



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 10.10.2007
COM(2007) 591 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU
CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ
DES RÉGIONS**

**Réexamen de la réglementation sociale dans la perspective d'emplois plus nombreux et
de meilleure qualité dans les professions maritimes dans l'UE**

**(première phase de la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire en
application de l'article 138, paragraphe 2, du traité)**

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU
CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ
DES RÉGIONS**

**Réexamen de la réglementation sociale dans la perspective d'emplois plus nombreux et
de meilleure qualité dans les professions maritimes dans l'UE**

**(première phase de la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire en
application de l'article 138, paragraphe 2, du traité)**

1. INTRODUCTION

Le Livre vert intitulé "Vers une politique maritime de l'Union"¹ a soulevé la question de l'exclusion des secteurs maritimes de certains pans de la législation sociale et du droit du travail européens, ainsi que du réexamen de cette question en étroite collaboration avec les partenaires sociaux.

Dans le contexte d'autres actions visant à renforcer la dimension sociale de l'Europe maritime² et à promouvoir la compétitivité du secteur maritime dans l'UE, et compte tenu des demandes des parties intéressées et en particulier du Parlement européen et du Comité économique et social européen, la Commission entend examiner si la législation communautaire actuelle garantit des niveaux de protection appropriés aux gens de mer et si l'amélioration de cette protection pourrait rendre le secteur maritime européen plus attrayant pour les chercheurs d'emploi³ sans en affaiblir la compétitivité.

La présente communication se penche sur la législation pertinente afin de recenser les exclusions ou les dérogations concernant les professions maritimes, ainsi que les difficultés d'interprétation de cette législation. Elle tente de déterminer dans quelle mesure une action pourrait se révéler nécessaire pour améliorer la protection juridique des professions maritimes dans l'UE, compte tenu de l'existence d'un corpus déjà conséquent de conventions et de normes internationales. Enfin, elle lance une consultation des partenaires sociaux sur le fondement de l'article 138, paragraphe 2,

¹ COM(2006) 275 du 7.6.2006.

² Par exemple la Communication sur la politique portuaire sera adoptée dans le cadre d'une politique maritime dont un chapitre traitera des conditions de travail et du dialogue social dans les ports.

³ Dans sa résolution du 11 juillet 2007 (2007/2023(INI)), le Parlement européen "demande que tous les travailleurs bénéficient du même niveau de protection et que certains groupes ne soient pas exclus par défaut du niveau de protection le plus large, comme c'est souvent le cas des marins, des personnes travaillant sur des navires et en haute mer". Le Comité économique et social européen "constate que les pêcheurs et les gens de mer sont exclus de certains volets de la législation sociale européenne, s'agissant, par exemple, des directives sur les licenciements collectifs, sur les transferts d'entreprises, l'information et la consultation des travailleurs ou leur détachement [dans le cadre d'une prestation de services]. Quelles que soient les raisons sous-jacentes à ces exclusions, il est grand temps de mettre un terme à cette discrimination dans les domaines concernés. À cet égard, le CESE invite la Commission à reconsidérer ces exclusions, en collaboration étroite avec les partenaires sociaux." (point 1.7 du doc TEN/255 CESE 609/2007, 3 avril 2007).

du traité, à propos des orientations que pourrait prendre une telle action communautaire.

En mettant l'accent sur la réglementation, la communication restreint inévitablement le champ de l'analyse aux professions qui bénéficient d'une protection moindre de la législation européenne et/ou pour lesquelles des problèmes importants sont signalés, c'est-à-dire les travailleurs des transports maritimes et du secteur de la pêche.

L'enjeu économique et social est considérable. En 2005, les gens de mer provenant de l'UE-27 étaient au nombre de 204 400⁴ environ et quelque 190 000-195 000 pêcheurs étaient employés dans l'UE-25. Plusieurs contributions à la consultation ont confirmé la pénurie de personnel qualifié pour équiper les navires européens.

2. CADRE JURIDIQUE INTERNATIONAL

La plupart des secteurs maritimes fonctionnent dans un contexte fortement mondialisé. La mondialisation toujours plus poussée de l'économie et l'internationalisation de la main-d'œuvre, associées à un contrôle parfois insuffisant de l'application des lois, ont érodé l'efficacité des normes internationales existantes et affecté la sécurité maritime au niveau mondial, contribuant à une forte augmentation des inégalités de conditions de vie et de travail des travailleurs maritimes. L'UE appuie fortement les efforts déployés dans des enceintes internationales afin de renforcer les règles internationales. C'est ainsi qu'ont pu être adoptées la convention du travail maritime de l'OIT en 2006⁵ et la convention de l'OIT sur le travail dans la pêche en 2007⁶.

