FR

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 01.12.2000
COM(2000) 787 final

RAPPORT DE LA COMMISSION

État d'avancement de la transposition de la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

("Directive sur le temps de travail")

RAPPORT DE LA COMMISSION

État d'avancement de la transposition de la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

("Directive sur le temps de travail")

1. INTRODUCTION

Remarques générales

Le présent rapport offre une vue d'ensemble générale des mesures prises par les États membres en vue de transposer la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (dénommée ci-après "directive sur le temps de travail)[1]. La majorité des États membres ont transposé ladite directive au moyen de nombreux actes législatifs et/ou administratifs et, dans certains cas, par des conventions collectives (voir annexe). En conséquence, il est impossible de proposer une analyse détaillée et exhaustive de toutes les mesures de transposition nationales dans le cadre du présent rapport, qui se limitera à un examen général de la situation dans les États membres.

Les États membres étaient tenus de transposer la directive sur le temps de travail pour le 23 novembre 1996 au plus tard. Néanmoins, seuls l'Allemagne, la Suède, la Finlande, l'Espagne et les Pays-Bas ont communiqué leurs mesures de transposition à la Commission avant la date limite. L'Italie et la France n'ont pas encore communiqué officiellement leurs mesures de transposition à la Commission[2]. L'analyse des mesures prises par ces États membres ne repose donc pas sur les informations provenant directement des autorités de ces pays.

En mars 1994, le Royaume-Uni a intenté une action en annulation de la directive sur le temps de travail dans le cadre de l'article 230 (précédemment article 173) du traité en invoquant l'absence de fondement juridique de celle-ci; le Royaume-Uni estimait en effet qu'aucune preuve scientifique n'indique que la directive est une mesure visant à protéger la santé et la sécurité des travailleurs en vertu de l'article 118a (aujourd'hui, après modification, article 137) du traité. Le Royaume-Uni prétendait en outre que la directive ne respecte pas les principes de subsidiarité et de proportionnalité et que le Conseil a abusé de ses pouvoirs puisque, selon le Royaume-Uni, la directive comprend des mesures qui n'ont aucun lien avec ses objectifs supposés. Dans son arrêt du 18 novembre 1996 (affaire C-84/94), la Cour européenne de Justice a annulé la deuxième phrase de l'article 5 de la directive mais a rejeté le reste de la requête.

À l'heure actuelle, la Cour de justice européenne est saisie de quatre affaires pour une décision préjudicielle en vertu de l'article 234 du traité. Deux affaires (C-303/98 SIMAP v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana et C-241/99 Confederacíón Intersindical Galega (C.I.G) v Servicio Galego de Saude (SERGAS)) portent essentiellement sur la

---

1 JO L 307 du 13.12.1993, p.18.

2 L'Italie et la France ont été condamnées par la Cour de justice européenne pour carence d'adoption de mesures d'application de la directive (Affaire C-386/98, Commission contre République d'Italie, jugement rendu le 9 mars 2000 et Affaire C-46/99, Commission contre France, jugement rendu le 8 juin 2000).

définition de la notion de "temps de travail" utilisée par la directive dans le contexte des activités de garde du personnel médical d'urgence[3]. La troisième affaire (C-173/99 The Queen v Secretary of State for Trade and Industry) concerne la possibilité d'instaurer une durée de travail minimale pour bénéficier du congé annuel prévu par l'article 7 de la directive. La quatrième affaire (C-133/00 J. R. Bowden e.a. v Tuffnells Parcels Express Ltd) a trait à la portée des exclusions prévues à l'article premier, paragraphe 3, de la directive.

Dans l'ensemble, les mesures nationales adoptées sont relativement conformes à la directive. La Commission souhaite toutefois attirer l'attention sur plusieurs points problématiques.

Interaction avec la directive 89/391/CEE du Conseil

Dans son article premier, paragraphe 4, la directive sur le temps de travail fait une allusion importante à la directive 89/391/CE 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]:

"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."

À cet égard, la Commission tient à souligner en particulier l'importance des articles 2 (champ d'application), 3 (définitions), 7 (services de protection et de prévention) et 11 (consultation et participation des travailleurs) de la directive 89/391/CE.

Exclusions et dérogations

La directive sur le temps de travail est un texte législatif communautaire relativement complexe. Les dérogations accordées par l'article 17 peuvent notamment compliquer la compréhension de la directive. Par conséquent, il peut s'avérer opportun d'analyser brièvement les dérogations autorisées et d'attirer l'attention sur les différences entre les "dérogations" et les "exclusions" prévues à l'article premier, paragraphe 3, de la directive.

La directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics, au sens de l'article 2 de la directive 89/391/CEE, 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 ("secteurs exclus").

L'article 17 de la directive sur le temps de travail permet aux États membres de déroger à certains articles de la directive à des conditions précises et, le cas échéant, avec des moyens particuliers. Les dérogations permettent de conserver les principes énoncés dans la directive tout en offrant une certaine flexibilité dans l'application de ces mêmes principes. On distingue principalement trois types de dérogations:

1) L'article 17, paragraphe 1, permet de déroger aux articles 3, 4, 5, 6, 8 et 16 dans les cas où, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, la durée du temps de travail n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes.

---

[3] La Cour a rendu son jugement dans cette affaire le 3 octobre 2000, voir ci-dessous, Section 3, "Définitions".

[4] JO L 183 du 29.6.1989, p.1.

La directive mentionne trois activités qui peuvent bénéficier de cette dérogation. Cette liste n'est pas exhaustive mais doit être interprétée de manière *restrictive*.

2) L'article 17, paragraphe 2, permet de déroger aux articles 3, 4, 5, 8 et 16 sur la base d'un ensemble de critères exposés en détail dans la directive et suivis d'exemples. De telles dérogations sont accordées à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés ou qu'une protection appropriée soit accordée lorsque dans des cas *exceptionnels*, l'octroi de telles périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives.

3) L'article 17, paragraphe 3, permet de déroger aux articles 3, 4, 5, 8 et 16 par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux. Pour respecter les mécanismes de concertation sociale, les États membres peuvent accorder de telles dérogations au niveau *collectif* approprié. Comme c'est le cas pour l'article 17, paragraphe 2, ces dérogations sont accordées à condition que les travailleurs bénéficient de périodes de repos compensateur de durée équivalente ou que, dans les cas *exceptionnels* où il est objectivement impossible de leur accorder de telles périodes de repos compensateur, les travailleurs concernés jouissent d'une protection adéquate.

Développements récents en vue de l'intégration des "secteurs exclus"

Le 18 novembre 1998, la Commission a adopté un ensemble de propositions visant à couvrir les secteurs exclus du champ d'application de la directive, conformément à l'article premier, paragraphe 3[5]. La directive 1999/63/CE 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 transports dans l'Union européenne (FST), a été adoptée le 21 juin 1999[6]. Le 22 juin 2000, le Parlement et le Conseil ont adopté la directive 2000/34/CE modifiant la directive 93/104/CE du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail afin de couvrir les secteurs et activités exclus de ladite directive[7]. Enfin, le 23 juin 2000, la Commission a adopté une proposition de directive du Conseil concernant l'Accord européen relatif à l'aménagement du temps de travail du personnel mobile dans l'aviation civile, conclu par l'Association des compagnies européennes de navigation aérienne (AEA), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), l'Association européenne des personnels navigants techniques (ECA), l'Association européenne des compagnies d'aviation des régions d'Europe (ERA) et l'Association internationale des charters aériens (AICA)[8]. Le Conseil est parvenu à un accord politique sur cette proposition le 17 octobre 2000.

Il n'est pas inutile de résumer brièvement les modifications de la directive sur le temps de travail, même si la directive modifiée n'entrera en vigueur que le 1er Août 2003 (en 2004 pour les médecins en formation). La directive 2000/34/CE du Conseil vise à ce que tous les travailleurs non mobiles des secteurs exclus soient couverts par la directive sur le temps de travail et à modifier la directive pour qu'elle couvre également les médecins en formation, les travailleurs en mer et les cheminots. Les modifications garantissent également aux travailleurs mobiles des transports aériens, routiers, maritimes, fluviaux et lacustres une période de repos appropriée, quatre semaines de congé annuel payé et la limitation de leur temps de travail à 48 heures en moyenne par semaine (comme le prévoit la directive 93/104/CE). Les travailleurs

---

5 COM(1998)662 final.
6 JO L 167 du 2.7.1999, p.33.
7 JO L 195 du 1.8.2000, p. 41.
8 23 juin 2000, COM 382 final.

du secteur de la pêche maritime seront soumis à des dispositions spécifiques en matière de temps de travail.

L'organisation du temps de travail des gens de mer est couverte par la directive 1999/63/CE du Conseil. Par ailleurs, il est prévu que la proposition relative au personnel mobile de l'aviation civile prendra le pas sur les dispositions plus générales de la directive modifiée sur le temps de travail.

2. CHAMP D'APPLICATION DE LA DIRECTIVE (ARTICLE 1)

L'article 1, paragraphe 2, définit le champ d'application *matériel* de la directive. Celle-ci s'applique:

- 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

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

Comme indiqué précédemment, la directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics, au sens de l'article 2 de la directive 89/391/CEE, 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.

L'article 2 de la directive 89/391/CEE prévoit que:

"1. La présente directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics (activités industrielles, agricoles, commerciales, administratives, de service, éducatives, culturelles, de loisirs, etc.).

2. La présente directive n'est pas applicable lorsque des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques dans la fonction publique, par exemple dans les forces armées ou la police, ou à certaines activités spécifiques dans les services de protection civile s'y opposent de manière contraignante."

L'exclusion de certains secteurs et activités du champ d'application de la directive ne signifie pas nécessairement que tous les États membres ont exclu ceux-ci du champ d'application de leur législation nationale. Seuls la Grèce et le Royaume-Uni ont exclu la totalité de ces secteurs et activités du champ d'application des mesures de transposition nationales tandis que de nombreux autres États membres ont exclu certains secteurs ou une partie seulement des travailleurs d'un secteur donné.

En ce qui concerne le champ d'application personnel, la directive sur le temps de travail utilise la notion de "travailleur". Cette notion n'est cependant pas définie dans cette directive, mais bien à l'article 3 de la directive 89/391/CEE.

Un travailleur est:

- "toute personne employée par un employeur ainsi que les stagiaires et apprentis, à l'exclusion des domestiques"

Tandis qu'un employeur est:

- "toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le travailleur et qui a la responsabilité de l'entreprise et/ou de l'établissement".

La grande majorité des États membres appliquent leur législation en la matière d'une part aux salariés "traditionnels" ayant un contrat de travail comme défini par la législation et les pratiques nationales et, d'autre part, aux fonctionnaires du secteur public. Certains États membres n'ont toutefois pas communiqué les mesures nationales prises à l'égard des fonctionnaires. Au Royaume-Uni, la couverture du règlement concernant le temps de travail ne se limite plus aux salariés ayant un contrat de travail[9].

Dans certains États membres, d'autres catégories de travailleurs que ceux travaillant dans les secteurs et activités exclus désignés à l'article 1, paragraphe 3, de la directive ont été totalement exclus du champ d'application des dispositions législatives de transposition. Ces travailleurs peuvent dans certains cas être couverts par l'article 17, paragraphe 1, de la directive. Néanmoins, l'article 17, paragraphe 1, permet de déroger aux articles 3, 4, 5, 6, 8 et 16; il fait référence au respect des principes généraux de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

La législation belge exclut du champ d'application des dispositions relatives au temps de travail et aux périodes de repos les personnes employées dans une entreprise foraine, les travailleurs investis d'une fonction de direction ou de confiance, les personnes employées par les pouvoirs publics sur base contractuelle, les médecins, les vétérinaires et les dentistes (bien que cette catégorie de travailleurs ait droit à un congé annuel).

D'après la législation allemande, les cadres (*leitende Angestellte*) ne sont pas couverts par la législation relative au temps de travail et aux périodes de repos. L'exemption dont fait l'objet cette catégorie est de nature générale. Il en va de même pour la catégorie des directeurs de l'administration publique et de celle des médecins spécialisés, qui sont toutes deux exemptées.Ces travailleurs bénéficient toutefois de dispositions en matière de congé annuel payé.

En Espagne, les cadres supérieurs sous contrat de travail sont exclus du champ des mesures nationales d'application. En outre, les services médicaux publics d'urgence, dans certaines Communautés autonomes d'Espagne, ne ressortissent pas aux dispositions législatives générales sur le temps de travail et les périodes de repos. Les règles relatives au temps de travail applicables à d'autres branches du secteur public en Espagne ne sont pas claires.[10]

En Italie, les dirigeants d'entreprises, les représentants de commerce et les services et administrations publics sont exclus du champ d'application de la législation générale sur le temps de travail et les périodes de repos.

La législation néerlandaise exclut, entre autres, les cadres, les chercheurs scientifiques, les médecins spécialistes et généralistes, les médecins employés dans des maisons de santé, les

---

9 Le règlement sur le temps de travail du Royaume-Uni concerne les "travailleurs", c'est-à-dire les salariés ayant un contrat de travail, mais également les individus possédant "tout autre contrat, qu'il soit explicite ou implicite, et (s'il est explicite) qu'il soit verbal ou écrit, en vertu duquel la personne s'engage à effectuer ou à réaliser personnellement tout travail ou service pour un autre contractant dont le statut n'est pas, en vertu du contrat, celui d'un client ou preneur exerçant la même profession ou travaillant dans une entreprise du même secteur que celle ou celui de la personne."

10 Dans son arrêt dans l'affaire SIMAP (303/98), la Cour de justice européenne a retenu qu'une activité comme celle de médecin pratiquant dans des services médicaux d'urgence relève de la directive sur le temps de travail.

spécialistes de l'environnement et les dentistes de la majorité des dispositions relatives au temps de travail et aux périodes de repos.

Le droit autrichien exclut également explicitement les cadres (*leitende Angestellte*) de l'application de la législation en matière de temps de travail et de périodes de repos.

