

[Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail](#)

La Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail.

Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

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,

vu l'avis du Comité économique et social européen(1),

après consultation du Comité des régions,

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

considérant ce qui suit:

(1) La directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail(3), qui fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail, 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, a été modifiée de façon substantielle. Il convient, dans un souci de clarté, de procéder à une codification des dispositions en question.

(2) L'article 137 du traité prévoit que la Communauté soutient et complète l'action des États membres en vue d'améliorer le milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Les directives adoptées sur la base dudit article doivent éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.

(3) Les dispositions de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail(4), restent pleinement applicables aux domaines couverts par la présente directive, sans préjudice des dispositions plus contraignantes et/ou spécifiques contenues dans celle-ci.

(4) L'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique.

(5) Tous les travailleurs doivent disposer de périodes de repos suffisantes. La notion de repos doit être exprimée en unités de temps, c'est-à-dire en jours, heures et/ou fractions de jour ou d'heure. Les travailleurs de la Communauté doivent bénéficier de périodes minimales de repos - journalier, hebdomadaire et annuel - et de périodes de pause adéquates. Il convient, dans ce contexte, de prévoir également un plafond pour la durée de la semaine de travail.

(6) Il convient de tenir compte des principes de l'Organisation internationale du travail en matière d'aménagement du temps de travail, y compris ceux concernant le travail de nuit.

(7) Des études ont démontré que l'organisme humain est plus sensible pendant la nuit aux perturbations environnementales et à certaines formes pénibles d'organisation du travail et que de longues périodes de travail de nuit sont préjudiciables à la santé des travailleurs et peuvent compromettre leur sécurité au travail.

(8) Il y a lieu de limiter la durée du travail de nuit, y compris les heures supplémentaires, et de prévoir que, en cas de recours régulier à des travailleurs de nuit, l'employeur informe de ce fait les autorités compétentes, sur leur demande.

(9) Il est important que les travailleurs de nuit bénéficient d'une évaluation gratuite de leur santé préalablement à leur affectation et à intervalles réguliers par la suite et que, s'ils souffrent de problèmes de santé, ils soient transférés dans la mesure du possible au travail de jour pour lequel ils sont aptes.

(10) La situation des travailleurs de nuit et des travailleurs postés exige que le niveau de leur protection en matière de sécurité et de santé soit adapté à la nature de leur travail et que les services et moyens de protection et de prévention soient organisés et fonctionnent d'une façon efficace.

(11) Les modalités de travail peuvent avoir des effets préjudiciables sur la sécurité et la santé des travailleurs. L'organisation du travail selon un certain rythme doit tenir compte du principe général de l'adaptation du travail à l'homme.

(12) Un accord européen relatif au temps de travail des gens de mer a été mis en œuvre à l'aide de la directive 1999/63/CE du Conseil du 21 juin 1999 concernant l'accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer, conclu par l'Association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération des syndicats des transporteurs dans l'Union européenne (FST)(5), fondé sur l'article 139, paragraphe 2, du traité. En conséquence, les dispositions de la présente directive ne sont pas applicables aux gens de mer.

(13) Dans le cas de ceux des "pêcheurs à la part" qui ont un statut d'employé, il appartient aux États membres de fixer, conformément à la présente directive, les conditions d'obtention et d'octroi du congé annuel, y compris les modalités de paiement.

(14) Les normes spécifiques prévues par d'autres instruments communautaires en ce qui concerne, par exemple, les périodes de repos, le temps de travail, le congé annuel et le travail de nuit de certaines catégories de travailleurs doivent prévaloir sur les dispositions de la présente directive.

(15) Compte tenu des questions susceptibles d'être soulevées par l'aménagement du temps de travail, il convient de prévoir une certaine souplesse dans l'application de certaines dispositions de la présente directive, tout en assurant le respect des principes de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

(16) Il convient de prévoir que certaines dispositions de la présente directive peuvent faire l'objet de dérogations, opérées, selon le cas, par les États membres ou les partenaires sociaux. En cas de dérogation, des périodes équivalentes de repos compensateur doivent, en règle générale, être accordées aux travailleurs concernés.

