

Bruxelles, le 18.11.2013  
COM(2013) 798 final

2013/0390 (COD)

Proposition de

**DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL**

**relative aux gens de mer,  
modifiant les directives 2008/94/CE, 2009/38/CE, 2002/14/CE, 98/59/CE et 2001/23/CE**

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

{ SWD(2013) 461 final }  
{ SWD(2013) 462 final }

## **EXPOSÉ DES MOTIFS**

### **1. CONTEXTE DE LA PROPOSITION**

Les directives de l'Union européenne sur le droit du travail sont en règle générale applicables à tous les secteurs d'activité et à toutes les catégories de travailleurs. Néanmoins, les gens de mer sont exclus ou peuvent être exclus du champ d'application de six d'entre elles, sans aucune justification expresse. Les directives concernées sont les suivantes:

- directive 2008/94/CE<sup>1</sup> relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur (ci-après dénommée la «directive sur l'insolvabilité de l'employeur»);
- directive 2009/38/CE<sup>2</sup> concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen (ci-après dénommée la «directive sur le comité d'entreprise européen»);
- directive 2002/14/CE<sup>3</sup> établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs (ci-après dénommée la «directive sur l'information et la consultation des travailleurs»);
- directive 98/59/CE<sup>4</sup> concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (ci-après dénommée la «directive sur les licenciements collectifs»);
- directive 2001/23/CE<sup>5</sup> relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises (ci-après dénommée la «directive sur le transfert d'entreprises»);
- directive 96/71/CE<sup>6</sup> concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (ci-après dénommée la «directive sur le détachement de travailleurs»).

---

<sup>1</sup> Directive 2008/94/CE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2008 relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur (version codifiée), JO L 283 du 28.10.2008, p. 36.

<sup>2</sup> Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (refonte), JO L 122 du 16.5.2009, p. 28. Cette directive abroge et remplace la directive 94/45/CE (JO L 254 du 30.9.1994, p. 64), modifiée par la directive 97/74/CE (JO L 10 du 16.1.1998, p. 22) et la directive 2006/109/CE (JO L 363 du 20.12.2006, p. 416).

<sup>3</sup> 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, JO L 80 du 23.3.2002, p. 29.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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 transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, JO L 82 du 22.3.2001, p. 16.

<sup>6</sup> 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 (JO L 18 du 21.1.1997, p. 1).

En fonction de la situation à l'échelle nationale, les exclusions pourraient avoir des répercussions négatives sur un certain nombre de droits consacrés par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, notamment le droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise (article 27) et le droit à des conditions de travail justes et équitables (article 31).

La plupart des États membres n'ont eu recours aux exclusions que de manière limitée, voire pas du tout. Huit États membres<sup>7</sup> n'ont exclu les gens de mer de l'application d'aucune des six directives et huit autres n'ont eu recours qu'à une seule exclusion. Il se peut donc que les mêmes catégories de travailleurs soient traitées différemment selon les États membres.

En outre, comme l'a souligné la Commission précédemment, le nombre de gens de mer qui sont des ressortissants d'États membres de l'UE est en constante diminution, ce qui pourrait s'avérer problématique pour l'avenir, notamment parce que l'expérience acquise en mer est essentielle pour l'exercice de certains emplois à terre. Bien que cette désaffection puisse avoir différentes causes, le désintérêt des carrières maritimes pourrait être amplifié par l'impression que les gens de mer sont moins bien protégés que les autres salariés<sup>8</sup>.

La situation actuelle ne permet donc pas de garantir des conditions de concurrence égales sur le marché européen, car certaines sociétés sont exemptées de certaines obligations, notamment de celle d'informer et de consulter les travailleurs, auxquelles des sociétés concurrentes établies dans d'autres États membres doivent se soumettre.

Par conséquent, l'objectif de la présente proposition est d'améliorer la protection des droits consacrés par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dans les domaines régis par le droit du travail de l'Union et d'assurer des conditions de concurrence égales dans l'UE. En outre, elle contribuera à la réalisation des objectifs généraux énoncés à l'article 151 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), à savoir la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, une protection sociale adéquate et le dialogue social.

