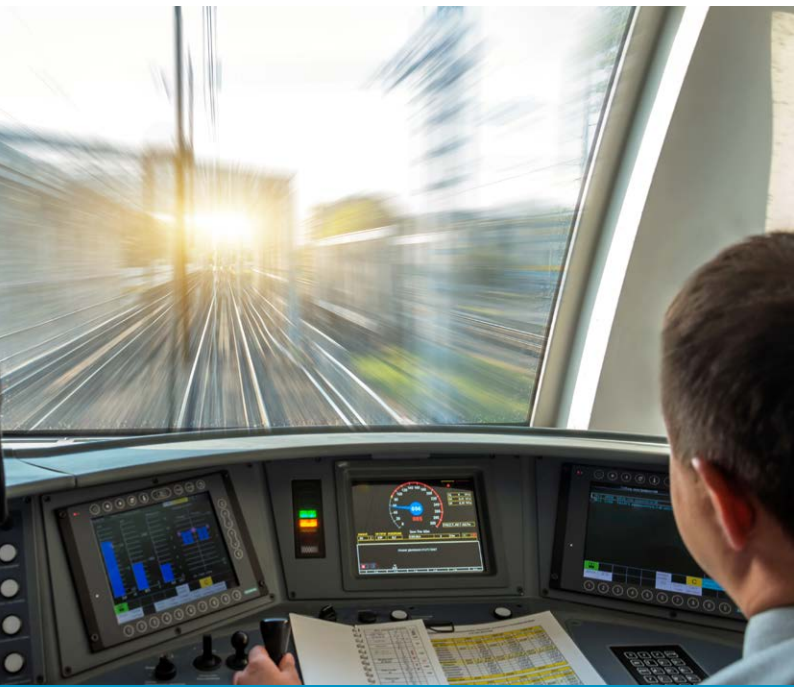


TRAVAILLEURS MOBILES DU SECTEUR FERROVIAIRE



Étude sur la mise en œuvre et l'application de l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire

Ce rapport a été préparé pour les partenaires sociaux européens du secteur ferroviaire, la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) dans le cadre du projet « Personnel ferroviaire mobile » réalisé par SECAFI Groupe ALPHA, wmp consult – Wilke Maack GmbH et Fondazione Giacomo Brodolini.

Le projet a reçu des fonds de l'Union européenne. La présente publication relève de la responsabilité exclusive des partenaires du projet. La Commission européenne n'assume aucune responsabilité quant à l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont présentées.

Octobre 2018

Publié par

**European Transport Workers' Federation (ETF)
la Fédération européenne des travailleurs des
transports (ETF)**

Galerie AGORA, Rue du Marché aux herbes 105,
boîte 11 - 1000 Bruxelles, Belgique
Tél. : +32 2 285 46 60
etf@etf-europe.org
www.etf-europe.org

Rédigé par

SECAFI
20-24 rue Martin Bernard, 75013 Paris, France
WMP Consult – Wilke Maack,
Schaarsteinwegsbrücke 2, 20459 Hambourg,
Allemagne

Fondazione Giacomo Brodolini
Via Solferino 32, 00185 Rome, Italie

TRAVAILLEURS MOBILES DU SECTEUR FERROVIAIRE

RAPPORT FINAL

Étude sur la mise en œuvre et l'application de l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire

Commandité par les partenaires sociaux européens



EUROPEAN TRANSPORT
WORKERS' FEDERATION

Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF)

Galerie AGORA, Rue du Marché aux herbes 105, boîte 11
1000 Bruxelles, Belgique
Tél. : +32 2 285 46 60
etf@etf-europe.org
www.etf-europe.org



Communauté européenne du rail (CER)

Avenue des Arts 53, 1000 Bruxelles, Belgique
Tél. : +32 2 213 08 70
contact@cer.be
www.cer.be

Authors

Christophe Bourdeleau et Sophie Mosca
(SECAFI)

Eckhard Voss
(wmp consult – Wilke Maack GmbH)

Silvio Bologna
(Université de Palerme – Fondazione « Giacomo Brodolini »)

Michele Faioli
(Université de Rome « Tor Vergeta » – Fondazione « Giacomo Brodolini »)



Partenaire

EVA – Europäische Akademie für umweltorientierten
Verkehr gGmbH
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin, Allemagne
Tél. : +49 30 3 087 526
info@eva-akademie.de
www.eva-akademie.de



TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	4
--------------------	---

1^{ère} PARTIE	7
-------------------------------------	----------

Expertise scientifique concernant la mise en œuvre de l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire (directive 2005/47/CE)

Auteurs : Christophe Bourdeleau (SECAFI), Sophie Mosca (SECAFI)

1. INTRODUCTION, MÉTHODOLOGIE ET ÉCHANTILLON DE L'ENQUÊTE	8
1.1 Contexte et objectifs de l'étude	8
1.2 Méthodologie de l'étude scientifique : cartographie, enquête et ateliers	9
1.3 Enquête sur les travailleurs ferroviaires mobiles : un questionnaire approfondi en cinq parties	11
1.4 Enquête sur les travailleurs ferroviaires mobiles basée un large échantillon grâce à 66 questionnaires reçus de 21 pays et 47 entreprises.	12
2. APERÇU DU TRAFIC FERROVIAIRE INTERNATIONAL : TRANSPORT DE FRET ET DE PASSAGERS.	14
2.1 Le transport ferroviaire de marchandises et de voyageurs a évolué différemment au cours des dernières années.	14
Entreprises agréées pour des services transfrontaliers avec différentes possibilités opérationnelles en matière de transport transfrontalier	15
2.2 Le trafic de fret ferroviaire fluctue fortement et sa part internationale dépasse les 50%	16
50% du trafic de fret est transfrontalier : 40% à l'international et 10% en transit	18
2.3 Moins de 6% du trafic ferroviaire de voyageurs est international ; il est plus important en Europe de l'Ouest, où il est stimulé par le développement des lignes à grande vitesse	19
Transport ferroviaire transfrontalier de voyageurs : flux régionaux ou à grande vitesse sur de longues distances.	20
2.4 Trafic transfrontalier et organisation au sein des entreprises interrogées.	21
3. EMPLOI DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES ET PERSONNEL TRANSFRONTALIER	27
3.1 Premier aperçu de l'emploi au sein des entreprises ferroviaires des États membres de l'UE.	27
3.2 Une estimation difficile du nombre de travailleurs transfrontaliers mobiles au niveau européen	28
3.3 Caractéristiques des travailleurs transfrontaliers employés dans les entreprises interrogées	30
4. ANALYSE COMPARATIVE DE LA MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD DANS LES ENTREPRISES INTERROGÉES.	33
4.1 La mise en œuvre des clauses de l'accord dans les entreprises interrogées	33
4.2 Difficultés de mise en œuvre et attentes soulevées par les membres de la CER et de l'ETF dans le questionnaire	39
5. PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	41

5.1	Le taux élevé de participation à l'enquête et aux ateliers a permis de recueillir beaucoup d'informations et de données utiles pour le projet	41
5.2	La question de la définition des « services d'interopérabilité transfrontalière »	43
5.3	Transposition qui devrait être conforme aux normes minimales de l'accord	46
5.4	Problèmes identifiés dans la mise en œuvre de certaines dispositions de l'accord	46
5.5	Suivi et contrôles à renforcer	49
	Glossaire et abréviations	51
	Abréviations de pays	52
	Abréviations	52
	Sources et bibliographie	53
	Annexe 1 – Organisation du projet « Personnel ferroviaire mobile » : Comité de pilotage et ateliers	55
	Annexe 2 – Projet « Personnel ferroviaire mobile » – Questionnaire	56
	Annexe 3 – Résultats détaillés de l'enquête	73
	Annexe 4 – Données complémentaires sur le trafic transfrontalier	77

2^E PARTIE 85

Aspects juridiques de la mise en œuvre et de l'application de l'accord CER-ETF sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire (mis en œuvre par la directive 2005/47/CE)

Auteurs : Eckhard Voss, wmp consult - Wilke Maack GmbH - Silvio Bologna, Université de Palerme – Fondazione « Giacomo Brodolini » - Michele Faioli, Université de Rome « Tor Vergata » – Fondazione « Giacomo Brodolini »

1. INTRODUCTION 86

2. NOTE MÉTHODOLOGIQUE 87

3. LE CADRE JURIDIQUE APPLICABLE 88

3.1	Mise en œuvre de la directive par le droit national	88
3.2	Sources régissant le temps de travail des travailleurs mobiles ferroviaires effectuant des services transfrontaliers dans le secteur ferroviaire	89
3.3	Hiérarchie des sources et dérogation	94
3.4	Catégories de travailleurs mobiles du secteur ferroviaire effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière couverts par des sources juridiques ou autres	97
3.5	Repos journalier hors résidence	99
3.6	Deuxième repos hors résidence	101
3.7	Autorités et organismes compétents chargés de contrôler les heures de travail, le temps de conduite et les périodes de repos des travailleurs mobiles du secteur ferroviaire	101

4. PROBLÈMES ET DÉFIS LIÉS À L'ACCORD ET À SA MISE EN ŒUVRE 108

4.1	Contrôles et vérifications	108
4.2	Notions de temps de travail et de conduite	109
4.3	Diversité accrue de la main-d'œuvre mobile dans le secteur ferroviaire et emploi de travailleurs ferroviaires externes	109

Bibliographie 111

Annexe 112

Transposition en droit national de la directive 2005/47/EC par État membre 112

Cadres juridiques et réglementaires applicables propres à l'entreprise 117

3^E PARTIE 123

Directive 2005/47/CE du Conseil et Accord CER-ETF

AVANT-PROPOS

**Mesdames, Messieurs,
Chères Collègues, chers Collègues du Secteur ferroviaire,**

Vous trouverez dans les pages suivantes le rapport final de notre projet des partenaires sociaux de l'UE intitulé « Travailleurs mobiles », que nous venons de terminer au terme d'un travail et de discussions intensifs. Dans le cadre de ce projet, nous avons procédé à une évaluation de l'Accord entre la Communauté européenne des chemins de fer et des sociétés d'infrastructure (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) qui sert de base à la Directive de l'UE en ce qui concerne certains aspects des conditions de travail des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire (Directive 2005/47/CE). Grâce à l'instrument que constitue cet accord, nous avons assumé notre responsabilité en tant que partenaires sociaux vis-à-vis du secteur et saisi l'occasion importante de contribuer à façonner ses conditions-cadres.

Lorsque les deux partenaires sociaux, la CER et l'ETF, ont conclu cet accord en 2004, l'interopérabilité ferroviaire n'existait pas encore. Ils avaient été visionnaires. En effet, cet accord était tourné vers l'avenir. Celui visait à renforcer le secteur ferroviaire, à protéger les travailleurs et, dans le même temps, à faciliter le transport ferroviaire transfrontalier. L'évolution a été plus lente que prévu. Néanmoins, il existe aujourd'hui une interopérabilité ferroviaire – une avancée majeure pour le trafic et les voyageurs européens à laquelle l'Accord sur les transports transfrontaliers a contribué.

Ce rapport final du projet entend décrire les différents niveaux de mise en œuvre dans les États membres de l'UE ainsi que l'organisation du trafic transfrontalier, et donner un bon aperçu des Autorités de surveillance et de contrôle responsables.

Les ateliers organisés dans le cadre du projet, dont les résultats ont été intégrés au rapport, montrent les exemples de bonnes pratiques sont nombreux en ce qui concerne les accords collectifs et la manière dont cette question est traitée entre les partenaires sociaux nationaux.

Cet accord et cette Directive, dont le contenu est identique, sont cruciaux et toujours d'actualité. Au sein du secteur, la Directive de l'UE 2005/47/CE est appliquée par les entreprises ferroviaires - les entreprises membres de la CER - et a fait ses preuves.

Environ 10 000 salariés travaillent actuellement dans le domaine couvert et leur chiffre est à la hausse.

Les partenaires sociaux, l'ETF et la CER, sont ainsi parvenus à la conclusion qu'il n'était pas nécessaire, pour le moment, de modifier l'Accord et la Directive. Toutefois, en raison de diverses indications, la nécessité de clarifier l'interprétation de certaines clauses et définitions concernant certaines transpositions nationales devra être examinée.

Néanmoins, comme le montre clairement ce rapport, la pratique en matière d'application pose des problèmes qui méritent d'être pris au sérieux:

- le respect de la directive n'est pas, ou très peu, contrôlé par les autorités compétentes,
- parfois, on n'est pas connu qui est l'autorité compétente en la matière,
- dans certains pays, les compétences sont réparties ou organisées de telle sorte que des contrôles efficaces sont par conséquent impossibles.

En outre, la question se pose de savoir comment les périodes de travail et de repos en vigueur dans le secteur ferroviaire transfrontalier peuvent être surveillées efficacement.

Ainsi, ce projet ne marque pas la fin des efforts déployés par les partenaires sociaux du secteur ferroviaire européen et de ses salariés : leur travail ne fait que commencer.

Au niveau européen, le Dialogue social sectoriel préconise l'amélioration des conditions-cadres – relatives notamment à la concurrence intermodale avec le transport routier – y compris les normes sociales. Le transport ferroviaire transfrontalier est plus que jamais nécessaire, notamment pour atteindre les objectifs climatiques fixés.

Au niveau national, les partenaires sociaux utiliseront les résultats du projet pour mettre en œuvre ses conclusions et, par exemple, clarifier les responsabilités officielles et plaider en faveur de contrôles plus efficaces.

Dans le Dialogue social ferroviaire, nous ne cesserons pas de regarder vers l'avenir, de suivre de près, en tant que partenaires sociaux, les évolutions du secteur et d'être ouverts à son expansion et sa progression à venir.

Ensemble, nous continuerons à travailler au renforcement et à l'attractivité de notre secteur, et à défendre les intérêts de nos collaborateurs.

Nous remercions tous les contributeurs au projet !



Giorgio Tuti

Président du Dialogue social européen
Chemins de fer
ETF



Matthias Rohrmann

Vice-président du Dialogue social
européen Chemins de fer
CER

1^{ère} PARTIE

**Expertise scientifique concernant
la mise en œuvre de l'accord entre
la Communauté européenne du
rail (CER) et la Fédération européenne
des travailleurs des transports (ETF)
sur certains aspects des conditions
d'utilisation des travailleurs mobiles
effectuant des services d'interopérabilité
transfrontalière dans le secteur
ferroviaire (Directive 2005/47/CE)**

Auteurs : Christophe Bourdeleau (SECAFI), Sophie Mosca (SECAFI)

1. INTRODUCTION, MÉTHODOLOGIE ET ÉCHANTILLON DE L'ENQUÊTE

1.1. Contexte et objectifs de l'étude

Comprendre la façon dont sont mises en œuvre les règles européennes relatives aux conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire. C'est l'objectif du projet « Personnel ferroviaire mobile) et (RMW – *Rail Mobile Workers*) et de la contribution de SECAFI en tant qu'expert scientifique.

Dans le contexte de la création et du développement d'un marché ferroviaire européen, les partenaires sociaux européens ont visé :

- à mettre en place un trafic transfrontalier sûr et à protéger la santé et la sécurité des travailleurs mobiles ;
- à éviter la concurrence fondée uniquement sur les différences de conditions de travail ;
- à créer des règles communes permettant d'instaurer des conditions d'utilisation minimales normalisées pour les travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière.

Le 27 janvier 2004, « l'accord sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire » a été signé entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF). Il fixe des normes européennes en matière de temps de repos, de pauses et de temps de conduite pour les travailleurs mobiles affectés à des services d'interopérabilité transfrontalière dans le cadre du présent accord.

Cet accord européen, fruit du dialogue social européen pour les chemins de fer, a été intégré dans la législation européenne par la directive 2005/47/CE du Conseil. Depuis le 27 juillet 2008, cette directive est devenue obligatoire pour tous les États membres et obligatoire pour l'ensemble du secteur ferroviaire européen.

En 2008, afin de suivre la mise en œuvre de cet accord, la CER et l'ETF ont réalisé un premier projet conjoint. Les résultats se fondaient principalement sur des enquêtes et des ateliers réalisés par les syndicats et les entreprises ferroviaires sur la mise en œuvre de ces règles pour les travailleurs concernés.

L'objectif principal du projet CER/ETF était de comprendre la façon dont l'accord était mis en œuvre dans la législation nationale et via les CC. Mais à l'époque, le projet était trop précoce, car un certain nombre d'États membres étaient encore en cours de transposition pendant les activités du projet.

En 2012, la TNO (Organisation néerlandaise pour la recherche scientifique appliquée) a publié son propre rapport d'étude sur les mesures législatives nationales transposant la directive et le développement des activités d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire.

Bien qu'elles aient adopté des points de vue différents dans l'étude de cette mise en œuvre, les deux études semblaient s'accorder tant sur les résultats obtenus que sur les difficultés rencontrées. Pour les deux études, les difficultés rencontrées étaient liées au manque d'informations précises sur les services de transport internationaux et le nombre d'employés travaillant dans les services d'interopérabilité transfrontalière.

En 2017, près de dix ans après la transposition de la directive dans le droit national, la CER et l'ETF ont décidé de lancer le projet « Personnel ferroviaire mobile (RMW) – Évaluation par les partenaires sociaux de la mise en œuvre et de l'application de l'accord sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire » financé par la Commission européenne.

L'objectif du projet RMW est de collecter des informations pertinentes afin de comprendre l'état de mise en œuvre des dispositions au niveau national et leur application concrète sur le terrain. Les partenaires sociaux souhaitent également avoir une meilleure compréhension de l'organisation réelle des opérations transfrontalières de transport de marchandises et de passagers, ainsi que du nombre de travailleurs concernés.

Grâce aux informations recueillies au cours de la mise en œuvre du projet, les partenaires sociaux s'acquitteront de l'obligation (« examen ») prévue par l'accord et, sur cette base, examineront si une révision de l'accord ou une clarification des questions juridiques est possible ou nécessaire sur la base des informations collectées.

Le projet RMW comprend l'assistance de deux experts :

- wmp consult / FGB sur les aspects juridiques de la mise en œuvre et de l'application de l'accord : cartographie des dispositions nationales, analyse des conventions collectives applicables dans le secteur, conseils juridiques et établissement d'une liste des autorités nationales compétentes et des organes responsables ;
- SECAFI sur les aspects scientifiques afin de fournir une vue d'ensemble des services ferroviaires transfrontaliers de fret et de passagers à travers les principales frontières intérieures de l'UE.

Commentaires : Veuillez noter que les informations contenues dans le présent rapport ne reflètent pas nécessairement la position ou l'opinion de la CER et de l'ETF, mais de l'expert SECAFI.

Plusieurs mots ou expressions sont utilisés tels que définis dans l'accord CER-ETF et leurs définitions sont rappelées dans le glossaire. Mais pour alléger le texte, l'expression « transfrontalier » désigne « d'interopérabilité transfrontalière » et « société » signifie « entreprise ferroviaire », que l'on appelle communément « opérateur ferroviaire » ou « entreprise d'exploitation ferroviaire ».

1.2 Méthodologie de l'étude scientifique : cartographie, enquête et ateliers

À cet égard, les partenaires sociaux européens doivent recueillir des informations sur la manière dont l'accord a été mis en œuvre et appliqué dans les États membres de l'UE.

Le rôle de SECAFI, en tant qu'expert scientifique, est d'assister les partenaires sociaux avec une étude fournissant une image complète des services ferroviaires transfrontaliers de fret et de passagers à travers les principales frontières intérieures de l'UE.

L'étude s'appuie sur des recherches documentaires, une enquête par questionnaire complétée par des échanges directs avec les répondants, ainsi que des contributions pertinentes recueillies lors des ateliers du projet et des réunions du comité de pilotage.

Recherche documentaire (avril 2017 à janvier 2018) :

Cartographier la situation du transport ferroviaire transfrontalier européen sur la base de l'analyse et de l'évaluation des études, des enquêtes et des statistiques existantes.

Commentaires : Lors de nos recherches préliminaires, nous avons également rencontré les mêmes contraintes que lors des travaux précités visant à obtenir des informations détaillées et récentes au niveau européen sur le transport ferroviaire international et le personnel transfrontalier.

En effet, avec l'ouverture du marché ferroviaire tant pour le fret international que pour le transport de passagers, les informations disponibles remontent souvent à plusieurs années et sont très incomplètes. De plus en plus d'entreprises ferroviaires ne communiquent pas leurs données, considérées comme sensibles, aux agences européennes.

Heureusement, nous avons pu compléter les informations avec les données et les chiffres recueillis par le biais de l'enquête du projet RMW (voir ci-dessous). En effet, grâce à une large participation des entreprises de chemin de fer, nous avons pu collecter et analyser des données sur l'emploi dans le secteur ferroviaire qui n'auraient pas été disponibles autrement, car elles ne sont soumises à aucune obligation légale de déclaration.

Enquête (avril 2017 à janvier 2018) :

Avril à juillet 2017 : élaboration d'un questionnaire commun entre les experts juridique scientifiques avec les membres du comité de pilotage, puis envoi direct par la CER et l'ETF à leurs membres.

Juillet à décembre 2017 : traitement et analyse des questionnaires : saisie de la partie scientifique des questionnaires dans une base de données et traitement des données, comparaison et consolidation des réponses reçues de plusieurs membres d'une même entreprise, nombreux échanges pour clarifier et valider les données avec les répondants.

Septembre 2017 à février 2018 : rédaction de l'analyse dans un rapport d'enquête, présentations et échanges sur ces résultats avec les membres du comité de pilotage.