(17) La présente directive ne doit pas porter atteinte aux obligations des États membres concernant les délais de transposition des directives indiqués à l'annexe I, partie B,

ONT ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

CHAPITRE 1

CHAMP D'APPLICATION - DÉFINITIONS

Article 1 - **Objet et champ d'application**

1. La présente directive fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail.

2. La présente directive s'applique :

a) aux périodes minimales de repos journalier, de repos hebdomadaire et de congé annuel ainsi qu'au temps de pause et à la durée maximale hebdomadaire de travail, et

b) à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail.

3. La présente directive s'applique à tous les secteurs d'activités, **privés ou publics**, au sens de l'article 2 de la directive 89/391/CEE, sans préjudice des articles 14, 17, 18 et 19 de la présente directive.

Sans préjudice de l'article 2, paragraphe 8, la présente directive ne s'applique pas aux gens de mer, tels que définis dans la directive 1999/63/CE.

4. Les dispositions de la directive 89/391/CEE s'appliquent pleinement aux matières visées au paragraphe 2, sans préjudice des dispositions plus contraignantes et/ou spécifiques contenues dans la présente directive.

Article 2 -Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par :

1. "temps de travail": toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales;
2. "période de repos": toute période qui n'est pas du temps de travail;
3. "période nocturne": toute période d'au moins sept heures, telle que définie par la législation nationale, comprenant en tout cas l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures;
4. "travailleur de nuit":
 - a) d'une part, tout travailleur qui accomplit durant la période nocturne au moins trois heures de son temps de travail journalier accomplies normalement ;
 - b) d'autre part, tout travailleur qui est susceptible d'accomplir, durant la période nocturne, une certaine partie de son temps de travail annuel, définie selon le choix de l'État membre concerné :
 - i) par la législation nationale, après consultation des partenaires sociaux, ou
 - ii) par des conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux au niveau national ou régional;
5. "travail posté": tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines;
6. "travailleur posté": tout travailleur dont l'horaire de travail s'inscrit dans le cadre du travail posté;
7. "travailleur mobile": tout travailleur faisant partie du personnel roulant ou navigant qui est au service d'une entreprise effectuant des services de transport de passagers ou de marchandises par route, air ou voie navigable;
8. "activité offshore": l'activité accomplie principalement sur une ou à partir d'une installation offshore (y compris les installations de forage), directement ou indirectement liée à l'exploration, à l'extraction ou à l'exploitation de ressources minérales, y compris les hydrocarbures, et la plongée en liaison avec de telles activités, effectuée à partir d'une installation offshore ou d'un navire;
9. "repos suffisant": le fait que les travailleurs disposent de périodes de repos régulières dont la durée est exprimée en unités de temps et qui sont suffisamment **longues et continues** pour éviter qu'ils ne se blessent eux-mêmes ou ne blessent leurs collègues ou d'autres personnes et qu'ils ne nuisent à leur santé, à court ou à plus long terme, par suite de la fatigue ou d'autres rythmes de travail irrégulier.

CHAPITRE 2

PÉRIODES MINIMALES DE REPOS - AUTRES ASPECTS DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 3 -Repos journalier

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période minimale de repos de onze heures consécutives.

Article 4 - Temps de pause

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cas où le temps de travail journalier est supérieur à six heures, d'un temps de pause dont les modalités, et notamment la durée et les conditions d'octroi, sont fixées par des conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux ou, à défaut, par la législation nationale.

Article 5 -Repos hebdomadaire

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, **d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3.**

Si des conditions objectives, techniques ou d'organisation du travail le justifient, une période minimale de repos de vingt-quatre heures pourra être retenue.

Article 6 -Durée maximale hebdomadaire de travail

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs:

- a) la durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux;

b) la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires.

Article 7 -Congé annuel

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.