### **1.1. Cohérence avec d'autres politiques et objectifs horizontaux de l'UE**

La directive proposée vise à évaluer la portée et les raisons de l'exclusion ou de la possibilité d'exclure les gens de mer des directives sur le droit du travail. La Commission s'engage à garantir la compatibilité de toute nouvelle proposition législative avec la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et à évaluer l'incidence de toutes ces propositions sur les droits et les principes consacrés par ladite charte. Dans le cas d'espèce, la suppression des exclusions aurait une incidence positive sur les droits consacrés aux articles 27 et 31 de la charte.

La présente proposition est aussi pleinement conforme à la politique maritime intégrée pour l'Union européenne dont les bases ont été posées en 2007 dans le

<sup>7</sup> AT, BG, CZ, ES, FR, PL, SE et SI.

<sup>8</sup> Voir, entre autres, la communication intitulée «Une politique maritime intégrée pour l'Union européenne» [COM(2007) 575 final du 10 octobre 2007] et le rapport de la task-force sur l'emploi dans le secteur maritime.

«Livre bleu»<sup>9</sup>. Dans ce document, la Commission insistait sur sa volonté d'«accroître le nombre et la qualité des *emplois maritimes* à la disposition des citoyens européens», en soulignant notamment que:

*«Une amélioration de la politique du personnel et des conditions de travail (y compris la santé et la sécurité), soutenue par un effort concerté de tous les acteurs du secteur maritime et par un cadre réglementaire efficace tenant compte du contexte mondial, est nécessaire pour pouvoir attirer des Européens dans ce secteur.»*

Elle indiquait que, pour concourir à la réalisation de cet objectif, elle «réexaminera[it], en étroite coopération avec les partenaires sociaux, les domaines de la législation du travail de l'UE dont les secteurs maritimes sont exclus».

La Commission a réaffirmé son objectif d'accroître le nombre et la qualité des emplois dans le secteur maritime dans sa communication sur la «croissance bleue»<sup>10</sup>, qui a été approuvée par les ministres européens chargés de la politique maritime intégrée dans la déclaration de Limassol<sup>11</sup>.

La présente proposition est également conforme à la stratégie Europe 2020 et à ses objectifs, notamment sur le plan de l'emploi. Enfin, améliorer la qualité du travail et des conditions de travail et, notamment, réviser la législation existante et prévoir un cadre législatif européen plus intelligent pour l'emploi et pour la santé et la sécurité au travail sont des actions clés de la stratégie intitulée «Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi»<sup>12</sup>.

## **2. RÉSULTATS DES CONSULTATIONS DES PARTIES INTÉRESSÉES ET DES ANALYSES D'IMPACT**

### **2.1. Consultations des parties intéressées**

La présente proposition a été précédée d'une série de consultations, à la fois générales et spécifiques. La Commission a également eu recours à des experts externes pour l'élaborer.

#### **Consultations générales**

Dans le cadre de la mise en place d'une politique maritime intégrée, la question des exclusions du droit du travail a été abordée dans le livre vert de 2006<sup>13</sup>. Dans sa communication de 2007<sup>14</sup>, la Commission a tiré certaines conclusions de la consultation amorcée par son livre vert. Sur la question des emplois dans le secteur maritime, elle déclarait que «[l]es avis divergent quant à la question de savoir s'il est justifié que des secteurs maritimes soient exclus de la législation sociale de l'UE et,

<sup>9</sup> Document COM(2007) 575 final du 10 octobre 2007.

<sup>10</sup> Voir la communication «La croissance bleue: des possibilités de croissance durable dans les secteurs marin et maritime» [COM(2012) 494 final du 13 septembre 2012].

<sup>11</sup> La déclaration de Limassol, 7 octobre 2012.

<sup>12</sup> COM(2010) 682 final/2 du 26 novembre 2010.

<sup>13</sup> COM(2006) 275 final du 7 juin 2006.

<sup>14</sup> COM(2007) 574 final du 10 octobre 2007.

dans l'affirmative, lesquels, mais tous conviennent de la nécessité de contribuer à la mise en place de conditions de concurrence homogènes dans le secteur à l'échelle mondiale et sur le rôle que la réglementation européenne peut jouer dans ce contexte».

### **Consultations spécifiques**

En octobre 2007, la Commission a adopté une communication<sup>15</sup> lançant la première phase de la consultation des partenaires sociaux européens, en application de l'article 154 du TFUE. Celle-ci a été suivie, en avril 2009, par le lancement de la deuxième phase de consultation.

