

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 1 Communauté européenne, et notamment son article 118 A

Vu la position 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 le dit article, les directives en question évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de moyennes entreprises ;

Considérant que les dispositions de la directive 89/1391 CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre 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'Etat ou de gouvernement de onze Etats 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 par la durée et l'aménagement du temps de travail et les formes de travail autres que le travail à durée indéterminé celles que le travail à durée déterminé, 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 congés 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 conditions 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 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 acteurs culturels, ethnique, religieux et autres dans les Etats membres ; que, en particulier, il appartient à

chaque Etat 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 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 à 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 dérogation, opérées, selon le cas, par les Etats membres ou les partenaires sociaux ; que, en cas de dérogation, des périodes équivalentes de repos compensateur doivent, en générale, être accordées aux travailleurs concernés,

A ARRETE LA PRESENTE DIRECTIVE :

SECTION 1

CHAMP D'APPLICATION-DEFINITIONS

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 ;
- 3) « **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'Etat 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 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 PERIODES MINIMALES DE REPOS- AUTRE ASPECTS DE L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 3

Repos journalier

Les Etats 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 Etats 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, dont fixées des conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux ou, à défaut, par la législation nationale.

Article 5

Repos hebdomadaire

Les Etats 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 Etats 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 conclu entre partenaires sociaux ;
- 2) La durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, durant laquelle ils effectuent un travail de nuit.

Article 7

Congé annuel

- 1) Les Etats 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 POSTE-RYTHME DE TRAVAIL

Article 8

Les Etats 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 conclu entre partenaires sociaux, compte tenu des effets et des risques inhérents au travail de nuit.

Article 9

Evaluation de la santé et transfert au travail de jour des travailleurs de nuit

- 1) Les Etats 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 Etats 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 Etats 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 Etats 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 Etats 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 sur la matière concernant certaines occupations ou activités professionnelles.

Article 15

Dispositions plus favorables

La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des Etats membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables à la protection de la sécurité et à 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 Etats 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 ;

2) 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 conclu 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 Etats 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'œuvre familiale

ou

c) de travailleurs dans le domaine liturgique des églises et des communautés religieuses.

2. Il peut être dérogé par voie législative, réglementaire et administrative ou par voie de conventions collectives ou d'accords conclu entre partenaires sociaux, à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés ou que, 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 concernée :

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 les hôpitaux ou des établissements similaires, par des intuitions résidentielles et des prisons ;

ii) Des personnels travaillant dans les ports ou 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) 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 891391/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. 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, dans les matières couvertes par la présente directive, ou les Etats 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 Etats 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 Etats 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 Etats 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 accord, les Etats membres devant prendre toute mesure nécessaire pour pouvoir à tout moment garantir les résultats imposés par la présente directive.

b) i) Toutefois, un Etat 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 une 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 Etats 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 Etats membres en informent immédiatement la Commission.

2. Lorsque les Etats 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 Etats membres .

3. sans préjudice du droit des Etats 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 œuvre de la présente directive ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs.

4. Les Etats 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 Etats membres font rapport à la Commission tous les cinq ans sur la mise en œuvre 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 œuvre de la présente directive en tenant compte des paragraphes 1,2,3,4 et 5.

Article 19

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 23 novembre 1993.

Par le conseil

Le président
M. SMET

- (1) JO n° c 234 du 9.10.19h. P.4.
- 11) JO n° C 72 du 18.3.1991 , p. 95 et décision du 27 octobre 1993 (non encore paru au journal officiel) .
- v) JO n° c 60 du 8.3. 1991 p.26.
10 n° L 183 du 29.6.1989. p. 1.