Les nouvelles normes internationales introduites par ces conventions sont pertinentes lorsqu'il s'agit de mettre à jour et de compléter les politiques internes et externes de l'UE, y compris les normes sociales, car elles consolident et mettent à jour le droit international existant dans des domaines très variés, en prévoyant un ensemble complet de règles sur le respect et l'application de la législation.

L'application des dispositions de la *convention du travail maritime* (OIT, 2006) relatives au respect et au contrôle de l'application de la législation est essentielle à la mise en place, dans le transport maritime, de conditions égales au niveau mondial. Il convient également de noter que le troisième paquet de mesures en faveur de la sécurité maritime revoit certaines règles relatives au contrôle par l'État du port pour renforcer le contrôle des normes du travail, y compris le traitement des plaintes émanant des équipages⁷.

⁴ Bimco/ISF Manpower Studies 1995-2005.

⁵ La convention du travail maritime de 2006 vise à devenir le "quatrième pilier" de la réglementation internationale pour un transport maritime de qualité et à compléter les conventions de base de l'organisation maritime internationale (OMI). Elle "consolide" et met à jour le droit international existant (68 instruments), à l'exception de la récente Convention sur les pièces d'identité des gens de mer (C185) et de la Convention sur les pensions des gens de mer (C71).

⁶ Cette convention porte révision de quatre conventions existantes et y ajoute d'autres dispositions, par exemple sur la santé et la sécurité au travail, ainsi que le respect et l'application des prescriptions de cette convention, en prévoyant notamment un document de conformité valide, des inspections et des contrôles tant par l'État du pavillon que par l'État du port.

⁷ COM(2005) 588 du 23.11.2005.

Le 7 juillet 2007, le Conseil a adopté une décision autorisant les États membres à ratifier, dans l'intérêt de la Communauté européenne, et "de préférence avant" le 31 décembre 2010⁸, la *convention du travail maritime de l'OIT* (2006).

La Commission envisage également de présenter une proposition de décision du Conseil autorisant et encourageant une ratification rapide par les États membres de l'UE de la *convention sur le travail dans la pêche* (OIT, 2007)⁹.

Ces dernières années, l'OIT et l'OMI ont également pris des initiatives pour améliorer les normes de sécurité. En 2003, l'OIT a adopté la convention n° 185 sur les pièces d'identité des gens de mer révisée (portant révision de la convention n° 108), qui facilite les permissions à terre et les transits des gens de mer. Le Conseil a autorisé les États membres de l'UE à ratifier cette convention¹⁰ et la Commission a encouragé ces derniers à ratifier et à mettre en œuvre ce texte.

Les accords de partenariat dans le secteur de la pêche (APP) conclus par la CE avec des pays en voie de développement promeuvent également les conditions de vie et de travail décentes en incluant des clauses sociales.

3. LEGISLATION DE L'UE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET A L'INFORMATION ET A LA CONSULTATION DES TRAVAILLEURS

Quatre situations se présentent en ce qui concerne l'application, aux gens de mer et/ou aux pêcheurs, de la législation de l'UE sur les conditions de travail et l'information et la consultation des travailleurs:

- Non-exclusion (c'est-à-dire absence de dispositions spécifiques ou de dérogations). Il s'agit des directives concernant le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel, la santé et la sécurité des travailleurs recrutés sur des contrats à durée déterminée ou intérimaires, l'information sur les conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, ainsi que la participation des travailleurs dans les sociétés et les coopératives européennes.
- Législation spécifique ou instruments généraux comprenant des dispositions spécifiques. Il s'agit de la directive sur l'aménagement du temps de travail (si la directive principale¹¹ exclut les gens de mer de son champ d'application, elle prévoit néanmoins des règles spécifiques concernant les pêcheurs) ou de la directive sur la protection des jeunes au travail¹² (avec différentes possibilités spécifiques de dérogation concernant le secteur).

⁸ JO L 161 du 22.6.2007.