Cette consultation a montré que les partenaires sociaux du secteur des transports maritimes avaient des avis divergents sur la nécessité de supprimer les exclusions. Tandis que la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) était en faveur de la suppression de toutes les exclusions, l'association des armateurs de l'Union européenne (ECSA) considérait que les raisons de leur adoption, qui étaient liées aux spécificités du secteur des transports maritimes, étaient toujours d'actualité et que les exclusions devraient donc être maintenues.

Pour leur part, les deux parties intéressées du secteur de la pêche étaient en faveur de la suppression de certaines des exclusions en vigueur (directive sur l'insolvabilité de l'employeur, directive sur les licenciements collectifs et directive sur le transfert d'entreprises) ou des dispositions spécifiques équivalentes, en particulier en ce qui concerne l'information et la consultation des travailleurs. Elles n'ont pas pris position sur la directive sur le comité d'entreprise européen.

Un questionnaire détaillé a été adressé aux États membres, et vingt d'entre eux y ont répondu<sup>16</sup>. Les informations reçues sont détaillées à l'annexe 3 du rapport d'analyse d'impact.

En résumé, il convient de souligner que tous les États membres qui ont choisi d'appliquer les dispositions des directives aux gens de mer s'accordent à dire qu'elles ne semblent pas entraîner de coûts supplémentaires significatifs par rapport à leur application aux sociétés à terre. Aucun de ces États membres, dont certains ont un secteur maritime très développé, n'a connaissance d'éventuelles répercussions négatives, en particulier dans le cas de la vente d'un navire. Au contraire, certaines nations maritimes n'appliquant pas ces exclusions ont vu leur flotte augmenter, alors que les flottes d'États membres appliquant les exclusions ont diminué.

Les États membres ayant fait usage des exclusions et dérogations font unanimement valoir que celles-ci devraient être maintenues et que l'application des directives au secteur maritime occasionnerait des coûts supplémentaires significatifs. Les États membres en question ne donnent aucune indication chiffrée du montant de ces coûts supplémentaires.

### **Expertise externe**

---

<sup>15</sup> COM(2007) 591 final du 10 octobre 2007.

<sup>16</sup> AT, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, LT, LV, MT, PL, PT, RO, SE, SI et UK.

La task-force sur l'emploi et la compétitivité dans le secteur maritime, instituée par la Commission européenne dans le cadre de la politique maritime intégrée, a rendu son rapport en juillet 2011<sup>17</sup>. Elle faisait observer à propos de l'exclusion des gens de mer de certaines directives sur le droit du travail que:

*«D'importants changements ont eu lieu depuis l'adoption des dispositions, notamment dans le domaine des technologies de la communication, qui sont désormais susceptibles de rendre les exigences en matière d'information et de consultation des travailleurs plus praticables. La suppression des exclusions ou l'application d'exigences adaptées aux circonstances particulières de l'emploi en mer contribueraient à dissiper l'impression que les gens de mer sont moins bien protégés par le droit du travail de l'Union que les autres salariés, ce qui peut se traduire par un manque d'intérêt pour les carrières dans le secteur maritime.»*

La Commission a lancé un appel d'offres pour la réalisation d'une étude destinée à contribuer à l'élaboration d'une analyse d'impact concernant l'éventuel réexamen des exclusions actuelles des gens de mer du champ d'application du droit du travail de l'Union. L'étude a été réalisée par un consortium dirigé par la société de conseil MRAG Limited, qui a présenté son rapport final<sup>18</sup> en décembre 2010.

## **2.2. Analyses d'impact**

Il est ressorti des discussions et des consultations menées avec les parties intéressées que les solutions suivantes étaient envisageables et devaient être examinées dans le cadre de l'analyse d'impact:

### **Solution 1: absence d'action à l'échelon de l'UE**

Dans ce cas de figure, l'UE ne prendrait aucune nouvelle initiative, qu'elle soit ou non législative. Les directives en vigueur resteraient applicables dans leur rédaction actuelle.

Si la tendance actuelle se maintient, la diminution du nombre de gens de mer européens se poursuivra et de plus en plus d'emplois à bord de navires européens seront occupés par des ressortissants de pays tiers.

