

PRECISIONS CONCERNANT LA JURISPRUDENCE POUR LE REPORT DES CONGES ANNUELS

Récemment le SAFPT vous avait indiqué le revirement de situation concernant le report de Congés Annuels suite à une impossibilité liée à une raison de santé.

Pour rappel, voici l'arrêt pris par le Conseil d'Etat :

Dans un arrêt rendu le 25 mars 2009, la chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé que, conformément à la finalité qu'assigne aux congés payés 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 [...]

Dans un arrêt rendu le 25 mars 2009, la chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé que, conformément à la finalité qu'assigne aux congés payés 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 ou, en cas de rupture, être indemnisés au titre de l'article L. 223-14, devenu L. 3141-26 du code du travail.

Cet arrêt fait suite à l'arrêt de principe rendu par ladite chambre sociale le 24 février 2009. En effet, dans cette arrêt, la Haute juridiction était revenue sur sa jurisprudence antérieure, aux termes de laquelle les salariés ne pouvaient aucunement bénéficier du report de leurs congés payés non pris au cours de la période annuelle de prise desdits congés, en raison d'absences liées un arrêt maladie ne résultant pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Par cet arrêt, la Cour de cassation s'était ainsi conformée à la décision rendue le 20 janvier 2009 par la Cour de justice européenne.

Certains d'entre vous nous ont contactés afin de nous signifier que vos DRH respectives refusaient cette jurisprudence en argumentant qu'elle ne s'appliquait pas à la FPT.

C'est faux !!!

Pour preuve, la directive européenne citée en référence (2003/88/CE) concernant les aspects de l'aménagement du temps de travail.

A sa lecture, il est aisé de s'apercevoir que les articles sont en parfaite adéquation avec le **Décret 2000 – 815 du 25 août 2000** qui nous régit...

Dans ces conditions, il apparaît très difficile de prétendre que la jurisprudence concernant le report des C.A ne nous concerne pas !!!

Armez-vous de la directive et du décret que vous trouverez ci-joints et rencontrez vos DRH afin de faire respecter ce droit !!!

Bruno CHAMPION
Secrétaire Général National Adjoint

DECRET

Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.

NOR: FPPA0000085D

Version consolidée au 29 juin 2006

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat et du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie,

Vu la directive 93/104/CE du Conseil de l'Union européenne du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du 20 juin 2000 ;

Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

Article 1

Modifié par Décret n°2006-744 du 27 juin 2006 - art. 1 JORF 29 juin 2006

La durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine dans les services et établissements publics administratifs de l'Etat ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignement.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Cette durée annuelle peut être réduite, par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après avis du comité technique paritaire ministériel, et le cas échéant du comité d'hygiène et de sécurité, pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail, ou de travaux pénibles ou dangereux.

Article 2

Modifié par Décret n°2006-744 du 27 juin 2006 - art. 1 JORF 29 juin 2006

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 3

Modifié par Décret n°2006-744 du 27 juin 2006 - art. 1 JORF 29 juin 2006

I. - L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies.

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.

Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

II. - Il ne peut être dérogé aux règles énoncées au I que dans les cas et conditions ci-après :

a) Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, par décret en Conseil d'Etat, pris après avis du comité d'hygiène et de sécurité le cas échéant, du comité technique paritaire ministériel et du Conseil supérieur de la fonction publique, qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés ;

b) Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique paritaire compétent.

Article 4

Modifié par Décret n°2006-744 du 27 juin 2006 - art. 1 JORF 29 juin 2006

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte prévu à l'article 1er.

Des arrêtés ministériels pris après avis des comités techniques paritaires ministériels compétents définissent les cycles de travail auxquels peuvent avoir recours les services. Ces arrêtés déterminent notamment la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause.

Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction.

Les conditions de mise en oeuvre de ces cycles et les horaires de travail en résultant sont définies pour chaque service ou établissement, après consultation du comité technique paritaire.

Pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires, celles-ci sont prises en compte dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles font l'objet d'une compensation horaire dans un délai fixé par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, après avis du comité technique paritaire ministériel. A défaut, elles sont indemnisées.