Participation aux cinq ateliers (mai 2017 à février 2018) :

Tous les ateliers ont rassemblé des représentants d'entreprises, des syndicalistes et quelques autorités publiques des pays voisins (plus de détails en Annexe 1) :

- Atelier 1 à Berlin, Allemagne (mai 2017) : Belgique, Royaume-Uni/France, Allemagne, Luxembourg
- Atelier 2 à Cracovie, Pologne (juin 2017) : Pologne, République tchèque, Hongrie, Slovaquie
- Atelier 3 à Zagreb, Croatie (octobre 2017) : Croatie, Slovénie, Autriche, Italie
- Atelier 4 à Lyon, France (décembre 2017) : France, Espagne, Portugal, Suisse, Belgique, Italie, Allemagne
- Atelier 5 à Copenhague, Danemark (février 2018) : Danemark, Suède, Norvège

Commentaires : L'enquête RMW et les ateliers ont permis de recueillir l'opinion de nombreux syndicats et entreprises sur l'accord. Dans l'ensemble, les participants ont souligné l'impact positif de l'accord sur le développement du secteur ferroviaire et le considèrent comme un bon accord.

Ce rapport scientifique final synthétise les principaux résultats de ces différents travaux :

- l'étendue des services ferroviaires transfrontaliers pour le fret et les passagers : flux et organisation du trafic international
- une mise à jour sur l'organisation de ces services en matière de personnel (conducteurs de train, chefs de bord, contrôleurs et autres membres du personnel de bord)
- une analyse comparative de la mise en œuvre des dispositions de l'accord (temps de repos, de pause et de conduite...) par les entreprises interrogées, et des attentes des partenaires sociaux en vue des travaux futurs sur l'accord

1.3 Enquête sur les travailleurs ferroviaires mobiles : un questionnaire approfondi en cinq parties

Le questionnaire sur les travailleurs ferroviaires mobiles a été conçu spécialement pour le projet (voir le texte du questionnaire à l'Annexe 2). Il est divisé en cinq parties :

- Dans la partie « **Identification** » du questionnaire, les questions concernaient :
 - le nombre total de salariés, en précisant les catégories de personnel mobile (conducteur, chef de bord (CB), autre personnel), le personnel effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière (en pourcentage), les catégories de personnel considérées comme faisant partie du « personnel de bord »
 - un aperçu des activités de l'entreprise avec le nombre de trains par semaine (total et international) et les principaux pays concernés
 - il a alors été possible d'analyser le personnel mobile effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière employé par les 37 entreprises pour lesquelles les chiffres ont été donnés.
- **La section A** traite du **cadre juridique et réglementaire** applicable et a été analysée par l'expert juridique.
- **La section B** du questionnaire concernait les **dispositions en vigueur dans chaque entreprise**, en lien avec les clauses de l'accord, en détaillant celles applicables au personnel national et au personnel transfrontalier ; les résultats de cette section sont présentés de manière plus détaillée dans la partie 4.1.
- Dans **la section C**, les différentes questions visaient à clarifier **l'organisation du trafic international** en ce qui concerne :
 - chaque activité (passagers, fret) susceptible de varier pour chaque pays desservi ou même chaque trafic
 - coopération avec des partenaires (Part.) ou des filiales (Fil.), certificats de sécurité ou autres types d'autorisation
 - emploi du personnel : transfrontalier ou changement à la frontière
- **La section D** traite des perspectives et des contributions supplémentaires à apporter aux partenaires sociaux en vue des travaux futurs sur l'accord (voir la partie 4.2 pour plus de détails).

Commentaires : Les affiliés nationaux de la CER et de l'ETF ont chacun reçu le questionnaire et été invités à le remplir, un questionnaire pour chaque entreprise. Ainsi, dans plusieurs cas, l'information communiquée sur une entreprise repose sur le retour d'informations de la direction de l'entreprise et des syndicalistes. En revanche, dans certains cas, une seule des parties, soit la direction de l'entreprise, soit le représentant syndical, a répondu à l'enquête. Afin de permettre une lecture correcte des résultats, les tableaux des pages 8 et 9 donnent un aperçu de la source d'informations pour chaque entreprise mentionnée dans l'analyse des questionnaires.

La plupart des membres ont répondu aux questions avec précision, bien qu'il ait parfois fallu les recontacter pour obtenir des éclaircissements. En particulier lors de divergences dans les informations reçues des affiliés de la CER et de l'ETF, nos demandes d'éclaircissements ont permis de recouper les informations. Pour certaines entreprises, les données étaient incomplètes (« ? » ou « na » si aucune réponse) en raison du caractère confidentiel ou de l'indisponibilité des informations demandées.

1.4 Enquête sur les travailleurs ferroviaires mobiles basée un large échantillon grâce à 66 questionnaires reçus de 21 pays et 47 entreprises

L'enquête repose sur 66 questionnaires reçus entre août et décembre 2017.

Ces questionnaires proviennent de 21 pays, dont la Suisse. Ils couvrent une vaste majorité du trafic ferroviaire transfrontalier. Seuls six pays n'ont fourni aucun questionnaire : l'Estonie, la Grèce, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie et la Roumanie.

34 questionnaires ont été envoyés par les membres de la CER (entreprises) et 32 par les membres de l'ETF (syndicats).

Nombre de questionnaires reçus (enquête RMW 2017)

Pays		TOTAL	CER	ETF	Fret	Passagers	Fret et passagers
Autriche	AUT	3	2	1		1	2
Belgique	BEL	9	3	6	3	6	
Bulgarie	BGR	1	1		1		
Croatie	HRV	2	1	1		2	
République tchèque	CZE	2	2		1	1	
Danemark	DNK	3	1	2	2	1	
France	FRA	3	1	2			3
Allemagne	DEU	6	5	1	4	2	
Hongrie	HUN	3	2	1		3	
Italie	ITA	5	4	1	3	2	
Luxembourg	LUX	4	2	2	2	2	
Pays-Bas	NLD	2	1	1	1	1	
Norvège	NOR	5		5	3	2	
Pologne	POL	1	1		1		
Portugal	PRT	1	1			1	
Slovaquie	SVK	2	2		1	1	
Slovénie	SVN	2	1	1			2
Espagne	ESP	2		2	1	1	
Suède	SWE	6	1	5	2	3	1
Suisse	CHE	1	1				1
Royaume-Uni	GBR	3	2	1	2	1	
TOTAL		66	34	32	27	30	9

Ces questionnaires concernent 47 entreprises (entreprises ferroviaires) différentes selon la répartition suivante des activités : 40% de fret, 45% de passagers, 15% de fret et passagers (mixte).

18 membres de l'ETF ont envoyé un à cinq questionnaires pour les entreprises de leur pays.

Couvrant 23 entreprises de fret, 19 entreprises de passagers et 5 entreprises mixtes :

- pour 15 entreprises, des questionnaires à la fois des membres de la CER et de l'ETF (mis en évidence dans les tableaux suivants)
- pour 19 entreprises, uniquement de la part des membres de la CER
- pour 13 entreprises, uniquement de la part des membres de l'ETF, principalement dans le domaine du fret (8 entreprises)

Nombre et origine des questionnaires reçus pour l'enquête RMW 2017

Commentaire : Le questionnaire de Mercitalia ne concerne que le personnel de la section Modane.

Freight Company, Country	Quest.	CER	ETF	Passenger Company, Country	Quest.	CER	ETF
BRC, BGR	1	1		České Dráhy, CZE	1	1	
Captrain, DEU	1	1		CFL, LUX	2	1	1
Captrain, ITA	1	1		CP, PRT	1	1	
CargoNet, NOR	1		1	DB Fernverkehr, DEU	2	1	1
ČD Cargo, CZE	1	1		DSB, DNK	1	1	
CFL Cargo, LUX	2	1	1	Eurostar, GBR	1	1	
DB Cargo, DEU	1	1		GYSEV, HUN	1	1	
DB Cargo, DNK	1		1	HZPP, HRV	2	1	1
DB Cargo, GBR	2	1	1	MÁV-START, HUN	2	1	1
DB Cargo, NLD	1	1	1	NS, NLD	1	1	
Green Cargo, NOR	1	1	1	NSB, NOR	2		2
Green Cargo, SWE	1		1	ÖBB-Personenverkehr, AUT	1	1	1
HectorRail, DNK	1	1	1	Renfe Viajeros, ESP	1		1
ITL, DEU	1	1		SJ Norrlandstag, SWE	1	1	1
Lineas, BEL	3	1	2	SJAB, SWE	2	1	1
LKAB, NOR	1		1	SNCB/NMBS, BEL	4	1	3
Mercitalia Modane, ITA	1	1		THI Factory, BEL	2	1	1
PKP Cargo, POL	1	1		Trenitalia, ITA	2	1	1
Renfe Mercancias, ESP	1		1	ZSSK, SVK	1	1	
TAGAB, SWE	1	1	1				
TX Logistik, DEU	1	1					
TX Logistik, ITA	1	1					
ZSSK Cargo, SVK	1	1					
TOTAL	27	14	13	TOTAL	30	16	14

Freight & Pass. Comp., Country	Quest.	CER	ETF
HectorRail, SWE	1		1
ÖBB-Produkt., AUT	2	1	1
SBB, CHE	1	1	
SNCF, FRA	3	1	2
SZ, SVN	2	1	1
TOTAL	9	4	5

Les membres de l'ETF suivants ont envoyé des questionnaires pour une ou plusieurs entreprises :

- Autriche : VIDA
- Belgique : CGSP Cheminots, ACV Transcom
- Croatie : Sindikat ZH
- Danemark : DJF
- France : CGT Cheminots, CFDT-FGTE
- Allemagne : EVG
- Hongrie : VDSZZSZ et VSZZ
- Italie : Uiltrasporti et FIT CISL et FILT
- Luxembourg : FNCTTFEL
- Norvège : NJF, Norsk Lokmann
- Slovaquie : Sindikat Strojevodij
- Espagne : CCOO
- Suède : SEKO
- Pays-Bas : FNV
- Royaume-Uni : ASLEF

Commentaire : L'échantillon de réponses est vaste et représentatif.

En ce qui concerne les activités de transport de passagers, l'enquête a permis de recueillir les réponses de la quasi-totalité des entreprises effectuant des liaisons transfrontalières, à l'exception d'un petit nombre d'entreprises n'opérant que sur le trafic local et régional. L'échantillon est moins représentatif pour les entreprises de fret. Il couvre environ un tiers des entreprises de fret agréées pour des opérations transfrontalières (voir 2.1.).

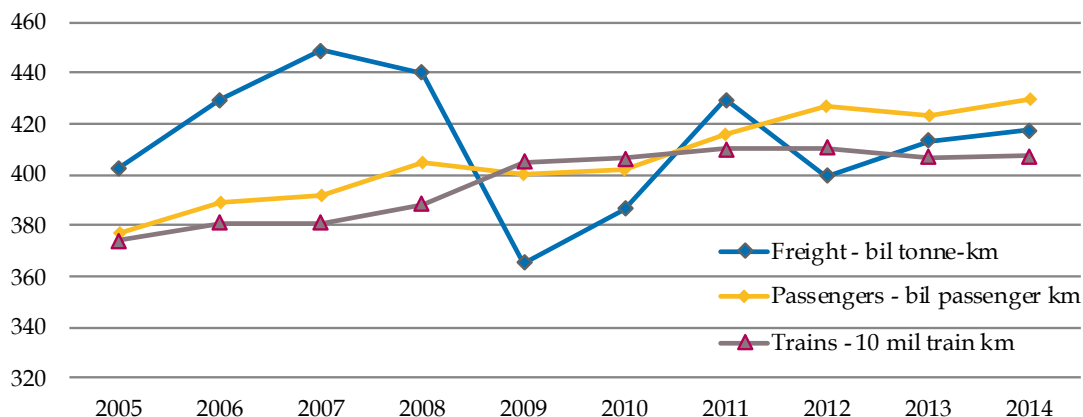
2. APERÇU DU TRAFIC FERROVIAIRE INTERNATIONAL : TRANSPORT DE FRET ET DE PASSAGERS

2.1 Le transport ferroviaire de marchandises et de voyageurs a évolué différemment au cours des dernières années

Un bref aperçu des activités ferroviaires dans l'Union européenne le montre :

- Les trafics de voyageurs, mesurés en passagers par km, ont mieux résisté à la crise de 2008 que ceux de marchandises
- Le fret ferroviaire a une dimension européenne beaucoup plus forte que le trafic de passagers
- Étroitement liés aux cycles économiques, les volumes de fret ferroviaire (en tonnes/kilomètre) présentent des variations importantes d'une année sur l'autre, avec des pics (2007, 2011) et des creux (2009, 2012) après la crise financière de 2008, pour une augmentation sur dix ans limitée à environ 40%
- On observe une augmentation plus régulière dans le transport ferroviaire de voyageurs, de l'ordre de 13% entre 2005 et 2014

Graphique 1 : Évolution du volume de trafic et variation annuelle moyenne en trains/kilomètre (pourcentage) de 2005 à 2014



Source : p-km RMMS, sauf IE et ES (Eurostat) et t-km RMMS, sauf IE, EL, ES et RO (Eurostat), trains-km 2009 UIC, 2014 Eurostat, sauf BE, DK, FR, NL (IRG Rail 4^{ème} rapport annuel de suivi du marché (4th Annual Market Monitoring Report)) et PT (une estimation).

Au cours des dix dernières années, l'évolution du volume de voyageurs transportés a connu une tendance à la hausse. Bien qu'il existe de nombreuses variations entre les États membres de l'UE – dans treize États membres, le nombre de passagers/kilomètre a augmenté, alors qu'il a diminué dans douze autres, la croissance moyenne européenne est restée relativement stable à 1% par an.

En raison du climat économique défavorable dans une grande partie de l'UE depuis 2008, le trafic de fret ferroviaire a fortement baissé en 2009 dans tous les États membres et n'a pas encore complètement repris. Toutefois, depuis 2012, une légère reprise s'est confirmée.

Entreprises agréées pour des services transfrontaliers avec différentes possibilités opérationnelles en matière de transport transfrontalier

Comme l'exige la directive 2004/49/CE, pour pouvoir accéder aux infrastructures ferroviaires, les entreprises de chemin de fer doivent être titulaires d'un certificat de sécurité. L'octroi d'un certificat de sécurité confirme que l'entreprise ferroviaire a établi un système de gestion de la sécurité et qu'elle est en mesure de se conformer aux normes et aux règles de sécurité applicables afin de maîtriser les risques et de circuler en toute sécurité sur le réseau. Le certificat de sécurité comprend une partie A (validation du système de gestion de la sécurité établi par l'entreprise ferroviaire) et une partie B (validation des dispositions adoptées par l'entreprise ferroviaire pour satisfaire aux exigences de sécurité du réseau concerné).

L'extrait de la base de données ERADIS (graphique 2) montre le nombre d'entreprises ferroviaires disposant de plusieurs certificats de sécurité valables pour exploiter des services transfrontaliers en 2017. Les services couverts par ces certificats peuvent concerner le fret, le transport de passagers, et le fret et le transport de passagers combinés. Mais toutes ces entreprises ne sont pas concernées par l'accord.

Graphique 2 : Liste des entreprises ferroviaires agréées pour des opérations transfrontalières en 2017

Railway Undertaking		Number	Domestic (Part A/B)	Safety Certificates					
				Other safety certificates in foreign countries (Part B)					
PKP Cargo	Freight	7	Poland	Austria	Germany	The Netherlands	Hungary	Slovak Rep.	Lithuania
RTS Rail Transport Service	Freight	5	Germany	Austria	Romania	The Netherlands	Slovak Rep.		
DB Regio AG	Passenger	4	Germany	Austria	Switzerland	The Netherlands			
Rail Cargo Austria	Freight	4	Austria	Germany	Slovenia	Switzerland			
CFL	Passenger	3	Luxembourg	France	Germany				
CFL cargo	Freight	3	Luxembourg	Belgium	France				
Crossrail Benelux	Freight	3	Belgium	Germany	The Netherlands				
DB Cargo Germany	Freight	3	Germany	Austria	Switzerland				
DB Fernverkehr	Passenger	3	Germany	Austria	Switzerland				
Lineas Group	Freight	3	Belgium	France	The Netherlands				
ÖBB-Personenverkehr	Passenger	3	Austria	Germany	Switzerland				
Railtraxx (BVBA)	Freight	3	Belgium	Germany	The Netherlands				
Rotterdam Rail Feeding	Freight	3	The Netherlands	Belgium	Germany				
SJ AB	Passenger	3	Sweden	Denmark	Norway				
SŽ - Tovorni promet	Freight	3	Slovenia	Austria	Croatia				
SNCF Mobilités	Fr. & Pass.	3	France	Belgium	Spain				
2 other Fr. & Pass. companies	Fr. & Pass.	2							
10 other Passenger companies	Passenger	2							
56 other Freight companies	Freight	2							

Source : base de données ERADIS, Agence ferroviaire européenne (2017) https://eradis.era.europa.eu/safety_docs/scert/crossborder_operations.aspx

La liste complète des 84 entreprises figure à l'Annexe 4.

Il existe donc 84 entreprises qui exploitent des trafics transfrontaliers avec plusieurs certificats de sécurité :

- 66 entreprises de fret (78%), 10 entreprises avec trois à sept certificats et 56 entreprises avec deux certificats,
- 15 entreprises de transport de voyageurs (17%), 5 entreprises avec trois ou quatre certificats et 10 entreprises avec deux certificats,
- 3 entreprises de fret et de transport de voyageurs (5%), 1 entreprise avec trois certificats et 2 autres avec deux certificats.
- Toutefois, ces données ne correspondent pas exactement au champ d'application de l'accord. En effet, soit le trafic international régional et local n'est pas soumis à l'application obligatoire soit, au contraire, les entreprises peuvent gérer du trafic à l'étranger sans certificat étranger :

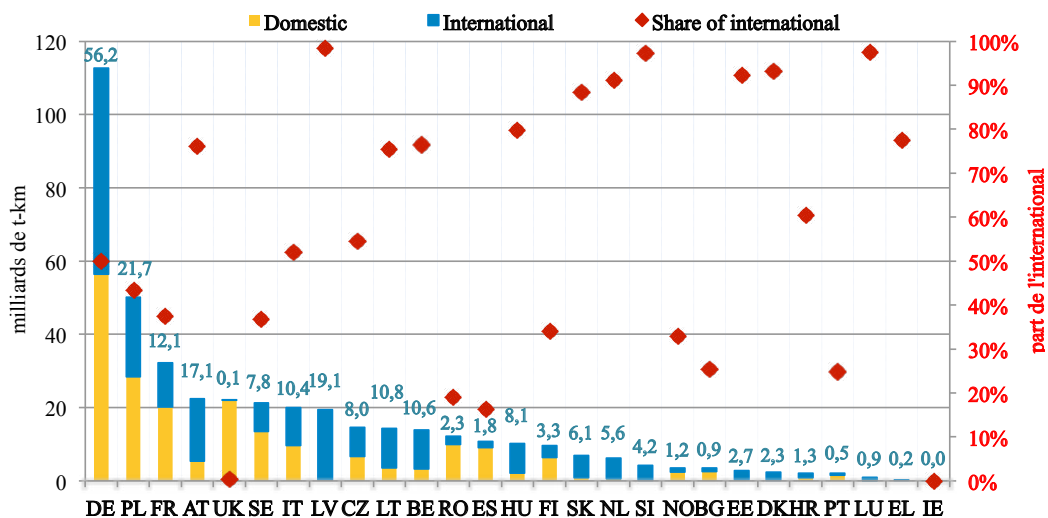
- Le service transfrontalier désigne un transport local ou régional de passagers ou un transport de marchandises ne dépassant pas quinze kilomètres au-delà de la frontière. L'application de l'accord est alors facultative pour le personnel transfrontalier engagé dans ces services.
- Le trafic international est exploité par une entreprise qui s'appuie sur le certificat de sécurité d'une filiale ou d'un partenaire local, ou sur un autre type d'autorisation d'exploitation à l'étranger. Les services transfrontaliers ne peuvent alors être exploités par plusieurs entreprises qu'avec des certificats de sécurité nationaux. Mais le personnel peut être interopérable et entrer dans le champ d'application de l'accord.

2.2 Le trafic de fret ferroviaire fluctue fortement et sa part internationale dépasse les 50%

En 2014, plus de 1,7 milliard de tonnes de fret ont été transportées par les chemins de fer européens. La production de fret ferroviaire (t-km), tout en restant inférieure de 7% aux pics de 2007, s'est redressée de 14% entre 2009 et 2014 selon les données RMMS, pour atteindre 417,6 milliards de t-km et afficher une augmentation moyenne de 3% par an.

Globalement, plus de 50% du trafic (en t-km) en 2014 était transfrontalier, ce qui confère au fret ferroviaire une dimension européenne beaucoup plus forte que le transport de voyageurs (6%).

Graphique 3 : Volume de marchandises transportées (t-km) par État membre, part du trafic international (en pourcentage) en 2014



Source : données RMMS et Eurostat

Comme le montre le graphique 3, les pays ayant enregistré les volumes de fret totaux les plus élevés en 2014 sont l'Allemagne, la Pologne et la France. Mais c'est en Allemagne, en Pologne, en Lettonie, en Autriche et en France que l'on observe les volumes internationaux les plus élevés.