En Finlande, les trois catégories mentionnées à l'article 17, paragraphe 1, de la directive ont été entièrement exclues du champ d'application de la législation en matière de temps de travail et de périodes de repos. Il s'agit premièrement des salariés qui dirigent des entreprises ou qui travaillent de manière autonome et peuvent être directement assimilés à des chefs d'entreprises; deuxièmement, les travailleurs officiant dans des cérémonies religieuses dans des églises et des communautés religieuses (par exemple les ecclésiastiques et les organistes); enfin, les travailleurs exerçant des tâches à domicile ou ailleurs dans des conditions ne permettant pas de considérer qu'il appartient à l'employeur de contrôler l'aménagement de leur horaire de travail.

Le droit suédois exclut du champ d'application de la législation relative au temps de travail les salariés occupant une fonction de cadre ou assimilée.

La législation britannique couvre une catégorie de travailleurs dont le temps de travail est partiellement mesuré ou prédéfini ou ne peut être défini par le travailleur tandis que la spécificité de l'activité professionnelle est telle que, sans y être contraint par l'employeur, le travailleur peut également travailler pendant une période non mesurée ni prédéfinie ou qu'il ne peut déterminer lui-même. Les limites fixées à la durée du travail et au travail de nuit ne sont pas applicables à ces travailleurs. Il est malaisé de déterminer les contours de cette catégorie de travailleurs par rapport à la directive.

3. DEFINITIONS (ARTICLE 2)

L'article 2, point 1, de la directive définit le temps de travail comme "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."

L'article 2, point 2, définit une période de repos comme "toute période qui n'est pas du temps de travail."

De manière générale, les mesures nationales de transposition tendent à reproduire à tout le moins les définitions de la directive concernant le "temps de travail" et la "période de repos". La définition du temps de travail en vigueur dans de nombreux États membres semblerait plus favorable aux travailleurs que celle de la directive. La législation de certains États membres, tels que la Suède et le Danemark, ne renferme pas de définitions explicites du temps de travail ou de la période de repos parce que ces notions sont traditionnellement définies par des conventions collectives et/ou par la jurisprudence. Ces deux États membres possèdent des dispositions relatives aux catégories intermédiaires telles que les activités de permanence, la durée des déplacements, etc. On peut donc conclure que, dans ces États membres, ces notions sont définies par les pratiques et habitudes nationales.

La plupart des États membres prévoient des dispositions pour des catégories intermédiaires (disponibilité, activités de garde, etc.) qui ne sont pas définies par la directive. Ces périodes intermédiaires se distinguent par le fait que le salarié n'exécute pas un travail, mais doit être prêt à travailler si nécessaire. Les différences entre les catégories intermédiaires sont liées au degré de disponibilité que le salarié est tenu d'accepter de son employeur: le salarié doit-il être

disponible à tout instant ? Doit-il rester sur son lieu de travail ou peut-il se trouver dans un lieu de son choix ? Ces différentes notions peuvent être définies de manière variable selon les États membres.

Dans l'affaire SIMAP (C-303/98), la Cour de justice européenne a estimé que le temps de garde qu'effectuent les médecins des équipes de premiers soins, selon le régime de la présence physique dans l'établissement de santé, doit être considéré dans sa totalité comme temps de travail et, le cas échéant, comme des heures supplémentaires, au sens de la directive 93/104. Selon la Cour, s'agissant de garde selon le système qui veut que lesdits médecins soient accessibles en permanence, seul le temps lié à la prestation effective de services de premiers soins doit être considérée comme temps de travail.[11]

Une période nocturne est définie comme "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".

Un travailleur de nuit est défini comme "tout travailleur qui accomplit durant la période nocturne au moins trois heures de son temps de travail journalier accomplies normalement; ainsi que 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 par la législation nationale, après consultation des partenaires sociaux ou par des conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux au niveau national ou régional."

Tous les États membres n'ont pas adopté ces deux définitions car la structure des dispositions concernant le travail de nuit diffère souvent de celle de la directive. Par conséquent, la plupart des législations nationales comprennent une définition de la "période nocturne" mais n'opèrent pas nécessairement de distinction entre un "travailleur" et un "travailleur de nuit".

D'après la législation belge, le travail de nuit s'effectue entre 20 heures et 6 heures. Cette définition est précisée par un arrêté royal qui décrit les situations dans lesquelles les dispositions en matière de temps de travail s'appliquent au travail de nuit.

Au Danemark, les notions de période de nuit et de travailleur de nuit sont uniquement définies par des conventions collectives. Les informations dont dispose la Commission ne permettent pas une analyse détaillée de la situation au Danemark.

La législation allemande indique que la période nocturne dure de 23 heures à 6 heures (de 22 heures à 5 heures pour les boulangeries) et que le travail de nuit est tout type de travail qui comprend plus de deux heures de travail effectué pendant la période nocturne. Les travailleurs de nuit sont ceux qui, conformément à leur horaire de travail, travaillent généralement la nuit dans le cadre d'un travail posté rotatif ou qui travaillent la nuit 48 jours par an au minimum.

Selon la législation grecque, une période nocturne est toute période de huit heures débutant à 22 heures et s'achevant à 6 heures. Un travailleur de nuit est défini comme tout travailleur qui accomplit au minimum trois heures de son temps de travail quotidien pendant une période nocturne, ou tout travailleur qui doit accomplir un travail de nuit pendant au moins 726 heures de son temps de travail annuel, sauf si des conventions collectives ou d'autres réglementations prévoient un nombre d'heures moins élevé. Le calcul du nombre d'heures précité tient compte

---

[11] La Commission étudie l'impact de l'arrêt de la Cour sur les dispositions des États membres concernant le temps de garde.

du temps de travail total journalier du travailleur, à condition que cet horaire comprenne au moins trois heures de la période comprise entre minuit et 5 heures, quelle que soit l'heure de début et de fin du travail posté, et à condition que la durée du travail s'élève à sept heures consécutives au minimum.

En Espagne, le travail de nuit est tout travail accompli entre 22 heures et 6 heures ainsi que tout travail dont un pourcentage déterminé est effectué pendant la période nocturne; ce pourcentage s'élève à un tiers du nombre total d'heures de travail. Un travailleur de nuit est tout travailleur qui accomplit généralement trois heures au minimum de son horaire de travail journalier pendant une période nocturne (c'est-à-dire entre 22 heures et 6 heures) ainsi que tout travailleur susceptible d'accomplir au moins un tiers de son temps de travail annuel pendant une période nocturne.

En France, tout travail accompli entre 22 heures et 5 heures est considéré comme du travail de nuit. Des conventions collectives peuvent toutefois prévoir une période de sept heures consécutives, entre 22 heures et 7 heures, en remplacement de la période susmentionnée. Bien que la plage horaire soit plus large, il est possible d'opérer un choix au sein de celle-ci. L'application de cette dérogation passe soit par la conclusion d'un nouvel accord au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou par l'autorisation de l'inspection du travail.

En Irlande, la notion de période nocturne désigne la période comprise entre minuit et 7 heures; le travail de nuit est le travail accompli pendant la période nocturne. Les travailleurs de nuit sont définis de deux manières: d'une part, les salariés qui accomplissent habituellement au moins 3 heures de leur temps de travail quotidien pendant une période nocturne; d'autre part, les travailleurs dont les heures de travail effectuées chaque année pendant la période nocturne sont supérieures ou égales à 50 pour cent du nombre total d'heures travaillées.

En Italie, il n'existe pas de définition générale de la période nocturne ou du travailleur de nuit, hormis pour les activités réalisées par des apprentis.

Au Luxembourg, il n'existe pas de définition du travail de nuit ni des travailleurs de nuit en raison de l'absence de législation générale sur le travail de nuit.

D'après le droit néerlandais, le travail de nuit est le travail accompli pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre minuit et 6 heures.

L'Autriche ne connaît pas de règles générales sur le travail de nuit. En conséquence, les notions de travail de nuit et de travailleur de nuit n'y sont pas définies de manière générale. Néanmoins, la *Nachtschwerarbeitsgesetz*, qui s'applique dans certaines conditions, renferme une définition du travail de nuit selon laquelle ce type de travail est effectué pendant une période de six heures au minimum entre 22 heures et 6 heures. Voir également le point 9 ci-dessous.

Au Portugal, le travail de nuit est le travail accompli pendant sept heures au minimum et onze heures au maximum, notamment entre minuit et 5 heures. La période de travail de nuit doit être définie par des conventions collectives respectant la définition susmentionnée du travail de nuit. À défaut de convention collective, la période de travail de nuit est considérée comme débutant à 20 heures et se terminant à 7 heures.

En Finlande, le travail de nuit est défini comme tout travail accompli entre 23 heures et 6 heures. Le terme "travailleur de nuit" n'est pas défini explicitement dans la législation, mais

celle-ci indique cependant que le travail posté de nuit est considéré comme du travail posté dont au moins trois heures sont accomplies pendant la période comprise entre 23 heures et 6 heures.

En Suède, les termes "nuit" et "travail de nuit" ne font pas l'objet d'une définition juridique dans la législation générale relative au temps de travail mais sont définis dans les règlements de la Direction nationale de la sécurité et de l'hygiène du travail. Les définitions sont conformes à celles de la directive. La législation générale relative au temps de travail comprend une disposition concernant une période de repos journalier pendant la nuit, celle-ci étant définie comme la période comprise entre minuit et 5 heures.

Au Royaume-Uni, la période comprise entre 23 heures et 6 heures a été retenue comme période nocturne standard, mais elle peut être modifiée dans les limites indiquées (par ex. de 22 heures à 5 heures ou de minuit à 7 heures) par une convention appropriée. Un travailleur de nuit est un travailleur qui accomplit en temps normal au minimum trois heures de son temps de travail journalier pendant la période nocturne ou qui est susceptible d'accomplir pendant la période nocturne au minimum la proportion de son temps de travail annuel mentionnée dans une convention collective ou un accord du personnel. Au sens de la première partie de la définition ci-dessus, un travailleur est considéré comme travaillant normalement s'il accomplit ces heures la plupart des jours où il travaille.

Les notions de travailleur posté et de travail posté en vigueur dans les différents États membres ne sont pas abordées dans le cadre du présent document en raison des dispositions relativement peu nombreuses applicables à ces travailleurs dans le cadre de la directive.

4. PERIODE DE REPOS JOURNALIER (ARTICLE 3)

L'article 3 de la directive prévoit une période minimale de repos journalier de 11 heures consécutives par période de 24 heures. Des dérogations à l'article 3 sont permises dans les trois cas mentionnés ci-dessus.

En Belgique, les travailleurs doivent bénéficier d'une période de repos de 11 heures consécutives par période de 24 heures. Les personnes employées dans une entreprise foraine, les représentants de commerce, les médecins, les vétérinaires et les dentistes sont exclus des dispositions sur le repos quotidien.

La règle principale en vigueur au Danemark est que le temps de travail doit être aménagé de manière à accorder aux salariés une période de repos de 11 heures consécutives au minimum par période de 24 heures.

En Allemagne, les salariés doivent bénéficier d'une période de repos ininterrompue de 11 heures au minimum au terme de la période de travail journalier. Dans certaines entreprises, la période de repos journalier peut être réduite d'une heure, si une telle réduction est compensée par une autre période de repos de 12 heures accordée pendant une période de référence de 4 semaines ou un mois. La législation allemande sur le secteur public ne prévoit pas explicitement de période de repos journalier pour les fonctionnaires. Dans pareils cas cependant, la période de repos journalier peut être déduite du temps de travail maximum défini, ce qui garantit une période de repos journalier de 11 heures au minimum.

La législation grecque dispose que, pour toute période de 24 heures, la durée minimale de la période de repos ne peut être inférieure à 12 heures consécutives. Il est cependant possible de déroger à cette disposition dans les limites fixées par la directive.

D'après la législation espagnole, il doit s'écouler 12 heures au minimum entre la fin d'une journée de travail et le début de la suivante. Pour garantir le respect de cette limite, la législation espagnole prévoit également que le nombre d'heures de travail normales effectivement travaillées ne peut excéder neuf heures, même si les heures de travail peuvent être réparties différemment à la suite de négociations collectives. Mais même dans ce cas, la période minimale de repos d'une journée de travail à l'autre doit être respectée.

Selon la législation française, tout salarié peut prétendre à une période de repos journalier de 11 heures consécutives au minimum. Il est possible de déroger à cette règle dans certaines limites par convention collective.

En Irlande, la législation prévoit une période minimale de repos de 11 heures pour chaque période de 24 heures. Des dérogations sont permises dans certains cas.

En Italie, aucune mesure législative ne régit la période de repos journalier.

La législation luxembourgeoise dispose que le nombre ordinaire d'heures de travail ne peut dépasser huit heures par jour. Il est toutefois possible de déroger à cette règle. La législation luxembourgeoise autorise des périodes de repos journalier plus brèves que dans la directive.

Les Pays-Bas prévoient que l'employeur organise le travail de manière à ce que les travailleurs disposent d'une période de repos de 11 heures consécutives par période de 24 heures. Cette période de repos peut être ramenée à huit heures consécutives par période de 24 heures, mais pas plus d'une fois par semaine. Cette dérogation vise à permettre les changements d'équipe dans les entreprises pratiquant le travail posté et, lorsque des heures supplémentaires sont effectuées, à éviter la prolongation de la période de repos, qui contraindrait l'équipe suivante à débuter son travail plus tard.

En Autriche, la règle principale est que l'employeur ne peut contraindre un salarié à travailler pendant les 11 heures qui suivent la fin du temps de travail journalier. Le temps de travail journalier est défini comme le temps de travail pendant une période ininterrompue de 24 heures. Des dérogations à la règle principale sont admises dans certains cas.