Article 5

Modifié par Décret n°2006-744 du 27 juin 2006 - art. 1 JORF 29 juin 2006

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Des arrêtés du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du

budget, pris après consultation des comités techniques paritaires ministériels, déterminent les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes. Les modalités de leur rémunération ou de leur compensation sont précisées par décret. La liste des emplois concernés et les modalités d'organisation des astreintes sont fixées après consultation des comités techniques paritaires.

Article 6

Modifié par Décret n°2006-744 du 27 juin 2006 - art. 1 JORF 29 juin 2006

La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités du service, après consultation du comité technique paritaire.

Cette organisation définit une période de référence, en principe une quinzaine ou un mois, au sein de laquelle chaque agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire afférente à la période considérée.

Un dispositif dit de crédit-débit peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre. Il précise le maximum d'heures pouvant être inscrit au débit ou au crédit de la situation des agents. Pour une période de référence portant sur la quinzaine ou le mois, ce plafond ne peut respectivement être fixé à plus de six heures et plus de douze heures.

L'organisation des horaires variables doit être déterminée en tenant compte des missions spécifiques des services ainsi que des heures d'affluence du public et comprendre soit une vacation minimale de travail ne pouvant être inférieure à quatre heures par jour, soit des plages fixes d'une durée au minimum équivalente, au cours desquelles la présence de la totalité du personnel est obligatoire, et des plages mobiles, à l'intérieur desquelles l'agent choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ.

Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent doit être opéré. Tout agent est tenu de se soumettre à ces modalités de contrôle.

Article 7

Modifié par Décret n°2006-744 du 27 juin 2006 - art. 1 JORF 29 juin 2006

Les régimes d'obligations de service sont, pour les personnels en relevant, ceux définis dans les statuts particuliers de leur corps ou dans un texte réglementaire relatif à un ou plusieurs corps.

Article 8

Modifié par Décret n°2006-744 du 27 juin 2006 - art. 1 JORF 29 juin 2006

Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée par décret en Conseil d'Etat, pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et du comité technique paritaire ministériel pour des corps ou emplois dont les missions impliquent un temps de présence supérieur au temps de travail effectif tel que défini à l'article 2. Ces périodes sont rémunérées conformément à la grille des classifications et des rémunérations.

Article 9

Modifié par Décret n°2006-744 du 27 juin 2006 - art. 1 JORF 29 juin 2006

Des arrêtés du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget définissent, après avis du comité technique paritaire ministériel concerné, les autres situations dans lesquelles des obligations liées au travail sont imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte, ainsi que les modalités de leur rémunération ou de leur compensation.

Article 10

Modifié par Décret n°2006-744 du 27 juin 2006 - art. 1 JORF 29 juin 2006

Sans préjudice des dispositions de l'article 3, le régime de travail de personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée peut, le cas échéant, faire l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels. Ces dispositions sont adoptées par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après avis du comité technique paritaire ministériel.

Article 10 bis

Créé par Décret 2006-744 2006-06-27 art. 1 2° JORF 29 juin 2006

Les dispositions du présent décret sont applicables aux magistrats de l'ordre judiciaire régis par l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature sous réserve des adaptations spécifiques exigées par la nature et l'organisation du service judiciaire ainsi que par le contenu de leurs missions. Ces adaptations sont définies par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

Article 11

Modifié par Décret n°2006-744 du 27 juin 2006 - art. 1 JORF 29 juin 2006

Le décret n° 94-725 du 24 août 1994 relatif à la durée hebdomadaire du travail dans la fonction publique de l'Etat est abrogé.

Article 12

Modifié par Décret n°2006-744 du 27 juin 2006 - art. 1 JORF 29 juin 2006

Le présent décret entre en vigueur au 1er janvier 2002.

Cette date peut être anticipée par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget pris après avis du comité technique paritaire ministériel pour certains services, établissements ou catégories de personnels.