Dans les petits États membres, tels que la Lettonie, les Pays-Bas, l'Estonie, la Slovaquie, le Danemark et le Luxembourg, les volumes de fret sont faibles, mais la part internationale dépasse les 90%. Et la part internationale est supérieure à 70% en Autriche, en Lituanie et en Belgique.

Depuis 2009 (le point le plus critique de la crise économique) en Espagne, au Luxembourg et au Danemark, l'augmentation annuelle moyenne approche les 10% ou plus. Seuls la Croatie, la Slovaquie, la Grèce et l'Estonie ont continué d'enregistrer une baisse globale.

Afin de renforcer la compétitivité du fret ferroviaire et de stimuler un transfert modal vers le rail, neuf corridors de fret ferroviaire (CFF) ont été mis en place conformément au règlement (UE) n° 913/2010, comme indiqué sur la carte en Annexe 4. L'une des principales caractéristiques des corridors, dont l'infrastructure est adaptée aux besoins du marché, est la création d'un guichet unique via lequel les opérateurs peuvent demander un sillonn international, au lieu de devoir traiter avec différentes autorités nationales. Les procédures de gestion du trafic devraient également être harmonisées avec le corridor.

Chaque corridor compte des voies dans plusieurs pays :

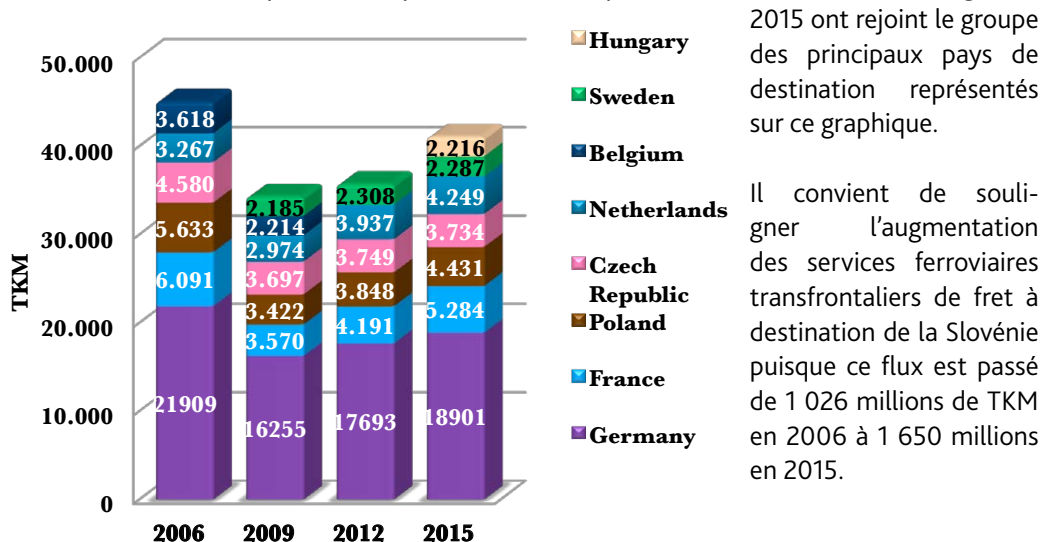
1. Corridor Rhin-Alpes : Pays-Bas, Belgique, Allemagne, Italie
2. Corridor mer du Nord-Méditerranée : Pays-Bas, Belgique, France, Luxembourg
3. Corridor Scandinavie-Méditerranée : Suède, Danemark, Allemagne, Autriche, Italie
4. Corridor Atlantique : Portugal, Espagne, France
5. Corridor Baltique-Adriatique : Pologne, République tchèque, Slovaquie, Autriche, Italie, Slovénie
6. Corridor méditerranéen : Espagne, France, Italie, Slovénie, Hongrie
7. Corridor oriental : République tchèque, Autriche, Slovaquie, Hongrie, Roumanie, Bulgarie, Grèce
8. Corridor mer du Nord-Baltique : Pays-Bas, Belgique, Allemagne, Pologne, Lituanie
9. Corridor tchécoslovaque : République tchèque, Slovaquie

Graphique 4 : Aperçu des principales destinations européennes pour les services de fret ferroviaire transfrontaliers au départ de l'Europe

Nous nous sommes concentrés sur les principaux pays de destination, où plus de 2 000 millions de TKM ont été transportés durant l'année en question.

Remarque : données non disponibles pour la Belgique en 2012 et 2014

Après une forte baisse entre 2006 et 2009, l'augmentation progressive entre 2009 et 2015 s'explique principalement par la croissance du transport de fret dans les pays où le transport de marchandises n'était pas aussi important. Par exemple, la Suède en 2009 et la Hongrie en

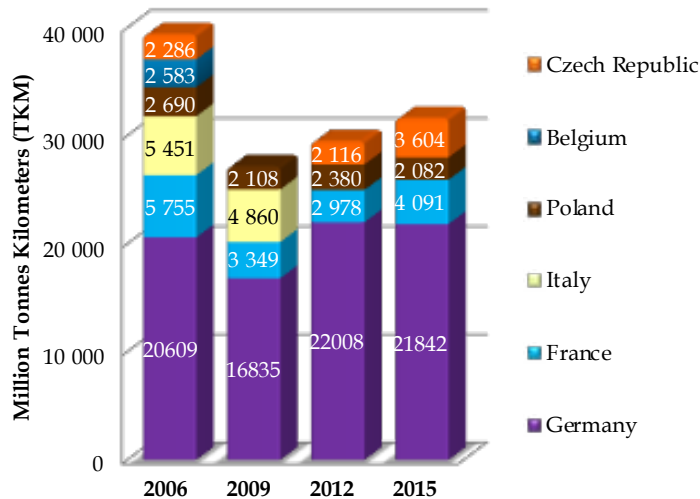


Source : Base de données Eurostat, Transport ferroviaire international annuel entre le pays déclarant et le pays de chargement

Graphique 5 : Aperçu des principales provenances des services de fret ferroviaire transfrontaliers à destination de l'Europe

Remarque : Données non disponibles pour la Belgique et l'Italie en 2012 et 2015

On observe un contraste plus marqué pour les principaux pays de départ de fret : leur évolution semble stable car l'écart entre les données de 2006 et 2015 reste relativement limité. Dans l'ensemble, cependant, nous constatons qu'ils ont tous souffert d'une baisse des flux de départs autour de 2009.



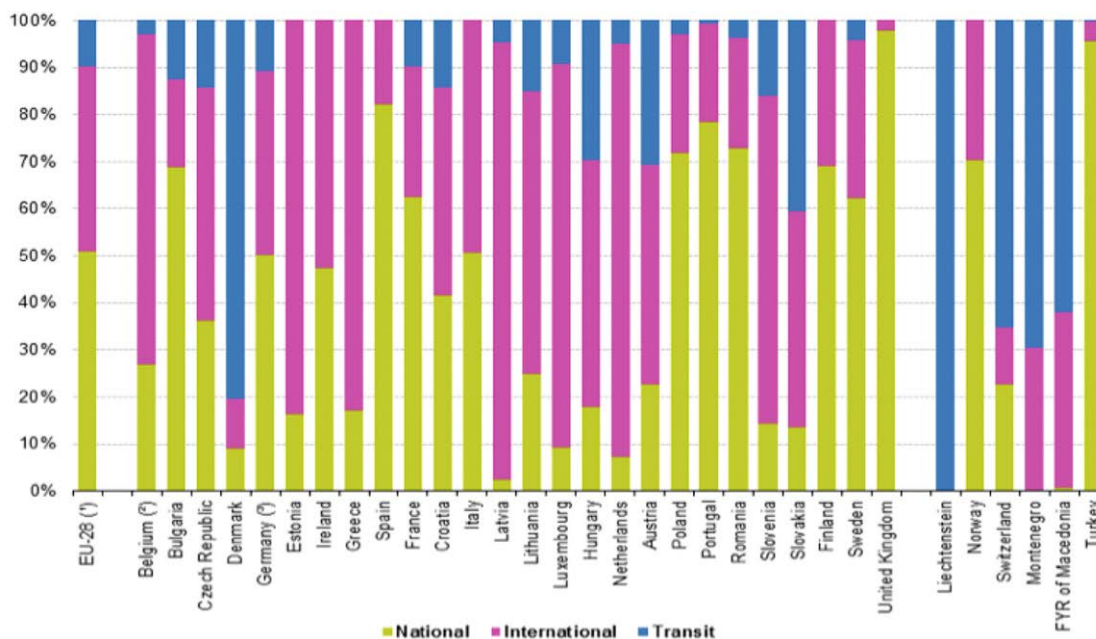
Cette baisse a été particulièrement importante pour la Belgique (1 533 millions de TKM) et la République tchèque (1 835 millions de TKM), même si elles ne sont pas incluses dans les principaux pays d'origine à partir desquels plus de 2 000 millions de TKM ont été transportées en 2009.

Source : Base de données Eurostat, Transport ferroviaire international annuel entre le pays de chargement et le pays déclarant

Les volumes de fret les plus importants ont été enregistrés en Allemagne, en France, en République tchèque et en Pologne.

50% du trafic de fret est transfrontalier : 40% à l'international et 10% en transit

Graphique 6 : Transport ferroviaire de marchandises par pays et par type de transport en 2015 (pourcentage du total en TKM réalisées)



Source : Eurostat, Statistiques relatives aux transports ferroviaires – Belgique, données de 2011, Allemagne, données de 2014

Selon le graphique précédent, le transport transfrontalier de marchandises semble avoir un impact significatif sur le transport ferroviaire européen. En effet, en 2015, 50% des flux de fret ferroviaire européens concernaient des services de transport transfrontaliers. En moyenne, 40% étaient des transports internationaux et 10% n'étaient que du transit.

Dans très peu de pays, plus de 30% des trafics ferroviaires étaient dédiés au transport de marchandises en transit : Danemark (80% des flux) et Suisse (65%), Slovaquie (42%), Autriche et Hongrie (environ 30%).

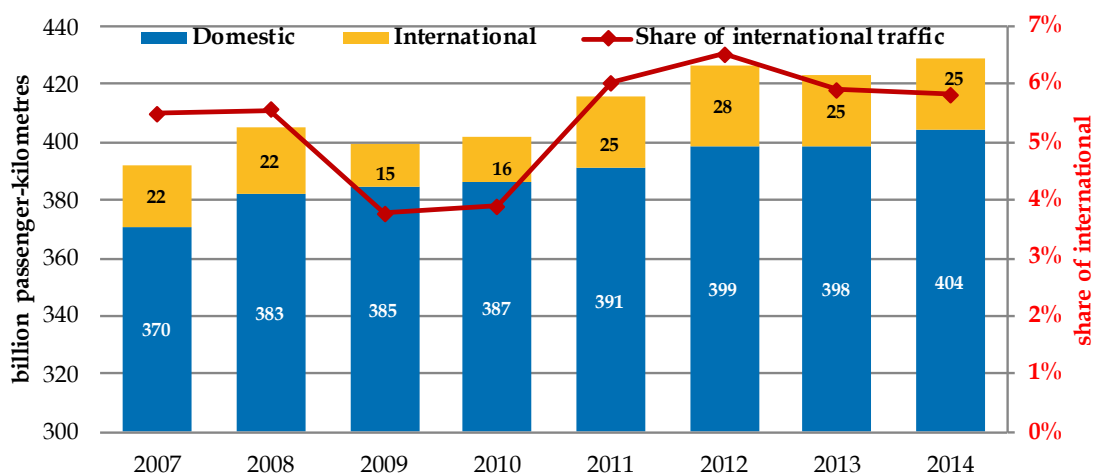
En revanche, au Royaume-Uni, plus de 96% des flux de fret ferroviaire étaient destinés aux services de transport nationaux, 83% en Espagne et 78% au Portugal. Pour onze États membres de l'UE, le transport international représentait au moins la moitié des flux de fret ferroviaire. Par exemple, en République tchèque, 50% du transport ferroviaire de fret était international, il était de près de 52% en Irlande et de 62% en Lituanie.

Pour cinq États membres européens, le trafic international représentait même plus des deux tiers de leurs flux : Belgique et Slovénie (près de 70%) ; Estonie, Luxembourg et Grèce (près de 82 pour cent) ; et Pays-Bas et Lettonie (respectivement 90 et 95% de leurs flux).

2.3 Moins de 6% du trafic ferroviaire de voyageurs est international ; il est plus important en Europe de l'Ouest, où il est stimulé par le développement des lignes à grande vitesse

« En 2014, environ 9,4 milliards des trajets en train ont été effectués dans des pays de l'UE. Selon les données RMMS, au cours des cinq années précédant 2014, la demande en transport ferroviaire de voyageurs au sein de l'UE a augmenté de 30 milliards de p-km pour atteindre 429 milliards. Cela représente un taux de croissance moyen de 1,5% par an. Environ 6% du trafic de voyageurs est international. » (Source : Cinquième rapport sur l'évolution du suivi du marché ferroviaire, document de travail des services de la Commission, 2016).

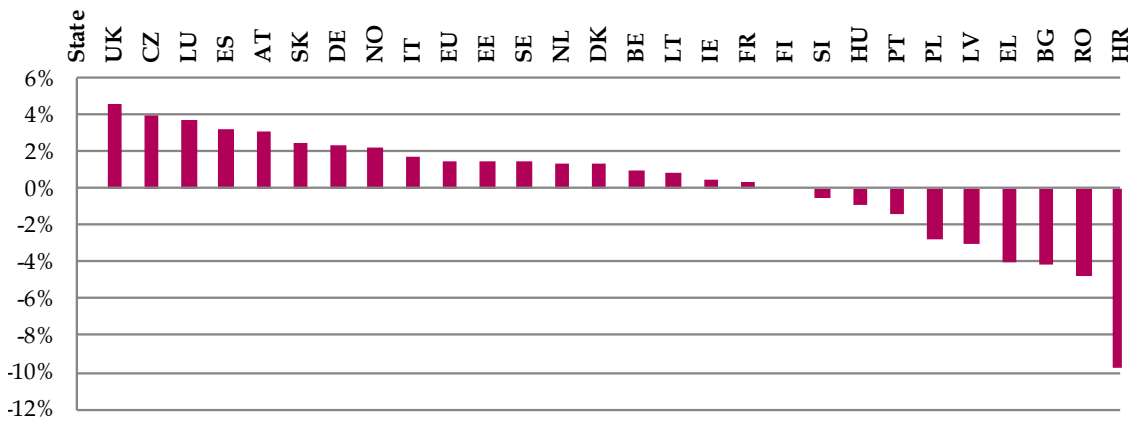
Graphique 7 : Évolution du volume de voyageurs ferroviaires de 2007 à 2014



Source : RMMS sauf GR, ES, IE où un mélange de données et d'estimations Eurostat a été utilisé

Les déplacements intérieurs, mesurés en passagers/kilomètre, ont augmenté de façon constante, soit d'environ 9% entre 2007 et 2014. Le volume et la part du trafic international ont augmenté de façon moins constante.

Graphique 8 : Trafic de voyageurs par État membre ; évolution moyenne des volumes entre 2009 et 2014 (pourcentage)



Source : p-km RMMS, sauf IE et ES (Eurostat) et t-km RMMS, sauf IE, EL, ES et RO (Eurostat), trains-km 2009 UIC, 2014 Eurostat, sauf BE, DK, FR, NL (IRG Rail 4^{ème} rapport annuel de suivi du marché (4th Annual Market Monitoring Report)) et PT (une estimation).

Depuis 2009, on observe une augmentation du trafic de voyageurs dans les pays d'Europe occidentale ayant les revenus les plus élevés, alors qu'on constate une diminution dans les États membres de l'UE orientale, à l'exception de la République tchèque. Ces cinq dernières années, les augmentations relatives les plus importantes en p-km ont été enregistrées au Royaume-Uni, en République tchèque et au Luxembourg. Une diminution moyenne de 4% ou plus par an a été enregistrée en Croatie, en Roumanie, en Bulgarie et en Grèce.

Transport ferroviaire transfrontalier de voyageurs : flux régionaux ou à grande vitesse sur de longues distances

Le graphique 9 ci-dessous montre que, en millions de voyageurs/kilomètre, c'est en France et en Allemagne que le trafic ferroviaire de voyageurs est le plus important. Les flux sont également élevés au Royaume-Uni, en Belgique et en République tchèque. Mais le trafic transfrontalier est souvent faible en Europe de l'Est.

En 2016, la part du trafic ferroviaire international de voyageurs n'était que de 5,3% dans l'UE28. Mais cette part atteint 14% en République tchèque, 12% en France et en Belgique, et jusqu'à 30% au Luxembourg. Cependant, une part importante de ces flux internationaux correspondait à des trafics transfrontaliers locaux ou régionaux de passagers.

En milliers de passagers, le classement des pays, du plus haut au plus bas, est très différent : France, Royaume-Uni, Belgique, Suède, Danemark, Allemagne, Pays-Bas, Suisse, Luxembourg et République tchèque. Mais les données récentes font défaut car plusieurs pays ne communiquent plus leurs données.

Depuis que les opérateurs à grande vitesse ont repris la plupart des services internationaux de transport de voyageurs, l'Europe est devenue plus accessible aux voyageurs transfrontaliers par le train. Inversement, le nombre de trains de nuit a diminué.

Deux opérateurs principaux se partagent la majeure partie du réseau transfrontalier : La Deutsche Bahn (DB) et la Société nationale des chemins de fer français (SNCF). Par ailleurs, la SNCF exploite deux filiales spécialisées dans le trafic international à grande vitesse : Eurostar et THI Factory (Thalys).

Graphique 9 : Trafic international et national de passagers par État membre en 2016(en millions de passagers/km)

Country	International	National	TOTAL	International in %
France	10 810	79 514	90 324	12%
Germany	4 700	90 766	95 466	5%
United Kingdom	1 837	66 173	68 010	3%
Belgium (2011)	1 268	9 231	10 499	12%
Czech Republic	1 229	7 509	8 738	14%
Switzerland	919	18 682	19 601	5%
Netherlands (2007)	803	15 085	15 888	5%
Italy (2015)	621	50 499	51 120	1%
Sweden	467	12 333	12 800	4%
Austria	424	11 598	12 022	4%
Denmark (2015)	408	6 099	6 507	6%
Hungary (2014)	345	7 365	7 710	4%
Poland	277	18 477	18 754	1%
Spain	183	26 349	26 532	1%
Luxembourg	125	292	417	30%
Portugal	120	4 146	4 266	3%
Finland	117	3 751	3 868	3%
Slovakia	101	3 383	3 484	3%
Ireland (2015)	57	1 861	1 918	3%
Norway	51	3 644	3 695	1%
Slovenia	46	565	611	8%
Latvia	39	546	585	7%
Romania	35	4 696	4 731	1%
Croatia	27	799	826	3%
Estonia	19	297	316	6%
Bulgaria	14	1 441	1 455	1%
Lithuania	13	267	280	5%
Greece	2	1 190	1 192	0,2%

Source : Eurostat

2.4 Trafic transfrontalier et organisation au sein des entreprises interrogées

Graphiques 10 et 11 : Organisation du trafic international au sein des entreprises interrogées (fret et passagers)

Name of company Freight	Nb of international freight trains/ week	Part of cross-b. mobile staff	Categories of cross-b mobile staff	b. Several safety certificates	d1. Staff employed along the entire route	Change of staff at the border	d3. Change of staff abroad	Orga. Freight traffic	Provisions for cross-b staff
Captrain Italia, ITA	0	None	None	-	-	-	-	None	NO
HectorRail, DNK	< 100	None	None	YES	NO	Always	NO	Mixed own & Part/Sub.	Yes
TX Logistik, ITA	< 100	None	None	YES	NO	Always	NO	Mixed own & Part/Sub.	NO
Renfe Mercancias, ESP	< 100	0% to 5%	Driver	YES	YES	Sometimes	NO	Mixed own & Part/Sub.	Yes
DB Cargo, GBR	< 100	0% to 5%	Driver	NO	NO	Always	NO	Part/ Sub only	Yes
TAGAB, SWE	< 100	20% to 50%	Driver	NO	YES	Never	NO	Mixed own & Part/Sub.	Yes
BRC, BRG	< 100	20% to 50%	Driver	NO	NO	Always	NO	Part/ Sub only	Yes
HectorRail, SWE	< 100	20% to 50%	Driver	NO	YES	Sometimes	YES	Part/Sub. only	Yes
Mercitalia Modane, ITA	< 100	100%	Driver	YES	YES	Sometimes	YES	Own trains only	NO
Captrain, DEU	100 to 500	None	None	NO	NO	Always	NO	Part/Sub. only	NO
ITL, DEU	100 to 500	None	None	NO	NO	Always	NO	Part/Sub. only	NO
TX Logistik, DEU	100 to 500	20% to 50%	Driver	YES	YES	Sometimes	YES	Own trains only	Yes
DB Cargo, NLD	100 to 500	20% to 50%	Driver	YES	YES	Never	YES	Mixed own & Part/Sub.	Yes
Lineas, BEL	100 to 500	20% to 50%	Driver	YES	YES	Sometimes	YES	Mixed own & Part/Sub.	Yes
CFL Cargo, LUX	100 to 500	55% to 95%	Driver	YES	YES	Never	YES	Mixed own & Part/Sub.	Yes
DB Cargo, DNK	100 to 500	100%	Driver	YES	NO	Sometimes	YES	Mixed own & Part/Sub.	Yes
ÖBB-Produkt., AUT*	> 500	0% to 5%	Driver	na	YES	Sometimes	YES	Mixed own & Part/Sub.	Yes*
SBB, CHE	> 500	< 5%	Driver	NO	na	Sometimes	YES	Mixed own & Part/Sub.	Out of Directive
SZ, SVN	> 500	< 5%	Driver	YES	YES	Never	NO	Own trains only	Yes
ZSSK Cargo, SVK	> 500	< 5%	Driver	YES	YES	Never	YES	Mixed own & Part/Sub.	Yes
SNCF, FRA	> 500	5% to 19%	Driver	YES	NO	Sometimes	YES	Mixed own & Part/Sub.	Yes
DB Cargo, DEU	> 500	5% to 19%	Driver	YES	YES	Sometimes	YES	Mixed own & Part/Sub.	Yes
ČD Cargo, CZE	> 500	5% to 19%	Driver	YES	YES	Sometimes	YES	Mixed own & Part/Sub.	Yes
PKP Cargo, POL	?	< 5%	Driver	YES	YES	Sometimes	na	Own trains only	Yes
Green Cargo, NOR	?	5% to 19%	Driver	NO	YES	Never	YES	Part/Sub. only	Yes
CargoNet, NOR	?	20% to 50%	Driver	YES	YES	Never	YES	Mixed own & Part/Sub.	Yes
LKAB, NOR	?	100%	Driver	NO	YES	Never	NO	Part/Sub. only	Yes
Green Cargo, SWE	?	?	?	na	na	Never	YES	?	Yes