⁹ Les conventions de l'OIT de 2006 et de 2007 affectent toutes deux les compétences exclusives de la CE.
¹⁰ Décision du Conseil du 14 avril 2005 (JO L 136 du 30.5.2005, p. 1). Le nouveau code communautaire relatif au régime de franchissement des frontières du 15 mars 2006 se réfère à cette convention.

¹¹ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

¹² Directive 94/33/CE du Conseil du 22 juin 1994, relative à la protection des jeunes au travail; les États membres peuvent à certaines conditions autoriser le travail de nuit et déroger aux règles sur le repos journalier et hebdomadaire en ce qui concerne les adolescents travaillant notamment dans le secteur des transports maritimes (articles 9, paragraphe 2, et 10, paragraphe 4).

- Possibilité pour les États membres de prévoir des exclusions dans leur législation nationale lors de la transposition des directives. Il s'agit de la directive sur le comité d'entreprise européen, de la directive sur l'information et la consultation des travailleurs et de la directive sur la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur).
- Exclusion du champ d'application. Il s'agit de la directive sur les licenciements collectifs, le transfert d'entreprises et le détachement des travailleurs.

Les directives qui correspondent aux deux dernières situations appellent à une analyse plus minutieuse.

a) Directive 2002/74/CE du Conseil¹³ - Protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur

L'article premier, paragraphe 2, permet aux États membres d'exclure du champ d'application de la directive les créances de certaines catégories de travailleurs salariés, en raison de l'existence d'autres formes de garantie, s'il est établi que celles-ci assurent aux intéressés une protection adéquate en cas d'insolvabilité de leur employeur. S'il est vrai que cette disposition ne se réfère pas spécifiquement aux professions maritimes, les États membres peuvent néanmoins utiliser cette possibilité en ce qui les concerne.

L'article premier, paragraphe 3, autorise les États membres qui excluait déjà les pêcheurs rémunérés à la part de leur législation nationale pertinente au moment de l'entrée en vigueur de la directive à maintenir cette exclusion.

Seuls six États membres¹⁴ ont utilisé les possibilités d'exclusion prévues par l'article premier, paragraphes 2 et/ou 3, sous b), de la directive. Il conviendrait de réexaminer si les exclusions demeurent justifiées dans le cas de ces États membres et si les autres formes de protection accordées dans ces cas sont effectivement équivalentes à celle qui résulte de la directive.

b) Directive 94/45/CE du Conseil¹⁵ - Comité d'entreprise européen

Cette directive s'applique bien aux équipages des navires de pêche qui relèvent de son champ d'application général. Toutefois, l'article premier, paragraphe 5, dispose que "*les États membres peuvent prévoir que la (...) directive ne s'applique pas au personnel navigant de la marine marchande*".

L'une des raisons de cette dérogation¹⁶ était que ces équipages travaillent en général à une grande distance les uns des autres, mais aussi de l'encadrement, rendant ainsi difficile leur réunion en vue d'une consultation.

¹³ Directive 2002/74/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 80/987/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur.

¹⁴ EL, IT, HU, MT, SK, UK.

¹⁵ Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (JO L 254 du 30.9.1994, p. 64).

Six États membres ont eu recours à cette disposition¹⁷. Dans deux autres États¹⁸, l'exclusion s'explique par l'existence d'une législation spécifique, tandis que trois autres États membres¹⁹ disposent de mécanismes pour adapter les dispositions d'application aux gens de mer.

L'option visant à exclure le personnel navigant de la marine marchande doit être réexaminée, car: (i) la forte internationalisation de la main-d'œuvre exige des procédures d'information et de consultation transnationales, (ii) la majorité des États membres n'utilisent nullement cette option, (iii) les dispositions de la directive sont souples (les mécanismes d'information et de consultation sont négociés pour s'adapter aux caractéristiques des entreprises).

Néanmoins, les aménagements spécifiques du travail des gens de mer devront toujours être pris en considération. L'une des options envisageables consiste à transformer la possibilité d'exclusion qui existe en autorisation à adapter les dispositions nationales à la situation spécifique du personnel navigant de la marine marchande, et notamment des membres d'équipages au long cours, comme le font déjà certains États membres.

c) Directive 2002/14/CE²⁰ - Information et consultation

Aux termes de l'article 3, paragraphe 3, "*les États membres peuvent déroger à la (...) directive en prévoyant des dispositions particulières applicables aux équipages des navires de haute mer*".