### **Solution 2: octroi d'une dérogation moyennant un niveau de protection équivalent**

Cette solution consisterait à remplacer les exclusions inconditionnelles par une disposition autorisant les États membres à s'écarter des dispositions de la directive pour les gens de mer, pourvu qu'un niveau de protection équivalent à celui des directives soit garanti et que les salariés concernés en bénéficient effectivement.

Cette solution permettrait d'adapter le cadre législatif aux spécificités du secteur maritime, notamment à l'éloignement des travailleurs du siège de la société pour de très longues périodes, mais les États membres seraient toujours tenus de faire

<sup>17</sup> <http://ec.europa.eu/transport/modes/maritime/seafarers/doc/2011-06-09-tfmec.pdf>.

<sup>18</sup> MRAG, *Étude préparatoire à une analyse d'impact concernant l'éventuel réexamen des exclusions actuelles des gens de mer du champ d'application de la législation sociale de l'UE*, décembre 2010.

respecter un niveau de protection substantiellement équivalent, à défaut de faire respecter les modalités pratiques de sa mise en œuvre.

### **Solution 3: suppression des exclusions dans toutes les directives**

Cette solution serait fondée sur l'hypothèse selon laquelle toutes les directives devaient initialement concerner tous les secteurs d'activité et l'exclusion des gens de mer de leur champ d'application est injustifiée.

### **Solution 4: adaptation des règles aux spécificités du secteur**

Cette solution impliquerait l'adoption de règles matérielles destinées à adapter les textes légaux aux caractéristiques du secteur maritime. Dans le secteur maritime, il est par exemple courant d'acheter et de vendre des navires. Sur ce marché hautement concurrentiel, l'adoption de règles ne devrait pas entraîner de handicap concurrentiel pour le vendeur d'un navire établi dans l'UE.

Il pourrait être nécessaire, selon la directive concernée, de prévoir des dispositions spéciales sur l'éligibilité à la fonction de représentant des travailleurs ou sur l'application des règles générales à la vente d'un navire.

Le choix des solutions a été fait séparément pour chaque directive, la meilleure solution pouvant être différente d'une directive à l'autre. De la sorte, la formule privilégiée dans le cadre de la directive proposée consiste à choisir parmi les quatre solutions envisagées celle qui convient le mieux en fonction de la directive concernée, à savoir:

- la solution 3 (suppression des exclusions) pour la directive sur l'insolvabilité de l'employeur;
- la solution 3 (suppression des exclusions) pour la directive sur le comité d'entreprise européen;
- la solution 2 (niveau de protection équivalent) pour la directive sur l'information et la consultation des travailleurs;
- la solution 4 (dispositions spécifiques) pour la directive sur les licenciements collectifs;
- la solution 4 (dispositions spécifiques) pour la directive sur le transfert d'entreprises;
- la solution 1 (pas d'action) pour la directive sur le détachement de travailleurs.

La présente proposition est conforme aux conclusions du rapport d'analyse d'impact en ce qui concerne le choix des solutions.

L'incidence de la présente proposition sur les PME, essentiellement les petites entreprises et les microentreprises, est limitée, celles-ci étant déjà exclues de la plupart des directives.

### **3. ÉLÉMENTS JURIDIQUES DE LA PROPOSITION**

La présente proposition apporte des modifications à cinq directives en vigueur. Elle reconnaît notamment le droit inconditionnel à l'information et à la consultation des gens de mer dans toutes les directives qui autorisaient précédemment des exceptions et des dérogations à ce droit (directive sur le comité d'entreprise européen, directive sur l'information et la consultation des travailleurs, directive sur les licenciements collectifs, directive sur le transfert d'entreprises).

Les procédures d'information et de consultation des travailleurs contribuent à améliorer le gouvernement d'entreprise et à réduire les conséquences négatives d'une mise en œuvre abrupte d'une restructuration. Les sociétés tireront avantage d'une meilleure communication des informations relatives à la stratégie de la société et aux motivations à l'origine de certaines décisions concernant les salariés, en particulier en période de changements, sans que cela n'occasionne des coûts substantiels pour l'employeur.

La présente proposition reconnaît également d'autres droits, en tenant compte de la spécificité du secteur (suppression, dans certains cas spécifiques, des délais de réflexion dans la directive sur les licenciements collectifs ou du transfert du contrat/de la relation de travail dans la directive sur le transfert d'entreprises).