(*) Specific provisions for cross-border staff but not considered as interoperable according to Austrian Law

Name of company Passenger	Nb of international passenger trains/ week	Part of cross- b. mobile staff	Categories of cross-b. mobile staff	b. Several safety certificates	d1. Staff employed along entire route	Change of staff at the border	d3. Change of staff abroad	Orga. Passenger traffic	Provisions for cross-b staff
SZ, SVN	< 100	None	None	NO	NO	Always	NO	Part./Sub. only	NO
Renfe Viajeros, ESP	< 100	< 5%	Driver	YES	YES	Sometimes	NO	Mixed own & Part./Sub.	Yes
NSB, NOR	< 100	< 5%	Driver + TM	YES	YES	Sometimes	NO	Mixed own & Part./Sub.	Yes
CP, PRT	< 100	< 5%	Drv	YES	YES	Never	YES	Regional trains only	Yes
SJAB, SWE	< 100	5% to 19%	Driver + TM	YES	YES	Never	NO	Own trains only	Yes
SJ Norrlandstg, SWE	< 100	20% to 50%	Driver + TM	na	na	?	na	Part./Sub. only	Yes
CFL, LUX	100 to 1000	None	None	YES	YES	Never	NO	Regional trains only	Yes
Trenitalia, ITA	100 to 1000	None	None	NO	NO	Always	NO	Part./Sub. only	NO
MÁV-START, HUN	100 to 1000	< 5%	Other	NO	YES	Sometimes	NO	Part./Sub. only	Yes
HZPP, HRV	100 to 1000	< 5%	Other	NO	YES	Sometimes	NO	Part./Sub. only	Yes
NS, NLD	100 to 1000	< 5%	Driver + TM	NO	YES	Never	YES	Part./Sub. only	Yes
GYSEV, HUN	100 to 1000	5% to 19%	Driver + TM	na	na	Never	na	Regional trains only	Yes
DSB, DNK	100 to 1000	5% to 19%	Driver + TM	-	YES	Sometimes	NO	Part./Sub. only	Yes
Eurostar, GBR	100 to 1000	100%	Driver + TM	YES	YES	Never	NO	Own trains only	Yes
THI Factory, BEL	100 to 1000	100%	Driver + TM	YES	YES	Never	YES	Mixed own & Part./Sub.	Yes
ÖBB-Personen., AUT*	> 1000	0% to 5%	TM	na	YES	Sometimes	YES	Mixed own & Part./Sub.	Yes*
ÖBB-Produkt., AUT*	> 1000	0% to 5%	Driver	na	YES	Sometimes	YES	Mixed own & Part./Sub.	Yes*
ZSSK, SVK	> 1000	< 5%	Driver	NO	NO	Sometimes	NO	Part./Sub. only	Yes
SNCF, FRA	> 1000	5% to 19%	Driver + TM	NO	YES	Sometimes	NO	Part./Sub. only	Yes
České Dráhy, CZE	> 1000	5% to 19%	Driver + TM	NO	YES	Sometimes	YES	Part./Sub. only	Yes
DB Fernverkehr, DEU	> 1000	5% to 19%	Driver + TM + Oth	YES	YES	Sometimes	YES	Mixed own & Part./Sub.	Yes
SNCB/NMBS, BEL	> 1000	20% to 50%	Driver + TM	NO	YES	Sometimes	YES	Part./Sub. only	Yes
SBB, CHE	?	< 5%	Driver	YES	YES	Sometimes	na	Mixed own & Part./Sub.	Out of Directive

(*) Specific provisions for cross-border staff but not considered as interoperable according to Austrian Law

Source : Questionnaires du projet RMW 2017

Les tableaux précédents résument les principales informations recueillies dans le cadre de l'enquête sur les activités fret et transport de voyageurs (« ? » ou « na » pour aucune réponse).

- 'Nb of international trains/ week' / « Nb. de trains internationaux/semaine » : nombre de trains internationaux de marchandises ou de voyageurs par semaine
- 'Part of cross-border mobile staff' / « Part du personnel mobile transfrontalier » : pourcentage du personnel mobile transfrontalier interoperable sur le nombre total de membres du personnel mobile
- 'Categories of cross-border mobile staff' / « Catégories de personnel mobile transfrontalier » : catégories de personnel considérées comme faisant partie du « personnel de bord » affectées à des services d'interopérabilité transfrontalière (conducteur/chef de bord/autre/aucun)
- 'Several safety certificates' / « Plusieurs certificats de sécurité » : l'entreprise est également titulaire d'un ou de plusieurs certificats de sécurité étrangers lui permettant d'opérer dans les pays voisins (oui/non)
- 'Staff employed along entire route' / « Personnel employé tout au long de l'itinéraire » : le personnel de l'entreprise est transfrontalier et employé tout au long de l'itinéraire (oui/non)
- 'Change of staff at the border' / « Changement de personnel à la frontière » : pour les services transfrontaliers, un changement de personnel est effectué à la frontière (jamais/parfois/toujours)
- 'Change of staff abroad' / « Changement de personnel à l'étranger » : pour les services transfrontaliers, un changement de personnel est effectué à l'étranger
- (oui/non)
- 'Organisation of traffic' / « Organisation du trafic » : le transport international est organisé avec les « propres » moyens de l'entreprise ; avec des « partenaires/filiales » ou d'autres types d'autorisation ; avec « une combinaison de moyens propres et de partenaires/filiales ». Les services internationaux sont effectués par des « trains régionaux uniquement » sans trains longue distance.
- 'Provisions for cross-border staff' / « Dispositions relatives au personnel transfrontalier » : des dispositions spécifiques sont en vigueur au sein de l'entreprise pour le personnel effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière (oui/non)

Toutefois, en pratique, certaines entreprises n'appliquent pas ces dispositions car aucun personnel n'entre dans le champ d'application de l'accord.

28 entreprises effectuant des activités de fret : en moyenne 500 trains transfrontaliers par semaine exploités avec différentes organisations, 25% du trafic et 6% du personnel mobile (conducteurs de train) sont internationaux

28 entreprises interrogées dans le cadre de l'enquête effectuent des activités de fret. Mais les données recueillies pour le fret sont moins précises que celles recueillies pour le transport de voyageurs. Pour un tiers des entreprises de fret, les questionnaires n'ont pas fourni suffisamment d'informations sur le personnel, les activités ou l'organisation permettant une comparaison avec les autres ; pour sept entreprises, les questionnaires ont été remplis par des membres de la CER et de l'ETF. Pour dix entreprises, les questionnaires proviennent uniquement des membres de l'ETF et pour onze, uniquement des membres de la CER.

La plupart des entreprises qui effectuent des liaisons de fret international se consacrent pleinement aux activités de fret (transporteurs de fret). Cinq entreprises exercent des activités à la fois de fret et de transport de voyageurs : HectorRail SWE, ÖBBB-Produktion AUT, CFF CHE, SNCF FRA et SZ-SVN.

Cinq pays comptent plusieurs entreprises de fret : quatre entreprises en Allemagne, trois en Italie, en Norvège et en Suède, et deux au Danemark. Le nombre d'opérateurs de trains de marchandises a augmenté avec l'ouverture du marché ferroviaire.

Plusieurs entreprises de fret ferroviaire comptent des filiales dans plusieurs pays : DB Cargo, la SNCF avec Captrain et ITL, Mercitalia et TX Logistik, Green Cargo et HectorRail. Tous ces groupes ont été fondés par des opérateurs historiques, à l'exception de HectorRail.

22 entreprises exploitent en moyenne 500 trains de marchandises internationaux par semaine. Cette moyenne est inférieure à celle du trafic de voyageurs (5%). Mais cette part du trafic de fret international représente une part plus importante de leur trafic total de fret (25%). Cette part, telle que rapportée par les répondants qui ont fourni des données sur leur entreprise, est très inférieure à la moyenne européenne (supérieure à 50%) mentionnée ci-dessus.

Un quart des entreprises exploitent moins de cent trains de marchandises internationaux par semaine. Un autre quart a déclaré exploiter entre 100 et 500 trains internationaux par semaine. Un autre quart encore a déclaré gérer plus de 500 trains internationaux par semaine. En revanche, pour le dernier quart, nous ne connaissons pas le nombre de trains de marchandises exploités.

Une entreprise, qui n'effectue pas de liaisons internationales, Captrain Italia, ne dispose pas de personnel mobile effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière. Quatre autres entreprises n'emploient pas de personnel transfrontalier mais exploitent des trains internationaux en changeant de conducteur à la frontière.

Les 23 autres entreprises disposent toutes de personnel mobile effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière. Pour les activités de fret, le personnel transfrontalier est entièrement composé de conducteurs de locomotives, soit en moyenne 6% de leur personnel mobile total.

Pour la grande majorité des entreprises, le personnel mobile effectuant des services d'interopérabilité représente bien moins de 50% du personnel mobile total. Dans trois entreprises, l'ensemble du personnel mobile effectue des services d'interopérabilité (100%) : Mercitalia Modane ITA, DB Cargo DNK et LKAB NOR. Et chez CFL Cargo, les conducteurs de train sont pour la plupart transfrontaliers (>55%).

Dans les entreprises qui effectuent le plus grand nombre de services de fret international (plus de 500 trains par semaine), la proportion de personnel réalisant des services d'interopérabilité est plus faible et ne dépasse jamais les 20%.

Pour la plupart des entreprises de fret, les conducteurs sont interopérables et ne changent pas à la frontière.

De nombreuses entreprises organisent leur trafic international de fret de différentes manières en fonction des frontières, des correspondances et même des trains.

Un tiers des entreprises de fret ne changent jamais de conducteur de train à la frontière. Un autre tiers en change de temps en temps. Deux entreprises de fret emploient des conducteurs transfrontaliers qui changent toujours juste après avoir passé la frontière, pas plus loin que quinze kilomètres : DB Cargo GBR après le tunnel sous la Manche et BRC BRG.

Dans cet échantillon, quatre entreprises de fret n'emploient pas de personnel effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière et n'ont donc pas de dispositions spécifiques à ce personnel. Une entreprise (HectorRail DNK) ne dispose actuellement pas de personnel transfrontalier, mais elle a déjà des dispositions spécifiques pour ce personnel. DB Cargo GBR emploie des conducteurs transfrontaliers avec des dispositions spécifiques, mais leur interopérabilité est limitée au tunnel sous la Manche. BRC BRG dispose de personnel transfrontalier avec des dispositions spécifiques, mais le personnel change toujours au poste-frontière.

L'organisation du transport de marchandises n'est pas en lien avec le nombre de trains internationaux ni à la proportion de personnel transfrontalier. La moitié des entreprises fonctionnent de manière mixte, tant avec leurs propres certificats de sécurité qu'avec des partenaires ou des filiales. Un quart des entreprises de fret n'exploitent leurs trains internationaux qu'avec des partenaires ou des filiales, sans avoir leur propre certificat de sécurité étranger. Et une petite minorité d'entre elles n'exploitent que leurs propres trains, avec leurs propres certificats de sécurité étrangers : Mercitalia ITA, PKP Cargo POL, SZ SVN et TX Logistik DEU.

Enfin, le nombre de travailleurs transfrontaliers mobiles effectuant des opérations de fret reste relativement faible par rapport au nombre de trains internationaux (en moyenne un travailleur pour cinq trains).

23 entreprises effectuent des activités de transport de voyageurs : en moyenne 900 trains transfrontaliers semaine exploités la plupart du temps avec des partenaires ou des filiales, 5% du trafic international et 8% du personnel transfrontalier (conducteurs de train et/ou chefs de bord et/ou autre)

Pour les 23 entreprises interrogées, les informations fournies sont plus détaillées que celles des compagnies de fret. Pour la quasi-totalité des entreprises de transport de voyageurs, le questionnaire a permis de fournir toutes les informations relatives au personnel et aux activités mobiles, même s'il manque certaines informations concernant l'organisation de certaines entreprises.

Pour ces 23 entreprises, les informations sont plus complètes, souvent avec des réponses fournies par les membres de la CER et de l'ETF.

De manière générale, l'enquête n'a permis de recueillir des questionnaires que pour une seule entreprise par pays pour le trafic international de passagers. Dans quatre pays il y a deux opérateurs : l'Autriche avec deux entreprises du même groupe (ÖBB Personenverkehr et ÖBB Produktion), la Belgique avec l'opérateur historique et une entreprise pour les trains transfrontaliers à grande vitesse (SNCB/NMBS et THI Factory/Thalys), la Hongrie avec l'opérateur historique et une entreprise transfrontalière (MÁV-START et GYSEV) et la Suède avec deux entreprises du même groupe (SJ AB et SJ Norrlandtag).

Certaines entreprises de transport de voyageurs se consacrent au trafic longue distance (DB Fernverkehr, Eurostar, THI Factory) et d'autres n'exploitent que des trains transfrontaliers locaux ou régionaux (CP PRT, CFL LUX, GYSEV HUN).

Le nombre moyen de trains de voyageurs internationaux par entreprise atteint 900 par semaine. Un tiers des entreprises exploite plus de mille trains de voyageurs internationaux par semaine. Un grand tiers exploite entre cent et mille trains internationaux par semaine. Un petit tiers des entreprises exploite moins de cent trains internationaux par semaine.

Mais la part des trains de voyageurs transfrontaliers se limite à 5% du trafic total. La part du trafic international est néanmoins beaucoup plus élevée dans cinq entreprises : 100% pour Eurostar et THI Factory, 50% pour SZ et 25% pour GYSEV et DB Fernverkehr.

18 compagnies de transport de voyageurs emploient en moyenne 8% de personnel transfrontalier mobile. L'ensemble du personnel mobile (100%) effectue des services d'interopérabilité dans deux entreprises (Eurostar et THI Factory) avec un niveau moyen de trafic international. Dans les seize autres entreprises, les travailleurs transfrontaliers mobiles représentent toujours moins de 35% de leur personnel mobile total et moins de 10% pour la plupart des entreprises.

Trois entreprises n'emploient pas de personnel transfrontalier mobile, alors qu'elles exploitent un petit nombre ou un nombre moyen de trains internationaux. L'une d'entre elles n'effectue que des liaisons transfrontalières régionales (CFL). Dans deux entreprises, le personnel change toujours à la frontière (Trenitalia, SZ). Ces entreprises n'appliquent pas de dispositions spécifiques pour les travailleurs transfrontaliers, à l'exception de CFL.

La clause 2.2 de la directive 2005/47/CE a été transposée dans le droit autrichien avec un libellé différent de la formulation initiale. Selon la directive européenne, les travailleurs effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire sont définis comme tels s'ils travaillent plus d'une heure « sur la base d'une prestation journalière ». Selon la loi autrichienne (§ 18f Arbeitszeitgesetz), un travailleur effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière travaille au moins une heure « de son temps de travail quotidien » dans un autre pays. Selon la définition du droit national autrichien, les entreprises ÖBB-Personenverkehr et ÖBB-Produktion, qui exploitent de nombreux trains internationaux, ne disposent pas de travailleurs transfrontaliers effectuant des missions d'interopérabilité. Dans la plupart des cas, la législation nationale garantit déjà le traitement des travailleurs transfrontaliers de l'ÖBB conformément à la directive, à l'exception, par exemple, des dispositions relatives aux périodes de repos hebdomadaire. Pour assurer l'application correcte de la directive au niveau national, il est nécessaire d'adapter la loi autrichienne.

L'enquête montre une grande diversité entre les entreprises en ce qui concerne la composition du personnel de bord des trains de voyageurs. Dans plus de la moitié des entreprises, l'équipage du train est composé de conducteurs de train et de chefs de bord ou contrôleurs. Dans un quart des entreprises de transport de voyageurs, seuls les conducteurs de train font partie du personnel transfrontalier mobile. Et dans deux entreprises (MÁV-START et HZPP), la catégorie « Autre personnel » (restauration, voitures couchettes) est la seule catégorie de travailleurs effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière. Mais dans la plupart des entreprises et des pays, ces catégories « autre personnel » ne sont pas considérées comme du personnel mobile d'interopérabilité.

Une entreprise (DB Fernverkehr) considère que ces trois catégories de personnel font partie du personnel de bord affecté aux services transfrontaliers : les conducteurs, les chefs de bord et le personnel de restauration.

Une majorité d'entreprises change systématiquement ou parfois leur personnel de bord à la frontière. La moitié des entreprises change « parfois » de personnel à la frontière. Elles opèrent toujours avec des partenaires ou des filiales. Mais deux entreprises (SZ, Trenitalia) changent « toujours » leur personnel à la frontière pour leurs trains internationaux. Et un grand tiers d'entre eux ne change « jamais » de personnel à la frontière.

La plupart des entreprises n'exploite leurs trains internationaux de voyageurs qu'avec des partenaires ou des filiales, sans certificat de sécurité étranger propre. Un peu moins de la moitié des entreprises opère selon un modèle mixte, à la fois avec leur propre certificat et avec des partenaires ou filiales étrangers. Seules deux entreprises de transport de voyageurs exploitent tous leurs trains internationaux avec leurs propres certificats de sécurité étrangers (SJAB, Eurostar).

Enfin, en moyenne, le nombre de travailleurs transfrontaliers mobiles par train international de voyageurs est supérieur à celui des trains de marchandises : deux travailleurs pour cinq trains.

Les entreprises opérant dans les pays voisins avec leurs propres certificats de sécurité sont plus nombreuses pour le transport de marchandises

Graphique 12 : Nombre de certificats étrangers détenus par les entreprises interrogées pour les activités de fret et de transport de passagers

Companies with foreign safety certificates	Nb of certificates	Country 1	Country 2	Country 3	Country 4	Country 5	Country 6
17 companies with foreign security certificates for freight traffic							
CargoNet, NOR	1	Sweden					
ZSSK Cargo, SVK	1	Hungary					
DB Cargo, NLD	1	Belgium					
D Cargo, CZE	1	Austria					
Mercitalia, ITA	1	France					
SNCF, FRA	1	Belgium					
Renfe Mercancias, ESP	1	France					
DB Cargo, DEU	2	Austria	Switzerland				
TX Logistik, ITA	2	Germany	Austria				
SZ, SVN	2	Austria	Croatia				
SBB, CHE	2	Germany	Italy				
DB Cargo, DNK	3	Sweden	Denmark	Germany			
HectorRail, DNK	3	Sweden	Denmark	Germany			
Lineas,BEL	4	France	Netherlands	Germany	Austria		
CFL Cargo, LUX	5	France	Germany	Belgium	Denmark	Sweden	
TX Logistik, DEU	6	Austria	Italy	Netherlands	Denmark	Sweden	Switzerland
PKP Cargo, POL	6	Netherlands	Czech rep.	Germany	Slovakia	Austria	Hungary
9 companies with foreign security certificates for passenger traffic							
CFL, LUX	1	Germany					
NSB, NOR	1	Sweden					
CP,PRT	1	Spain					
SBB, CHE	1	Germany					
THI Factory, BEL	1	France					
DB Fernverkehr, DEU	2	Austria	Switzerland				
SJAB, SWE	2	Norway	Denmark				
Renfe Pasajeros, ESP	3	France	Portugal				
Eurostar, GBR	2	France	Belgium				

Source : Questionnaires du projet RMW 2017

26 entreprises interrogées possèdent des certificats de sécurité étrangers pour opérer dans les pays voisins.

La plupart d'entre elles disposent d'un ou de deux certificats, en particulier toutes les entreprises de transport de voyageurs.

Mais six entreprises de fret en comptent davantage, jusqu'à un total de six.

