membres peuvent donc soit appliquer le critère du temps de repos minimal, soit pour se conformer aux deux textes, celui du temps de travail maximal et du temps de repos minimal. Cette solution est compatible avec ladite directive, dans la mesure où les dispositions les plus favorables pour les travailleurs sont respectées. Le droit à des périodes ininterrompues de repos est particulièrement important (puisqu'aucune disposition similaire n'existe dans la Convention C188) et doit être respecté ;
- une attention particulière doit être portée à la surveillance médicale des marins travaillant de nuit ;
- dans le cas de l'Espagne, la dérogation aux règles sur le temps de travail n'est justifiée dans aucune situation. Les dérogations devraient être proportionnelles aux circonstances qui les justifient et ne devraient pas couvrir l'ensemble du champ d'application de la disposition. La Commission veillera particulièrement à vérifier que le recours aux dérogations prévues à la directive respecte ces principes ;
- dans un contexte plus vaste, la Commission souligne qu'il faut toujours améliorer les conditions de travail, notamment grâce à une nette réduction du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Pour atteindre cet objectif, il convient de renforcer l'application correcte et efficace de la législation européenne sur la santé et la sécurité tout en soutenant les PME, notamment dans les secteurs «à haut risque» tels que la construction, l'agriculture, la pêche et le transport. Á cette fin, la Commission prépare actuellement, dans le contexte du nouveau programme PROGRESS et en coopération avec le Comité consultatif, des guides pratiques non contraignants sur l'application correcte des directives, notamment dans le secteur de la pêche (pour les navires de moins de 15 mètres de long).

Aménagement du temps de travail. Codification

2002/0131(COD) - 17/12/2002 - Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique

En adoptant le rapport de M. Giuseppe GARGANI (PPE-DE, I), le Parlement européen approuve telle quelle la proposition de codification de la directive sur l'aménagement du temps de travail.