Compte tenu du type de modifications prévues, de leur nature sectorielle et du principe d'économie de procédure, il est préférable de modifier les directives par une directive unique.

#### **Base juridique**

La présente proposition apporte des modifications à cinq directives existantes, à savoir les directives 2008/94/CE, 2009/38/CE, 2002/14/CE, 98/59/CE et 2001/23/CE. Trois d'entre elles, à savoir les directives 2009/38/CE, 2002/14/CE et 2008/94/CE, ont été adoptées sur la base de l'article 153 du TFUE (anciennement article 137 CE). Les bases juridiques des directives 98/59/CE et 2001/23/CE étaient, respectivement, l'article 100 et l'article 94 du TCE, qui équivalent à l'article 115 du TFUE.

Même si les directives à modifier ont des bases juridiques différentes, il est clair que, du point de vue de leur contenu, elles visent toutes à soutenir et à compléter l'action des États membres dans les domaines visés à l'article 153, paragraphe 1, du TFUE, en vue de favoriser la réalisation des objectifs de la politique sociale de l'Union.

L'article 153, paragraphe 2, du TFUE est donc la base juridique sur laquelle peut se fonder une proposition unique visant à modifier les cinq directives susmentionnées.

#### **Subsidiarité et proportionnalité**

La proposition porte sur la révision de cinq directives. Cette révision ne peut se faire qu'à l'échelon de l'UE, au moyen d'une directive ou d'une série de directives modifiant les actes existants.

La proposition concerne un secteur qui est soumis à une forte concurrence internationale et dont une grande partie de la main-d'œuvre travaillant sur les navires d'un État membre provient d'autres États membres ou de pays tiers. Par conséquent, les solutions choisies ont été soigneusement examinées au regard de leur incidence sur le secteur en matière de compétitivité et de coûts.

Étant donné que la situation juridique actuelle engendre un traitement inégal de la même catégorie de travailleurs par des États membres différents selon que ces derniers appliquent, ou non, les exemptions et dérogations autorisées par la législation actuelle, l'intervention de l'UE devrait garantir un plus grand respect de l'égalité de traitement, en tout cas sur les navires battant pavillon d'un État membre.

La solution proposée vise à éviter d'imposer des coûts excessifs et se fonde sur une analyse approfondie de la proportionnalité.

### **Choix de l'instrument**

L'instrument choisi est une directive. Aucun autre instrument n'aurait pu convenir. L'objectif est de modifier cinq directives en vigueur, ce qui ne peut se faire qu'au moyen d'une directive.

### **Explication détaillée des dispositions de la proposition**

Le choix de la solution mise en œuvre par les dispositions décrites ci-dessous est conforme aux conclusions de l'analyse d'impact<sup>19</sup> réalisée par la Commission en ce qui concerne chacune des directives (comme expliqué ci-dessus au point 2.2).

#### Article premier

Cet article supprime l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, point b), de la directive 2008/94/CE. Cette mesure permet de supprimer la possibilité d'exclure les pêcheurs rémunérés à la part du champ d'application de la directive sur l'insolvabilité de l'employeur.

#### Article 2

L'article 2 supprime l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 7, de la directive 2009/38/CE. Le personnel navigant de la marine marchande sera donc couvert par les dispositions de la directive sur le comité d'entreprise européen.

#### Article 3

Cet article modifie l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2002/14/CE afin de préciser que les États membres ne peuvent déroger aux dispositions générales de la directive que lorsqu'un niveau de protection équivalent est garanti et que les salariés concernés en bénéficient effectivement.

#### Article 4

Cet article apporte quatre modifications à la directive 98/59/CE.

La première disposition modificative ajoute la définition du terme de «transfert», en faisant référence à la directive 2001/23/CE.

La deuxième disposition modificative supprime l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, point c), ce qui permet d'inclure les équipages de navires de mer dans le champ d'application de la directive sur les licenciements collectifs.

---

<sup>19</sup> Rapport d'analyse d'impact, SEC [...].

La troisième disposition modificative précise que la notification prévue à l'article 3, paragraphe 1, de la directive devrait toujours être adressée à l'autorité compétente de l'État du pavillon. Cette précision est nécessaire en raison de la possible coexistence de contrats de travail relevant de différentes législations nationales.