La législation portugaise (loi n° 21/96) prévoit un intervalle de 12 heures au minimum entre chaque journée de travail ordinaire. La période minimale de 12 heures entre chaque journée de travail ordinaire s'applique uniquement aux entreprises qui, lors de l'entrée en vigueur de la loi, travaillaient plus de 40 heures par semaine et ont été contraintes par la loi de se limiter à 40 heures. La loi n° 73/98 complète le dispositif législatif en indiquant que les travailleurs doivent bénéficier d'une période de repos de 11 heures consécutives au minimum entre deux journées de travail successives.

En Finlande, les travailleurs doivent bénéficier d'une période de repos ininterrompue de 11 heures au minimum pendant les 24 heures qui suivent directement le début du travail posté. Des exceptions à cette règle sont prévues dans 11 cas spécifiques. Une dérogation temporaire à la règle principale est accordée dans sept cas spécifiques pour trois périodes consécutives de repos journalier au maximum. Un repos compensateur est alors octroyé. Les conventions collectives conclues au niveau national et les accords entre l'employeur et les représentants des travailleurs peuvent également constituer une exception à la règle. Dans ce dernier cas, les travailleurs concernés doivent donner leur accord.

La législation suédoise ne contient pas de mesure que l'on peut considérer comme conforme à l'article 3 de la directive. Cet aspect peut être couvert par des conventions collectives, mais

d'après les informations dont dispose la Commission, ces conventions comprennent rarement des dispositions explicitement liées à la période de repos journalier. Par conséquent, la question est de savoir si on peut s'attendre à ce que les tribunaux soutiennent malgré tout le principe du droit à la période de repos journalier, qui est conforme à la directive sur le temps de travail. Ils considéreront probablement comme nulle et non avenue une clause contraignant un travailleur à travailler plus de 11 heures. Aucune règle particulière n'existe cependant.

Le règlement sur le temps de travail du Royaume-Uni copie l'article 3 de la directive en indiquant que "tout travailleur adulte bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures pendant laquelle il travaille pour son employeur, d'une période minimale de repos de onze heures consécutives." Des dérogations sont autorisées dans certains cas.

5. TEMPS DE PAUSE (ARTICLE 4)

L'article 4 prévoit un temps de pause pour tous les travailleurs lorsque le temps de travail journalier est supérieur à six heures. Les modalités du temps de pause sont définies dans des conventions collectives ou des accords conclus entre partenaires sociaux ou, à défaut, par la législation nationale. Conformément à l'article 17, il peut être dérogé à cette disposition.

Dans la majorité des États membres, l'article 4 de la directive a été transposé par une combinaison de mesures législatives et de conventions collectives. Les dispositions réglementaires définissent généralement la longueur maximale de la période de travail sans pause ainsi que la durée de la pause.

La législation belge prévoit une pause minimale de 6 heures. La durée précise de celle-ci et les autres modalités doivent être déterminées par des conventions collectives. À défaut de celles-ci, un travailleur peut prétendre à une pause de 15 minutes.

Au Danemark, un décret pris en vertu de la loi sur le milieu de travail comprend une disposition autorisant le service danois d'inspection du travail à exiger, entre autres, l'instauration de périodes de repos pendant l'accomplissement de travaux particulièrement dangereux pour la santé et la sécurité des travailleurs. La disposition ne permet pas d'imposer des temps de pause de manière générale, sauf si le temps de travail journalier est supérieur à six heures. Des circonstances spéciales peuvent être invoquées, telles que l'accomplissement de travaux dans des conditions dangereuses. La transposition de l'article 4 de la directive sur les temps de pause s'effectue donc essentiellement par voie de conventions collectives.

La législation allemande impose une pause d'au moins une demi-heure si le temps de travail est supérieur à 6 heures.

La législation grecque prévoit une pause d'au moins 15 minutes lorsque le temps de travail journalier est supérieur à 6 heures. Les détails concernant la durée et les modalités de la pause peuvent être définis au niveau de l'entreprise entre l'employeur et les représentants des travailleurs, sauf dispositions contraires de la législation ou de conventions collectives.

La législation espagnole accorde aux salariés le droit de prendre une pause de 15 minutes au minimum pendant les journées de travail de plus de 6 heures.

La législation française prévoit que le salarié doit bénéficier d'un temps de pause de 20 minutes sauf si des accords offrent à celui-ci des conditions plus avantageuses.

L'Irlande prévoit une pause de 15 minutes au minimum toutes les 4½ heures et de 30 minutes au minimum si le temps de travail est supérieur à 6 heures. Des dérogations sont prévues dans certains cas spécifiques.

En Italie, la législation dispose que des pauses ordinaires doivent être prédéfinies et exprimées en durée. Les conventions collectives renferment souvent des règles détaillées concernant les pauses.

La législation luxembourgeoise prévoit une pause de 30 minutes au minimum si la journée de travail est supérieure à 6 heures.

La législation néerlandaise prévoit une pause toutes les 5½ heures au minimum. La durée de la pause doit être déterminée par la durée du travail. Les conventions collectives peuvent déroger à cette norme mais doivent fixer une pause d'une demi-heure au moins, qui peut être divisée en deux pauses d'un quart d'heure chacune.

La règle générale de la législation autrichienne prévoit une pause d'une demi-heure si le temps de travail est supérieur à 6 heures.

Le Portugal prévoit que la période de travail journalier doit être interrompue par une période qui ne peut être inférieure à une heure ni supérieure à deux heures, de manière à ce que les travailleurs n'effectuent pas plus de cinq heures de travail consécutivement.

Par ailleurs, des conventions collectives peuvent fixer la période de travail à six heures consécutives maximum, réduire la pause journalière à 30 minutes ou au contraire définir une pause plus longue que prévu par la règle ci-dessus, ou déterminer la fréquence et la durée des autres pauses éventuelles pendant la journée de travail.

En Finlande, les dispositions de la loi sur le temps de travail indiquent que le travailleur se voit accorder une pause ordinaire d'au moins une demi-heure au cours de laquelle il peut quitter son lieu de travail en toute liberté si le temps de travail journalier est supérieur à 6 heures et que la présence du travailleur sur le lieu de travail n'est pas nécessaire pour la poursuite du travail. Il existe une disposition spéciale régissant le temps de travail dans le cas de travail posté ou de travail posté rotatif de plus de six heures. La règle est que le travailleur pourra soit prendre une pause d'une demi-heure, soit prendre un repas pendant les heures de travail.

La législation suédoise ne définit pas la durée minimale des pauses. Les travailleurs ont droit à une pause toutes les cinq heures au minimum. L'employeur indique la durée et l'horaire des pauses à l'avance aussi précisément que les circonstances le permettent. La durée et l'horaire des pauses ne peut nuire aux conditions de travail.

Le règlement du Royaume-Uni prévoit que les modalités du temps de pause, y compris sa durée et ses conditions d'octroi, auquel ont droit les travailleurs qui travaillent plus de 6 heures par jour doivent être conformes avec les dispositions contenues dans une convention collective ou un accord du personnel. La pause dure au moins 20 minutes.

6. PERIODE DE REPOS HEBDOMADAIRE (ARTICLE 5)

L'article 5 impose 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. En d'autres termes, l'article 5 prévoit une période de repos de 35 heures par période de sept jours. L'article

5, paragraphe 3, permet de ramener la période de repos à 24 heures à certaines conditions. L'article 16, paragraphe 1, prévoit une période de référence de 14 jours. L'article 17 permet de déroger à l'article 5 et à l'article 16, paragraphe 1, à certaines conditions. La directive prévoyait initialement que le dimanche devait en principe être inclus dans la période de repos hebdomadaire. Cette disposition a été annulée par la CdJ dans l'affaire C-84/94[12]. Néanmoins, neuf des quinze États membres possèdent des dispositions spécifiques relatives au repos dominical. Les six autres en sont dépourvus.

La règle principale en vigueur en Belgique est que le travail dominical est interdit. Des dérogations sont toutefois autorisées. Les travailleurs qui ont travaillé un dimanche peuvent prétendre à un congé compensateur. La durée de la période de repos journalier de 11 heures s'ajoute au repos dominical indiqué ou s'ajoute au congé compensateur de manière à accorder au travailleur une période de repos de 35 heures consécutives. Néanmoins, les personnes employées dans une entreprise foraine, les représentants de commerce, les médecins, les vétérinaires et les dentistes sont exclus du champ d'application des dispositions sur le repos hebdomadaire.

Au Danemark, l'article 5 de la directive sur le temps de travail est transposé dans la loi sur le milieu de travail. La règle principale est que les travailleurs doivent bénéficier d'un jour de repos par période de sept jours; ce jour doit être directement lié à une période de repos journalier.

La législation allemande connaît une règle générale concernant une période de repos de 35 heures sans interruption. En principe, les salariés ne peuvent pas travailler du tout le dimanche. Ce repos dominical doit être accordé en même temps que la période de repos journalier, sauf si des raisons techniques ou organisationnelles s'y opposent. La législation allemande ne prévoit pas explicitement que les fonctionnaires ont toujours droit à une période de repos hebdomadaire de 35 heures sans interruption. Néanmoins, en vertu des dispositions légales applicables aux fonctionnaires de l'État fédéral et des différents *Länder*, le dimanche et (généralement) le samedi sont des jours non ouvrés, ce qui leur garantit une période de repos hebdomadaire de 35 heures au minimum sans interruption.

En Grèce, le décret présidentiel 88/99 définit une période minimale de repos hebdomadaire de 24 heures, augmentée des 12 heures de repos journalier sans interruption. Une période minimale de repos de 24 heures peut être autorisée si des raisons objectives, techniques ou des conditions d'organisation du travail le justifient.

Conformément à la législation espagnole, les travailleurs ont droit à une période de repos hebdomadaire d'un jour et demi au minimum, qui peut être cumulé pendant une période de 14 jours. En principe, la période de repos hebdomadaire correspond au dimanche. Conformément à l'article 17 de la directive, il existe des règles spécifiques à certains emplois et secteurs d'activité en fonction des exigences de la demande ou des particularités du type de travail ou du lieu où celui-ci est effectué.

En France, le principe général d'un repos dominical existe mais il fait l'objet d'un certain nombre de dérogations. Celles-ci sont soit permanentes soit optionnelles sur une base individuelle ou collective. Les 11 heures du repos journalier doivent être ajoutées aux 24 heures de repos hebdomadaire.

---

[12] Affaire C-84/94 Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord v. Conseil de l'Union européenne [1996] Rec. I-5755.

En Irlande, la loi sur le temps de travail reproduit essentiellement l'article 5 de la directive. Conformément à l'article 16, paragraphe 1, de la directive, la législation offre la possibilité de définir une période de référence de 14 jours. Des dérogations sont prévues dans des cas spécifiques.

En Italie, il existe un droit à un repos hebdomadaire de 24 heures, qui doit en principe coïncider avec le dimanche. Néanmoins, cette règle comporte certaines dérogations. En l'absence de règles sur le repos journalier, il n'existe aucun lien entre le repos hebdomadaire et le repos journalier.

Au Luxembourg, la législation exige le respect du repos hebdomadaire le dimanche. Il existe cependant un certain nombre de dérogations qui dépendent du type de travail ou d'activité (par ex. dans le commerce de détail, l'hôtellerie, l'agriculture, les sociétés de transport, l'industrie du spectacle, etc.), ou en raison de l'urgence de certains types de travaux. Il en va de même lorsque la fermeture dominicale d'un établissement pourrait mettre en péril son fonctionnement normal en raison de l'importance du chiffre d'affaires réalisé ce jour-là. Dans la pratique, la durée (implicite) de la période de repos hebdomadaire est de 44 heures.

La législation néerlandaise prévoit une période de repos ininterrompue de 36 heures par période de sept jours, ou 60 heures par période de neuf jours. Dans ce dernier cas, la période de repos peut être réduite à 32 heures une fois toute les cinq semaines. La dérogation à la règle principale est générale, sans référence aux motifs et activités spécifiques indiqués à l'article 17 de la directive.

La législation autrichienne prévoit un repos d'au moins 36 heures pendant le week-end (*Wochenendruhe*) ou pendant la semaine (*Wochenruhe*). La différence entre les deux tient à l'inclusion ou non du dimanche. Des dérogations sont autorisées dans certains cas.

Au Portugal, la législation prévoit une journée de repos hebdomadaire (décret-loi n° 409/71). La loi n° 73/98 complète cette règle par l'ajout d'une période de 11 heures à ce repos hebdomadaire obligatoire. En principe, la période de repos hebdomadaire coïncide avec le dimanche.

En Finlande, les heures de travail doivent généralement être organisées de manière à permettre au travailleur de bénéficier une fois par semaine d'une période de repos d'au moins 35 heures sans interruption qui correspondra, dans la mesure du possible, au dimanche. Cette période de repos peut être aménagée pour atteindre 35 heures en moyenne pendant une période de 14 jours. La période de repos doit s'élever à 24 heures par semaine au minimum.

En Suède, la législation impose aux travailleurs une période de temps libre de 36 heures consécutives au minimum pendant chaque période de sept jours. La période de repos hebdomadaire ne comprend pas les heures de garde, pendant lesquelles le travailleur peut être absent du lieu de travail mais devrait rester à la disposition de son employeur pour accomplir des travaux le cas échéant. La période de repos hebdomadaire devrait dans la mesure du possible correspondre au week-end.

Le règlement du Royaume-Uni reproduit effectivement l'article 5 de la directive en indiquant que tout travailleur adulte peut prétendre à une période de repos ininterrompue de 24 heures au minimum au cours de chaque période de sept jours pendant laquelle il travaille pour son employeur. La période de repos journalier s'ajoute à la disposition sur le repos hebdomadaire. La législation du Royaume-Uni prévoit également une période de référence de 14 jours maximum.