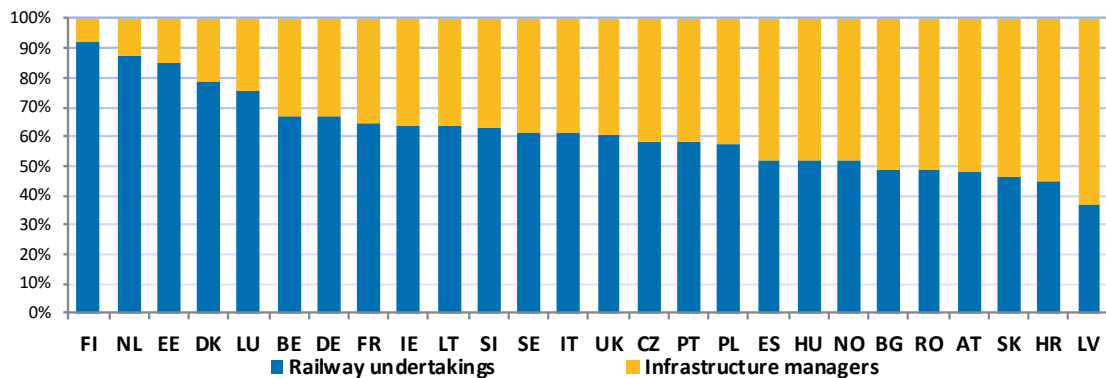
D'autres entreprises gèrent leur trafic international en s'appuyant sur le certificat de sécurité d'un partenaire ou d'une filiale (voir les graphiques 10 et 11).

3. EMPLOI DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES ET PERSONNEL TRANSFRONTALIER

3.1 Premier aperçu de l'emploi au sein des entreprises ferroviaires des États membres de l'UE

Selon le RMMS, environ 900 000 personnes étaient employées par des entreprises ferroviaires (549 000) ou des gestionnaires d'infrastructures (357 000) à la fin de 2014. Dans de nombreux États membres, les entreprises ferroviaires comptent parmi les plus grands employeurs nationaux.

Graphique 13 : Part de la main-d'œuvre au sein des entreprises gestionnaires d'infrastructures et des entreprises ferroviaires (2014)

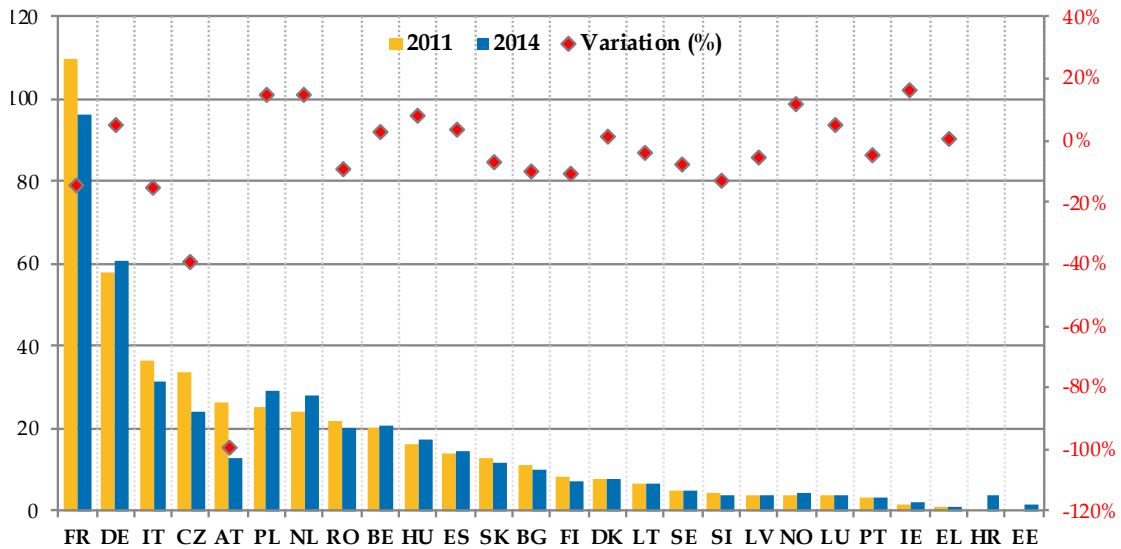


Source RMMS 2014 sauf pour IE (données 2013 pour les entreprises gestionnaires d'infrastructures et les entreprises ferroviaires) et BE (données 2013 pour les entreprises gestionnaires d'infrastructures).

Les entreprises ferroviaires emploient le taux de main-d'œuvre le plus élevé par rapport aux gestionnaires d'infrastructures, au sein desquels l'emploi a diminué de 4% entre 2011 et 2014.

Comme le montre le graphique suivant, au cours des dernières années, de nombreuses entreprises ferroviaires ont connu une baisse globale de leurs effectifs, sauf en France et en Slovénie, en raison notamment de la séparation entre le réseau et l'exploitation, et du gel des recrutements lié à des restructurations. Toutefois, afin de résoudre le problème du vieillissement de la main-d'œuvre dans la plupart des entreprises, celles-ci ont tendance à recruter à nouveau, notamment pour parer aux évolutions démographiques et à l'augmentation du nombre de voyageurs dans certains pays.

Graphique 14 : Personnel employé par les entreprises/opérateurs ferroviaires historiques (2014, en milliers)



Source : RMMS 2014 – Royaume-Uni 2011 et 2014, données HR et EE 2011 non disponibles. Données EL 2012 et IE 2013 pour 2014. CZ 2014 : l'ensemble du groupe CD. DK 2014 : comprend DSB, Oresund, les lignes privées et le métro (fret N/A). DE 2011 : sans compter le personnel Gides entreprises de gestion des infrastructures et des installations ferroviaires du titulaire. EE 2014 : comprend les chemins de fer estoniens, GoRail, ELRON et Edelaraudtee. NL 2014 : comprend le personnel de la NS en dehors des NL. SE 2014 : SJ AB et Green Cargo AB. NO 2014 : inclue NSB Persontog (NSB AS et Gjøvikbanen AS), Flytoget AS, CargoNet, Cargo Link, LKAB Malmtrafik AS et Grenland Rail.

3.2 Une estimation difficile du nombre de travailleurs transfrontaliers mobiles au niveau européen

Le champ d'application de l'accord concerne les travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière. Ils sont définis comme « tout travailleur membre d'un équipage de train affecté à des services d'interopérabilité transfrontalière... » (voir définition complète dans le Glossaire). Les personnes interrogées ont fait état de différentes catégories professionnelles de personnel pour les équipages de train :

- « Conducteurs de train » responsables de l'exploitation d'une unité de traction
- « Chefs de bord et contrôleurs » qui accompagnent un train
- « Autre personnel de bord », ou personnel auxiliaire, occupant des fonctions techniques, de restauration, de nettoyage ou de voitures couchettes

Selon les règles et notions établies au niveau national ou des entreprises, cet « autre personnel de bord » n'est généralement pas considéré comme faisant partie de l'équipage du train, en particulier lorsqu'il est employé par un sous-traitant.

Un autre élément qui fait partie de la définition des travailleurs concernés est l'affectation à des « services d'interopérabilité transfrontalière ». Cela signifie que plusieurs facteurs ont une incidence sur l'applicabilité de l'accord par rapport aux salariés affectés au service.

- Une entreprise peut détenir des certificats de sécurité pour opérer dans les pays voisins. En l'occurrence :
 - dans les trains de marchandises et de voyageurs, le conducteur du train effectue des services d'interopérabilité transfrontalière ;
 - dans les trains de voyageurs, le chef de bord ou d'autres membres du personnel effectuent des services d'interopérabilité transfrontalière s'ils sont considérés par la compagnie comme « membres de l'équipage du train » et sont « affectés à des services

- d'interopérabilité transfrontalière pendant plus d'une heure par prestation journalière » ;*
- si tout ou partie du personnel de bord de l'entreprise change à la frontière et n'est donc pas interopérable.
 - Une entreprise peut s'appuyer sur le certificat de sécurité d'un partenaire local ou d'une filiale, ou sur un autre type d'autorisation pour opérer à l'étranger, avec différentes organisations possibles :
 - tout ou partie du personnel de bord de l'entreprise change à la frontière et n'est donc pas interopérable ;
 - tout ou partie du personnel de bord de l'entreprise est employé sur l'ensemble du parcours ou change à l'étranger et devient alors interopérable.

Mais dans une même entreprise, les choix de production peuvent être différents selon les pays ou les liaisons frontalières, voire les trains. Ces choix peuvent concerner tout ou partie du personnel de bord.

Commentaires : Une identification et un comptage complet du personnel effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière nécessiteraient donc la prise en compte de nombreuses variables liées à l'organisation des services.

Aucune donnée concernant le nombre de salariés effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire n'était disponible sur les différentes ressources publiques.

Le rapport TNO cité ci-dessus a permis de fournir une estimation du nombre de conducteurs transfrontaliers. Le tableau suivant fournit des données détaillées pour de nombreux pays. Mais les données datent de 2011 et de nombreuses entreprises effectuant des liaisons internationales en sont absentes. Et cette estimation ne donne que le nombre de conducteurs de train.

Graphique 15 : Nombre de conducteurs dans les services de fret et de transport de voyageurs (2011)

Country	Company	Number of drivers involved in cross-border transport
Austria (pass + freight)	OBB	475
Belgium (pass + freight)	SNCB	1,032
Czech Republic (pass)	CD Passengers	90
Denmark (pass)	DSB	132
Denmark (freight)	DB Schenker Denmark	70
France (pass)	SNCF	950
France (freight)	SNCF Fret, Captrain, DB Schenker France	200/300
Germany (pass)	DB ERS (long distance passenger transport)	350
Germany (freight)	Schenker Rail (350), SBB Cargo Deutschland, Captrain, ITL, HGK, TX Logistik, Rurtalbahn, Locon, CTL, CFL Cargo, Crossrail, ERS, and Mittelweserbahn	500 (best guess VDV*)
Hungary (pass)	Gysev	40
Ireland (pass)	Irish Rail	limited number
Italy (pass)	Trenitalia (0)	0
Italy (freight)	Trenitalia (17), DB Schenker, Linea Rail, SBB Cargo Italia, RTC, Veolia Cargo, Italia	17 + ?
Luxembourg		Confidential
Netherlands (pass)	NS International	50 + 180 (mixed)
Netherlands (freight)	DB Schenker NL (120), ERS (16), ACTS (32)	168
Poland (freight)	CTL	limited number
Portugal (pass)	CP	limited number
Portugal (freight)	Ibergargo	limited number
Slovakia (pass)	ZSJK	50
Spain (pass)	Renfe	limited number
Spain (freight)	Comsa	limited number
Sweden (pass + freight)	Swedish Railways and other railway undertakings	400/450
UK (pass)	Eurostar	160
Total		Appr. 5,000

* VDV - Association of German Transport Companies.

Source : TNO sur la mise en œuvre et l'application de certaines dispositions de la directive 2005/47/CE (2011)

Commentaires : Captrain est la filiale de fret de la SNCF à l'étranger. Elle n'opère pas en France. ECR est la filiale de DB Cargo (anciennement DB Schenker) en France. DB ERS, qui exploitait des trains de nuit, a entre-temps cessé ses activités opérationnelles. Trenitalia n'effectue plus d'activités de fret. Mercitalia Group est désormais le groupe d'entreprises de la Ferrovie dello Stato Italiana qui travaille dans le transport de fret et la logistique.

3.3 Caractéristiques des travailleurs transfrontaliers employés dans les entreprises interrogées

L'analyse qui suit ne concerne que l'échantillon d'entreprises de l'enquête RMW 2017, précédemment décrite dans l'introduction.

Parmi les 47 entreprises interrogées, environ 80% disposent de personnel mobile effectuant des services d'interopérabilité :

- 37 entreprises (80%) disposent d'un tel personnel.
- En Autriche, deux entreprises (ÖBB Produktion, ÖBB Personenverkehr) appliquent des dispositions spécifiques pour leur personnel transfrontalier, mais ne sont pas considérées comme interopérables au regard du droit national autrichien.
- Neuf entreprises n'en appliquent aucune.
- Une entreprise (Green Cargo, SWE) n'a fourni aucune information sur le personnel transfrontalier mobile.

En moyenne, le personnel d'interopérabilité représente moins de 10% du personnel mobile total : 9% au sein des entreprises de fret et 7% au sein des entreprises de transport de voyageurs.

Graphique 16 : Répartition du personnel transfrontalier mobile effectuant des services d'interopérabilité

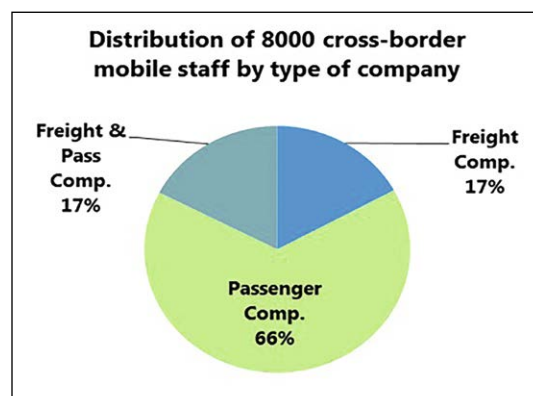
Environ 8 000 travailleurs transfrontaliers mobiles effectuant des services d'interopérabilité sont employés par ces 37 entreprises. Et ce personnel est fortement concentré au sein de quelques entreprises :

- 60% de ces effectifs ne travaillent que dans quatre entreprises (DB Fernverkehr, SNCF, SNCB/NMBS, České Dráhy), avec plus de 500 travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité dans chacune.
- 9% du personnel transfrontalier est réparti au sein de 22 entreprises, avec moins de cent travailleurs effectuant des services d'interopérabilité dans chacune d'elles.

Ces 8 000 personnes sont principalement affectées aux activités de transport de voyageurs :

- Deux tiers sont employés par des

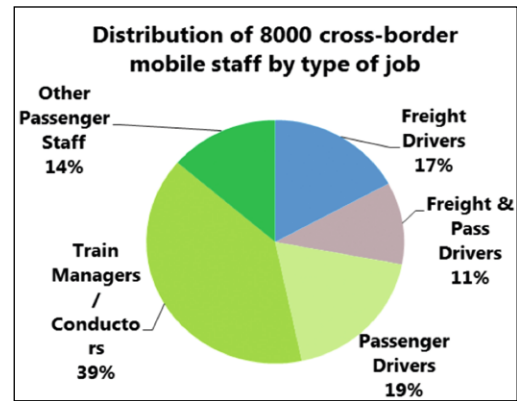
Total number of cross-border interop. staff	Number of Companies	% of 8000 staff
> 1000	3	51%
500-999	1	9%
200-499	6	21%
100-199	5	10%



- entreprises de transport de personnes (66%)
- Un sixième par des entreprises mixtes passagers et fret (17%)
- Un sixième par des entreprises de fret (17%)

Les conducteurs de train représentent près de la moitié de ces travailleurs :

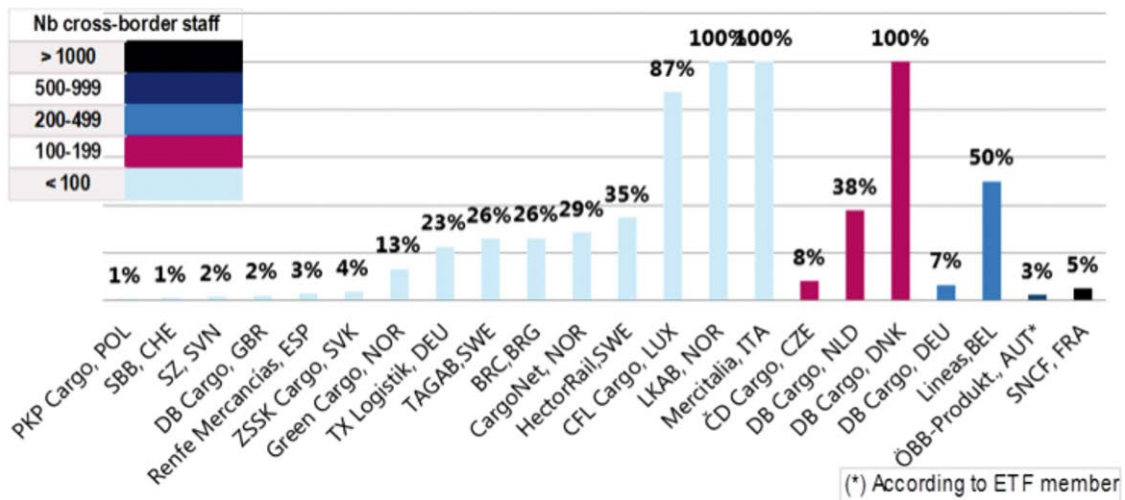
- 47% sont des conducteurs de train pour le transport de fret et de passagers
- 39% sont chefs de bord ou contrôleurs de train pour les activités voyageurs
- 14% entrent dans la catégorie « Autre personnel de bord » (personnel des voitures-couchettes, personnel de restauration), mais ils n'apparaissent que dans trois entreprises



Source : Questionnaires du projet RMW 2017

Les entreprises de fret comptent souvent peu de personnel transfrontalier mobile (moins de cent), mais dans la moitié des entreprises déclarantes, les travailleurs transfrontaliers représentent plus de 25% du personnel mobile total.

Graphique 17 : Part du personnel transfrontalier / total du personnel mobile dans 22 entreprises de fret



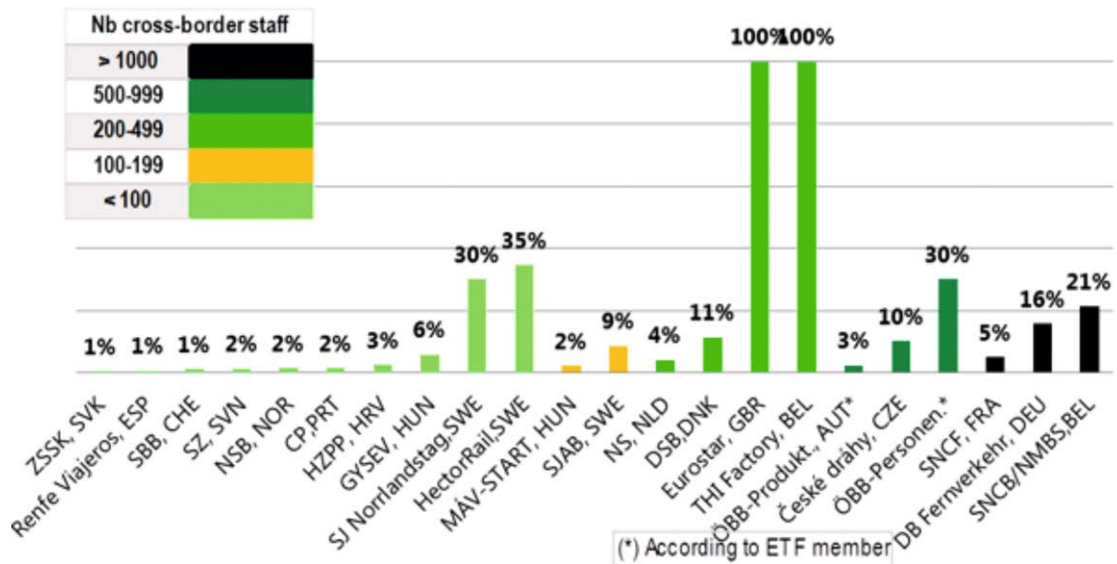
Source : Questionnaires du projet RMW 2017

Dans les entreprises de fret, le personnel transfrontalier mobile effectuant des services d'interopérabilité (conducteurs) représente en moyenne 6% du nombre total de conducteurs :

- pour un tiers d'entre eux, la proportion varie entre 1% et 10%
- un autre tiers des entreprises comptent entre 25% et 50% de conducteurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité
- quatre entreprises emploient exclusivement du personnel transfrontalier mobile (87% à 100%) : DB Cargo DNK, Mercitalia Modane ITA, LKAB NOR et CFL Cargo LUX
- et cinq entreprises effectuant des activités de fret international n'emploient pas de conducteur transfrontalier : Captrain-DEU, Captrain-ITA, HectorRail-DNK, ITL-DEU, TX Logistik-ITA.

Les entreprises de transport de voyageurs emploient davantage de travailleurs transfrontaliers, mais ceux-ci représentent souvent une très faible proportion (moins de 10%) de l'ensemble du personnel mobile

Graphique 18 : Proportion du personnel transfrontalier par rapport au nombre total de travailleurs mobiles dans 22 entreprises de transport de voyageurs



Source : Questionnaires du projet RMW 2017

La proportion de personnel mobile transfrontalier effectuant des services d'interopérabilité est un peu plus élevée (8%) pour les entreprises de transport de passagers :

- pour plus de la moitié des entreprises, la proportion varie entre 1% et 10%
- plus d'un quart d'entre eux emploient 11% à 35% de personnel transfrontalier
- deux entreprises emploient exclusivement du personnel transfrontalier mobile (100%) : Eurostar GBR et THI Factory BEL
- et trois entreprises n'en emploient pas : CFL LUX, SZ SVN, Trenitalia ITA.

4. ANALYSE COMPARATIVE DE LA MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD DANS LES ENTREPRISES INTERROGÉES

4.1 La mise en œuvre des clauses de l'accord dans les entreprises interrogées

L'analyse qui suit vise à évaluer la façon dont les normes européennes de l'accord sur les conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière sont appliquées au sein des entreprises ferroviaires.