2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, **sauf en cas de fin de relation de travail.**

CHAPITRE 3

TRAVAIL DE NUIT - TRAVAIL POSTÉ - RYTHME DE TRAVAIL

Article 8 -Durée du travail de nuit

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que:

a) le temps de travail normal des travailleurs de nuit ne dépasse pas huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures;

b) les travailleurs de nuit dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes ne travaillent pas plus de huit heures au cours d'une période de vingt-quatre heures durant laquelle ils effectuent un travail de nuit.

Aux fins du point b), le travail comportant des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes est défini par les législations et/ou pratiques nationales ou par des conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux, compte tenu des effets et des risques inhérents au travail de nuit.

Article 9 -Évaluation de la santé et transfert au travail de jour des travailleurs de nuit

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que:

a) les travailleurs de nuit bénéficient d'une évaluation gratuite de leur santé, préalablement à leur affectation et à intervalles réguliers par la suite;

b) les travailleurs de nuit souffrant de problèmes de santé reconnus, liés au fait que ces travailleurs accomplissent un travail de nuit, soient transférés, chaque fois que cela est possible, à un travail de jour pour lequel ils sont aptes.

2. L'évaluation gratuite de santé visée au paragraphe 1, point a), doit respecter le secret médical.

3. L'évaluation gratuite de santé visée au paragraphe 1, point a), peut faire partie d'un système national de santé.

Article 10 - Garanties pour travail en période nocturne

Les États membres peuvent subordonner le travail de certaines catégories de travailleurs de nuit à certaines garanties, dans des conditions fixées par les législations et/ou pratiques nationales, pour des travailleurs qui courent un risque de sécurité ou de santé lié au travail durant la période nocturne.

Article 11 -Information en cas de recours régulier aux travailleurs de nuit

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que l'employeur qui a régulièrement recours à des travailleurs de nuit informe de ce fait les autorités compétentes, sur leur demande.

Article 12 -Protection en matière de sécurité et de santé

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que:

a) les travailleurs de nuit et les travailleurs postés bénéficient d'un niveau de protection en matière de sécurité et de santé, adapté à la nature de leur travail;

b) les services ou moyens appropriés de protection et de prévention en matière de sécurité et de santé des travailleurs de nuit et des travailleurs postés soient équivalents à ceux applicables aux autres travailleurs et soient disponibles à tout moment.

Article 13 -Rythme de travail

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que l'employeur qui envisage d'organiser le travail selon un certain rythme tienne compte du principe général de l'adaptation du travail à l'homme, notamment en vue d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé en fonction du type d'activité et des exigences en matière de sécurité et de santé, particulièrement en ce qui concerne les pauses pendant le temps de travail.

CHAPITRE 4

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 14 -Dispositions communautaires plus spécifiques

La présente directive ne s'applique pas dans la mesure où d'autres instruments communautaires contiennent des prescriptions plus spécifiques en matière d'aménagement du temps de travail concernant certaines occupations ou activités professionnelles.

Article 15 -Dispositions plus favorables

La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Article 16 -Périodes de référence

Les États membres peuvent prévoir:

- a) pour l'application de l'article 5 (repos hebdomadaire), une période de référence ne dépassant pas quatorze jours;
- b) pour l'application de l'article 6 (durée maximale hebdomadaire de travail), une période de référence ne dépassant pas quatre mois.

Les périodes de congé annuel payé, accordé conformément à l'article 7, et les périodes de congé de maladie ne sont pas prises en compte ou sont neutres pour le calcul de la moyenne;

- c) pour l'application de l'article 8 (durée du travail de nuit), une période de référence définie après consultation des partenaires sociaux ou par des conventions collectives ou accords conclus au niveau national ou régional entre partenaires sociaux.

Si la période minimale de repos hebdomadaire de vingt-quatre heures exigée par l'article 5 tombe dans cette période de référence, elle n'est pas prise en compte pour le calcul de la moyenne.