Article 13

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat et la secrétaire d'Etat au budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Lionel Jospin

Par le Premier ministre :

Le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat,

Michel Sapin

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie,

Laurent Fabius

La secrétaire d'Etat au budget, Florence Parly

LE REPORT DES CONGÉS PAYÉS APRÈS UN ACCIDENT DU TRAVAIL EST DÉSORMAIS POSSIBLE

Se fondant sur la directive 93/104/CE du Conseil de l'Union européenne du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, la Cour de cassation vient d'opérer, le 27 septembre dernier, un important revirement de jurisprudence en matière de droit au report des congés payés en cas d'accident de travail. Dans une décision du 6 avril 2006, la **Cour de justice des communautés européennes** (CJCE) a affirmé que le droit au congé annuel payé doit être considéré comme un principe du droit social communautaire revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé et dont la mise en œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive elle-même. Pour la CJCE, cette directive consacre la règle selon laquelle le travailleur doit normalement pouvoir bénéficier d'un repos effectif dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé (CJCE, 6 avril 2006, aff. 124/05).

Tirant les conséquences de la jurisprudence communautaire, la Cour de cassation indique que «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 un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de la reprise du travail» (Cass. soc. 27 septembre 2007, n° 05-42.293, voir également les prochaines InFOjuridiques n°60 de janvier 2007).

Si l'employeur refuse le report des congés payés non pris en raison de l'**accident du travail**, le salarié a droit à des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi. Jusqu'à présent, les juges suprêmes considéraient que «le salarié qui n'a pas pu prendre ses congés avant l'expiration de la période des congés du fait de son arrêt de travail pour accident de travail, ne peut prétendre, en l'absence de disposition conventionnelle ou d'un usage contraire en vigueur dans l'entreprise, à une indemnité compensatrice de congés payés» (Cass. soc. 28 septembre 2005, n°03-46.613).

Le droit à congés payés est un droit qui s'exerce annuellement. Les congés payés doivent être pris chaque année durant la période prévue à cet effet. Si le salarié n'a pas pris ses congés avant l'expiration de la période prévue, il ne peut prétendre, sauf acceptation de l'entreprise, ni au versement d'une indemnité compensatrice, ni au report des congés. Lorsque l'arrêt maladie se poursuit après l'expiration de la période des congés, le salarié perd son droit à congé, sauf si un usage ou une disposition conventionnelle permet expressément le report des congés d'une année sur l'autre (Cass. soc. 13 janvier 1998, n°95-40.226).

À l'opposé, si la non-prise des congés résulte du fait de l'employeur, le travailleur peut exiger le report. Avant l'arrêt du 27 septembre 2007, la Cour de cassation ne considérait pas qu'une pathologie d'origine professionnelle puisse justifier un report des congés payés. Un accident de travail imputable à l'employeur ne permettait pas de considérer que le salarié était empêché de prendre ses congés du fait de son employeur. Cette solution, très contestable dans la mesure où la non-prise des congés résulte d'une cause inhérente à l'entreprise, n'est plus d'actualité!

En 2006, le législateur français, toujours sous l'impulsion de la jurisprudence communautaire, relayée par la Cour de cassation (Cass. soc. 2 juin 2004, n°02-42.405), avait inséré un deuxième alinéa dans l'article L.223-1 du Code du travail, précisant que «les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption visé à l'article L.122-26 ont droit à leurs congés payés annuels, quelle que soit la période de congé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise» (loi n°2006-340 du 23 mars 2006).

Ce qu'il faut retenir: Le salarié en arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle qui n'a pu prendre ses congés avant l'expiration de la période des congés a droit, après la date de reprise du travail, au report des congés payés.

La même jurisprudence existe maintenant pour les CA non pris pour maladie:

Dans un arrêt rendu le 25 mars 2009, la chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé que, conformément à la finalité qu'assigne aux congés payés 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 [...]