Concernant les principales clauses de l'Accord, les répondants au questionnaire ont été invités à remplir des tableaux avec des chiffres pour le transport de marchandises et de passagers :

- avec le questionnaire, nous avons recueilli des données précises pour chaque catégorie de travailleurs : Conducteurs de fret, conducteurs de passagers, chefs de bord/contrôleurs de train et autres membres du personnel de bord
- pour chaque élément, il est alors possible de comparer les dispositions en vigueur dans chaque entreprise pour leur personnel mobile transfrontalier d'interopérabilité et les normes de l'accord

Les graphiques ci-dessous comparent l'application des dispositions de l'accord dans les 39 entreprises qui comptent des dispositions pour leur personnel transfrontalier. Pour chaque case :

- **rouge** correspond à une disposition d'entreprise **moins favorable** que l'accord
- **gris** lorsqu'il n'y a **pas de réponse** (na) de l'entreprise pour cette disposition ou **pas de réglementation**
- **bleu clair** correspond à une disposition d'entreprise **équivalente** à l'accord
- **bleu foncé** correspond à une disposition d'entreprise **plus favorable** que l'accord
- le **chiffre** à l'intérieur de l'encadré correspond au nombre total d'entreprises pour les catégories de travailleurs représentées
- (p. ex. **50** Equal for Monitoring system signifie : 22 entreprises pour les conducteurs de fret + 14 entreprises pour les conducteurs de voyageurs + 12 entreprises pour les chefs de bord + 2 entreprises pour les autres membres du personnel de bord) ; ce chiffre peut être négatif (-4) lorsque la disposition de l'entreprise est moins favorable
- pour chaque disposition, la **norme** requise par l'accord est spécifiée entre parenthèses dans la clé : (30') signifie 30 minutes, (24h+12h) signifie 24h de repos hebdomadaire plus 12h de repos journalier, (1/2) signifie au maximum 1 repos consécutif hors de la résidence ou 2 si négocié.

Les 39 entreprises incluses dans cette analyse sont les 37 entreprises qui emploient du personnel mobile transfrontalier interopérable et qui leur appliquent des dispositions spécifiques, plus deux autres entreprises (HectorRail DNK, CFL LUX) qui possèdent également des dispositions spécifiques pour le personnel transfrontalier, même si elles n'en emploient pas actuellement.

Le premier graphique ci-dessous regroupe les résultats pour toutes les catégories dans toutes les entreprises (39). Et les graphiques suivants détaillent ces mêmes résultats pour chaque catégorie de personnel : Conducteurs de trains de marchandises (22 entreprises), conducteurs de trains de voyageurs (18), chefs de bord ou contrôleurs de trains (17) et autres membres du personnel de bord (4).

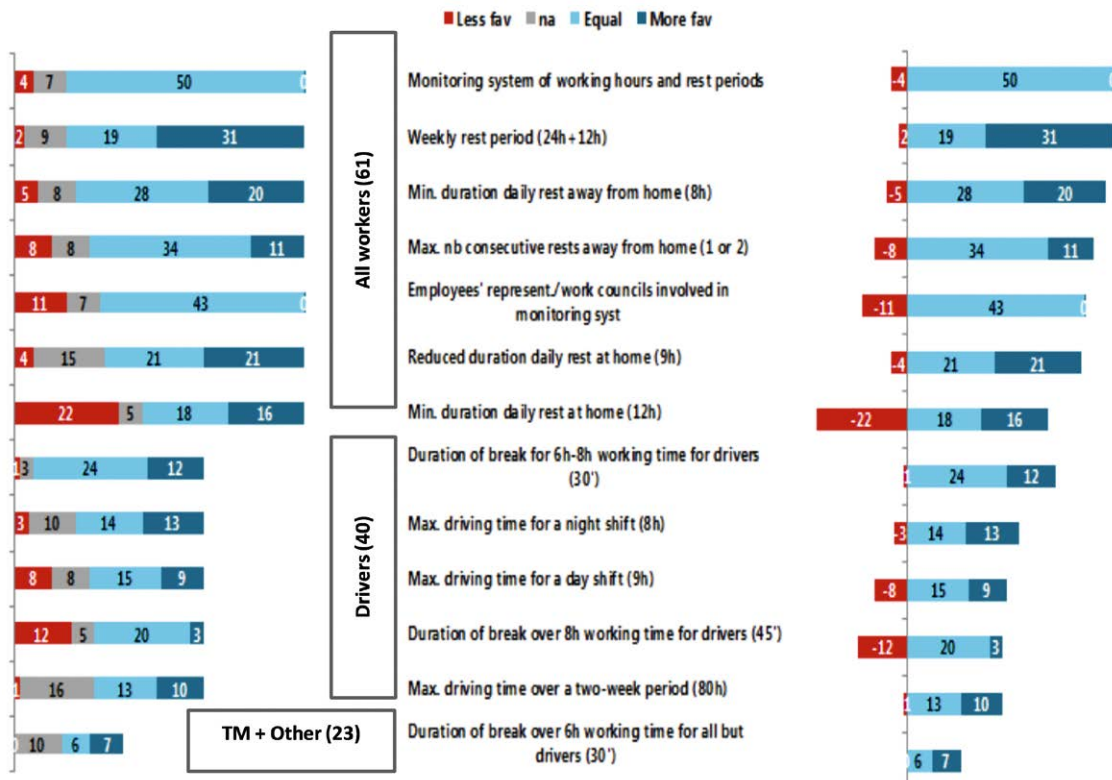
Dans le premier graphique, le total pour chaque ligne représente le nombre de catégories de personnel si elles sont représentées dans les entreprises :

- « CB + autre (23) » signifie : 17 entreprises avec des chefs de bord et 4 avec d'autres membres du personnel ;
- Par « conducteurs (40) », on entend 22 entreprises avec des conducteurs de trains de marchandises et 18 avec des conducteurs de trains de voyageurs ;
- Par « tous les travailleurs (61) », on entend : 21 + 40 pour toutes les catégories de personnel dans toutes les entreprises (39)

Commentaire : L'analyse des réponses à l'enquête a révélé un nombre significatif de cas dans lesquels les répondants n'avaient pas répondu aux questions concernant la mise en œuvre de certaines dispositions de l'accord. Les partenaires sociaux ont estimé qu'il s'agissait là d'une constatation qui méritait une attention accrue. Les discussions lors des réunions du comité de pilotage et des ateliers ont montré qu'un « pas de réponse » (na), dans un questionnaire concernant une disposition, pouvait être motivé de différentes manières :

- *telle définition ou tel concept n'existe pas au sein de l'entreprise (par exemple, temps de conduite, repos journalier réduit à la résidence...)*
- *tel aspect n'est pas réglementé au sein de l'entreprise (par exemple 80h de temps de conduite sur une période de deux semaines...)*
- *la personne interrogée n'a pas eu accès à tous les renseignements demandés*
- *le répondant n'a pu répondre étant donné la nature délicate de certaines des réponses*

Graphique 19 : La mesure dans laquelle chaque disposition est égale, ou plus ou moins favorable par rapport à l'accord pour l'ensemble des travailleurs transfrontaliers (conducteurs, chefs de bord et autres membres du personnel) dans 39 entreprises



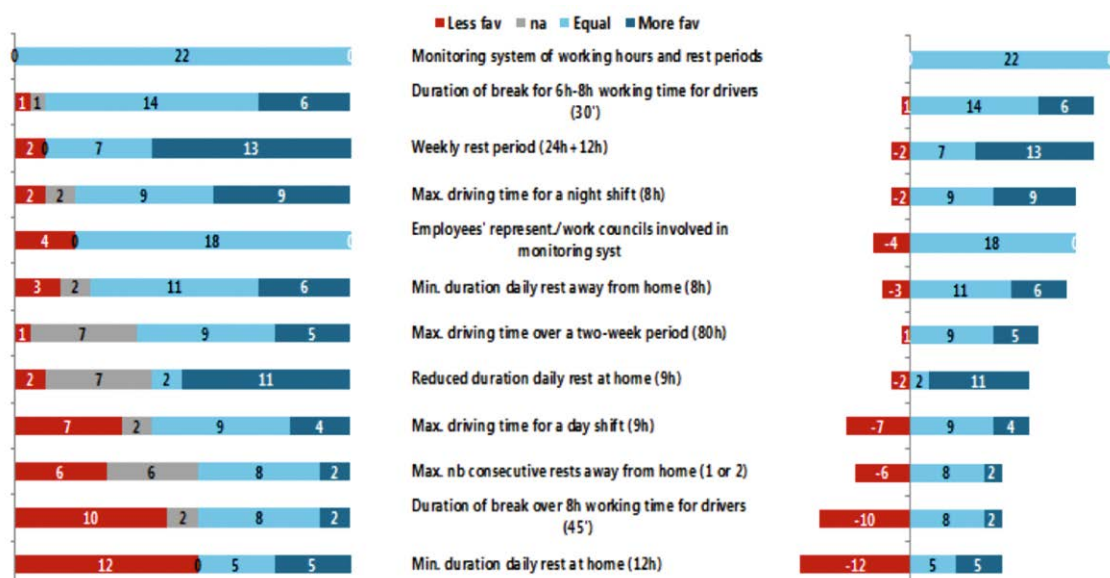
Source : Questionnaires du projet RMW 2017

Concernant les dispositions applicables à l'ensemble du personnel (61 réponses pour 39 entreprises) :

- Selon les répondants, onze entreprises **possèdent des dispositions égales ou plus favorables** que l'accord. Ces onze entreprises couvrent 75% du personnel d'interopérabilité transfrontalière de l'enquête (62% des conducteurs de train transfrontaliers, 87% des chefs de bord ou autres membres du personnel transfrontaliers).
- Globalement, par rapport à l'accord, pour **toutes les dispositions** en vigueur dans les entreprises pour les différents emplois : 24% sont plus favorables, 47% sont équivalentes, 12% sont moins favorables et 17% sont sans réponse ou sans réglementation.
- « **Système de surveillance** du temps de travail et des périodes de repos » et « **Représentants du personnel/Comités d'entreprise participant** au système de surveillance » : deux dispositions parmi les mieux appliquées dans les entreprises
 - plus de 80% des entreprises disposent d'un système de surveillance, à l'exception d'une seule pour le trafic de voyageurs et de certaines entreprises qui n'ont pas répondu
 - dans 75% des entreprises, des représentants des salariés ou des comités d'entreprise sont impliqués dans ce suivi, à l'exception de quatre entreprises de fret et de quatre entreprises de transport de passagers
- La **durée minimale de repos hors résidence** est d'au moins huit heures dans 80 pour cent des entreprises
 - dans quelques entreprises, cette durée peut aller jusqu'à dix ou onze heures
 - mais d'autres n'ont pas de durée minimale ou une durée inférieure (sept à cinq heures)

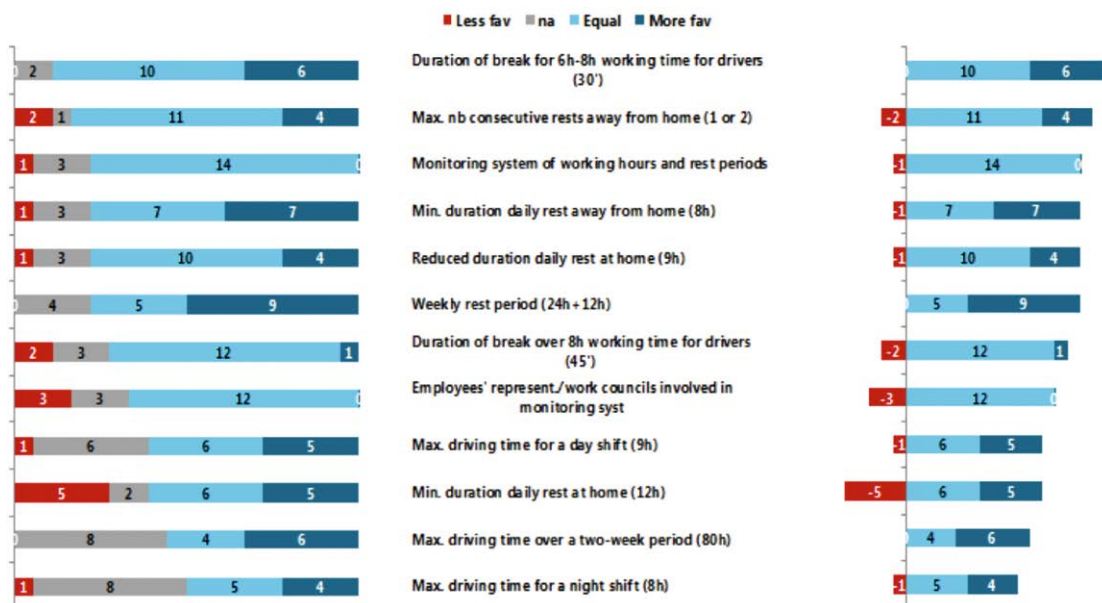
- Le **nombre maximum de repos consécutifs hors résidence** est conforme à l'accord dans 74 pour cent des entreprises
 - dans quinze pour cent des entreprises, le personnel n'a pas de repos quotidien hors résidence
 - dans cinquante pour cent des cas, le maximum est de un, et dans deux entreprises, un accord pour un second repos a été négocié avec les représentants des salariés et est alors conforme à la norme de l'accord
 - mais nous n'avons obtenu aucune réponse pour cinq entreprises et aucune restriction concernant cette disposition pour trois autres
 - et dans huit sociétés, les dispositions sont moins favorables : Sept ont déclaré deux repos hors résidence sans accord préalable, et une entreprise de transport de marchandises a déclaré un maximum de dix repos consécutifs hors résidence.
- Une **période de repos hebdomadaire** de 24h+12h (24h de repos hebdomadaire plus 12h de repos journalier) est également appliquée dans 75 pour cent des entreprises
 - près de la moitié des entreprises accordent un repos hebdomadaire supérieur à 24h+12h (y compris un repos journalier de 12h), souvent double, notamment pour les conducteurs de train
 - dans certains cas, la durée n'est pas indiquée
 - le nombre et la durée des périodes repos doubles n'ont pas été demandés
 - concernant les périodes minimales de repos hebdomadaire sur une année, de nombreuses réponses ne sont pas exploitables ; cette question a souvent été mal comprise, peut-être parce que cette disposition n'est pas réglementée
- La **durée réduite du repos journalier à la résidence** (9h) est davantage utilisée que la durée minimale (12h)
 - les deux tiers des entreprises ont une durée réduite qui est d'au moins 9h
 - pour quelques entreprises, elle peut être réduite à 8h, 6h voire même à zéro durée de repos minimum
 - mais la durée minimale de 12h pour le repos journalier est en vigueur dans la moitié des entreprises
 - le repos journalier peut souvent être limité à 11h, rarement à 8h, plus souvent pour les conducteurs dans les activités de fret

Graphique 20 : En quoi chaque disposition est égale, ou plus ou moins favorable par rapport à l'accord pour les conducteurs de trains de marchandises dans 22 entreprises



Source : Questionnaires du projet RMW 2017

Graphique 21 : En quoi chaque disposition est égale, ou plus ou moins favorable par rapport à l'accord pour les conducteurs de trains de voyageurs dans 18 entreprises



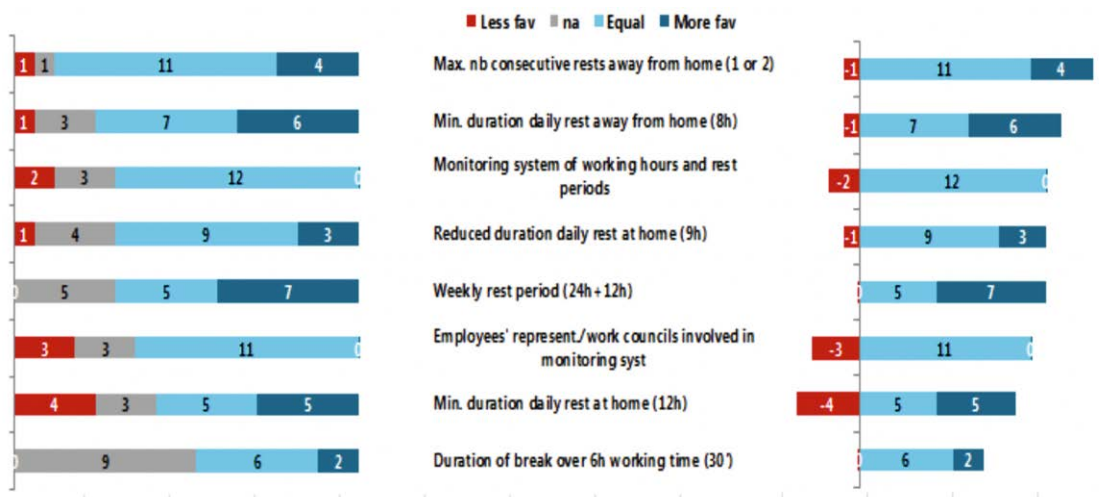
Source : Questionnaires du projet RMW 2017

Concernant les dispositions spécifiques pour les conducteurs de train (31 entreprises)

- Une **pause** de 30 min est généralement accordée aux conducteurs, mais moins souvent de 45 min sur 8h.
 - la pause de 30 minutes pour 6h-8h de travail est prévue dans 90% des entreprises.
 - dans une entreprise de fret, la pause n'est que de 20 minutes et trois compagnies n'ont pas répondu.
 - mais la pause de 45 minutes sur 8h de travail est appliquée dans une moindre mesure dans 60% des entreprises.
 - au-dessus de 8h, cette pause est plus courte dans la moitié des compagnies de fret (souvent 40 min, pour certaines 30 min, et 20 min pour une entreprise).
- Les **durées** maximales de **conduite** (pour une prestation journalière, pour une prestation de nuit, sur une période de deux semaines) sont appliquées par moins de 60% des entreprises.
 - un quart des entreprises ne réglementent pas du tout le « temps de conduite », en particulier dans les activités de transport de passagers, où elles ne contrôlent généralement que le temps de travail.
 - la durée maximale de conduite d'une prestation de nuit dépasse 8h dans trois entreprises (deux pour le fret et une pour le transport de passagers) qui autorisent une durée de conduite de 10h à 12h par nuit.
 - un quart des entreprises acceptent plus de 9 heures de conduite par prestation journalière.
 - la moitié des compagnies de fret ont un temps de conduite diurne maximal de 10h, et une entreprise autorise même un temps de conduite de 12h.
 - la moitié des entreprises ne réglementent pas le temps de conduite sur une période de deux semaines.

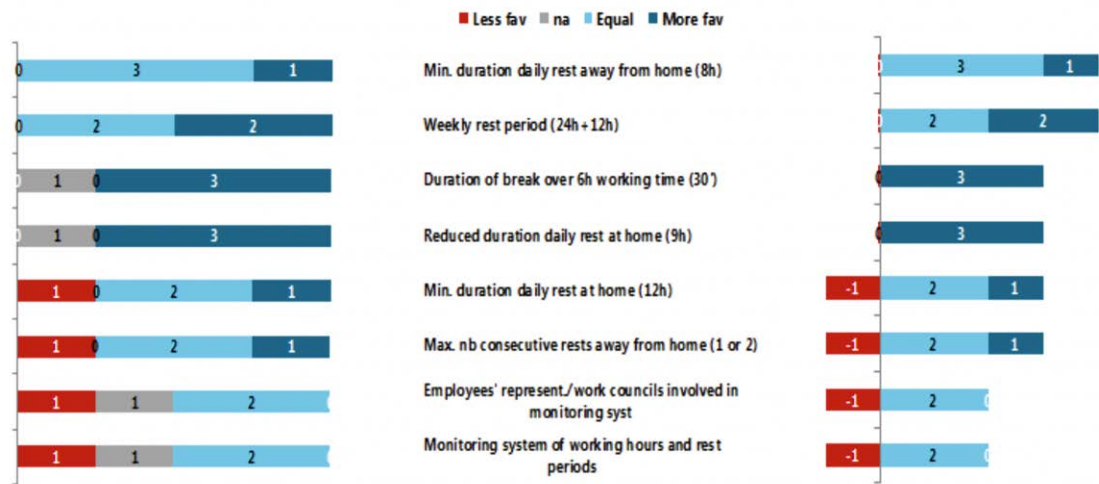
Commentaire : Dans l'ensemble, les entreprises de fret font plus souvent état de dispositions moins favorables (durée minimale de repos journalier à la résidence 55%, durée de repos sur une période de plus de 8 heures de travail 45%, durée maximale de conduite pour une prestation journalière 32%) que les entreprises de transport de voyageurs.

Graphique 22 : En quoi chaque disposition est égale, ou plus ou moins favorable par rapport à l'accord pour les chefs de bord (transport de voyageurs) de 17 entreprises



Source : Questionnaires du projet RMW 2017

Graphique 23 : En quoi chaque disposition est plus ou moins favorable par rapport à l'accord pour les autres membres du personnel de bord (transport de voyageurs) dans quatre entreprises



Source : Questionnaires du projet RMW 2017

Concernant la disposition spécifique pour les chefs de bord et autres membres du personnel de bord (douze entreprises)

- Pour ces travailleurs affectés au transport de voyageurs, la **pause** de trente minutes au-delà de 6h de travail n'est pas appliquée dans la moitié des cas
 - dans la moitié des entreprises, la pause pour ces catégories de personnel n'a pas fait l'objet de réponses ou n'est pas réglementée.
 - mais dans un quart des entreprises de transport de voyageurs, la durée de la pause dépasse les 30 min.