Les raisons exprimées par les États membres pour justifier l'exclusion étaient semblables à celles concernant la directive 94/45/CE: difficulté d'appliquer des procédures d'information et de consultation à bord de navires navigant loin du siège de l'entreprise et fréquence des contrats de courte durée chez les gens de mer.

Ici néanmoins, l'exclusion n'est pas inconditionnelle, puisqu'elle impose aux États membres de prévoir des "dispositions particulières". Elle ne peut donc prendre la forme d'une simple absence de réglementation ou impliquer un niveau de protection différent. Huit États membres²¹ ont utilisé la possibilité de l'article 3, paragraphe 3, mais seulement trois d'entre eux²² ont adopté des dispositions particulières applicables aux équipages tombant sous le coup de la dérogation. La Commission examinera la conformité juridique de ces dispositions particulières dans un prochain rapport sur la mise en œuvre de la directive.

¹⁶ Voir document de travail 15 du groupe de travail qui a préparé la transposition de la directive 94/45/CE. Toutefois, il a également été dit qu'il semblerait bon de ne pas exclure les équipages des ferry-boats qui ne parcourent que de petites distances. L'exclusion n'a été prévue ni dans la proposition de la Commission COM(94) 134, ni dans la proposition modifiée COM(94) 228.

¹⁷ CY, EE, EL, HU, IT, LV.

¹⁸ LT, MT.

¹⁹ DK, NL, UK.

²⁰ Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

²¹ CY, DE, DK, EL, FR, MT, RO, UK.

²² DE, DK, UK.

d) Directive 98/59/CE du Conseil²³ – Licenciements collectifs

L'article premier, paragraphe 2, sous c), de la directive prévoit que celle-ci ne s'applique pas aux équipages de navires de mer.

La Commission a considéré en 1991, dans l'exposé des motifs annexé à sa proposition de révision de la directive 75/129/CEE²⁴, que les obligations d'information et de consultation et de notification inscrites dans cette directive n'étaient nullement incompatibles avec la nature spéciale des contrats ou des relations de travail des équipages des navires de mer. L'exclusion de ces personnes de la protection offerte par la directive n'est pas justifiable, sauf si ces personnes bénéficient d'autres formes de garantie qui leur offrent une protection équivalente à celle qui résulte de la directive.

La mention d'autres formes de garanties offrant une protection équivalente a été rejetée lors des discussions au Conseil.

Par conséquent, il est raisonnable de réexaminer les termes dans lesquels la directive traite de la protection des droits des équipages de navires de mer²⁵.

e) Directive 2001/23/CE du Conseil²⁶ - Transferts d'entreprises

L'article premier, paragraphe 3, de la directive exclut du champ d'application de celle-ci les navires de mer en général.

Ni la proposition initiale de la Commission (COM(74) 351), ni la proposition modifiée du 25 juillet 1975 (COM(75) 429) ne se référaient spécifiquement aux navires de mer. Toutefois, la directive adoptée le 14 février 1977 (directive 77/187/CEE) prévoyait déjà l'exclusion qui semble s'inspirer d'une exclusion similaire figurant dans la directive sur les licenciements collectifs.

En 1994, dans sa proposition de révision de la directive 77/187/CEE²⁷ la Commission a considéré que les navires de mer pouvaient être exclus des droits à l'information et à la consultation garantis par la directive, mais non de ses dispositions fondamentales, c'est-à-dire du maintien, dans le chef du travailleur, des droits existant au moment du transfert. Cette position n'a toutefois pas été acceptée par le Conseil.

À première vue, il ne semble pas y avoir de raison particulière de maintenir cette exclusion. En effet, les dispositions de la directive concernant la protection des droits des travailleurs ne semblent pas incompatibles avec la nature spéciale des contrats ou des relations de travail du personnel à bord des navires de mer. Quant aux droits en

²³ Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (JO L 225 du 12.8.1998, p. 16).

²⁴ COM(91) 292.

²⁵ Par exemple ES, FR, LT, EE, CZ, SI, PL n'utilisent déjà plus cette exclusion.

²⁶ Directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements (JO L 82 du 22.3.2001, p. 16).

²⁷ COM(94) 300.

matière d'information et de consultation, l'approche devrait correspondre à celle à adopter pour les directives 2002/14/CE et 98/59/CE.