CHAPITRE 5

DÉROGATIONS ET EXCEPTIONS

Article 17 -Dérogations

1. Dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, les États membres peuvent déroger aux articles 3 à 6, 8 et 16 lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes, et notamment lorsqu'il s'agit:

- a) de cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome;
- b) de main-d'oeuvre familiale, ou
- c) de travailleurs dans le domaine liturgique des églises et des communautés religieuses.

2. Les dérogations prévues aux paragraphes 3, 4 et 5 peuvent être adoptées par voie législative, réglementaire et administrative ou par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux, à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés ou que, dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée soit accordée aux travailleurs concernés.

3. Conformément au paragraphe 2 du présent article, il peut être dérogé aux articles 3, 4, 5, 8 et 16:

- a) pour les activités caractérisées par un éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence du travailleur, comme les activités offshore, ou par un éloignement entre différents lieux de travail du travailleur;
- b) pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes, notamment lorsqu'il s'agit de gardiens ou de concierges ou d'entreprises de gardiennage;
- c) pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment lorsqu'il s'agit:
 - i) des services relatifs à la réception, au traitement et/ou aux soins donnés par des hôpitaux ou des établissements similaires, y compris les activités des médecins en formation, par des institutions résidentielles et par des prisons;
 - ii) des personnels travaillant dans les ports ou dans les aéroports;
 - iii) des services de presse, de radio, de télévision, de productions cinématographiques, des postes ou télécommunications, des services d'ambulance, de sapeurs-pompiers ou de protection civile;

- iv) des services de production, de transmission et de distribution de gaz, d'eau ou d'électricité, des services de collecte des ordures ménagères ou des installations d'incinération;
- v) des industries dans lesquelles le processus de travail ne peut être interrompu pour des raisons techniques;
- vi) des activités de recherche et de développement;
- vii) de l'agriculture;
- viii) des travailleurs concernés par le transport de voyageurs sur des services de transport urbain régulier;
- d) en cas de surcroît prévisible d'activité, notamment:
 - i) dans l'agriculture;
 - ii) dans le tourisme;
 - iii) dans les services postaux;
- e) pour les personnes travaillant dans le secteur du transport ferroviaire:
 - i) dont les activités sont intermittentes;
 - ii) qui accomplissent leur temps de travail à bord des trains, ou
 - iii) dont les activités sont liées aux horaires de transport et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic;
- f) dans les circonstances visées à l'article 5, paragraphe 4, de la directive 89/391/CEE;
- g) en cas d'accident ou de risque d'accident imminent.

4. Conformément au paragraphe 2 du présent article, il peut être dérogé aux articles 3 et 5:

- a) pour les activités du travail posté, chaque fois que le travailleur change d'équipe et ne peut bénéficier entre la fin d'une équipe et le début de la suivante de périodes de repos journalier et/ou hebdomadaire;
- b) pour les activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées dans la journée, notamment des personnels occupés aux activités de nettoyage.

5. Conformément au paragraphe 2 du présent article, il peut être dérogé à l'article 6 et à l'article 16, point b), dans le cas des médecins en formation, dans les conditions fixées du deuxième au septième alinéa du présent paragraphe.

En ce qui concerne l'article 6, les dérogations visées au premier alinéa sont autorisées pour une période transitoire de cinq ans à partir du 1er août 2004.

Les États membres peuvent disposer d'un délai supplémentaire n'excédant pas deux années, si nécessaire, pour tenir compte de difficultés à respecter les dispositions sur le temps de travail en ce qui concerne leurs responsabilités en matière d'organisation et de prestation de services de santé et de soins médicaux. Au moins six mois avant la fin de la période transitoire, l'État membre concerné informe la Commission et lui expose ses raisons, de manière à ce qu'elle puisse émettre un avis, après les consultations appropriées, dans un délai de trois mois après la réception de ces informations. S'il ne se conforme pas à l'avis de la Commission, l'État membre justifie sa décision. La notification et la justification par l'État membre, ainsi que l'avis de la Commission, sont publiés au Journal officiel de l'Union européenne et sont transmis au Parlement européen.