La quatrième disposition modificative insère une nouvelle disposition prévoyant que les États membres peuvent accorder à l'autorité publique compétente la faculté de déroger, partiellement ou totalement, aux dispositions relatives au délai de réflexion lorsque le projet de licenciement collectif est effectué à la suite d'un transfert portant exclusivement sur un ou plusieurs navires ou lorsque l'employeur n'exploite qu'un seul navire. Si les États membres souhaitent avoir recours à cette dérogation, ils doivent consulter les partenaires sociaux lors de la transposition de cette disposition dans leur législation. Cette modification tient compte des caractéristiques du secteur maritime. L'application du délai de réflexion sur le marché hautement concurrentiel de l'achat et de la vente de navires constituerait un handicap concurrentiel pour le vendeur établi dans l'UE. En outre, cette modification prévoit des mesures allégeant la procédure pour les sociétés n'exploitant qu'un seul navire.

Il convient de souligner que dans le cas d'une vente portant exclusivement sur un ou plusieurs navires ou d'un employeur exploitant un seul navire, l'obligation d'information et de consultation prévue à l'article 2 continue de s'appliquer.

La directive reste pleinement applicable dans tous les autres cas où le licenciement collectif des membres de l'équipage d'un navire est prévu.

#### Article 5

L'actuel article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, de la directive 2001/23/CE est abrogé. Ainsi, la directive s'applique pleinement aux navires de mer immatriculés dans un État membre et/ou battant pavillon d'un État membre, quel que soit le lieu où ils se trouvent. Toutefois, compte tenu des caractéristiques spécifiques du secteur maritime, les États membres peuvent, après consultation des partenaires sociaux, déroger aux dispositions du chapitre II de la directive dans le cas de transferts concernant exclusivement un ou plusieurs navires de mer ou dans le cas du transfert d'une entreprise ou d'un établissement n'exploitant qu'un seul navire de mer. Par conséquent, dans le cas de transferts concernant exclusivement des navires ou d'une entreprise n'exploitant qu'un seul navire, il est prévu que les dispositions de la directive en matière d'information et de consultation, au moins, s'appliquent.

Les navires sont pleinement couverts par le champ d'application de la directive lorsqu'ils constituent un des biens transférés.

#### Article 6

L'article 6 contient une clause de non-régression qui vise à préserver les droits des travailleurs entrant dans le champ d'application de la proposition, tels que reconnus par les États membres avant son entrée en vigueur.

#### Article 7

L'article 7 contient une clause de réexamen. L'objectif de ce réexamen est de suivre la mise en œuvre et l'application des articles 4 et 5 de la directive dans les États membres, sur deux questions en particulier: le phénomène du dépavillonnement et le niveau d'emploi des gens de mer de l'UE.

## Article 8

Afin de tenir compte des différences existant entre les États membres en ce qui concerne la nature du secteur maritime et le degré d'inclusion des gens de mer dans le champ de la législation nationale du travail, l'article 8 prévoit une période de transition de cinq ans.

## Articles 9 et 10

Il s'agit des dispositions types concernant l'entrée en vigueur et les destinataires de la directive.

## **4. INCIDENCE BUDGÉTAIRE**

La proposition n'a aucune incidence sur le budget de l'Union européenne.

## **5. INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES**

### **TABLEAU DE CORRESPONDANCE**

Les États membres sont tenus de communiquer à la Commission le texte des dispositions nationales transposant la directive, mais sont exemptés de l'obligation de fournir un tableau de correspondance.

### **ESPACE ECONOMIQUE EUROPEEN**

L'acte proposé présente de l'intérêt pour l'EEE et il convient donc qu'il lui soit étendu.

Proposition de

**DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL**

**relative aux gens de mer,  
modifiant les directives 2008/94/CE, 2009/38/CE, 2002/14/CE, 98/59/CE et 2001/23/CE**

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen<sup>20</sup>,

vu l'avis du Comité des régions<sup>21</sup>,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire,

considérant ce qui suit:

- (1) En vertu de l'article 153 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), le Parlement européen et le Conseil peuvent, conformément à la procédure législative ordinaire, arrêter, par voie de directives, des prescriptions minimales applicables progressivement visant à améliorer les conditions de travail, la protection des travailleurs en cas de résiliation de leur contrat de travail, l'information et la consultation des travailleurs ainsi que le milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Ces directives doivent éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.
- (2) La directive 2008/94/CE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2008 relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur<sup>22</sup>, la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension

---

<sup>20</sup> JO C ... du ..., p. ....