Il est bon de noter qu'un nombre considérable d'États membres²⁸, y compris certains des pays les plus importants en matière de transport maritime, n'ont pas opté pour l'exclusion des navires de mer du champ d'application de leur législation nationale transposant la directive. Il est donc évident que cette question mérite d'être approfondie.

f) Directive 96/71/CE²⁹ – Détachement de travailleurs

L'article premier, paragraphe 2, de la directive 96/71/CE est ainsi rédigé: "*La présente directive ne s'applique pas aux entreprises de la marine marchande en ce qui concerne le personnel navigant*".

Les travailleurs détachés sont définis dans la directive comme les travailleurs qui, pendant une période limitée, exécutent leur travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel ils travaillent habituellement. Au sens strict, le personnel navigant travaillant à bord d'un navire de haute mer ne saurait être considéré comme détaché sur le territoire d'un autre État membre³⁰.

Dans un rapport passé sur la mise en œuvre de cette directive³¹, la Commission a reconnu que "*cette exclusion est considérée comme justifiée par la grande majorité des États membres, compte tenu de la nature spécifique du travail itinérant effectué par ce groupe de travailleurs et des difficultés pratiques relatives à son contrôle*". Toutefois, "*l'exclusion de ces entreprises du champ d'application de la directive ne les dispense pas de l'application des règles du droit international privé (convention de Rome)*"³².

En conclusion, la définition du détachement figurant dans la directive 96/71/CE ne semble pas applicable au personnel navigant. L'exclusion existante semble refléter cette réalité et apparaît donc justifiée.

4. LEGISLATION DE L'UE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

La législation de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail s'applique à "*tous les secteurs d'activités, privés ou publics*"³³. Par conséquent, les travailleurs du secteur maritime jouissent des mêmes niveaux de protection que les travailleurs d'autres secteurs.

²⁸ AT, CZ, DE, EE, ES, HU, IT, LT, PL, PT, SE, UK.

²⁹ Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

³⁰ L'application de la règle du pavillon se fonde généralement sur la notion de nationalité d'un navire (par analogie avec la nationalité des personnes) plutôt que sur le rattachement à un territoire.

³¹ SEC(2006) 439.

³² Rapport du groupe de travail sur la transposition de la directive concernant le détachement des travailleurs.

³³ Article 2, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO L 183 du 29.6.1989, p. 1).

Sur 28 directives régissant cette matière, seulement deux ne s'appliquent pas au secteur maritime:

- La directive 89/654/CEE du Conseil du 30 novembre 1989 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail³⁴.
- La directive 90/270/CEE du Conseil du 29 mai 1990 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation³⁵.

La directive 89/654/CEE ne s'applique pas aux moyens de transports utilisés en dehors de l'entreprise et/ou de l'établissement, ainsi qu'aux lieux de travail à l'intérieur des moyens de transport et des bateaux de pêche. La raison de cette exclusion réside dans le caractère particulier de ces lieux de travail qui, différents des postes de travail situés dans les locaux mêmes des entreprises et/ou des établissements, devraient à ce titre être soumis à une réglementation spécifique.

En outre, étant donné qu'il existe une tendance aux accidents dans le secteur de la pêche, un instrument spécial était nécessaire pour traiter de ces risques spécifiques et promouvoir la santé et la sécurité au travail des pêcheurs. Pour ces raisons, le Conseil a adopté la directive 93/103/CEE définissant les prescriptions minimales de sécurité et de santé au travail à bord des navires de pêche.

Les conventions et les accords internationaux sont pertinents en ce qui concerne la définition des exigences de santé et de sécurité auxquelles les navires de mer doivent se conformer. À cet égard, la *convention du travail maritime* (OIT, 2006) et la *convention sur le travail dans la pêche* (OIT, 2007) auront une importance particulière. Toutefois, il convient de souligner que la Communauté offre des moyens juridiques efficaces pour compléter le cas échéant ces instruments internationaux. Les codes et les accords internationaux contraignants contiennent parfois des dispositions plus strictes et/ou spécifiques que la législation de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail et leur application est expressément prévue dans certaines directives. Dans ce cas, il est expressément indiqué que les dispositions des directives pertinentes s'appliquent sans préjudice de tels accords et codes. Dans le cas de la directive 1999/92/CE³⁶, le secteur en question est entièrement régi par ces accords internationaux.

Dans sa stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail³⁷, la Commission s'est ainsi engagée à promouvoir la santé et la sécurité au niveau international et à renforcer sa coopération avec l'OIT, l'OMS et d'autres organisations internationales afin d'établir des niveaux de protection plus élevés au niveau mondial.