Les États membres peuvent encore disposer d'un délai supplémentaire d'une année, si nécessaire, pour tenir compte de difficultés particulières à faire face aux responsabilités visées au troisième alinéa. Ils respectent la procédure décrite audit alinéa.

Les États membres veillent à ce que, en aucun cas, le nombre d'heures de travail hebdomadaire ne dépasse une moyenne de cinquante-huit heures pendant les trois premières années de la période transitoire, une moyenne de cinquante-six heures pendant les deux années suivantes et une moyenne de cinquante-deux heures pour toute période supplémentaire.

L'employeur consulte les représentants du personnel en temps utile afin de parvenir, si possible, à un accord sur les arrangements applicables pendant la période transitoire. Dans les limites fixées au cinquième alinéa, cet accord peut porter sur:

- a) le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaire pendant la période transitoire, et
- b) les mesures à prendre pour ramener le temps de travail hebdomadaire à une moyenne de quarante-huit heures avant la fin de la période transitoire.

En ce qui concerne l'article 16, point b), les dérogations visées au premier alinéa sont autorisées pour autant que la période de référence ne dépasse pas douze mois pendant la première partie de la période transitoire visée au cinquième alinéa et six mois par la suite.

Article 18 -Dérogations par voie de conventions collectives

Il peut être dérogé aux articles 3, 4, 5, 8 et 16 par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux au niveau national ou régional ou, en conformité avec les règles fixées par ces partenaires sociaux, par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux à un niveau inférieur.

Les États membres dans lesquels juridiquement il n'existe pas de système assurant la conclusion de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux au niveau national ou régional, dans les matières couvertes par la présente directive, ou les États membres dans lesquels il existe un cadre législatif spécifique à cette fin et dans les limites de celui-ci, peuvent, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, permettre des dérogations aux articles 3, 4, 5, 8 et 16 par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux au niveau collectif approprié.

Les dérogations prévues aux premier et deuxième alinéas ne sont admises qu'à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés ou que, dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée soit accordée aux travailleurs concernés.

Les États membres peuvent prévoir des règles:

- a) pour l'application du présent article par des partenaires sociaux, et
- b) pour l'extension des dispositions des conventions collectives ou accords conclus en conformité avec le présent article à d'autres travailleurs, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

Article 19 - Limitations aux dérogations aux périodes de référence

La faculté de déroger à l'article 16, point b), prévue à l'article 17, paragraphe 3, et à l'article 18 ne peut avoir pour effet l'établissement d'une période de référence dépassant six mois.

Toutefois, les États membres ont la faculté, tout en respectant les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, de permettre que, pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, les conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux fixent des périodes de référence ne dépassant en aucun cas douze mois.

Avant le 23 novembre 2003, le Conseil, sur la base d'une proposition de la Commission, accompagnée d'un rapport d'évaluation, réexamine les dispositions du présent article et décide des suites à y donner.

Article 20 - Travailleurs mobiles et activité offshore

1. Les articles 3, 4, 5 et 8 ne s'appliquent pas aux travailleurs mobiles.

Les États membres prennent toutefois les mesures nécessaires pour garantir que ces travailleurs mobiles ont droit à un repos suffisant, sauf dans les circonstances prévues à l'article 17, paragraphe 3, points f) et g).

2. Sous réserve du respect des principes généraux concernant la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, et sous réserve d'une consultation des partenaires sociaux intéressés et d'efforts pour encourager toutes les formes pertinentes de dialogue social, y inclus la concertation si les parties le souhaitent, les États membres peuvent, pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, porter la période de référence visée à l'article 16, point b), à douze mois pour les travailleurs qui accomplissent principalement une activité offshore.

3. Au plus tard le 1er août 2005, la Commission révisé, 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.

Article 21 - Travailleurs à bord des navires de pêche en mer

1. Les articles 3 à 6 et 8 ne s'appliquent pas aux travailleurs à bord des navires de pêche en mer battant pavillon d'un État membre.