7. DUREE MAXIMALE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL (ARTICLE 6)

L'article 6 exige que la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires. Pour le calcul de la moyenne, l'article 16, paragraphe 2, permet une référence de 4 mois, à l'exclusion des périodes de congé annuel payé et de congé de maladie. Il est possible de déroger à l'article 16, paragraphe 2, dans les cas prévus à l'article 17, paragraphes 1, 2.1, 2.2 et 3. En cas d'acceptation de la dérogation à la période de référence, l'article 17, paragraphe 4, permet de prolonger la période de référence jusqu'à six mois. Toutefois, les États membres ont la faculté 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. Il peut être dérogé à l'article 6 dans les cas prévus à l'article 17, paragraphe 1. En vertu de l'article 18, paragraphe 1, un État membre a la faculté de ne pas appliquer l'article 6 à condition qu'il prenne les mesures détaillées à l'article 18.

L'analyse de la transposition de l'article 6 s'avère parfois problématique en raison des différences entre les États membres en matière de limitation de la durée maximale du travail. Au lieu de limiter le temps de travail moyen pendant une période de référence donnée, de nombreux États membres fixent une limite journalière et/ou hebdomadaire absolue tout en autorisant la réalisation d'heures supplémentaires dans des limites journalières, hebdomadaires, mensuelles ou annuelles.

La législation belge dispose que, en règle générale, la durée du travail ne peut être supérieure à 39 heures par semaine. La durée effective du travail hebdomadaire peut toutefois s'élever à 40 heures maximum à condition que le travailleur bénéficie d'un repos compensateur pour garantir le respect de la limite des 39 heures par semaine sur une base annuelle. Des dérogations spécifiques sont autorisées pour certaines formes d'organisation du travail telles que le travail posté, dans certains secteurs comme celui des transports. Les dérogations sont acceptées à condition que le nombre d'heures travaillées au cours d'une période de trois mois ne dépasse pas 39 heures par semaine en moyenne. La période de référence de trois mois peut être étendue à un an par un arrêté royal, après concertation avec les partenaires sociaux, ou par une convention collective. En l'absence de convention collective, le règlement de travail adopté par l'entreprise avec l'approbation du comité d'entreprise, ou, à défaut d'un tel organe, après consultation des travailleurs, peut également prolonger la période de référence. Ces régimes de temps de travail étendus doivent respecter des limites absolues: il est ainsi interdit de travailler plus de 11 heures par jour (12 dans certains cas) et 50 heures par semaine (jusqu'à 56 dans certains cas). Les travailleurs investis d'une fonction de direction ou de confiance, les personnes employées dans une entreprise foraine, les représentants de commerce, les médecins, les vétérinaires et les dentistes sont exclus du champ d'application de la limitation de la durée du travail.

La législation danoise ne renferme pas de dispositions correspondant à l'article 6 de la directive. La transposition de l'article 6 s'effectue dès lors généralement par le biais d'une convention collective. Il n'existe pas d'analyse complète des conventions collectives mettant en oeuvre la directive.

La législation allemande ne mentionne pas explicitement de limite à la durée maximale hebdomadaire de travail. Elle fixe par contre une durée maximale journalière pour les jours ouvrables. La durée du travail journalier ne peut être supérieure à 8 heures les jours ouvrables (à l'exclusion donc des dimanches et jours fériés). En outre, la durée du travail journalier peut être portée à 10 heures chaque jour ouvrable si elle ne dépasse pas 8 heures en moyenne pendant une période de référence de 6 mois ou 24 semaines. Néanmoins, la règle générale de

l'article 16 de la directive est que la période de référence ne peut être supérieure à 4 mois. La législation allemande dispose en outre qu'une convention collective peut fixer une période de référence plus longue pour la durée de travail hebdomadaire. La législation ne restreint cependant pas la période possible à 6 ou 12 mois et n'exige pas de motifs particuliers pour les périodes supérieures à 6 mois. Soixante jours par an, la durée de travail journalier peut être portée à 10 heures "sans compensation". De même, le temps de travail hebdomadaire moyen peut dépasser 49 heures pour l'ensemble de l'année.

La législation grecque prévoit que, sans préjudice de la législation précédemment en vigueur (avant le décret présidentiel 88/99), la durée maximale de travail hebdomadaire ne peut dépasser en moyenne 48 heures sur une période de référence de 4 mois, heures supplémentaires comprises. Des dérogations sont admises dans les cas mentionnés à l'article 17 de la directive.

En Espagne, la limite générale est de 40 heures par semaine en moyenne sur une base annuelle. La limite s'applique cependant aux heures de travail "ordinaires" et n'inclut donc pas les heures supplémentaires qui, si elles sont prises en compte, peuvent entraîner un dépassement de la limite. Néanmoins, une période minimale de repos de 12 heures entre chaque jours ouvrable doit être respectée et le nombre maximal d'heures supplémentaires est fixé à 80 heures par an.

D'après la législation française, la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 46 heures. La durée de travail ne peut être supérieure à 48 heures au cours d'une même semaine. Des dérogations peuvent être accordées à certains secteurs, régions ou entreprises de manière exceptionnelle. La récente loi sur la réduction du termes de travail fixe la norme de 35 heures de travail par semaine. Le plafond annuel est de 1 600 heures.

En Irlande, la loi sur le temps de travail dispose qu'un employeur ne peut autoriser un salarié à travailler plus de 48 heures au cours d'une période de sept jours. L'employeur peut calculer les 48 heures sur la moyenne du temps de travail total d'une période de 4 mois. La période de référence peut être portée à 6 mois dans les cas où le salarié exerce une des activités indiquées à l'article 17 de la directive. Il est possible de retenir une période de référence plus longue par voie de convention collective, à condition que la durée du temps de travail de l'activité du salarié soit sujette à des variations saisonnières ou que la période initiale se révèle peu pratique pour des raisons d'ordre technique ou liées à l'organisation du travail ou pour d'autres motifs objectifs. La période de référence retenue ne peut toutefois pas excéder 12 mois.

En Italie, la règle générale prévoit une durée maximale de travail de huit heures par jour et 40 heures par semaine. Les heures supplémentaires sont autorisées dans les limites suivantes: 8 heures par jour, 12 heures par semaine, 80 heures par trimestre et 250 heures par an. En outre, si la durée de travail d'un salarié dépasse 45 heures au cours de la même semaine, son employeur doit en informer l'autorité compétente. Les conventions collectives tendent à fixer la durée maximale du travail entre 38 et 40 heures dans le secteur privé et à 36 heures dans le secteur public. Les conventions collectives conclues à l'échelon national peuvent autoriser le calcul de la moyenne de la durée maximale du travail ordinaire sur une période de 12 mois.

Au Luxembourg, la législation dispose que la durée de travail ordinaire ne doit pas dépasser 8 heures par jour et 40 heures par semaine. La durée totale du travail ne peut excéder 10 heures par jour et 48 heures par semaine. Le plafond ordinaire est donc fixé à 40 heures. Exceptionnellement, cette limite peut être portée à 44 heures et, dans certains cas, à 48 heures par semaine. Dans ces cas exceptionnels, les travailleurs ont droit à un repos compensateur.

Aux Pays-Bas, la réglementation fixe la durée maximale de travail à 45 heures et la durée moyenne à 40 heures par semaine, calculée sur une période de 13 semaines. En cas d'heures supplémentaires occasionnelles, les travailleurs peuvent effectuer au maximum 54 heures par semaine, ou 45 heures par semaine sur une période de 13 semaines. Des dérogations peuvent être adoptées par convention collective. Deux périodes de référence sont définies: une moyenne maximale de 50 heures par semaine sur une période de quatre semaines et une moyenne maximale de 45 heures par semaine sur une période de 13 semaines. En cas d'heures supplémentaires occasionnelles, les travailleurs peuvent alors effectuer au maximum 60 heures par semaine, ou 48 heures par semaine sur une période de 13 semaines.

En Autriche, la durée normale du travail hebdomadaire ne peut en principe dépasser 40 heures. Cependant, une "distribution différente du temps de travail" organisée par convention collective peut augmenter la durée maximale du travail hebdomadaire jusqu'à 50 heures au maximum sur une période de référence de 8 semaines au maximum et jusqu'à 48 heures au maximum sur une période consécutive plus longue, à condition que la durée moyenne du travail sur cette période ne dépasse pas 40 heures ou la durée normale du travail telle que fixée par la convention collective. La période de référence peut être portée à 12 mois par convention collective.

La législation portugaise dispose que la durée de travail moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à 48 heures en moyenne sur une période de référence de 4 mois. Cette période de référence peut être portée à 12 mois par convention collective. La moyenne de 48 heures comprend les heures supplémentaires.

En Finlande, la législation repose sur une combinaison de deux règles: la première détermine la durée maximale du temps de travail ordinaire et la seconde fixe les limites du nombre d'heures supplémentaires autorisées. La durée de travail ordinaire ne peut être supérieure à huit heures par jour et 40 heures par semaine et le nombre maximum d'heures supplémentaires s'élève à 138 heures pour une période de quatre mois. Le nombre d'heures supplémentaires ne peut toutefois dépasser 250 heures par année civile. Les conventions collectives et les accords conclus au niveau local entre l'employeur et le représentant élu des travailleurs peuvent déroger aux limites fixées par la législation. Néanmoins, la liberté contractuelle est généralement soumise à une restriction: la durée de travail ordinaire définie par une convention collective ne peut dépasser 40 heures par semaine en moyenne sur une période de 52 semaines maximum et la limite des heures supplémentaires est fixée à 80 heures par année civile.

En Suède, la règle générale est que "la durée de travail ordinaire" ne peut dépasser 40 heures par semaine. Il est cependant possible de calculer les 40 heures hebdomadaires en moyenne sur une période de quatre semaines au maximum lorsque la nature des tâches à accomplir ou les conditions de travail générales l'imposent. Les heures supplémentaires globales sont limitées à 48 heures au maximum par période de quatre semaines (ou 50 heures par mois), le plafond étant fixé à 200 heures par année civile. Dans la grande majorité des cas cependant, les dispositions contenues dans les conventions collectives dérogent aux règles générales. La restriction de la législation communautaire garantit que les normes fixées par la directive en matière de durée de travail hebdomadaire ne sont pas enfreintes par les conventions collectives.

Le règlement du Royaume-Uni sur le temps de travail dispose que le temps de travail moyen ne peut dépasser 48 heures par période de sept jours. La période de référence standard au Royaume-Uni s'élève à 17 semaines, ce qui équivaut à la période de 4 mois indiquée dans la directive. Cette période peut être portée à 26 semaines dans certains cas. En outre, les

travailleurs et les employeurs peuvent également décider, dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord du personnel, de prolonger la période de référence jusqu'à 52 semaines. Néanmoins, le Royaume-Uni exploite également la possibilité offerte à l'article 18, paragraphe 1, point b) i). La législation britannique y fait référence et a ajouté comme condition que l'accord doit se faire par écrit.

8. CONGE ANNUEL (ARTICLE 7)

L'article 7 impose l'octroi aux travailleurs d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines et interdit le remplacement du congé par une indemnité financière. La directive ne prévoit aucune dérogation à l'article 7.

Il est important de souligner que l'article 7 nécessite l'addition de deux éléments: 1) le "congé", c'est-à-dire une période de l'horaire de travail ordinaire non ouvrée, définie par la législation et/ou l'usage du pays; 2) l'"indemnité financière", c'est-à-dire le droit à la rémunération normale ou à une compensation financière équivalente accordée pendant le congé, bien qu'aucun travail ne soit effectué pendant cette période.

La législation belge prévoit un congé payé de 4 semaines au minimum. Les ouvriers ne reçoivent pas de rémunération pendant leur congé. Ils reçoivent par contre leur prime de vacances par l'intermédiaire d'une formule d'épargne vacances à laquelle l'employeur est affilié (14,8% des revenus bruts de l'année précédente). Les employés perçoivent leur salaire normal pendant leur congé, augmenté d'une indemnité équivalant à 1/16 de leur salaire mensuel brut. Néanmoins, étant donné que les employés obtiennent toujours leur droit au congé annuel au cours de l'année civile précédant celle pendant laquelle ils peuvent prendre ce congé, certains employés ne peuvent prendre de congé payé pendant la première année de leur contrat.

La législation danoise prévoit un congé annuel de 30 jours (5 semaines). Le congé représente 2 ½ journées par mois travaillé pendant l'année considérée. Les employés reçoivent une indemnité de vacances équivalant à 12½ % de leur salaire. D'après la législation, cette indemnité peut uniquement être octroyée au travailleur lorsqu'il prend congé. Dans certains cas cependant, une indemnité de substitution peut être accordée indépendamment de la prise du congé. Cette règle s'applique lorsqu'une des conditions suivantes est remplie: le montant de l'indemnité n'excède pas 500 DKK; le travailleur a atteint l'âge de 67 ans; le travailleur a atteint l'âge de 60 ans et bénéficie d'une pension dans le cadre de la loi sur les pensions sociales; le travailleur a atteint l'âge de 60 ans et bénéficie d'une pension de vieillesse et d'invalidité dans le cadre d'un régime de pension reconnu; ou le travailleur bénéficie d'une pension de retraite anticipée en vertu de la loi sur l'assurance chômage.

La législation allemande prévoit un congé annuel de 24 jours ouvrables au minimum, ce qui correspond à 4 semaines. Le salarié a droit au congé après 6 mois seulement. Il peut prétendre au versement pro rata temporis du congé payé si la relation de travail se termine avant la fin des 6 mois ainsi qu'au cours de la première année. Si la relation de travail dure moins de 12 mois, le salarié qui n'a pas encore bénéficié de congé payé reçoit une indemnité en remplacement.

La législation grecque accorde un congé annuel payé de 4 semaines. Ce droit n'est toutefois accordé qu'à l'issue d'une période d'emploi continue de 12 mois au minimum.

En Espagne, la loi dispose que la durée des congés faisant l'objet d'une convention ne peut être inférieure à 30 jours calendrier. Aucune dérogation à cette règle n'est admise.

La législation française prévoit que chaque travailleur a droit à un congé annuel, dont la durée est calculée sur la base de 2½ jours ouvrables par mois. Pour un salarié travaillant la totalité de la période de référence, cela représente un congé de 5 semaines au minimum.