³⁴ JO L 393 du 30.12.1989, p. 1.

³⁵ JO L 156 du 21.6.1990, p. 14.

³⁶ Directive 1999/92/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1999 concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs susceptibles d'être exposés au risque d'atmosphères explosives (JO L 23, 28.1.2000, p. 57).

³⁷ Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, Comité économique et social Européen et au Comité des Régions - Améliorer la qualité et la productivité au travail: Stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail - COM(2007) 62, p. 14.

Deux directives s'appliquent spécifiquement au secteur maritime:

- *Directive 92/29/CEE, du 31 mars 1992, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour promouvoir une meilleure assistance médicale à bord des navires*³⁸;
- *Directive 93/103/CE du 23 novembre 1993 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé au travail à bord des navires de pêche*³⁹.

La directive 93/103/CE s'applique seulement aux navires de pêche neufs (contrat de construction passé après le 23 novembre 1995) dont la longueur entre perpendiculaires est supérieure ou égale à 15 mètres et aux navires de pêche existants dont la longueur entre perpendiculaires est supérieure ou égale à 18 mètres. Un rapport de la Commission sur la mise en œuvre concrète des dispositions de la directive 93/103/CE, analysant minutieusement l'impact de celle-ci sur la protection de la santé et de la sécurité des pêcheurs européens et identifiant les actions nécessaires, devrait être adopté en 2008.

L'exclusion des navires de petite taille du champ d'application de la directive se justifie par l'impact économique grave, y compris les charges administratives supplémentaires, qu'engendrerait l'adoption de la directive pour les petits navires.

Il convient toutefois de trouver une solution au nombre toujours élevé d'accidents du travail dans le secteur de la pêche. En particulier, les bonnes pratiques, qui tiennent compte de la nature spécifique du travail à bord des petits navires de pêche, devraient être mieux diffusées et des orientations concrètes devraient être fournies tant aux employeurs qu'aux travailleurs pour promouvoir des pratiques plus sûres au travail.

5. LIBRE CIRCULATION DES TRAVAILLEURS ET COORDINATION DES REGIMES DE SECURITE SOCIALE

5.1. Libre circulation des travailleurs

La libre circulation des travailleurs au sein de l'UE est l'une des libertés fondamentales garanties par le droit communautaire. Selon une jurisprudence constante, les dispositions du traité CE relatives à la libre circulation des travailleurs s'appliquent également aux transports maritimes. Même si les activités professionnelles sont exercées en dehors du territoire de la Communauté, ces dispositions continuent de s'appliquer au travailleur concerné, dès lors que le rapport juridique de travail peut être localisé sur le territoire de la Communauté ou garde un rattachement suffisamment étroit avec ce territoire⁴⁰.

³⁸ JO L 113 du 30.4.1992, p. 19.

³⁹ JO L 307 du 13.12.1993, p. 1.

⁴⁰ Voir par exemple l'arrêt rendu dans l'affaire 9/88 *Lopes da Veiga*, Rec. 1989, p. 2989, point 15 des motifs.

5.2. Coordination des régimes de sécurité sociale

La législation communautaire relative à la sécurité sociale prévoit que les travailleurs et les membres de leur famille ne perdent pas la protection de la sécurité sociale lorsqu'ils se déplacent dans la Communauté et garantit le respect par les États membres des principes fondamentaux d'égalité de traitement et de non-discrimination lors de l'application de leur réglementation nationale en matière de sécurité sociale.

La législation pertinente est le règlement (CEE) n° 1408/71 et son règlement d'application (CEE) n° 574/72. Ces règles prévoient la simple coordination des régimes de sécurité sociale des États membres. Pour les gens de mer, le règlement (CEE) n° 1408/71 contient des règles spécifiques concernant la législation applicable. Un ressortissant de l'UE qui exerce son activité professionnelle à bord d'un navire battant pavillon d'un État membre est en principe soumis à la législation de cet État. Toutefois, si la personne concernée exerce une activité salariée à bord d'un navire battant pavillon d'un État membre et est rémunérée au titre de cette activité par une entreprise ayant son siège ou son domicile sur le territoire d'un autre État membre, cette personne est soumise à la législation de ce dernier État si elle a sa résidence sur son territoire⁴¹.