<sup>21</sup> JO C ... du ..., p. ....

<sup>22</sup> JO L 283 du 28.10.2008, p. 36.

communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs<sup>23</sup>, la 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<sup>24</sup>, la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs<sup>25</sup> et la 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 transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements<sup>26</sup> excluent les gens de mer de leur champ d'application ou autorisent les États membres à les en exclure.

- (3) Dans la mesure où l'existence d'exclusions et/ou la possibilité d'en prévoir ne sont pas justifiées par des raisons objectives, il conviendrait d'y mettre fin.
- (4) La présente directive respecte les droits fondamentaux et observe les principes consacrés par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, notamment le droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise (article 27) et le droit à des conditions de travail justes et équitables (article 31), tels que visés à l'article 6 du traité sur l'Union européenne. Elle doit être mise en œuvre dans le respect de ces droits et principes. Toutefois, l'existence d'exclusions et/ou la possibilité d'en prévoir sont susceptibles d'empêcher les gens de mer ou de limiter leur possibilité de jouir pleinement de leur droit à l'information et à la consultation et de leur droit à des conditions de travail respectant la santé, la sécurité et la dignité des travailleurs, qui sont tous deux consacrés par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.
- (5) La situation juridique actuelle engendre un traitement inégal de la même catégorie de travailleurs par des États membres différents selon que ces derniers appliquent ou non les exemptions et dérogations autorisées par la législation actuelle. Un grand nombre d'États membres n'a eu recours à ces exclusions que de manière limitée.
- (6) Le 10 octobre 2007, la Commission a présenté sa vision d'une politique maritime intégrée pour l'Union européenne dans un document appelé «Livre bleu»<sup>27</sup>. Cette vision est fondée sur le constat que toutes les questions relatives aux océans et aux mers d'Europe sont liées entre elles et que les politiques maritimes doivent être élaborées conjointement pour donner les résultats escomptés.
- (7) Le «Livre bleu»<sup>28</sup> a souligné la nécessité d'un accroissement du nombre et de la qualité des emplois maritimes à la disposition des citoyens européens et l'importance de l'amélioration des conditions de travail à bord.
- (8) Conformément à l'article 154, paragraphe 2, du TFUE, la Commission a consulté les partenaires sociaux à l'échelon européen sur l'orientation possible d'une action de l'Union dans ce domaine.

---

<sup>23</sup> JO L 122 du 16.5.2009, p. 28.

<sup>24</sup> JO L 80 du 23.3.2002, p. 29.

<sup>25</sup> JO L 225 du 12.8.1998, p. 16.

<sup>26</sup> JO L 82 du 22.3.2001, p. 16.

<sup>27</sup> COM(2007) 575 final du 10 octobre 2007.

<sup>28</sup> COM(2007) 575 final du 10 octobre 2007.

- (9) Au vu des évolutions technologiques de ces dernières années, notamment dans le domaine des technologies de la communication, les exigences en matière d'information et de consultation devraient être actualisées.
- (10) Les droits des gens de mer régis par la présente directive, qui sont reconnus par les États membres dans la législation nationale transposant les directives 2008/94/CE, 2009/38/CE, 2002/14/CE, 98/59/CE et/ou 2001/23/CE, devraient être respectés.
- (11) La présente directive contribue à la réalisation des objectifs énoncés à l'article 151 du TFUE.
- (12) Il convient dès lors de modifier les directives sur le droit du travail qui excluent les gens de mer de leur champ d'application ou autorisent des dérogations qui ne sont pas justifiées par des raisons objectives.
- (13) Étant donné que l'objectif de la présente directive ne peut pas être réalisé de manière suffisante par les États membres et peut donc, en raison des dimensions et des effets de l'action, être mieux réalisé au niveau de l'Union, celle-ci peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité énoncé à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité énoncé au même article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

*Article premier*

**Modification apportée à la directive 2008/94/CE**

À l'article 1<sup>er</sup>, le paragraphe 3 est remplacé par le texte suivant:

«3. Les États membres peuvent, si une telle disposition est déjà d'application dans leur législation nationale, continuer d'exclure du champ d'application de la présente directive les gens de maison occupés par une personne physique.»