Questions supplémentaires sur la mise en œuvre

Après ces chiffres sur les dispositions, le questionnaire contenait également quelques **questions supplémentaires** sur la mise en œuvre. Les principaux résultats concernent les entreprises ferroviaires interrogées :

- 70 pour cent des entreprises ont des **normes d'hébergement** pour les périodes de repos hors résidence
 - 85% des entreprises de transport de passagers possèdent des normes, contre seulement 60% pour les entreprises de transport de marchandises.
 - 15% des entreprises n'appliquent pas de normes d'hébergement et 15% n'ont pas répondu.
- Un tiers des entreprises de transport de voyageurs appliquent les dispositions de l'accord dans leur **trafic transfrontalier** tant **local que régional**, même si celles-ci sont facultatives dans l'accord.
 - Moins de la moitié applique la dérogation.
 - 20% n'ont pas répondu.
- Peu d'entreprises recrutent, directement ou par l'intermédiaire d'un partenaire ou d'une filiale, auprès d'**agences de travail intérimaire** pour couvrir tout ou partie de la chaîne du transport transfrontalier
 - Quatre entreprises de fret recrutent auprès d'agences de travail intérimaire
 - 70% n'y recrutent pas, mais un quart des entreprises n'ont pas répondu à cette question
 - et lors des ateliers, les participants ont également expliqué que les conducteurs pouvaient être engagés par plusieurs entreprises, sans qu'elles soient nécessairement des agences de travail intérimaire
- Quatre entreprises de transport de passagers ont déclaré avoir recours au **personnel de bord de sous-traitants** pour leurs services transfrontaliers
 - dans deux entreprises, ce personnel n'effectue aucune tâche de sécurité et dans une autre entreprise, cela n'est pas précisé
 - dans une entreprise, le personnel du sous-traitant effectue des tâches de sécurité spécifiques liées au tunnel sous la Manche
 - une grande moitié des entreprises de transport de passagers n'ont pas recours à la sous-traitance
 - et 30% n'ont pas répondu

Commentaire : Dans plusieurs entreprises, sur la base de règles nationales ou internes, les salariés d'entreprises sous-traitantes engagés pour des services de restauration, de nettoyage ou autres services à bord ne sont pas considérés comme membres de l'équipage du train.

4.2 Difficultés de mise en œuvre et attentes soulevées par les membres de la CER et de l'ETF dans le questionnaire

L'analyse de cette partie provient des réponses aux questions de la section D : « Perspectives et contribution supplémentaire des partenaires sociaux en vue de travaux futurs sur l'accord ».

Plus de 50% des questionnaires n'ont fait aucun commentaire dans la section D.

Davantage de commentaires proviennent des membres de l'ETF (2/3) que de la CER (1/3). Davantage de commentaires concernent les activités de fret. Tous les détails concernant les réponses des membres de l'ETF et de la CER se trouvent à l'Annexe 3.

- Selon de nombreux répondants, **dans l'ensemble, l'accord est déjà bon tel quel**
 - dans les questionnaires, relativement peu de commentaires et de difficultés de mise en œuvre ont été exprimés
 - pour des membres, l'accord est bien équilibré entre conditions de travail et gestion

- d'une organisation flexible
- certaines entreprises ont demandé si les dispositions pouvaient être appliquées au trafic d'interopérabilité avec la Suisse.
- Certaines réponses et observations montrent que **certaines définitions ou dispositions pourraient être clarifiées** pour éviter des problèmes d'interprétation.
 - « *Travailleurs concernés* » : quels sont les autres membres du personnel de bord ? Du personnel avec ou sans responsabilités en matière de sécurité ? Le personnel de filiales ou d'agences de travail intérimaire ? La signification de « *plus d'une heure par prestation journalière* » ?
 - « *Résidence* » : employé pour « *repos à la résidence* » et « *repos hors résidence* » ?
 - « *Pauses* » : durée minimale de pause si celle-ci est fractionnée ? Durée spécifique d'un repas ?
 - Règles adaptées aux conducteurs de train ?
 - « *Temps de conduite* » : Quelle définition générale ? Qu'est-ce que le temps de préparation ?
 - « *Prestations de nuit* » : durée maximale de chacune ? Nombre maximal de prestations successives ?
 - « *Niveau de confort de l'hébergement* » : quelles devraient être les normes ou recommandations minimales ?
- Beaucoup ont demandé une **amélioration du système de supervision et de contrôle**
 - au niveau individuel, avec surveillance électronique, même pour le personnel mobile travaillant pour plusieurs entreprises
 - au niveau de l'entreprise, par la mise à disposition de registres et de moyens de contrôle pour les partenaires sociaux
 - aux niveaux régional et national, mise en œuvre par les autorités et avec une coopération efficace entre elles
 - au niveau européen, avec un organisme communautaire de contrôle (par exemple, un service d'inspection des transports transfrontaliers)
 - avec identification des conséquences ou définition des sanctions en cas de non-respect.



5. PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS²

5.1 Le taux élevé de participation à l'enquête et aux ateliers a permis de recueillir beaucoup d'informations et de données utiles pour le projet

L'objectif du projet « Rail Mobile Worker » (RMW) est de comprendre l'état de mise en œuvre et d'application de « l'Accord sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire ».

Grâce à la forte participation des entreprises et des syndicats de la plupart des pays européens, l'enquête et les ateliers organisés dans le cadre du projet ont fourni des informations détaillées sur l'état de mise en œuvre des dispositions, l'organisation réelle des opérations transfrontalières de transport de marchandises et de passagers, ainsi que sur le nombre et les catégories du personnel concerné.

En ce qui concerne le trafic ferroviaire international, les activités de fret et de passagers ont évolué différemment au cours des dernières années (2005-2014) :

- Le trafic de fret ferroviaire a connu de fortes fluctuations étroitement liées aux cycles économiques. Son augmentation sur dix ans s'est limitée à environ 4%. Mais la part internationale (en tonnes/km) dépasse les 50%, donc 10% en transit.
- Le transport ferroviaire de voyageurs a connu une croissance plus forte et régulière, de l'ordre de 13%. Mais moins de 6% de ce trafic est international, plus important en Europe de l'Ouest et stimulé par le développement des lignes à grande vitesse.

84 entreprises sont autorisées à exploiter le trafic transfrontalier avec plusieurs certificats de sécurité :

- 66 entreprises de fret (79%)
- 15 entreprises de transport de passagers (18%)
- 3 entreprises (3%), tant pour le fret que pour les passagers

Toutefois, ces données ne correspondent pas exactement au champ d'application de l'accord. En effet, une partie du trafic international peut être exclue de l'application (local, régional, changement de personnel à la frontière). Ou, au contraire, les entreprises peuvent opérer sans certificat étranger (coopérations, filiales, autres types d'autorisation).

Dans les 47 entreprises de 21 pays de l'étude du projet :

- 28 entreprises réalisent des activités de fret. Elles exploitent en moyenne 500 trains transfrontaliers par semaine avec différentes organisations, ce qui représente 25% de leur nombre total de trains de marchandises. Ces entreprises détiennent davantage de certificats de sécurité, jusqu'à six.
Six pour cent de leurs travailleurs mobiles sont transfrontaliers, et ceux-ci sont tous conducteurs de train. Le nombre d'agents de travailleurs mobiles du fret transfrontalier est faible par rapport au nombre de trains internationaux, en raison des différentes formes d'organisation : en moyenne un agent pour cinq trains.

² Ce chapitre a été examiné conjointement avec le comité de pilotage.

- 23 entreprises exploitent des services de transport de passagers, ce qui représente en moyenne 900 trains transfrontaliers par semaine. Ils sont le plus souvent exploités avec des partenaires ou des filiales. Seulement 5% de leurs trains sont internationaux.
- 8% de leur personnel mobile est transfrontalier. Ce personnel compte différentes catégories : conducteurs de train, chefs de bord, autre personnel de bord. En moyenne, le nombre de travailleurs transfrontaliers mobiles par train de voyageurs international est supérieur à celui des trains de marchandises : Deux agents pour cinq trains.

Au niveau européen ces dernières années, de nombreuses entreprises ferroviaires ont connu une baisse globale du nombre de salariés, mais elles ont tendance à recruter à nouveau. Les données concernant le nombre de salariés effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire ne sont pas disponibles dans les ressources publiques.

Selon l'enquête, environ 8 000 travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière sont employés dans 37 des 47 entreprises interrogées (80%). Et ce personnel est fortement concentré au sein de quelques entreprises : 60% dans seulement quatre entreprises.

- En moyenne, le personnel transfrontalier représente moins de 10% du personnel mobile total dans chaque entreprise (minimum 1%, maximum 100%).
- 60% de ces effectifs sont concentrés dans quatre entreprises de transport de passagers, employant chacune plus de 500 travailleurs transfrontaliers.
- 22 entreprises, comptant chacune moins de cent travailleurs frontaliers, emploient moins de 10% des 8 000 travailleurs frontaliers.
- Les 2/3 sont employés par des compagnies de passagers, 1/6 par des compagnies de fret et 1/6 par des compagnies mixtes.
- Les entreprises de fret comptent souvent peu de personnel transfrontalier mobile (moins de cent), mais dans la moitié des entreprises répondantes, les travailleurs transfrontaliers mobiles représentent plus de 25% du personnel mobile total.
- Les entreprises de transport de voyageurs comptent davantage de personnel transfrontalier, mais il s'agit souvent d'une très faible proportion (moins de 10%) de l'ensemble des travailleurs mobiles.
- 47% sont des conducteurs de train, 39% des chefs de train et 14% d'autres membres du personnel de bord (restauration, voitures-couchettes).
- Par ailleurs, en dehors de leur propre personnel, peu d'entreprises recrutent, directement ou par l'intermédiaire d'un partenaire ou d'une filiale, auprès d'agences de travail intérimaire, pour couvrir tout ou partie de la chaîne de transport transfrontalier. De plus, quatre entreprises de transport de passagers ont déclaré avoir recours au personnel de bord de sous-traitants pour des services transfrontaliers.

L'enquête donne également une image précise de la manière dont les normes européennes de l'Accord sur les conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière sont mises en œuvre dans les entreprises ferroviaires.

- Selon les répondants, onze entreprises appliquent des dispositions équivalentes ou plus favorables que l'accord. Ces entreprises couvrent 75 pour cent du personnel effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière de l'enquête (62 pour cent des conducteurs de train transfrontaliers, 87 pour cent des chefs de bord ou autres membres du personnel transfrontaliers).
- Globalement, par rapport à l'accord, les différentes dispositions en vigueur dans les entreprises pour les différents emplois sont : 24 pour cent sont plus favorables, 47 sont équivalentes, 12 pour cent sont moins favorable et 17 pour cent sans réponse ou sans réglementation. Dans l'ensemble, les compagnies de fret font plus souvent état de dispositions moins favorables.
- Le « système de surveillance du temps de travail et des périodes de repos » et les « représentants des travailleurs/comités d'entreprise participant au système de surveillance »

sont deux des dispositions les mieux appliquées dans les entreprises (80 pour cent).

- La durée minimale de repos hors résidence est d'au moins 8 heures dans 80 pour cent des entreprises. Et le nombre maximal de repos consécutifs hors résidence est conforme à l'accord dans 75 pour cent des entreprises, dans deux cas, un second repos consécutif hors résidence a été négocié entre partenaires sociaux.
- Une période de repos hebdomadaire de 24h+12h (24h de repos hebdomadaire plus 12h de repos journalier) est également appliquée dans 75 pour cent des entreprises.
- La durée réduite de repos journalier à la résidence (9h) est appliquée dans une plus large mesure que la durée minimale (12h).

Et même s'il n'existe pas de norme dans l'Accord ou si c'est facultatif :

- 70 pour cent des entreprises ont des normes d'hébergement pour le personnel effectuant son repos hors résidence.
- Un tiers des sociétés de transport de voyageurs appliquent les dispositions de l'accord au trafic transfrontalier tant local que régional.

Selon de nombreux répondants à l'enquête et participants à l'atelier, dans l'ensemble, l'accord est déjà bon tel quel et positif pour le développement de services d'interopérabilité transfrontalière. Toutefois, plusieurs questions ont été exprimées et discutées :

- Certaines définitions ou dispositions pourraient être clarifiées afin d'éviter des problèmes ou des différences d'interprétation et de mise en œuvre.
- Les dispositions moins favorables en vigueur et les normes qui ne sont pas réglementées dans certaines entreprises posent des difficultés de mise en œuvre.
- Il serait utile que l'accord puisse s'appliquer aux services transfrontaliers à destination de la Suisse, au moins dans la section frontalière.
- Beaucoup ont également demandé une amélioration du système de supervision et de contrôle.

Les points suivants analysent ces principaux sujets.

5.2 La question de la définition des « services d'interopérabilité transfrontalière »

La CER et l'ETF ont négocié l'Accord à la lumière de l'évolution du marché ferroviaire transeuropéen et considérant que le nombre de travailleurs mobiles engagés dans des services d'interopérabilité transfrontalière augmenterait également.

Si l'on considère l'évolution du secteur depuis la conclusion de l'Accord en 2004, la croissance des activités ferroviaires internationales a été relativement constante dans le trafic de voyageurs et stimulée notamment par le développement des lignes internationales à grande vitesse et par les investissements destinés à perfectionner l'interopérabilité (ERTMS, etc.).

La tendance est plus contrastée dans le transport de marchandises, fortement impacté par la crise et la concurrence avec le transport routier, qui reste forte. En ce qui concerne ce dernier aspect, les opérateurs de fret, participant aux ateliers organisés dans le cadre du projet, ont souligné le défi que représentait l'exploitation de services transfrontaliers lorsqu'ils sont confrontés à des procédures et des contrôles administratifs plus complexes et plus lourds, notamment en ce qui concerne le personnel, que ceux de leurs concurrents routiers. La mise en œuvre de corridors de fret ferroviaire (CFF) vise à développer ces flux de trafic international en améliorant la coordination et l'efficacité le long de ces axes. Le développement de l'interopérabilité (infrastructures et matériel roulant) doit faciliter le franchissement des frontières européennes et le trafic sur de longues distances.

Si l'on porte l'attention sur la main-d'œuvre engagée dans le trafic transfrontalier, on constate que l'analyse réalisée dans le cadre du projet a confirmé que l'évolution de la mobilité transfrontalière des travailleurs mobiles n'était pas automatiquement liée au développement et à l'augmentation de l'interopérabilité des services transfrontaliers. En effet, les entreprises ferroviaires peuvent organiser leur trafic de différentes manières avec différents modèles d'utilisation du personnel :

- L'entreprise est titulaire de plusieurs certificats de sécurité pour différents pays afin d'opérer seule dans les pays voisins, et emploie son propre **personnel effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière**.
- L'entreprise détient plusieurs certificats de sécurité pour différents pays mais son personnel change à la frontière, ou est remplacé par le personnel d'un partenaire ou d'une filiale, ou par d'autres travailleurs (agence de travail intérimaire, travailleur indépendant).
- L'entreprise s'appuie sur le certificat de sécurité d'un partenaire local ou d'une filiale, ou détient un autre type d'autorisation pour opérer à l'étranger, mais tout ou partie de l'équipage du train est **transfrontalier** et peut travailler au-delà des frontières.
- L'entreprise s'appuie sur le certificat de sécurité d'un partenaire ou d'une filiale locale, ou sur un autre type d'autorisation d'exploitation à l'étranger, et remplace l'ensemble du personnel ferroviaire à la frontière par le personnel du partenaire ou de la filiale.

Dans seulement deux des quatre cas décrits ci-dessus, le personnel est transfrontalier et relève du champ d'application de l'Accord.

Le recours à du personnel transfrontalier est particulièrement intéressant lorsque le passage de la frontière est fluide et n'entraîne pas de changement de locomotive ni d'arrêt pour les procédures administratives. Toutefois, cela implique de disposer d'un personnel formé et autorisé sur plusieurs systèmes ferroviaires et maîtrisant généralement plusieurs langues.

D'autre part, de nombreuses entreprises ferroviaires basent leur trafic international sur des partenariats avec des opérateurs des pays voisins, notamment pour le transport ferroviaire de voyageurs. Les grandes entreprises de fret créent ou acquièrent de petites entreprises étrangères pour opérer sur les marchés intérieurs étrangers, mais aussi pour participer au trafic et au transit internationaux.

Dans l'accord, les « services d'interopérabilité transfrontalière » sont définis comme des « services transfrontaliers pour lesquels au moins deux certificats de sécurité sont requis des entreprises ferroviaires ».

Il faut garder à l'esprit qu'en raison des changements à venir concernant les certificats de sécurité (par exemple les certificats de sécurité uniques) et de l'impact sur la définition dans la directive, il existe le risque d'une interprétation erronée de la définition. Une interprétation des partenaires sociaux est nécessaire.

La définition des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière comprend deux éléments : un travailleur qui fait partie de l'équipage du train et l'affectation du travailleur à des services d'interopérabilité transfrontalière pendant plus d'une heure par prestation journalière.

• **Personnel d'accompagnement et le concept d'équipage de train**

La notion d'« équipage de train » n'est pas définie dans l'accord. Cela conduit à des interprétations différentes.

Dans la clause relative aux pauses, l'accord distingue deux catégories de personnel : « Conducteurs » et « AuPersonnel d'accompagnement ».

Ce « personnel d'accompagnement » comprend évidemment les chefs de bord et les accompagnateurs qui accompagnent le train et sont généralement chargés des tâches de sécurité essentielles avec les conducteurs de train.

Toutefois, les résultats du projet montrent que, selon les circonstances nationales ou de l'entreprise, le personnel de restauration, de nettoyage, de techniciens ou de service à la clientèle des voitures-couchettes, parfois appelé « *personnel auxiliaire* », est parfois inclus dans les autres catégories du personnel de bord, parfois non.

Sur les 23 entreprises ferroviaires qui ont répondu au questionnaire, deux emploient directement du personnel de restauration et une emploie d'autres personnes chargées du service à la clientèle dans des voitures-lits.

Par exemple, en Allemagne, le personnel des services de restauration (« Gastro ») est directement employé par DB Fernverkehr et est considéré comme faisant partie de l'équipage, avec plus de 500 employés des services de restauration transfrontaliers.

Pour les services transfrontaliers, les vingt entreprises ferroviaires restantes ont des chefs de bord et les accompagnateurs de train, mais n'ont pas d'autre personnel à bord, ou font appel à des sous-traitants (par exemple, des entreprises de restauration).

Le « *personnel auxiliaire* » affecté aux tâches de restauration, à la technique, au nettoyage ou aux voitures-couchettes peut être appelé à effectuer des tâches spécifiques de sécurité à bord des trains. Dans certains cas, ils sont considérés comme des membres de l'équipage.

L'ÖBB a attribué à la société Newrest Wagon-Lits un contrat pour le « service de restauration à bord des trains combinant les fonctions de sécurité ferroviaire et de service à bord » afin de gérer notamment des trains de nuit autrichiens vers l'Allemagne, la Suisse et l'Italie. Les équipages de train sont composés « d'accompagnateurs de train, de stewards et de personnel d'entretien ».

Dans un cas, il a été signalé que le personnel auxiliaire s'acquittait de tâches de sécurité liées à l'évacuation du train. *C'est le cas du personnel de restauration de Cremonini – Momentum à bord de l'Eurostar : deux salariés par train font partie de l'équipe d'évacuation et ont des responsabilités spécifiques en matière de sécurité liées à l'évacuation pendant la traversée du tunnel sous la Manche.*

À la lumière des résultats et compte tenu de la libéralisation en cours, notamment dans les services de transport ferroviaire de voyageurs à grande vitesse et à longue distance, **il est recommandé aux partenaires sociaux de préciser la définition du « équipage d'un train ».**

- **Travailleurs ferroviaires mobiles aux activités mixtes, transfrontalières et nationales**

De nombreuses entreprises ne déploient pas leur personnel exclusivement pour des services transfrontaliers. Le même personnel peut être affecté à des activités nationales et transfrontalières.

L'exigence selon laquelle les travailleurs d'interopérabilité transfrontalière sont ceux qui sont « affectés à des services d'interopérabilité transfrontalière pour plus d'une heure sur la base d'une prestation journalière » n'est pas transposée ou interprétée de la même manière dans tous les pays.

Dans presque tous les pays, elle est interprétée comme « affecté au moins une fois à des services d'interopérabilité transfrontalière pour plus d'une heure sur la base d'une prestation journalière ». Les entreprises appliquent ensuite les dispositions relatives aux travailleurs transfrontaliers mobiles à l'ensemble de leur personnel effectuant régulièrement ou occasionnellement des services transfrontaliers.

En Autriche, la Directive communautaire a été mise en œuvre différemment de sa formulation initiale, à savoir « *une heure par jour ouvrable pour les services transfrontaliers* ». Selon la loi autrichienne, aucun travailleur transfrontalier n'entre donc dans le champ d'application de l'accord dans l'ÖBB (voir partie 2.4).

En poussant plus loin cette discussion, on pourrait se poser la question de la fréquence à laquelle un travailleur ferroviaire mobile doit effectuer des services transfrontaliers pour entrer dans le champ d'application de la directive : Tous les jours ? Au moins une fois par semaine, par mois, par an ? Et de la même façon, pendant combien de temps les dispositions de l'accord s'appliquent-elles, régissant les conditions de travail de ces salariés ?

L'accord contient plusieurs clauses faisant référence à des périodes qui dépassent la journée de travail : « repos **hebdomadaire** », « période de sept jours », « temps de conduite sur une période de **deux semaines** », « chaque **année** 104 périodes de repos ».

Il est recommandé aux partenaires sociaux de revoir la définition des « travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière » afin de clarifier l'application de l'accord aux travailleurs exerçant des activités mixtes (nationales et transfrontalières).

5.3 Transposition qui devrait être conforme aux normes minimales de l'accord

La Directive 2005/47/CE a mis en œuvre l'Accord CER/ETF dans tous les pays de l'UE. Chaque État membre a dû transposer cette directive avec les différentes clauses prévues par l'accord.