Les dispositions du règlement (CEE) n° 1408/71 s'appliquent également aux ressortissants de pays tiers, dès lors qu'ils résident légalement sur le territoire d'un État membre et sont dans une situation dont tous les éléments ne se cantonnent pas à l'intérieur d'un seul État membre (voir règlement (CE) n° 859/2003).

Toutefois, ces règles communautaires ne peuvent que garantir une protection très partielle des droits des gens de mer puisque: (i) elles ne s'appliquent qu'aux régimes de sécurité sociale à l'intérieur de l'UE et de l'EEE et en Suisse; (ii) les ressortissants de pays tiers qui travaillent à bord d'un navire battant pavillon d'un État membre, mais qui ne résident pas légalement dans la Communauté ou qui ne sont pas dans une situation transfrontalière telle que définie dans le règlement (CE) n° 859/2003, ne sont pas couverts par cette législation communautaire. La question de savoir s'ils ont droit ou non à la couverture de la sécurité sociale en vertu de la législation nationale à laquelle ils sont soumis ne peut qu'être tranchée par l'État membre concerné.

En outre, le champ d'application matériel de ces règles se limite aux régimes de sécurité sociale établis en vertu d'une législation nationale. Les exemptions concernent les régimes d'assurance complémentaires non obligatoires ou les régimes spéciaux des travailleurs indépendants⁴², ainsi que les conventions collectives sauf si celles-ci sont obligatoires en vertu de la législation nationale. Dans le secteur maritime et la pêche, la couverture de la sécurité sociale fait souvent partie du contrat de travail et est offerte par un régime d'assurance international privé. Les travailleurs ne peuvent invoquer les dispositions du règlement (CEE) n° 1408/71 que s'ils sont couverts par une assurance légale en vertu de la législation nationale à laquelle ils

⁴¹ Voir l'article 13 paragraphe 2, sous c) et l'article 14 ter, paragraphe 4 – qui restent inchangés dans le nouveau règlement (CE) n° 883/2004, qui remplace le règlement (CEE) n° 1408/71.

⁴² En vertu du règlement (CE) n° 883/2004, les régimes spéciaux des travailleurs indépendants perdent ce statut spécial et sont également soumis au règlement s'ils deviennent obligatoires en vertu de la législation nationale.

sont soumis. Ainsi, leurs droits à la sécurité sociale peuvent présenter des carences. Cela vaut tout particulièrement en ce qui concerne l'acquisition de droits à pension.

La *convention du travail maritime* (OIT, 2006) contient des dispositions sur le niveau minimal de protection de sécurité sociale que chaque membre doit fournir, en vertu de sa législation nationale, aux gens de mer qui résident habituellement sur son territoire. Selon cette convention, cette protection ne doit pas être moins favorable que celle dont jouissent les travailleurs employés à terre qui résident sur ce même territoire. Des dispositions similaires sont envisagées dans la *convention sur le travail dans la pêche* (OIT, 2007). Une fois en vigueur, elles garantiront un certain niveau de protection de la sécurité sociale aux travailleurs de ce secteur. D'autres bénéfices pourraient résulter d'une augmentation du nombre d'accords internationaux avec les pays tiers comprenant des clauses sociales et des clauses d'égalité de traitement.

6. LE ROLE DU DIALOGUE SOCIAL

Les comités sectoriels pour le transport maritime et la pêche en mer examinent régulièrement certaines questions en vue d'améliorer la sécurité et le bien-être à bord.

Ces deux comités se sont depuis longtemps engagés à garantir des conditions de travail décentes dans le contexte de la mondialisation et le respect des instruments normatifs internationaux applicables aux gens de mer. Les partenaires sociaux européens sont actifs à l'OIT et à l'OMI et contribuent ainsi à l'adoption d'une position européenne forte; ils sont très engagés dans le suivi et la mise en œuvre des instruments internationaux pertinents.

Dans le secteur des transports maritimes, les partenaires sociaux négocient actuellement en vue de parvenir à un accord européen transposant les dispositions pertinentes de la *convention du travail maritime* (OIT, 2006). Ces négociations ont été engagées après le lancement, par la Commission, d'une consultation des partenaires sociaux en application de l'article 138, paragraphe 2, du traité en juin 2006. Si un accord est conclu et que les partenaires sociaux en font la demande, une proposition de directive sur le fondement de l'article 139 CE sera envisagée. En outre, une proposition de directive concernant le contrôle de l'application des dispositions de la législation du travail maritime à bord des navires battant pavillons communautaires et de tous ceux faisant escale dans des ports communautaires pourrait aussi être envisagée. Cet instrument permettrait une application uniforme de la convention du travail maritime (OIT, 2006) par les États membres à tous les navires, y compris ceux battant pavillon d'un pays tiers après l'entrée en vigueur de cette convention, conformément au principe selon lequel les pays n'ayant pas ratifié la convention ne sont pas traités moins favorablement.