*Article 2*

**Modification apportée à la directive 2009/38/CE**

La directive 2009/38/CE est modifiée comme suit:

À l'article 1<sup>er</sup>, le paragraphe 7 est supprimé.

*Article 3*

**Modifications apportées à la directive 2002/14/CE**

La directive 2002/14/CE est modifiée comme suit:

À l'article 3, le paragraphe 3 est remplacé par le texte suivant:

«3. Les États membres peuvent déroger à la présente directive en prévoyant des dispositions particulières applicables aux équipages des navires de haute mer, à condition que ces

dispositions particulières garantissent un niveau équivalent de protection du droit à l'information et à la consultation et son exercice effectif par les travailleurs concernés.»

#### *Article 4*

#### **Modifications apportées à la directive 98/59/CE**

La directive 98/59/CE est modifiée comme suit:

1) L'article 1<sup>er</sup> est modifié comme suit:

a) au paragraphe 1, le point c) suivant est ajouté:

«c) le terme “transfert” s'entend au sens de la directive 2001/23/CE.»

b) au paragraphe 2, le point c) est supprimé.

2) À l'article 3, paragraphe 1, l'alinéa suivant est inséré après le premier alinéa:

«Lorsque le projet de licenciement collectif concerne les membres de l'équipage d'un navire de mer, la notification est adressée à l'autorité compétente de l'État du pavillon.»

3) À l'article 4, le paragraphe 1 *bis* suivant est inséré:

«1 *bis*. Lorsque des projets de licenciement collectif des membres d'un équipage sont liés ou consécutifs au transfert d'un navire de mer, les États membres peuvent, après consultation des partenaires sociaux, accorder à l'autorité publique compétente la faculté de déroger, totalement ou partiellement, au délai visé au paragraphe 1 dans les circonstances suivantes:

a) l'objet du transfert consiste exclusivement en un ou plusieurs navires de mer;

b) l'employeur n'exploite qu'un seul navire de mer.»

#### *Article 5*

#### **Modifications apportées à la directive 2001/23/CE**

La directive 2001/23/CE est modifiée comme suit:

L'article 1<sup>er</sup> est modifié comme suit:

1) Le paragraphe 2 est remplacé par le texte suivant:

«2. La présente directive est applicable, sans préjudice du paragraphe 3, si et dans la mesure où l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement à transférer se trouve dans le champ d'application territorial du traité.»

2) Le paragraphe 3 est remplacé par le texte suivant:

«3. La présente directive est applicable au transfert d'un navire de mer immatriculé dans un État membre et/ou battant pavillon d'un État membre et constituant une entreprise, un établissement ou une partie d'entreprise ou d'établissement aux fins de

la présente directive, même s'il ne se trouve pas dans le champ d'application territorial du traité.»

3) Le paragraphe 4 suivant est ajouté:

«4. Les États membres peuvent, après consultation des partenaires sociaux, prévoir que le chapitre II de la présente directive ne s'applique pas dans les circonstances suivantes:

- a) l'objet du transfert consiste exclusivement en un ou plusieurs navires de mer;
- b) l'entreprise ou l'établissement devant être transféré n'exploite qu'un seul navire de mer.»

#### *Article 6*

La mise en œuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif d'abaissement du niveau général de protection des personnes qu'elle concerne, tel qu'il est déjà accordé par les États membres dans les domaines régis par les directives 2008/94/CE, 2009/38/CE, 2002/14/CE, 98/59/CE et/ou 2001/23/CE.

#### *Article 7*

La Commission, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau de l'Union, soumet au Parlement européen et au Conseil un rapport sur la mise en œuvre et l'application des articles 4 et 5 de la présente directive au plus tard deux ans après la date prévue à l'article 8.

#### *Article 8*

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard cinq ans après la date de son entrée en vigueur. Ils communiquent immédiatement à la Commission le texte de ces dispositions.

Lorsque les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

#### *Article 9*

La présente directive entre en vigueur le jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

#### *Article 10*

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le

*Par le Parlement européen*  
*Le président*

*Par le Conseil*  
*Le président*