Dans un arrêt rendu le 25 mars 2009, la chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé que, conformément à la finalité qu'assigne aux congés payés 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 ou, en cas de rupture, être indemnisés au titre de l'article L. 223-14, devenu L. 3141-26 du code du travail.**

Cet arrêt fait suite à l'arrêt de principe rendu par ladite chambre sociale le 24 février 2009. En effet, dans cette arrêt, la Haute juridiction était revenue sur sa jurisprudence antérieure, aux termes de laquelle les salariés ne pouvaient aucunement bénéficier du report de leurs congés payés non pris au cours de la période annuelle de prise desdits congés, en raison d'absences liées un arrêt maladie ne résultant pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Par cet arrêt, la Cour de cassation s'était ainsi conformée à la décision rendue le 20 janvier 2009 par la Cour de justice européenne.

Directive Européenne : Avis juridique important 32003L0088

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

Journal officiel n° L 299 du 18/11/2003 p. 0009 - 0019

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 oeuvre 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 premier

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.

CHAPITRE 6

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>

DIRECTIVE 93/104/CE DU CONSEIL du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 118 A,

vu la proposition de la Commission(1) ,

en coopération avec le Parlement européen(2) ,

vu l'avis du Comité économique et social(3) ,

considérant que l'article 118 A du traité prévoit que le Conseil arrête, par voie de directive, des prescriptions minimales visant à promouvoir notamment l'amélioration du milieu du travail, afin de garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs;

considérant que, selon ledit article, les directives en question évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises;

considérant que 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) , s'appliquent pleinement aux domaines couverts par la présente directive, sans préjudice des dispositions plus contraignantes et/ou spécifiques contenues dans celle-ci;

considérant que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée par les chefs d'État ou de gouvernement de onze États membres lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg, le 9 décembre 1989, déclare notamment à son paragraphe 7 premier alinéa, à son paragraphe 8 et à son paragraphe 19 premier alinéa:

«7. La réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne. Ce processus s'effectuera par un rapprochement dans le progrès de ces conditions, notamment pour la durée et l'aménagement du temps de travail et les formes de travail autres que le travail à durée indéterminée telles que le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel, le travail intérimaire, le travail saisonnier.

8. Tout travailleur de la Communauté européenne a droit au repos hebdomadaire et à un congé annuel payé dont les durées doivent être rapprochées dans le progrès, conformément aux pratiques nationales.

19. Tout travailleur doit bénéficier dans son milieu de travail de conditions satisfaisantes de protection de sa santé et de sa sécurité. Des mesures adéquates doivent être prises pour poursuivre l'harmonisation dans le progrès des conditions existantes dans ce domaine.»

considérant que 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;

considérant que la présente directive constitue un élément concret dans le cadre de la réalisation de la dimension sociale du marché intérieur;

considérant que l'adoption de prescriptions minimales dans l'aménagement du temps de travail est susceptible d'améliorer les conditions de travail des travailleurs dans la Communauté;

considérant que, en vue d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs de la Communauté, ceux-ci doivent bénéficier de périodes minimales de repos - journalier, hebdomadaire et annuel - et de périodes de pause adéquates; qu'il convient, dans ce contexte, de prévoir également un plafond pour la durée de la semaine de travail;

considérant qu'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;

considérant que, en ce qui concerne la période de repos hebdomadaire, il convient de tenir dûment compte de la diversité des facteurs culturels, ethniques, religieux et autres dans les États membres; que, en particulier, il appartient à chaque État membre de décider, en dernier lieu, si et dans quelle mesure le dimanche doit être compris dans le repos hebdomadaire;

considérant que 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;

considérant qu'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;

considérant qu'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;

considérant que 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;

considérant que les modalités de travail peuvent avoir des effets préjudiciables à la sécurité et la santé des travailleurs; que l'organisation du travail selon un certain rythme doit tenir compte du principe général de l'adaptation du travail à l'homme;

considérant que, en raison de la nature spécifique du travail, il peut être nécessaire de prendre des mesures séparées en ce qui concerne l'aménagement du temps de travail dans certains secteurs ou activités, exclus du champ d'application de la présente directive;

considérant que, 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;

considérant qu'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; que, en cas de dérogation, des périodes équivalentes de repos compensateur doivent, en règle générale, être accordées aux travailleurs concernés, A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

SECTION I CHAMP D'APPLICATION - DÉFINITIONS

Article premier

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 de l'article 17 de la présente directive, à l'exception des transports aériens, ferroviaires, routiers, maritimes, fluviaux et lacustres, de la pêche maritime, d'autres activités en mer, ainsi que des activités des médecins en formation.