Les États membres prennent toutefois les mesures nécessaires pour garantir que tout travailleur à bord d'un navire de pêche en mer battant pavillon d'un État membre a droit à un repos suffisant et pour limiter le nombre d'heures de travail à une moyenne de quarante-huit heures par semaine, calculée sur la base d'une période de référence ne dépassant pas douze mois.

2. Dans les limites fixées au paragraphe 1, deuxième alinéa, et aux paragraphes 3 et 4, les États membres prennent les mesures nécessaires pour garantir, compte tenu de la nécessité de protéger la sécurité et la santé de ces travailleurs:

- a) que les heures de travail sont limitées à un nombre maximal d'heures qui ne doit pas être dépassé dans une période donnée, ou
- b) qu'un nombre minimal d'heures de repos est assuré dans une période donnée.

Le nombre maximal d'heures de travail ou le nombre minimal d'heures de repos sont précisés par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, par des conventions collectives ou des accords entre les partenaires sociaux.

3. Les limites pour les heures de travail ou de repos sont établies comme suit:

a) le nombre maximal d'heures de travail ne dépasse pas:

i) quatorze heures par période de vingt-quatre heures et

ii) soixante-douze heures par période de sept jours,

ou

b) le nombre minimal d'heures de repos n'est pas inférieur à:

i) dix heures par période de vingt-quatre heures et

ii) soixante-dix-sept heures par période de sept jours.

4. Les heures de repos ne peuvent être scindées en plus de deux périodes, dont l'une d'une durée d'au moins six heures, et l'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne doit pas dépasser quatorze heures.

5. Conformément aux principes généraux de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, et pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, les États membres peuvent autoriser des dérogations, y compris en ce qui concerne l'établissement de périodes de référence, aux limites fixées au paragraphe 1, deuxième alinéa, et aux paragraphes 3 et 4. Ces dérogations doivent, dans la mesure du possible, être conformes aux normes fixées mais peuvent tenir compte de périodes de congé plus fréquentes ou plus longues, ou de l'octroi de congés compensatoires aux travailleurs. Ces dérogations peuvent être établies au moyen:

a) de dispositions législatives, réglementaires et administratives, pour autant qu'une consultation, lorsqu'elle est possible, des représentants des employeurs et des travailleurs concernés ait lieu et que des efforts soient faits pour encourager toutes les formes pertinentes de dialogue social, ou

b) de conventions collectives ou d'accords entre les partenaires sociaux.

6. Le capitaine d'un navire de pêche en mer a le droit d'exiger d'un travailleur à bord les heures de travail nécessaires à la sécurité immédiate du navire, des personnes à bord ou de la cargaison, ou en vue de porter secours à d'autres navires ou d'autres personnes en détresse en mer.

7. Les États membres peuvent prévoir que les travailleurs à bord des navires de pêche en mer qui, en vertu de la législation ou de la pratique nationale, ne peuvent pas être exploités pendant une période donnée de l'année civile supérieure à un mois prennent leur congé annuel conformément à l'article 7 pendant la période en question.

Article 22 -Dispositions diverses

1. Un État membre a la faculté de ne pas appliquer l'article 6 tout en respectant les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et à condition qu'il assure, par les mesures nécessaires prises à cet effet, que:

a) aucun employeur ne demande à un travailleur de travailler plus de quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16, point b), à moins qu'il ait obtenu l'accord du travailleur pour effectuer un tel travail;

b) aucun travailleur ne puisse subir aucun préjudice du fait qu'il n'est pas disposé à donner son accord pour effectuer un tel travail;

c) l'employeur tienne des registres mis à jour de tous les travailleurs qui effectuent un tel travail;

d) les registres soient mis à la disposition des autorités compétentes qui peuvent interdire ou restreindre, pour des raisons de sécurité et/ou de santé des travailleurs, la possibilité de dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail;

e) l'employeur, sur demande des autorités compétentes, donne à celles-ci des informations sur les accords donnés par les travailleurs pour effectuer un travail dépassant quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16, point b).