L'incorporation des normes internationales dans la législation de l'UE encouragerait l'égalité de traitement. La Commission invite donc les partenaires sociaux du secteur de la pêche en mer à examiner les possibilités d'une initiative commune visant à promouvoir l'application, dans l'UE, des dispositions de la récente *convention sur le travail dans la pêche* (OIT, 2007).

7. CONCLUSIONS

La Commission continuera à œuvrer pour le renforcement de la réglementation internationale, notamment en promouvant la ratification et l'application des normes internationales et en concluant des accords internationaux avec des pays tiers comprenant des clauses sociales et des clauses d'égalité de traitement.

La Commission s'est également engagée à améliorer le droit communautaire applicable aux professions maritimes. Il ressort de l'analyse faite dans la présente communication que leur exclusion du champ d'application de certaines directives pourrait ne pas être pleinement justifiée, dans la mesure où ces exclusions ne semblent pas contribuer à l'application de solutions spécifiques, plus adaptées à la situation concrète de ces travailleurs.

Les droits du personnel navigant à une protection en cas d'insolvabilité d'un employeur ou de transfert d'entreprises sont sources de préoccupation particulière: une approche cohérente devrait être encouragée afin de permettre à ces travailleurs d'exercer effectivement leurs droits, tant au niveau national que dans les entreprises de dimension communautaire. Les exclusions du champ d'application des directives en matière d'information et de consultation des travailleurs méritent, elles aussi, d'être réexaminées.

Lorsqu'il existe des raisons suffisamment valables pour maintenir les exclusions ou les dérogations existantes, il conviendrait d'examiner si une législation de l'UE spécifique au secteur serait le meilleur moyen de garantir aux professions maritimes le même niveau de protection que celui dont bénéficient d'autres travailleurs en vertu de la directive générale.

Dans ce cas, il conviendrait d'examiner les conditions juridiques particulières qui prévalent dans les États membres, afin de s'assurer que les professions maritimes bénéficient de niveaux de protection adéquats, en particulier en cas d'exclusions conditionnelles, obligeant les États membres à prévoir une réglementation plus spécifique ou d'autres garanties offrant le même niveau de protection.

Toute proposition future concernant le réexamen des exclusions et/ou des dérogations applicables aux secteurs maritimes serait envisagée sur la base d'une analyse complète de leur impact sur la compétitivité de l'industrie maritime européenne. En outre, les normes internationales et leur interaction avec les règles de l'UE seraient prises en considération.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux sont invités à répondre aux questions suivantes:

1. Partagez-vous l'analyse de la Commission en ce qui concerne les justifications des exclusions et des dérogations applicables aux professions maritimes dans le cadre de la législation du travail de l'UE?
2. La suppression des exclusions qui ne sont plus justifiées doit-elle conduire à l'inclusion des professions maritimes dans le champ d'application général des directives pertinentes? Quelles devraient être les priorités d'action à cet égard ?

3. Pour les exclusions que vous jugez justifiées en raison des particularités du secteur ou pour d'autres raisons, un niveau équivalent de protection pour les professions maritimes est-il garanti par d'autres moyens ? Considérez-vous qu'une réglementation spécifique dans le cadre de la directive pertinente ou un instrument juridique spécifique de l'UE concernant les professions maritimes pourraient être justifiés?
4. Quels moyens vous semblent les plus appropriés pour améliorer la santé et la sécurité à bord, notamment à bord des petits navires de pêche?
5. Compte tenu de la répartition des compétences juridiques entre la Communauté et les États membres en ce qui concerne la sécurité sociale, quels moyens d'action jugez-vous les plus appropriés afin d'améliorer la protection de sécurité sociale des travailleurs des professions maritimes?

La présente communication constitue la première phase d'une consultation fondée sur l'article 138, paragraphe 2, du traité. Si la Commission considère, à l'issue de la consultation, qu'une action communautaire est souhaitable, elle consultera les partenaires sociaux sur toute proposition, comme le prévoit l'article 138, paragraphe 3, du traité.