La législation irlandaise repose sur le principe fondamental du droit des salariés à quatre semaines de congé annuel payé depuis le 1er avril 1999. Le salarié peut choisir une des trois formules de répartition du congé: quatre semaines de travail sur une année de 1365 heures de travail au minimum, ou un tiers de semaine de travail par mois civil s'il a travaillé 117 heures au minimum, ou 8% des heures travaillées par le salarié (le plafond reste fixé à quatre semaines au maximum). Les salariés à temps plein ont droit au paiement des jours fériés. Il en va de même pour les salariés à temps partiel qui ont travaillé au moins 40 heures au cours des cinq semaines précédant le jour férié considéré.

En Italie, il existe un droit général au congé annuel payé. Néanmoins, la législation ne définit pas explicitement de durée minimale. En outre, la législation ne spécifie pas que le congé annuel ne peut être remplacé par un paiement. Le problème du congé annuel est essentiellement régi par des conventions collectives et individuelles.

La législation luxembourgeoise prévoit un congé annuel de 25 jours ouvrables, ce qui correspond à 5 semaines par an.

Aux Pays-Bas, le Code civil dispose que le travailleur acquiert chaque année un droit à congé qui équivaut à au moins quatre fois la durée de travail hebdomadaire convenue. Les dispositions concernant les fonctionnaires figurent dans plusieurs règlements prévoyant des droits à congé à tout le moins équivalents.

Selon la législation autrichienne, tout salarié a droit à 30 jours ouvrables (5 semaines) de congé annuel payé. Au cours des 6 premiers mois de la première année de travail, le nombre de jours de congé du travailleur se calcule en fonction du rapport entre la durée de l'emploi et l'année de travail. Après les 6 premiers mois, le travailleur a droit à la totalité des jours de congé de l'année. Dès la deuxième année de travail, le travailleur a droit à la totalité de son solde de jours de congé à partir du premier jour ouvrable. Ce nombre peut s'élever jusqu'à 35 jours ouvrables (6 semaines) après 25 années de travail. Il existe toutefois une exception. Les acteurs au sens de la loi sur les acteurs (*Schauspielergesetz*) sont soumis à un régime de congé particulier.

La législation portugaise prévoit un congé annuel de 22 jours ouvrables. Les jours fériés s'ajoutent à ces 22 jours et les samedis et dimanches ne sont pas considérés comme des jours ouvrables.

En Finlande, un travailleur a normalement droit à un congé de 2½ jours ouvrables pour chaque "mois de crédit vacances" lorsqu'il travaille pour son employeur depuis 14 jours ou 35 heures au minimum. Tous les jours de la semaine sauf les dimanches peuvent être des jours de congé annuel; les semaines de congé sont donc des semaines de six jours. Cela signifie qu'un travailleur a normalement droit à un congé de cinq semaines. Les travailleurs employés depuis moins d'un an reçoivent deux jours de congé chaque mois de crédit vacances, ce qui équivaut à 4 semaines par an. Une indemnité de remplacement est octroyée aux travailleurs qui n'obtiennent pas de jours de congé annuels en raison d'une période de travail inférieure à 14

jours ou 35 heures par mois, à condition d'avoir travaillé au moins 14 jours pendant "l'année de crédit vacances".

En vertu de la législation suédoise, le travailleur a droit à 25 jours de congé chaque année. Le congé s'élève généralement à 5 semaines au maximum puisque le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme des jours ouvrables pendant une période de congé. L'indemnité de vacances s'élève à 12% du salaire annuel.

Au Royaume-Uni, depuis le 23 novembre 1999, les travailleurs ont droit à quatre semaines de congé annuel. Le droit au congé annuel inclut généralement les jours fériés. Le travailleur a droit au paiement de toute période de congé annuel au tarif du salaire hebdomadaire pour chaque semaine de congé (les heures sont fixées par son contrat de travail). La législation du Royaume-Uni impose une période de travail de 13 semaines avant l'octroi du droit au congé annuel.

Tous les États membres, à l'exception de l'Italie, prévoient explicitement que la période minimale de congé annuel ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de cessation de la relation de travail.

9. TRAVAIL DE NUIT (ARTICLE 8)

En vertu de l'article 8, paragraphe 1, le temps de travail normal des travailleurs de nuit ne dépasse pas huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures. La notion de "temps de travail normal" comprend les heures supplémentaires, comme l'indique le préambule de la directive:

"considérant qu'il y a lieu de limiter la durée du travail de nuit, y compris les heures supplémentaires (...)".

L'article 16, paragraphe 3, offre la possibilité de définir une période de référence pour les travailleurs de nuit concernés par l'article 8, paragraphe 1. Dans un tel cas, la période de repos hebdomadaire telle que définie à l'article 5 n'est pas prise en compte dans le calcul de la moyenne.

L'article 8, paragraphe 2, dispose que 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.

L'article 17, paragraphes 1, 2 et 3, de la directive permettent de déroger à l'article 8.

En Belgique, le travail de nuit est en principe interdit. Plusieurs dérogations à cette interdiction sont possibles. D'après la règle générale, la durée de travail ne peut être supérieure à huit heures par jour. Cette règle concerne le travail de jour comme le travail de nuit, bien que plusieurs dérogations sont autorisées. La plupart des dérogations à la règle principale ne s'appliquent pas aux travailleurs de nuit dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes. Ces risques et tensions sont définis par un arrêté royal. Cependant, la durée de travail de jour ou de nuit des travailleurs postés peut dépasser les limites fixées par la directive.

Au Danemark, les dispositions concernant la durée du travail de nuit relèvent généralement de conventions collectives. Il n'existe pas d'analyse globale des conventions collectives mettant en oeuvre la directive.

D'après la législation allemande, la durée de travail journalier d'un travailleur de nuit ne peut dépasser huit heures. Il s'agit d'une limite absolue pour une période de 24 heures et elle s'applique à tous les jours ouvrables. Dans certains cas, la durée journalière du travail de nuit peut être étendue à 10 heures, à condition de ne pas dépasser la moyenne de 8 heures au cours d'une période de référence de quatre semaines ou un mois. Il n'existe pas de disposition spécifique pour le travail de nuit comportant des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes.

La législation grecque dispose que la durée normale de travail des travailleurs de nuit ne peut dépasser 8 heures en moyenne par période de 24 heures au cours d'une période de référence d'une semaine. Cette moyenne ne tient toutefois pas compte des heures supplémentaires. Les conventions collectives conclues au niveau national ou régional peuvent prévoir des dérogations à la période de référence. Les travailleurs de nuit dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes ne peuvent travailler plus de 8 heures par période de 24 heures pendant laquelle ils travaillent la nuit. La législation fournit des indications permettant de déterminer les activités considérées comme comportant des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes.

En Espagne, la durée maximale du travail de nuit est fixée à huit heures en moyenne sur une période de référence de 15 jours. En règle générale, les travailleurs de nuit ne peuvent effectuer des heures supplémentaires. Cependant, en vertu de l'article 17 de la directive, il est possible de dépasser cette limite générale dans certains secteurs d'activité, soit en étendant la période de référence à quatre mois, soit en accomplissant des heures supplémentaires. Dans ce dernier cas, la loi indique clairement que les heures supplémentaires doivent être compensées par des périodes de repos en vue de conserver la moyenne de huit heures de travail par jour. Aucune disposition explicite n'est prévue pour les travaux comportant des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes.

La législation française sur le travail de nuit ne traite pas toutes les catégories de travailleurs de manière identique, en particulier les femmes et les jeunes. La législation française ne prévoit aucune disposition spécifique pour limiter la durée du travail de nuit des hommes de plus de 18 ans. Aucune limite de durée ne leur est donc imposée, en dépit de l'article 8 de la directive. En ce qui concerne les femmes, le travail de nuit leur est en principe interdit. Aujourd'hui cependant, la Commission estime la législation sans effet juridique étant donné que la Cour de justice européenne a décidé que la disposition en question est contraire à l'article 5 de la directive 76/207 du 9 février 1976. Il n'existe pas de disposition générale concernant les travaux comportant des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes.

La législation irlandaise indique qu'un employeur ne peut autoriser un travailleur de nuit à travailler plus de 8 heures par période de 24 heures. Si le salarié accomplit un travail de nuit de nature particulièrement dangereuse, il n'y a pas de période de référence. En cas de travail de nuit non dangereux, une période de référence peut être appliquée. Celle-ci ne peut dépasser deux mois, sauf si elle est définie par une convention collective approuvée.

En Italie, le travail de nuit n'est pas réglementé de manière globale. Il existe des dispositions spécifiques qui régissent le travail de nuit des jeunes et des apprentis.

Au Luxembourg, le travail de nuit ne fait pas l'objet d'une législation générale. Le travail de nuit est soumis aux règles normales de la durée du travail. Il existe toutefois quelques règles spécifiques qui concernent les jeunes, les femmes enceintes et le secteur de la boulangerie.

En vertu de la législation néerlandaise, la limite est normalement de 8 heures par poste de nuit. En cas d'heures supplémentaires occasionnelles, les travailleurs peuvent effectuer au maximum 9 heures par poste de nuit, ou 40 heures en moyenne par semaine sur une période de 13 semaines. Les travailleurs ne peuvent effectuer plus de 10 postes de nuit par période de 4 semaines et 25 par période de 13 semaines. Une procédure de consultation porte la norme à 9 heures par nuit de travail et définit des dérogations portant sur la durée moyenne hebdomadaire de travail. Au lieu des 45 heures fixées par la procédure de consultation, on compte une durée de travail moyenne maximale de 40 heures pour une période de référence de 13 semaines. En cas d'heures supplémentaires occasionnelles, les travailleurs peuvent effectuer au maximum 10 heures par poste de nuit, ou 40 heures en moyenne par semaine sur une période de 13 semaines. Les travailleurs ne peuvent effectuer plus de 28 postes de nuit par période de 13 semaines. Aucune distinction n'est opérée entre le travail de nuit ordinaire et le travail de nuit comportant des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes.

En Autriche, il n'existe pas de dispositions générales concernant le travail de nuit. Par conséquent, pour la grande majorité des salariés, aucun texte législatif ni disposition ne garantit explicitement l'application de l'article 8 de la directive. La législation autrichienne applique les restrictions générales de la durée de travail pour le travail de jour et le travail de nuit. Il existe cependant de nombreuses exemptions à la règle générale des 8 heures; les heures supplémentaires sont notamment exclues de la limite générale. Étant donné que l'Autriche ne peut se retirer de la convention n° 89 de l'OIT sur le travail de nuit des femmes avant 2001, l'annexe XV, point V du traité d'adhésion à l'UE prévoyait une période de transition arrivant à échéance le 31 décembre 2001 pour annuler l'interdiction générale du travail de nuit des femmes définie dans la loi fédérale sur le travail de nuit des femmes (*Bundesgesetz über die Nachtarbeit der Frauen*).

Au Portugal, la législation indique que la durée normale de la journée de travail des travailleurs de nuit ne peut être supérieure à huit heures. La durée de travail: se calcule soit sur une moyenne hebdomadaire - le cas le plus fréquent - soit sur une période de référence fixée par la loi ou par une négociation collective lorsqu'un régime de travail à horaire flottant est en vigueur. Néanmoins, les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte lors du calcul de la moyenne. En outre, la législation prévoit une disposition identique à l'article 8, paragraphe 2, de la directive mais ne précise pas quels sont les travaux comportant des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes.

En Finlande, la règle générale est que la durée de travail ordinaire ne peut dépasser 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Les heures supplémentaires ne sont toutefois pas comprises. La législation part du principe que, de manière générale, le travail de nuit est interdit et n'est autorisé que dans certains cas. La législation indique en outre que, en cas de travail comportant des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes régi par décret ou défini par une convention collective, la durée de travail ne peut dépasser 8 heures par période de 24 heures si le travail est accompli la nuit. D'après les informations dont dispose la Commission, aucun décret définissant le travail en question n'a été publié. Néanmoins, la législation générale sur l'hygiène et la sécurité au travail comprend une liste des risques particuliers qui peuvent découler du travail de nuit.

La législation suédoise repose sur l'interdiction fondamentale du travail de nuit mais autorise des exceptions dans certains cas. En vertu de la législation suédoise, tous les travailleurs doivent bénéficier d'une période de repos nocturne entre 24 heures et 5 heures. Il est toutefois permis de déroger à cette disposition si le travail doit être accompli la nuit en raison de sa nature, pour des raisons d'intérêt public ou à la suite de circonstances particulières. La loi ne limite pas explicitement la durée du travail de nuit. Elle ne contient notamment pas de limite du nombre d'heures de travail autorisées lorsque des dérogations à l'interdiction du travail de nuit sont admises. Il existe plusieurs règlements généraux visant la protection des travailleurs mais le règlement général dont il est question n'a pas la précision de la directive.

Le règlement du Royaume-Uni reproduit essentiellement l'article 8, paragraphe 1, de la directive en disposant que "le temps de travail normal des travailleurs de nuit ne dépasse pas huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures". Néanmoins, d'après le règlement britannique, lorsqu'un travailleur accomplit des heures supplémentaires, son temps de travail normal est celui stipulé dans son contrat de travail. Les heures supplémentaires ne sont pas considérées comme faisant partie du temps de travail normal, sauf si le contrat de travail fixe un nombre minimum d'heures, y compris les heures supplémentaires, qui est supérieur à son temps de travail contractuel théorique. Pour ce qui de l'article 8, paragraphe 2, de la directive, le règlement du Royaume-Uni prévoit que "l'employeur veillera à ce que 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". Le Royaume-Uni précise en outre les activités à considérer comme un travail comportant des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes.

10. ÉVALUATION DE LA SANTE ET TRANSFERT AU TRAVAIL DE JOUR DES TRAVAILLEURS DE NUIT (ARTICLE 9)

En vertu de l'article 9, les États membres prennent les mesures nécessaires pour 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 pour que les travailleurs de nuit souffrant de problèmes de santé reconnus, liés à leur travail de nuit, soient transférés, chaque fois que cela est possible, à un travail de jour pour lequel ils sont aptes.