Avant le 23 novembre 2003, le Conseil, sur la base d'une proposition de la Commission, accompagnée d'un rapport d'évaluation, réexamine les dispositions du présent paragraphe et décide des suites à y donner.

2. Les États membres ont la faculté, en ce qui concerne l'application de l'article 7, de faire usage d'une période transitoire maximale de trois ans à compter du 23 novembre 1996, à condition que pendant cette période transitoire:

a) tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé de trois semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales, et

b) la période de trois semaines de congé annuel payé ne puisse être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.

3. Si les États membres exercent l'une ou l'autre des facultés prévues au présent article, ils en informent immédiatement la Commission.

DISPOSITIONS FINALES

Article 23 -Niveau de protection

Sans préjudice du droit des États membres de développer, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles différentes dans le domaine du temps de travail, pour autant que les exigences minimales prévues dans la présente directive soient respectées, la mise en oeuvre de la présente directive ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs.

Article 24 -Rapports

1. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions de droit interne qu'ils ont déjà adoptées ou qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

2. Les États membres font rapport à la Commission tous les cinq ans sur la mise en oeuvre pratique des dispositions de la présente directive, en indiquant les points de vue des partenaires sociaux.

La Commission en informe le Parlement européen, le Conseil, le Comité économique et social européen et le comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail.

3. À partir du 23 novembre 1996, la Commission présente tous les cinq ans au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen un rapport sur la mise en oeuvre de la présente directive en tenant compte des articles 22 et 23 et des paragraphes 1 et 2 du présent article.

Article 25

Examen du fonctionnement des dispositions en ce qui concerne les travailleurs à bord de navires de pêche en mer
Au plus tard le 1er août 2009, la Commission, après avoir consulté les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen, examine le fonctionnement des dispositions en ce qui concerne les travailleurs à bord de navires de pêche en mer et vérifie en particulier si ces dispositions sont toujours appropriées, notamment pour ce qui est de la santé et de la sécurité, en vue de présenter au besoin les modifications appropriées.

Article 26

Examen du fonctionnement des dispositions en ce qui concerne les travailleurs du secteur du transport de voyageurs
Au plus tard le 1er août 2005, et après avoir consulté les États membres, les employeurs et les travailleurs au niveau européen, la Commission examine le fonctionnement de ces dispositions 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 afin d'assurer une approche cohérente et adaptée dans ce secteur.

Article 27 -Abrogation

1. La directive 93/104/CE (telle que modifiée par la directive figurant à l'annexe I, partie A) est abrogée, sans préjudice des obligations des États membres en ce qui concerne les délais de transposition figurant à l'annexe I, partie B.

2. Les références faites à la directive abrogée s'entendent comme faites à la présente directive et sont à lire selon le tableau de correspondance figurant à l'annexe II.

Article 28

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le 2 août 2004.

Article 29

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 4 novembre 2003.

Par le Parlement européen

Le président

P. Cox

Par le Conseil

Le président

G. Tremonti

(1) JO C 61 du 14.3.2003, p. 123.

(2) Avis du Parlement européen du 17 décembre 2002 (non encore paru au Journal officiel) et décision du Conseil du 22 septembre 2003.

(3) JO L 307 du 13.12.1993, p. 18. Directive modifiée par la directive 2000/34/CE du Parlement européen et du Conseil (JO L 195 du 1.8.2000, p. 41).

(4) JO L 183 du 29.6.1989, p. 1.

(5) JO L 167 du 2.7.1999, p. 33.

ANNEXE I

PARTIE A

DIRECTIVE ABROGÉE, AVEC SA MODIFICATION

(visées à l'article 27)

>TABLE>

PARTIE B

DÉLAIS DE TRANSPOSITION

(visés à l'article 27)

>TABLE>

ANNEXE II

TABLEAU DE CORRESPONDANCE

>TABLE>