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 vingt-quatre heures et cinq 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.

SECTION II 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.

La période minimale de repos visée au premier alinéa comprend, en principe, le dimanche.

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:

- 1) 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;
- 2) 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.

SECTION III TRAVAIL DE NUIT - TRAVAIL POSTÉ - RYTHME DE TRAVAIL

Article 8

Durée du travail de nuit

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que:

- 1) le temps de travail normal des travailleurs de nuit ne dépasse pas huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures;
- 2) 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 présent point, 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:

- 1) 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;
- 2) 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.

SECTION IV DISPOSITIONS DIVERSES

Article 14

Dispositions communautaires plus spécifiques

Les dispositions de la présente directive ne s'appliquent pas dans la mesure où d'autres instruments communautaires contiennent des prescriptions plus spécifiques en la matière 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:

- 1) pour l'application de l'article 5 (repos hebdomadaire), une période de référence ne dépassant pas quatorze jours;
- 2) 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;

- 3) 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.

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, 4, 5, 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. II peut être dérogé 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:

2.1. 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 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, 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;

d) en cas de surcroît prévisible d'activité, notamment:

i) dans l'agriculture;

ii) dans le tourisme;

iii) dans les services postaux;

2.2. aux articles 3, 4, 5, 8 et 16:

a) dans les circonstances visées à l'article 5 paragraphe 4 de la directive 89/391/CEE;

b) en cas d'accident ou de risque d'accident imminent;

2.3. 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.

3. II 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 où, 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 que, 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:

- pour l'application du présent paragraphe par des partenaires sociaux

et

- pour l'extension des dispositions des conventions collectives ou accords conclus en conformité avec le présent paragraphe à d'autres travailleurs, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

4. La faculté de déroger à l'article 16 point 2, prévue au paragraphe 2 points 2.1 et 2.2 et au paragraphe 3 du présent article, 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, techniques ou d'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 l'expiration d'une période de sept ans à compter de la date visée à l'article 18 paragraphe 1 point a), 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.

Article 18

Dispositions finales

1. a) Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 23 novembre 1996 ou s'assurent, au plus tard à cette date, que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toute mesure nécessaire pour pouvoir à tout moment garantir les résultats imposés par la présente directive.

b) i) Toutefois, 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:

- 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 2, à moins qu'il ait obtenu l'accord du travailleur pour effectuer un tel travail,

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

- l'employeur tienne des registres mis à jour de tous les travailleurs qui effectuent un tel travail,

- 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,

- 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, calculées comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16 point 2.

Avant l'expiration d'une période de sept ans à compter de la date visée au point a), le Conseil, sur la base d'une proposition de la Commission, accompagnée d'un rapport d'évaluation, réexamine les dispositions du présent point i) et décide des suites à y donner.

ii) De même, 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 de la date visée au point a), à condition que pendant cette période transitoire:

- 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

- 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.

c) Les États membres en informent immédiatement la Commission.

2. Lorsque les États membres adoptent les dispositions visées au paragraphe 1, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

3. 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.

4. 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.

5. 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 et le comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail.

6. La Commission présente tous les cinq ans au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social un rapport sur la mise en oeuvre de la présente directive en tenant compte des paragraphes 1, 2, 3, 4 et 5.

Article 19

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 23 novembre 1993.

Par le Conseil

Le président

M. SMET

(1) JO no C 254 du 9. 10. 1990, p. 4.

(2) JO no C 72 du 18. 3. 1991, p. 95 et décision du 27 octobre 1993 (non encore parue au Journal officiel).

(3) JO no C 60 du 8. 3. 1991, p. 26.

(4) JO no L 183 du 29. 6. 1989, p. 1.