Cette évaluation gratuite de santé doit respecter le secret médical et peut faire partie d'un système national de santé.

Les législations belge, allemande, espagnole, portugaise, finlandaise, suédoise et britannique semblent conformes aux exigences de l'article 9 de la directive. Il est cependant malaisé de déterminer si les mesures de transposition nationales de tous les États membres permettent de réaliser des évaluations de santé tenant compte des exigences d'un travail particulier et de la situation personnelle de l'individu concerné.

Le Danemark ne connaît pas de règles particulières concernant l'article 9 de la directive. Néanmoins, à l'instar des autres citoyens danois, les travailleurs danois bénéficient de la gratuité des consultations médicales. Dans une certaine mesure, chaque travailleur pourra obtenir une évaluation gratuite de sa santé dans le cadre général du système de santé. La législation danoise n'offre pas la possibilité générale de passer au travail de jour en cas de problème de santé résultant d'un travail de nuit. Un tel droit figure par contre expressément dans des conventions collectives.

La législation grecque dispose que, préalablement à leur affectation et à intervalles réguliers par la suite, les travailleurs de nuit bénéficient d'une évaluation gratuite de leur santé pour s'assurer de leur aptitude à ce type d'emploi. La législation renferme également une disposition permettant le transfert du travail de nuit au travail de jour. Le secret médical est obligatoire et l'évaluation de la santé ne peut être utilisée au détriment des travailleurs. Cette évaluation est gratuite pour le travailleur.

L'Irlande contraint les employeurs à permettre aux salariés d'obtenir des évaluations gratuites des effets éventuels du travail de nuit sur leur santé. Ces examens sont effectués avant le début du travail de nuit et, ensuite, à intervalles réguliers pendant celui-ci. Les employeurs sont également contraints, dans la mesure du possible, de réaffecter à un travail de jour adéquat les salariés qui tombent malades ou présentent des symptômes de santé déficiente en raison d'un travail de nuit.

Les législations italienne et luxembourgeoise ne contiennent pas de disposition spécifique relative à l'article 9 de la directive. La législation générale luxembourgeoise en matière de santé et de sécurité contient cependant des dispositions relatives aux évaluations de la santé des travailleurs.

Aux Pays-Bas, les employeurs doivent donner l'occasion à tous les travailleurs de subir un examen médical à intervalles réguliers. Les travailleurs de nuit doivent également bénéficier de cette possibilité lors de leur premier poste de nuit. La législation prévoit également le transfert du travail de nuit au travail de jour.

En Autriche, il n'existe aucun mécanisme permettant à un travailleur de passer du travail de nuit au travail de jour.

11. GARANTIES POUR TRAVAIL EN PERIODE NOCTURNE (ARTICLE 10)

L'article 10 de la directive prévoit la possibilité de définir certaines garanties pour le travail de certaines catégories de travailleurs de nuit.

Les législations grecque, luxembourgeoise et autrichienne identifient les femmes enceintes et les jeunes comme des catégories spéciales de travailleurs nécessitant une protection particulière.

En Espagne, le gouvernement peut fixer des limites et définir des garanties en complément des règles générales sur le travail de nuit pour certaines activités ou catégories de travailleurs en fonction des risques sur le plan de la santé et de la sécurité des intéressés. La législation espagnole prévoit en outre des mesures spécifiques pour éviter le travail de nuit et le travail posté des femmes enceintes et des femmes accouchées. Elle renferme également des mesures concernant spécifiquement les jeunes travailleurs.

La législation française offre des garanties aux jeunes travailleurs.

L'Irlande contraint les employeurs à prendre des mesures appropriées pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs de nuit et des travailleurs postés et à réaliser une évaluation des risques en matière de santé et de sécurité liés à l'activité des travailleurs de nuit afin de déterminer si un tel travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes.

La législation italienne prévoit une protection particulière pour les jeunes travailleurs et les apprentis.

Aux Pays-Bas, les postes de nuit sont généralement considérés comme comportant un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs. Le nombre maximal de postes de nuit est dès lors fixe pour une période de 13 semaines. La législation néerlandaise prévoit également une protection particulière pour les jeunes travailleurs, les femmes enceintes et les femmes accouchées.

La législation portugaise offre des garanties qui déterminent l'accomplissement de travail de nuit par des travailleurs qui encourent un risque de sécurité ou de santé lié au travail durant la période nocturne, ainsi que les activités qui exposent les travailleurs de nuit à des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes.

Les autres États membres, à savoir la Belgique, le Danemark, l'Allemagne, l'Espagne, le Luxembourg, l'Autriche, la Suède, la Finlande et le Royaume-Uni n'ont adopté aucune mesure spécifique dans le cadre de l'article 10 de la directive.

12. NOTIFICATION DU RECOURS REGULIER A DES TRAVAILLEURS DE NUIT (ARTICLE 11)

L'article 11 invite les États membres à prendre les mesures nécessaires pour que l'employeur qui a régulièrement recours à des travailleurs de nuit en informe les autorités compétentes, sur leur demande.

La législation de la majorité des États membres semble conforme aux exigences de l'article 11: c'est le cas en Belgique, au Danemark, en Allemagne, en Grèce, en Espagne, aux Pays-Bas, au Portugal, en Finlande, en Suède et au Royaume-Uni.

La France, l'Irlande, l'Italie et le Luxembourg ne connaissent pas de mécanisme spécifique pour la notification aux autorités.

13. PROTECTION EN MATIERE DE SECURITE ET DE SANTE – RYTHME DE TRAVAIL (ARTICLES 12 ET 13)

L'article 12 impose aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour que 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 et que 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. L'article 13 demande aux États membres de prendre 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.

La majorité des États membres renvoient à leur législation générale en matière de santé et de sécurité des travailleurs dans le cadre des articles 12 et 13: le Danemark, l'Allemagne, les Pays-Bas, l'Autriche, la Finlande, la Suède et le Royaume-Uni (article 12).

Le règlement du Royaume-Uni renferme une disposition contraignant l'employeur à accorder des pauses adéquates aux travailleurs qui accomplissent un travail monotone ou un travail cadencé.

La législation française semble contenir des dispositions générales correspondant à l'article 12 (par ex. l'article 231 du Code du travail).

La législation irlandaise renferme des dispositions correspondant à l'article 13.

Les législations grecque, espagnole et portugaise semblent contenir des dispositions qui sont proches des articles 12 et 13 de la directive.

Les mesures de transposition de la Belgique et de l'Italie ne font pas référence aux articles 12 et 13, même si leur législation générale en matière de santé et de sécurité couvre parfois ces dispositions.

14. CONSIDERATIONS GENERALES SUR LA MISE EN OEUVRE DE LA DIRECTIVE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

14.1. Mise en oeuvre de la directive sur le temps de travail au moyen de conventions collectives

Dans certains États membres, les conventions collectives jouent un rôle important dans la mise en oeuvre de la directive sur le temps de travail. Conscient de l'importance de la négociation collective en tant que source de droit dans les systèmes de relations professionnelles des États membres de l'Union européenne, le droit communautaire considère les conventions collectives comme des moyens de mise en oeuvre appropriés à condition que le champ d'application matériel et personnel des directives concernées soient pleinement respectés.

L'article 137, paragraphe 4, du traité dispose que:

"Un État membre peut confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en oeuvre des directives prises en application des paragraphes 2 et 3. Dans ce cas, il s'assure que, au plus tard à la date à laquelle une directive doit être transposée conformément à l'article 249, les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, l'État membre concerné devant prendre toute disposition nécessaire lui permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par ladite directive."

Le traité affirme donc clairement que les directives peuvent être mises en oeuvre au moyen de conventions collectives. Dans sa jurisprudence, la Cour de justice européenne a cependant subordonné le recours à cette pratique à plusieurs conditions préalables. Elle a tout d'abord déclaré que:

"la transposition en droit interne d'une directive n'exige pas nécessairement une reprise formelle et textuelle de ses dispositions dans une disposition légale expresse et spécifique et peut, en fonction de son contenu, se satisfaire d'un contexte juridique général, dès lors que celui-ci assure effectivement la pleine application de la directive d'une façon suffisamment claire et précise, afin que, au cas où la directive vise à créer des droits pour les particuliers, les

bénéficiaires soient mis en mesure de connaître la plénitude de leurs droits et de s'en prévaloir, le cas échéant, devant les juridictions nationales."[13]

La Cour a ensuite déclaré au sujet de l'utilisation de conventions collectives comme moyen de transposition:

"S'il est loisible aux États membres de laisser le soin de réaliser le principe de l'égalité des rémunérations en premier lieu aux partenaires sociaux, cette faculté ne les dispense toutefois pas de l'obligation d'assurer, par des mesures législatives, réglementaires ou administratives appropriées, que tous les travailleurs de la Communauté puissent bénéficier de la protection prévue par la directive 75/117. La garantie étatique doit intervenir dans toutes les hypothèses d'absence de protection effective assurée autrement, quelle que soit la raison d'une telle absence, et notamment lorsque les travailleurs dont il s'agit ne sont pas syndiqués, que le secteur en cause ne fait pas l'objet d'une convention collective ou encore qu'une telle convention ne garantit pas le principe de l'égalité des rémunérations dans toute son étendue."[14]

14.2. Deux relations de travail concurrentes

La directive sur le temps de travail ne fournit pas d'indication claire permettant de déterminer si les limites fixées par la directive en matière de durée de travail et de périodes de repos sont absolues ou non. Lorsque l'on calcule ces limites, faut-il additionner les heures de travail effectuées pour deux employeurs ou plus, ou considérer séparément chaque relation de travail ?

Dans ce domaine, la situation varie très fort d'un État membre à l'autre. Compte tenu de l'objectif en matière de santé et de sécurité de la directive sur le temps de travail, la Commission estime que la législation des États membres devrait prévoir des mesures visant à garantir que les limites de durée moyenne hebdomadaire de travail et de repos journalier et hebdomadaire soient respectées autant que faire se peut lorsqu'il s'agit de travailleurs ayant deux relations de travail ou davantage s'inscrivant dans le cadre de la directive.

15. CONCLUSION

La mise en oeuvre de la directive sur le temps de travail dans les États membres atteint un niveau globalement satisfaisant. La Commission souhaite toutefois, sans porter préjudice aux remarques présentées de manière détaillée dans les chapitres précédents, attirer l'attention sur quelques points généraux.

Tout d'abord, certains États membres ont entièrement exclu les catégories de travailleurs qui ne sont pas couvertes par les exclusions autorisées par l'article 1, paragraphe 3, de la directive sur le temps de travail ou par l'article 2 de la directive 89/391/CE. Le fait que certaines catégories sont effectivement concernées par l'article 17, paragraphe 1, de la directive sur le temps de travail ne permet pas d'exclure totalement ces travailleurs. De plus, dans certains cas, le champ d'application des mesures nationales relatives à la dérogation prévue par l'article 17, paragraphe 1, de la directive a pu être étendu au-delà de l'objectif de la dérogation.

---

[13] Voir par exemple l'affaire C-59/89 Commission v. Allemagne [1991] Rec. I-2607.

[14] Affaire 143/83 Commission v. Royaume du Danemark [1985] Rec. 427. Voir aussi par ex. l'affaire 235/84 Commission v. République italienne [1986] Rec. 2291.

Deuxièmement, étant donné la structure de la législation de certains États membres dans le domaine des limitations du temps de travail, la distinction opérée entre le temps de travail ordinaire et les heures supplémentaires, sans limite absolue pour une période de référence donnée, peut se traduire par le non-respect de la durée moyenne hebdomadaire de travail de 48 heures. Ce risque est particulièrement élevé dans le cas où la majorité des heures supplémentaires accordées sont effectuées pendant une période de référence de courte durée.

En troisième lieu, certains États membres contraignent les salariés à travailler de manière continue pendant une certaine période avant de pouvoir bénéficier du congé annuel. L'article 7 de la directive accorde à tous les travailleurs le droit à 4 semaines de congé annuel qui peuvent, le cas échéant, être octroyées pro rata temporis. En raison des règles détaillées du droit au congé annuel appliquées dans certains États membres, il arrive que des travailleurs ne puissent pas prendre de congé pendant leur première année de travail. Ces carences revêtent une importance particulière pour les travailleurs ayant un contrat de travail à durée déterminée portant sur une courte période.

Quatrièmement, certains États membres présentent des lacunes considérables dans le domaine du respect de la réglementation du travail de nuit. Certains États membres ne disposent ainsi pas de législation sur le travail de nuit et certains pays ne tiennent pas compte des heures supplémentaires dans les limites imposées au travail de nuit.

Certains États membres ne définissent pas les types de travail comportant des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes.

Ensuite, la directive a été mise en oeuvre de manière telle dans certains États membres que l'on peut douter que sa transposition garantisse son intégration dans la législation nationale avec suffisamment de clarté et de précision et qu'elle permette d'assurer la bonne application de la directive. Étant donné que la directive vise à établir les droits légaux des individus, les personnes concernées doivent être à même de déterminer toute la portée de leurs droits et, le cas échéant, les invoquer devant la juridiction nationale.

ANNEXE

Mesures nationales de mise en oeuvre de la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

Belgique

- 01 . Loi du 17/02/1997 relative au travail de nuit - Wet betreffende de nachtarbeid, Moniteur belge du 08/04/1997 Page 8145

- 02 . Loi du 04/12/1998 transposant certaines dispositions de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail - Wet tot omzetting van sommige bepalingen van de EG-richtlijn 93/104 van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeisstijd, Moniteur belge du 17/12/1998 p. 40076

Danemark

- 01 . Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 184 af 22/3/1995, som ændret ved lov nr. 458 af 12/6/1996 (Arbejdsmin., j.nr. 95-2610-16. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 90 udgivet den 13/06/1996 s. 2523) og lov nr. 1196 af 27/12/1996 (Arbejdsmin., j.nr. 95-2200-17. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 199 udgivet den 28712/1996 s. 7104) ALOV

- 02 . Bekendtgørelse nr. 1282 af 20/12/1996 om hvileperiode og fridøgn m.v. Arbejdsmin., j.nr. 95-2200-17. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 205 udgivet den 10/01/1997 s. 7469. ABEK

- 03 . Bekendtgørelse nr. 867 af 13/10/1994 om arbejdets udførelse. Arbejdsmin., j.nr. 92-5332-1. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 164 udgivet den 21/10/1994 s. 5064. ABEK

- 04 . Bekendtgørelse nr. 323 af 19/5/1993 om bedriftssundhedstjeneste (Arbejdsmin., 3.kt., j.nr. 2224-1) som ændret ved bekendtgørelse nr. 649 af 8/7/1994 (Arbejdsmin., j.nr. 94-2220-10) og bekendtgørelse nr. 37 af 23/1/1996 (Arbejdsmin., 3.kt., j.nr. 92-2220-1. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 11 udgivet den 09/02/1996 s. 171) ABEK

- 05 . Bekendtgørelse nr. 713 af 30/08/1995 af Lov om ferie. Arbejdsmin. 1.kt. j.nr. 1993-5230-20, som ændret ved lov nr. 1199 af 22/12/1996 (Arbejdsmin. j.nr. 96-5230-45. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 199 udgivet den 20/12/1996 s. 7110) ALOV

- 06 . Lov nr. 286 af 24/04/1996 om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet. Arbejdsmin. 1.kt., j.nr. 95-5276-13. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 60 udgivet den 25/04/1996 s. 1665. ALOV

- 07 . Organisationsaftale om implementering af arbejdstidsdirektivet mellem Dansk industri og CO-Industri

- 08 . Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilretteløggelse af arbejdstiden mellem Statsansattes Kartelm statstjenestemændenes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation og de Overenskomstansattes Centralorganisation på den ene side og Finansministeriet på den anden side

- 09 . Cirkulære om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

- 10 . Aftale om gennemførelse af direktivet om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden mellem LO og SALA

Allemagne

- 01. Gesetz zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitrechtsgesetz- ArbZRG) vom 06/06/1994, Bundesgesetzblatt Teil I vom 10/07/1994 Seite 1170, geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 30. Juli 1996, Bundesgesetzblatt Teil I Seite 1186

- 02. Gesetz zur Änderung des Gesetzes über den Ladenschluß und zur Neuregelung der Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien vom 30/07/1996, Bundesgesetzblatt Teil I vom 05/08/1996 Seite 1186

- 03. Bekanntmachung der Neufassung der Verordnung über die Arbeitszeit der Bundesbeamten (Arbeitszeitverordnung - AZV) vom 24/09/1974, Bundesgesetzblatt Teil I vom 27/09/1974 Seite 2356

- 04. Bekanntmachung der Neufassung der Erholungsurlaubsverordnung vom 25/11/1994, Bundesgesetzblatt Teil I vom 02/12/1994 Seite 3512

- 05. Richtlinie für den betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Dienst in den Verwaltungen und Betrieben des Bundes vom 28/01/1978, Gemeinsames Ministerialblatt des Bundes (Hrsg.: Bundesinnenministerium) Nr. 7 vom 1978 Seite 114

- 06. Verordnung der Landesregierung über die Arbeitszeit der Beamten und Richter des Landes (Arbeitszeitverordnung- AZVO) vom 29/01/1996, Gesetzblatt für Baden-Württemberg Seite 76

- 07 . Verordnung der Landesregierung über den Urlaub der Beamten und Richter (Urlaubsverordnung- UrlVO) vom 06/10/1981, zuletzt geändert durch ErzUrlVO vom 15/12/1986, Gesetzblatt für Baden-Württemberg vom 1986 Seite 481

- 08. Verordnung der Landesregierung über die Lehrverpflichtung an Kunsthochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung für Kunsthochschulen) vom 15/02/1982, Gesetzblatt für Baden-Württemberg Nr. 4 vom 26/02/1982 Seite 49

- 09. Verordnung der Landesregierung über die Lehrverpflichtungen an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung -LVVO) vom 11/12/1995, Gesetzblatt für Baden-Württemberg Nr. 2 vom 12/01/1996 Seite 43

- 10. Verordnung über die Arbeitszeit für den bayerischen öffentlichen Dienst (Arbeitszeitverordnung- AzV) vom 25/07/1995, Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 17 vom 1995 Seite 409

- 11. Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 25/04/1996, Amtliches Mitteilungsblatt des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen Nr. 10 vom 07/06/1996 Seite 258

- 12. Bekanntmachung der Neufassung der Urlaubsverordnung vom 10/08/1990, Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 17 vom 1990 Seite 366

- 13. Neunte Verordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung vom 11/02/1992, Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 3 vom 1992 Seite 18

- 14. Zehnte Verordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung vom 20/06/1995, Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 15 vom 1995 Seite 302

- 15. Vorläufige Richtlinien über die Gewährleistung eines arbeitzmedizinischen und sicherheiststechnischen Arbeitsschutzes in der staatlichen Verwaltung des Freistaates Bayern vom 18/12/1981, Bayerische Staatszeitung und Bayerischer Staatsanzeiger Nr. 53

- 16. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten (Arbeitszeitverordnung - AZVO) i.d.F. vom 21/11/1995, Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin Nr. 70 vom 30/11/1995 Seite 790

- 17. Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (Erholungsurlaubsverordnung - EUrlVO) i.d.F vom 26/04/1983 (GVBl. S. 775) geändert durch Verordnung vom 27/11/1986, Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin Seite 1843

- 18. Verordnung zur Änderung mutterschutz- und urlaubsrechtlicher Vorschriften vom 12/12/1991, Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin Nr. 55 vom 20/12/1991 Seite 286

- 19. Verordnung zur Änderung arbeitszeitrechtlicher und urlaubsrechtlicher Vorschriften vom 28/08/1995, Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin Nr. 50 vom 07/09/1995

- 20. Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter im Land Brandenburg (Erholungsurlaubsverordnung - EUrlV Bbg) vom 10/10/1994, Gesetz und Verordnungsblatt für das Land Brandenburg Nr. 70 vom 28/10/1994 Seite 908

- 21. Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter im Land Brandenburg vom 07/10/1996, Gesetz und Verordnungsblatt für das Land Brandenburg

- 22. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten vom 29/09/1959, Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen Seite 138, zuletzt geändert durch Verordnung vom 08/05/1995 (Brem. GBl. Seite 315)

- 23. Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit vom 04/05/1995, Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen Seite 449

- 24. Urlaubsverordnung in der Fassung vom 27/06/1979 (GBl. S. 337), zuletzt geändert durch Verordnung vom 12/12/1995 (GBl. S.535)

- 25 . Verwaltungsanordnung über die Arbeitszeit und der Dienstzeit vom 25/09/1974 (MittVw S. 217), zuletzt geändert am 28/03/1989, Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt

- 26 . Verordnung über den Erholungsurlaub der hamburgischen Beamten (HmbUrlVO) vom 22/02/1972 (GVBl. 1972 S.45), zuletzt geändert am 07/04/1992 (GVBl.1992 S.73)

- 27 . Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten in der Fassung vom 14/03/1989 (GVBl. S.91), zuletzt geändert durch 27/07/1994 (GVBl.S.312)

- 28. Verordnung zur Änderung mutterschutz-, urlaubs- und arbeitszeitrechtlicher Vorschriften vom 17/09/1996, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen Nr. 22 vom 02/10/1996 Seite 385

- 29. Zweite Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der bei Justizvollzugsanstalten tätigen Beamten vom 26/04/1989, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen Nr. 8 vom 17/05/1989 Seite 125

- 30. Verordnung über die Arbeitszeit der hessischen Polizeivollzugsbeamtinnen und Beamten vom 24/05/1993, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen Nr. 14 vom 16/06/1993 Seite 191

- 31. Urlaubsverordnung für die Beamten im Lande Hessen in der Fassung vom 16/11/1982 (GVBl. 1982 S.269), zuletzt geändert durch Verordnung vom 19/06/1985 Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen 1985 Seite 82

- 32. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Land Mecklenburg-Vorpommern (Arbeitszeitverordnung - AZVO) vom 07/04/1995, Gesetzblatt für das Land Mecklenburg-Vorpommern Nr. 8 vom 1995 Seite 224

- 33. Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG) i.d.F vom 11/12/1985 (Nds.GVBl. Seite 493), zuletzt geändert durch Gesetz vom 01/04/1996 Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Seite 82

- 34. Bekanntmachung der Neufassung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten vom 16/02/1990, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 10 vom 23/02/1990 Seite 69

- 35. Sechste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten vom 10/04/1991, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 16 vom 12/04/1991 Seite 169

- 36. Zehntes Gesetz zur Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes vom 19/06/1996, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 11 vom 26/06/1996

- 37. Zweites Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 20/11/1995, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 21 vom 24/11/1995

- 38. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten des Feuerwehrdienstes der Gemeinden und Landkreise (ArbZVO- Feu) vom 27/11/1986, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 41 vom 09/12/1986 Seite 353, zuletzt geändert durch Verordnung vom 14/03/1996 (Nds. GVBl.5/1996)

- 39. Bekanntmachung der Neufassung der Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen vom 13/08/1992, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 33 vom 25/08/1992, zuletzt geändert durch Verordnung vom 18/07/1996 (Nds. GVBl.14/1996)

- 40. Bekanntmachung der Neufassung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes vom 21/01/1994, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 2 vom 26/01/1994 Seite 13

- 41. Verordnung über die Lehrverplichtung an Hochschulen (LVVO) vom 18/01/1996, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 2 vom 1996 Seite 20

- 42. Verordnung über die Niedersächsische Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege vom 10/02/1996, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 3 vom 27/02/1996 Seite 26

- 43. Bekanntmachung der Neufassung des Beschlusses des Landesministeriums über die Arbeitszeit in der niedersächsischen Landesverwaltung vom 20/12/1989, Niedersächsisches Ministerialblatt Nr. 6 vom 1990 Seite 127, zuletzt geändert durch Nds. MBl. 11/1991 S. 396

- 44. Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (Erholungsurlaubsverordnung) vom 02/10/1990, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 37 vom 05/10/1990 Seite 444

- 45. Bekanntmachung der Neufassung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen (AZVO) vom 28/12/1986, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen vom 1987 Seite 15, zuletzt geändert durch Verordnung vom 28/03/1995 (GV. NW. S. 292)

- 46. Dreizehnte Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen vom 30/07/1996, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen Nr. 32 vom 08/08/1996 Seite 244

- 47. Verordnung über die Arbeitszeit der Polizeivollzugsbeamten des Landes Nordrhein-Westfalen vom 15/08/1975, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen Seite 532, zuletzt geändert durch Verordnung vom 07/02/1989 (GV. NW. S.90)

- 48. Vierte Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Polizeivollzugsbeamten des Landes Nordrhein-Westfalen (AZVOPol) vom 17/08/1996, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen Nr. 40 vom 05/09/1996 Seite 348

- 49. Bekanntmachung der Neufassung der Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Lande Nordrhein-Westfalen (Erholungsurlaubsverordnung -EUV) vom 14/09/1993, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen Seite 690, zuletzt geändert durch Verordnung vom 25/06/1996 (GV. NW. S.220)

- 50. Arbeitszeitverordnung (ArbZVO) vom 23/03/1993, Gesetz- und Verordnungsblatt der Landesregierung Rheinland-Pfalz Seite 152

- 51. Landesverordnung über den Urlaub der Beamten des Landes Rheinland-Pfalz (Urlaubsverordnung - UrlVO) in der Fassung vom 17/03/1971 (GVBl. S.125), zuletzt geändert durch Verordnung vom 18/02/1986 (GVBl. S.43)

- 52. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten vom 19/11/1962, Amtsblatt des Saarlandes Seite 787, zuletzt geändert durch Verordnung vom 15/05/1996 (Amtsbl.22 S.466)

- 53. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten der Vollzugspolizei (AZVO- Pol) vom 04/08/1978, Amtsblatt des Saarlandes Nr. 35 vom 25/08/1978 Seite 737

- 54. Bekanntmachung der Neufassung der Urlaubsverordnung für die saarländischen Beamten und Richter vom 08/12/1970, Amtsblatt des Saarlandes Nr. 41 vom 28/12/1970 Seite 978, zuletzt geändert durch Verordnung vom 15/05/1996 (Amtsbl. 26 S. 586)

- 55. Neufassung der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zur Durchführung der gesetzlichen Unfallversicherung durch die Landesausführungsbehörde für Unfallversicherung des Saarlandes vom 20/05/1992, Gemeinsames Ministerialblatt des Saarlandes (Hrsg.: Innenministerium) vom 10/08/1992 Seite 190

- 56. Verordnung der Sächsischen Staatsregierung über die Arbeitszeit der Beamten des Freistaates Sachsen (Sächsische Arbeitszeitverordnung - SächsAZVO) vom 12/01/1993, Sächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 5 vom 10/02/1993 Seite 75, zuletzt geändert durch Verordnung vom 22/03/1996 (SächsGVBl. S.122)

- 57. Verordnung der Sächsischen Staatsregierung über den Urlaub der Beamten und Richter im Freistaat Sachsen (Sächsische Urlaubsverordnung - SächsUrlVO)vom 01/02/1993, Sächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 9 vom 25/02/1993 Seite 123, zuletzt geändert durch Verordnung vom 15/12/1995 (SächsGVBl. S.57)

- 58. Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (ArbZVO- Lehr) vom 18/02/1992, Gesetzblatt für das Land Sachsen-Anhalt Nr. 8 vom 28/02/1992 Seite 128, zuletzt geändert durch Verordnung vom 27/05/1994 (GVBl. LSA Nr.27 S.625)

- 59. Verordnung über die Arbeitszeit von Beamten des Justizvollzugsdienstes (ArbZVOJVollz) vom 29/05/1995, Gesetzblatt für das Land Sachsen-Anhalt Nr. 18 vom 06/06/1995 Seite 146

- 60. Verordnung über die Arbeitszeit des Polizeivollzugsdienstes (ArbZVO Pol) vom 26/10/1994, Gesetzblatt für das Land Sachsen-Anhalt Nr. 48 vom 04/11/1994 Seite 978

- 61. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten (ArbZVO) vom 07/05/1992, Gesetzblatt für das Land Sachsen-Anhalt Nr. 18 vom 21/05/1992 Seite 324

- 62. Verordnung über den Urlaub der Beamten im Land Sachsen-Anhalt (Urlaubsverordnung - UrlVO) vom 09/11/1993, Gesetzblatt für das Land Sachsen-Anhalt Nr. 49 vom 12/11/1993 Seite 688

- 63. Thüringer Verordnung über den Urlaub der Beamten und Richter (Thüringer Urlaubsverordnung- ThürUrlV) vom 30/09/1994, Gesetz- und Verordnungsblatt für den Freistaat Thüringen Nr. 32 vom 11/10/1994 Seite 1095

- 64. Thüringer Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten (ThürAzVO) vom 12/04/1995, Gesetz- und Verordnungsblatt für den Freistaat Thüringen Nr. 9 vom 11/05/1995 Seite 192

- 65. Landesverordnung über die Arbeitszeit der Beamten (Arbeitszeitverordnung - SH AZVO) in der Fassung vom 16/01/1987, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Schleswig-Holstein Nr. 3 vom 04/02//1987 Seite 42, zuletzt geändert durch Verordnung vom 01/10/1996 (GVOBl. Schl.-H. S.608)

- 66. Bekanntmachung der Neufassung der Landesverordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (Erholungsurlaubsverordnung - EUVO) vom 28/01/1987, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Schleswig-Holstein Nr. 4 vom 10/02/1987 Seite 53

- 67. Landesverordnung zur Änderung der Erholungsurlaubsverordnung, Mutterschutzverordnung und Erziehungsurlaubsverordnung vom 02/08/1996, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Schleswig-Holstein Nr. 16 Seite 572

Grèce

- 01. Ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 93/104/ΕΚ

Espagne

- 01. Ley número 8/80 de 10/03/1980, sobre el Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado número 64 de 14/03/1980

- 02. Real Decreto número 2001/83 de 28/07/1983, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre regulación de la jornada de trabajo, horas extraordinarias y descansos, Boletín Oficial del Estado número 180 de 29/07/1983 (Marginal 1620)

- 03. Ley número 11/94 de 19/05/1994, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral t de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Boletín Oficial del Estado número 122 de 23/05/1994 Página 15805 (Marginal 11610)

- 04. Real Decreto número 1561/95 de 21/09/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, Boletín Oficial del Estado número 230 de 26/09/1995 Página 28606 (Marginal 21346)

France

- 01. Loi numéro 98/461 du 13/06/1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, Journal Officiel du 14/06/1998 page 9029

Irlande

- 01. The Organisation of Working Time Act, 1997

- 02. S.I. No. 44 of 1993 – Safety, Health and Welfare at Work (General Application) Regulations, 1993

- 03. S.I. No. 392 of 1997 – Organisation of Working Time Act, 1997 (Commencement) Order, 1997

- 04. S.I. No. 475 of 1997 – Organisation of Working Time (Determination of Pay for Holidays) Regulations, 1998

- 05. S.I. No. 20 of 1998 – Organisation of Working Time (Exemption of Transport Activities) Regulations, 1998

- 06. S.I. No. 21 of 1998 – Organisation of Working Time (General Exemptions) Regulations, 1998

- 07. S.I. No. 44 of 1998 – Organisation of Working Time (Code of Practice on Compensatory Rest and Related Matters)(Declaration) Order, 1998

- 08. S.I. No. 49 of 1998 – Organisation of Working Time – Terms of Employment (Additional Information) Order, 1998

- 09. S.I. No. 52 of 1998 – Organisation of Working Time (Exemption of Civil Protection Services) Regulations, 1998

- 10. S.I. No. 57 of 1998 – Organisation of Working Time (Breaks at Work for Shop Employees) Regulations, 1998

- 11. S.I. No. 444 of 1998 – Organisation of Working Time (Code of Practice on Sunday Working in the Retail Trade and Related Matters)(Declaration) Order, 1998

- 12. S.I. No. 485 of 1998 – Safety, Health and Welfare at Work (Night Work and Shift Work) Regulations, 1998

- 13. S.I. No. 10 of 1999 – Organisation of Working Time (Public Holiday) Regulations, 1999

Italie

- 01. Costituzione (art. 36, commi 2 e 3)

- 02. R. d. l. n. 692 del 1923, convertito in legge n. 692 del 1923 e il relativo r. d. n. 1955 del 1923, di attuazione della legge

- 03. Codice civile (artt. 2107 – 2109)

- 04. Legge n. 196 del 1997 (art. 13)

- 05 Legge n. 409 del 1998

- 06 Legge n. 25 del 1999 (art. 17).

Luxembourg

- 01. Loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l' économie, Extrait du Mémorial A No 66 du 11 décembre 1970, page 1355

- 02. Loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, telle qu' elle a été modifiée, Extrait du Mémorial A No 77 du 5 octobre 1979, page 1485 et ss.

- 03. Loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux, Extrait du Mémorial A No 16 du 13 avril 1976, page 184

- 04. Loi du 1er août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers

Pays-Bas

- 01. Wet van 23/11/1995, houdende bepalingen inzake de arbeids- en rusttijden (Arbeidstijdenwet), Staatsblad nummer 598 van 1995

- 02. Besluit van 04/12/1995, houdende nadere regels inzake de arbeids- en rusttijden (Arbeidstijdenbesluit), Staatsblad nummer 599 van 1995

- 03. Besluit van 04/12/1995, tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit, Staatsblad nummer 600 van 1995

Autriche

- 01. Kundmachung der Wiener Landesregierung, mit der die Dienstordnung 1966 wiederverlautbart wird, Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 56/1994

- 02. Bundesgesetz vom 11/12/1969 über die Regelung der Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 461/1969, idf der Bundesgesetze BGBl. Nr. 238/1971, 2/1975, 354/1981, 647/1987, 473/1992, 833/1992, 335/1993, 446/1994, 417/1996, I 8/1997, I 46/1997, I 88/1999

- 03. Bundesgesetz vom 03/02/1983 über die wöchentliche Ruhezeit und die Arbeitsruhe an Feiertagen (Arbeitsruhegesetz - ARG), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 144/1983, idf der Bundesgesetze BGBl. Nr. 413/1990,730/1990, 158/1991, 446/1994, 804/1995, 410/1996, I 5/1997, I 46/1997, I 88/1999

- 04. Bundesgesetzes über die Regelung der Arbeit in Backwaren- Erzeugungsbetrieben (Bäckereiarbeiter/Innengesetz - BäckAG 1996, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 410/1996

- 05. Bundesgesetz, mit dem ein Arbeitszeitgesetz für Angehörige von Gesundheitsberufen in Kranken-, Pflegeanstalten und ähnlichen Einrichtungen geschaffen (Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz - KA-AZG), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 8/1997 idF BGBl.I Nr 88/1999

- 06. Urlaubsgesetz (URlG), BGBl Nr. 390/1976, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 832/1995 idF BGBl.I Nr 181/1999

- 07. Bauarbeiter-Urlaubs -und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl Nr. 414/1972, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 754/1996. IdF BGBl.I Nr 113/1999

- 08. Schauspielergesetz (SchauspG), BGBl. Nr. 441/1922, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 624/1994

- 09. Hausbesorgergesetz (HBG), BGBl Nr. 16/1970, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 833/1992

- 10. Bundesgesetz betreffend die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechts in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz-LAG), BGBl Nr. 287/1984, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 514/1994, idF BGBl.I Nr 101/1999

- 11. Nachtschwerarbeitsgesetz (NSchG), BGBl Nr. 354/1981, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 473/1992, idF BGBl.I Nr 181/1999

- 12. Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich II, Nr. 27/1997, idF BGBl.I Nr 412/1999

- 13. Arbeitnehmerinneschutzgesetz (ASchG), BGBl Nr. 450/1994, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 9/1997, idF BGBl.I Nr 70/1999

- 14. Arbeitsinspektionsgesetz (ArbIG), BGBl Nr. 27/1993, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 63/1997, idF BGBl.I Nr 38/1999

- 15. Ärztegesetz 1998 (ÄrzteG), BGBl Nr. 169/1998

- 16. Burgenländische Landarbeitsordnung (LAO), LGBl Nr. 37/1977 idF Landesgesetzblatt für das Burgenland, Nr. 94/1993

- 17. Kärntner Landarbeitsordnung (LAO), Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 97/1995, idF LBl.I Nr 63/1999

- 18. NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl Nr. 185/1973, idF Landesgesetblat für Niederösterreich, Nr. 47/1997, idF LBl.I Nr 30/1999

- 19. O.Ö. Landarbeitsordnung (LAO), LGBl Nr. 25/1989, idF Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 66/1995, idF LBl.I Nr 101/1999

- 20. Salzburger Landarbeitsordnung 1995 (LArbO 1995), LGBl Nr. 7/1996, idF Landesgesetzblatt für Salzburg, Nr. 89/1996

- 21. Steiermärkische Landarbeitsordnung (LAO), LGBl Nr. 25/1981, idF Landesgesetzblatt für die Steiermark, Nr. 21/1995, idF LBl.I Nr 9/1999

- 22. Tiroler Landarbeitsordnung 1985 (LAO), LGBl Nr. 45/1985, idF Landesgesetzblatt für Tirol, Nr. 7/1995

- 23. Verordnung der Landesregierung über die Neukundmachung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, Landesgesetzblatt für Vorarlberg, Nr. 28/1997 Seite 84

- 24. Landarbeitsordnung (LAO), LGBl Nr. 33/1990, idF Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 39/1995

- 25. Gesetz vom 11/12/1997, mit dem das Landesbeamtengesetz 1994 geändert wird (27. Landesbeamtengesetz-Novelle), Landesgesetzblatt für Tirol, Nr. 18/1998 herausgegeben und versendet am 20/02/1998

- 26. Gesetz vom 11/12/1997, mit dem das Gemeindebeamtengesetz 1970 geändert wird, Landesgesetzblatt für Tirol, Nr. 19/1997 herausgegeben und versendet am 20/02/1998

- 27. Gesetz vom 11/12/1997, mit dem das Innsbrucker Gemeindebeamtengesetz 1970 geändert wird, Landesgesetzblatt für Tirol, Nr. 20/1998 herausgegeben und versendet am 20/02/1998

- 28. Gesetz vom 14/10/1985 über die Personalvertretung bei der Gemeinde Wien (Wiener Personalvertretungsgesetz - W-PVG), Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 49/1985 ausgegeben am 28/11/1985

- 29. Kundmachung der Wiener Landesregierung, mit der die Vertragsbedienstetenordnung 1979 wiederverlautbart wird, Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 50/1995 ausgegeben am 23/06/1995

- 30. Gesetz vom 20/11/1997 über das Dienstrecht der Landesbeamten (Burgenländisches Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 – LBDG 1997), Landesgesetzblatt für das Burgenland, Nr. 17/1998

- 31. Bundesgesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 101/1998 ausgegeben am 23/07/1998

- 32. Gesetz vom 09/07/1998, mit dem das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (7. Kärntner Dienstrechtsgesetz-Novelle), das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 (4. Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz-Novelle), das Gemeindebedienstetengesetz 1992, das Stadtbeamtengesetz 1993, das Gemeindevertragsbedienstetengesetz, das Landes-Personalvertretungsgesetz und das Kärntner Gemeinde-Personalvertretungsgesetz geändert werden, Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 71/1998 herausgegeben am 27/10/1998

- 33. NÖ Bediensteten-Schutzgesetz 1998 (NÖ BSG 1998), Landesgesetzblatt für das Burgenland, Nr. 2015-0 ausgegeben am 29/12/1998

- 34. Verordnung der Wiener Landesregierung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz in Dienststellen der Gemeinde Wien, Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 7/1999 ausgegeben am 29/01/1999

Portugal

- 01. Lei n.° 73/98 de 10/11/1998. Transpõe para a ordem jurídica a Directiva n° 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, Diário da República I Série A n.° 260 de 10/11/1998 Página 5988

Finlande

- 01. Työaikalaki/Arbetstidslag (605/96) 09/08/1996

- 02. Landskapslag om tillämpning i landskapet Åland av arbetstidslagen (44/98) 07/05/1998, Ålands författningssamling 19/05/1998

- 03. Landskapslag om semester för landskapets tjänstemän (27/74) 28/03/1974, Ålands författningssamling

- 04. Vuosilomalaki (272/1973) 30/03/1973

- 05. Asetus valtion virkamiesten vuosilomasta (692/1973) 31/08/1973

- 06. Työterveyshuoltolaki (743/1978) 29/09/1978

- 07. Työturvallisuuslaki (299/1958) 28/06/1958

Suède

- 01. Lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673), Svensk författningssamling (SFS) 1996:360

- 02. Arbetstidslag, Svensk författningssamling (SFS) 1982:673

- 03. Lag om arbetstid m.m. i husligt arbete, Svensk författningssamling (SFS) 1970:943

- 04. Semesterlag, Svensk författningssamling (SFS) 1977:480

- 05. Arbetsmiljölag, Svensk författningssamling (SFS) 1977:1160

- 06. Arbetsmiljöförordning, Svensk författningssamling (SFS) 1977:1166

Royaume-Uni

- 01. Terms and Conditions of Employment. The Working Time Regulations 1998, Statutory Instruments number 1833 of 1998

- 02. Terms and Conditions of Employment. The Working Time Regulations 1999, Statutory Instruments number 3372 of 1999