- L'article 2, paragraphe 1, stipule que les « *États membres peuvent maintenir ou introduire des dispositions plus favorables que celles prévues par la présente directive* ».
- L'article 2, paragraphe 2, confirme que « *la mise en œuvre de la présente directive... pour autant que les exigences minimales prévues par la présente directive soient respectées* ».
- Et le point 16 explique que « *la présente directive et l'accord fixent des normes minimales ; les États membres et/ou les partenaires sociaux devraient pouvoir conserver ou introduire des dispositions plus favorables* ».

Le fait que chaque disposition de l'accord constitue une **norme minimale** à respecter dans chaque pays et dans chaque entreprise est donc clairement expliqué dans la Directive, en tenant pleinement compte de la clause 9 de l'accord : la « *clause de non-régression* » précise que « *la mise en œuvre de cet accord ne constitue en aucun cas une justification valable pour réduire le niveau général de protection offert aux travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière* ».

Le questionnaire d'enquête a permis de comparer chacune des dispositions en vigueur dans les entreprises avec les dispositions de l'accord.

L'analyse des questionnaires et des présentations des participants aux ateliers montre que les dispositions en vigueur dans les entreprises sont souvent « équivalentes » à celles de l'accord, parfois « plus favorables », mais qu'elles peuvent aussi être « moins favorables ».

5.4 Problèmes identifiés dans la mise en œuvre de certaines dispositions de l'accord

L'analyse comparative des dispositions en vigueur dans les entreprises montre également que plusieurs dispositions posent davantage de questions de mise en œuvre.

Il a été rappelé que l'accord constituait un grand pas en avant en introduisant une nouvelle définition conceptuelle de la notion de « **temps de conduite** » (clause 2). La durée maximale du temps de conduite prévu est réglementée à l'article 7. Ces dispositions sont plus spécifiques que celles contenues dans la directive 2003/88/CE (« *directive sur le temps de travail* ») et ne s'appliquent logiquement qu'aux conducteurs de train.

L'enquête et les ateliers ont clairement montré que, dans certaines entreprises, la notion de « *temps de conduite* » n'était pas définie et/ou qu'il n'existait pas de dispositions spécifiques dans la législation applicable ou dans les conventions collectives signées avec les représentants des travailleurs. Néanmoins, les entreprises concernées ont indiqué que le temps de travail de leurs conducteurs de train était réglementé afin de prendre en compte les contraintes spécifiques de cette profession. Par exemple, certaines entreprises limitent le temps de travail des conducteurs d'une manière au moins aussi favorable que celle relative au « temps de conduite » de la clause 7.

L'absence de définition et/ou de limitation du temps de conduite peut constituer un problème dans les cas où il n'y a pas de limitation du temps de travail journalier ou de définition claire des périodes de conduite dans un roulement.

Le « **repos journalier à la résidence** » est de 11 heures consécutives dans plusieurs entreprises, alors que l'accord prévoit un minimum de 12 heures. La clause 3 de l'accord applicable aux travailleurs mobiles ferroviaires est en fait plus favorable que ce qui est prévu.

Dans la directive générale 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail : « *Tout travailleur a droit à un temps de repos journalier minimal de 11 heures consécutives par période de 24 heures* ».

L'accord établit une durée plus favorable pour le « *repos journalier à la résidence* » que la réglementation générale du temps de travail. Les **entreprises ferroviaires devraient donc accorder un minimum de 12 heures de « repos journalier à la résidence » à leurs travailleurs transfrontaliers mobiles.**

L'accord donne aux entreprises la possibilité de réduire cette période à un minimum de 9 heures une fois tous les sept jours, à condition que les heures réduites soient compensées par une période similaire qui sera ajoutée au prochain repos journalier à la résidence. Les réponses à l'enquête ont montré que de nombreuses entreprises faisaient usage de cette possibilité de dérogation. L'enquête n'a pas posé de question sur l'application de la compensation des périodes réduites de repos, il n'a donc pas été possible de vérifier si elle était toujours respectée.

L'accord prévoit en effet « *qu'un repos journalier hors résidence doit être suivi par un repos journalier à la résidence* ». Mais il est également prévu que « *des négociations sur un second repos hors résidence consécutif ainsi que pour la compensation des repos hors résidence puissent avoir lieu entre partenaires sociaux au niveau de l'entreprise ferroviaire ou au niveau national, suivant ce qui est le plus approprié* ».

8 répondants sur 39 ont indiqué que deux – et dans un cas plus de deux – « repos hors résidence » successifs étaient possibles sans notification d'un accord spécifique à ce sujet. Dans deux cas, un second repos hors résidence a été négocié entre partenaires sociaux, comme le prévoit l'accord. De plus, cinq entreprises n'ont pas répondu à la question de l'enquête sur le nombre maximal autorisé de repos hors résidence consécutifs. Et trois questionnaires n'ont fait état d'aucune restriction concernant ce nombre maximal.

Il est donc important de veiller à ce que les travailleurs transfrontaliers mobiles prennent un ou au maximum deux repos hors résidence consécutifs et que le second repos soit négocié entre partenaires sociaux.

L'Accord régleme la durée des « **pauses** » pour les conducteurs de train et le personnel d'accompagnement. Il prévoit également certaines règles spécifiques pour les conducteurs :

- « *Les pauses peuvent être adaptées au cours de la journée de travail en cas de retard de trains.* »
- « *Une partie de la pause devrait être donnée entre la troisième et la sixième heure de travail.* »

Le questionnaire et les discussions au cours des ateliers ont fait ressortir plusieurs questions concernant l'attribution des « pauses » aux conducteurs de train :

- une pause de 30 minutes est accordée, mais elle n'est pas toujours portée à 45 minutes si le temps de travail du conducteur est supérieur à 8 heures
- la pause est prévue à la fin de la journée de travail
- dans la pratique, il n'est pas facile d'accorder des pauses comme prévu en raison des retards et des événements imprévus
- les syndicats ont indiqué qu'il était plus difficile de prendre des pauses dans un local approprié à l'extérieur de la cabine de conduite, en particulier dans le transport de marchandises

La question du **fractionnement des pauses** a également été évoquée **pour le « personnel d'accompagnement »**. Pour ce personnel, il est simplement précisé qu' « *une pause de trente minutes sera assurée si le temps de travail est supérieur à six heures* ».

La possibilité de fractionner les pauses est – de manière indirecte (« *la durée de la pause* », « *une partie de la pause* ») – uniquement mentionnée pour les conducteurs de train. Pour le personnel d'accompagnement, l'article 4 de la directive générale sur l'aménagement du temps de travail 2003/88/CE s'applique puisque les partenaires sociaux n'ont pas précisé cette question dans leur accord. « *Article 4 : Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cas où le temps de travail journalier est supérieur à six heures, d'un temps de pause dont les modalités, et notamment la durée et les conditions d'octroi, sont fixées par des conventions collectives (...) ou, à défaut, par la législation nationale.* »

Au cours des ateliers, les participants ont également échangé sur les conditions pour prendre les pauses en question à bord des trains. En effet, il n'existe pas toujours de locaux séparés, tranquilles et éloignés du public. Et le personnel doit parfois se tenir disponible en cas de missions de sécurité. Selon les syndicats, une pause d'au moins 30 minutes permettrait de prendre un repas décent, ce qui est important pour un mode de vie sain et pour le bien-être au travail.

Les règles relatives aux pauses pour le personnel d'accompagnement sont moins détaillées que celles qui s'appliquent aux conducteurs de train, bien que le personnel de bord (en particulier les contrôleurs/accompagnateurs de train) soit dans de nombreux cas responsable des tâches de sécurité, telles que la fermeture des portes et le départ des trains ou leur évacuation sûre. L'attribution des pauses aux conducteurs de train a été traitée de manière plus détaillée dans l'accord en raison des tâches spécifiques des conducteurs. La disposition « *Le moment de la journée et la durée de la pause seront suffisants pour permettre une récupération effective du travailleur* » démontre, d'une part, la grande importance des pauses pour la sécurité et, d'autre part, le besoin de flexibilité des entreprises ferroviaires.

Il est donc recommandé aux partenaires sociaux d'accorder de l'importance à une bonne mise en œuvre de cette disposition sur les pauses.

En outre, il est recommandé aux partenaires sociaux de clarifier les modalités des pauses pendant la journée de travail en tenant compte des tâches de sécurité que le personnel d'accompagnement peut être amené à accomplir, ainsi que la question des normes minimales pour les salles de pause, tant pour les conducteurs que pour le personnel d'accompagnement.

La compréhension du terme « **résidence** » a également posé des problèmes d'interprétation : pour les termes « *repos journalier à la résidence* » et « *repos hors résidence* » notamment.

Cette distinction est nécessaire pour les travailleurs mobiles qui peuvent être tenus de prendre leur temps de repos journalier à la résidence ou en déplacement. Toutefois, la journée de travail ne commence pas au domicile de l'employé, mais sur le lieu de travail. Mais ce point a été abordé et clarifié dans une interprétation commune des signataires, qui a défini la « *résidence* » comme « *le lieu de travail normal* ».

Au cours des ateliers, les participants ont mentionné des situations où les conducteurs de fret n'avaient plus vraiment de lieu de travail normal. Ils ont une voiture de service et se rendent directement de leur domicile individuel à divers endroits où se trouve leur locomotive. Ces endroits peuvent nécessiter plusieurs heures de voyage, parfois même à l'étranger. Et la même chose à la fin de la journée de travail. Ces trajets ne sont pas comptés comme heures de travail.

L'évolution du transport de marchandises (transfrontalier) crée de nouveaux modes de production et donc d'organisation du travail, que les partenaires sociaux n'ont pas pu prendre en compte dans l'accord.

5.5 Suivi et contrôles à renforcer

La clause 8 de l'accord mentionne que « les éléments concernant les heures réelles de travail seront *disponibles* ».

Dans les entreprises interrogées, les représentants des travailleurs et les comités d'entreprise sont le plus souvent, mais pas toujours, impliqués dans le système de contrôle.

Au cours des ateliers, il a été question de situations qui rendaient ces contrôles internes plus complexes, voire impossibles.

Dans les **petites entreprises, en particulier les entreprises de fret**, les contrôles internes des conditions de travail ne peuvent souvent pas être effectués parce que :

- Il n'y a pas de représentants élus des travailleurs ni de représentants syndicaux, et donc pas d'organes ni de procédures de contrôle interne les concernant.
- Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs frontaliers sont plus susceptibles d'être réglementées par des contrats de travail individuels.

De manière plus générale, le recours à des formes d'emploi atypiques rend le suivi et le contrôle plus difficiles. C'est le cas, par exemple, des entreprises qui ont recours à des travailleurs temporaires ou indépendants. Ces travailleurs peuvent travailler pour plusieurs entreprises en même temps, ce qui rend difficile, voire impossible pour l'entreprise qui utilise ces travailleurs de contrôler leur temps de travail cumulé.

Pour pouvoir contrôler toutes ces situations, il est important d'avoir les moyens d'avoir « un tableau de service indiquant *les heures quotidiennes de travail et de repos du personnel mobile* », comme le prévoit l'Accord, en particulier lorsqu'il travaille pour plus d'une entreprise.

En ce qui concerne les contrôles externes, l'article 17 « Surveillance » de la directive (UE) 2016/798 sur la sécurité ferroviaire prévoit ce qui suit : « *Le contrôle du respect des règles relatives aux temps de travail, de conduite et de repos applicables aux conducteurs de train est assuré par les autorités compétentes désignées par les États membres. Lorsque cette tâche n'est pas assurée par les autorités nationales de sécurité, les autorités compétentes coopèrent avec les autorités nationales de sécurité afin que celles-ci puissent remplir leur rôle de contrôle de la sécurité ferroviaire.* »

L'enquête a montré que dans la plupart des pays, l'inspection du travail est responsable du suivi et du contrôle du temps de travail, y compris des dispositions de l'accord. Toutefois, les ateliers ont également clairement montré que les contrôles efficaces et réguliers ne pouvaient guère se fonder uniquement sur les inspections du travail en raison d'un manque de ressources, de connaissances nécessaires ou de conscience de leur responsabilité vis-à-vis de la directive.

En outre, dans le cas spécifique du transport transfrontalier, d'autres obstacles à l'efficacité des contrôles ont été mentionnés : manque de coopération entre les inspections nationales du travail, manque de compétences pour contrôler les conducteurs étrangers et difficultés d'accès aux informations basées à l'étranger.

Au cours des ateliers, la nécessité de vérifier les heures de travail effectives a été soulignée, notamment par le biais de contrôles sur place. Dans plusieurs questionnaires et lors de plusieurs ateliers, la possibilité de généraliser des dispositifs de contrôle des temps de conduite et de travail des conducteurs a été évoquée. Des systèmes électroniques d'identification des conducteurs sont déjà utilisés dans certains pays.

Compte tenu de ce qui précède, il est recommandé aux partenaires sociaux européens de discuter sérieusement de la manière de combler les lacunes dans le domaine du suivi et du contrôle du temps de travail.

Comme le stipule la directive européenne sur la sécurité ferroviaire, le rôle des autorités nationales de sécurité de contrôler le temps de travail devrait être renforcé en coopération avec d'autres autorités compétentes, et notamment les organismes d'inspection du travail.

GLOSSAIRE ET ABRÉVIATIONS

Accord : signé par la CER et l'ETF le 27/01/2004, réglementant « certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière ».

Directive : cet accord a été intégré dans la législation de l'UE par la directive 2005/47/CE du Conseil.

Pour consulter le texte de l'accord et de la directive, dans toutes les langues officielles de l'UE : [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:42005A0727\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:42005A0727(01))

DÉFINITIONS UTILISÉES DANS L'ACCORD

« **Services d'interopérabilité transfrontalière** » : services transfrontaliers pour lesquels au moins deux certificats de sécurité, tels qu'ils sont exigés par la directive 2001/14/CE, sont requis des entreprises ferroviaires (pays de l'UE plus Norvège). Pour le trafic de passagers transfrontalier local et régional, et pour le trafic fret transfrontalier ne dépassant pas 15 kilomètres au-delà de la frontière..., l'application de cet accord est facultative. (Clause 1 de l'Accord)

« **Travailleur mobile effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière** » : tout travailleur membre de l'équipage d'un train affecté à des services d'interopérabilité transfrontalière pour plus d'une heure sur la base d'une prestation journalière.

« **Temps de travail** » : toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

« **Période de repos** » : toute période qui n'est pas du temps de travail.

- « **Repos journalier** » : période ininterrompue de repos journalier par période de 24 heures ; peut être réduite.
- « **Repos hebdomadaire** » : temps de repos ininterrompu par période de sept jours plus le temps de repos journalier ; peut être double et peut inclure ou non le samedi et le dimanche.

« **Repos hors résidence** » : repos journalier qui ne peut être pris à la résidence normale du personnel mobile.

« **Période nocturne** » : toute période d'au moins sept heures, telle que définie par la législation nationale, comprenant en tout cas l'intervalle compris entre vingt-quatre et cinq heures.

« **Prestation de nuit** » : toute prestation d'au moins trois heures de travail pendant la période nocturne.

« **Temps de conduite** » : la durée d'une activité programmée durant laquelle le conducteur est responsable de la conduite d'un engin de traction, à l'exclusion du temps prévu pour la mise en service et la mise hors service de l'engin. Il inclut les interruptions programmées quand le conducteur reste responsable de la conduite de l'engin de traction.

« **Temps de pauses** » : les dispositions relatives aux pauses distinguent le temps de travail de six à huit heures ou de plus de huit heures pour les conducteurs et s'appliquent à un temps de travail de plus de six heures pour le personnel d'accompagnement.

ABRÉVIATIONS DE PAYS

Pays	Code 2	Code 3
Allemagne	DE	DEU
Autriche	AT	AUT
Belgique	BE	BEL
Bulgarie	BG	BGR
Croatie	HR	HRV
Danemark	DK	DNK
Espagne	ES	ESP
Estonie	EE	EST
Finlande	FI	FIN
France	FR	FRA
Grèce	GR / EL	GRC
Hongrie	HU	HUN
Irlande	IE	IRL
Italie	IT	ITA

Lettonie	LV	AVL
Lituanie	LT	LTU
Luxembourg	LU	LUX
Norvège	NON	NOR
Pays-Bas	NL	NLD
Pologne	PL	POL
Portugal	PT	PRT
République tchèque	CZ	CZE
Roumanie	RO	ROM
Royaume-Uni	R.-U.	GBR
Slovaquie	SK	SVK
Slovénie	SI	SVN
Suède	SE	SWE
Suisse	CH	CHE

ABRÉVIATIONS

CC	Convention collective
CER	Communauté européenne du rail (comprenant les gestionnaires d'infrastructures)
CE	Commission européenne
ETF	la Fédération européenne des travailleurs des transports
UE	Union européenne
SR	Sans réponse
Nb	Nombre
ANS	Autorité nationale de sécurité
Part.	Partenaire
Pass.	Passager
p-km	passager-kilomètre
CFF	Corridor de fret ferroviaire
RMMS	Système de surveillance du marché ferroviaire
RMW	Projet « Travailleurs mobiles dans le secteur ferroviaire »
RNE	RailNetEurope
EF	Entreprise ferroviaire
Fil.	Filiale
CT	Conducteur de train
TKM/ t-km	tonne-kilomètre (fret)
CB / CT	Chef de bord ou contrôleur de train

SOURCES ET BIBLIOGRAPHIE

RAPPORTS

Les transports de l'UE en graphiques : Statistical Pocketbook 2016 – Commission européenne

CE, Analyse d'impact du quatrième paquet ferroviaire

Document de travail des services de la Commission accompagnant le cinquième rapport sur le suivi de l'évolution du marché ferroviaire (2016)

Rapport annuel de la CER 2015-2016

2012 TNO Étude sur la mise en œuvre et l'application de certaines dispositions de la directive 2005/47/CE

Rapport SNCF 2013 : Les mobilités en Europe : État du marché des transports de voyageurs et de marchandises (Mobility in Europe, market situation of passenger and freight transport)

Rapport 2016 sur le système ferroviaire, Résultats de la phase pilote – Agence des chemins de fer de l'Union européenne

Rapport biennal sur les progrès de l'interopérabilité ferroviaire dans l'Union européenne à l'horizon 2015 – Agence des chemins de fer de l'Union européenne

ARTICLES

Patricia Perennes « Open Access for Rail Passenger Services in Europe: Lesson Learnt from Forerunner Countries » Transportation Research Procedia, 2017

Thomas H. Zunder, Dewan Md Zahurul Islam, Assessment of Existing and Future Rail Freight Services and Technologies for Low Density High Value Goods in Europe, Revue européenne de la recherche sur les transports 19/12/2017

SITES WEB

<http://www.arafer.fr/corridors-europeens-de-fret/>

<http://www.arafer.fr/observatoire-des-transports/analyses-sectorielles/secteur-ferroviaire/transport-de-marchandises/>

<http://www.arafer.fr/observatoire-des-transports/analyses-sectorielles/secteur-ferroviaire/transport-ferroviaire-de-voyageurs/>

<http://www.arafer.fr/observatoire-des-transports/analyses-sectorielles/secteur-ferroviaire/linfrastructure-ferroviaire/>

https://fr.wikipedia.org/wiki/Transport_ferroviaire_en_Europe

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/124000432.pdf>
http://www.sncf.com/ressources/reports/rapport_mobilite.pdf

<https://lu.voyages-sncf.com/fr/train-europe>

<http://www.europaforum.public.lu/fr/actualites/2013/10/comm-corridors-rtet/index.html>

<http://www.era.europa.eu/Core-Activities/Interoperability/Pages/home.aspx>

https://eradis.era.europa.eu/safety_docs/licences/default.aspx

https://eradis.era.europa.eu/safety_docs/scert/crossborder_operations.aspx

<http://ec.europa.eu/eurostat/web/transport/data/database>

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Transport_statistics_at_regional_level

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Railway_passenger_transport_statistics_-_quarterly_and_annual_data

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Railway_freight_transport_statistics

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/employment-and-industrial-relations-in-the-railways-sector>

<http://www.rne.eu/rfc-corridors>

<http://www.rfc-northsea-med.eu/en>

<https://www.corridor-rhine-alpine.eu/home.html>

<http://www.rfc-northsea-med.eu/en>

<http://scanmedfreight.eu/>

<http://www.atlantic-corridor.eu/fr/>

<http://rfc8.eu/>

<https://www.railfreightcorridor6.eu/RFC6/web.nsf/OnePager/index.html>

<http://www.szdc.cz/en/rfc9.html>

<http://www.rfc7.eu/>

<http://rfc5.eu/>

<https://www.gov.uk/government/collections/rail-statistics>

<http://www.hr-rail.be/home-fr.html>

ANNEXE 1 – Organisation du projet « Personnel ferroviaire mobile » : Comité de pilotage et ateliers

Membres du Comité de pilotage

Membres de la CER : Agv MoVe/ DB, Allemagne ; Almega, Suède ; ASTOC/ SJ AB, Suède ; Groupe FS, Italie ; ÖBB Holding, Autriche ; SNCB/ HR Rail, Belgique ; SNCF, France

Membres de l'ETF : ASLEF, Royaume-Uni ; CGSP Cheminots, Belgique ; CGT Cheminots, France ; EVG, Allemagne ; SEKO, Suède ; Sindikat Strojevodij Slovenije, Slovénie ; Vida, Autriche

Participation aux cinq ateliers

• Atelier 1 à Berlin, Allemagne (mai 2017) : Belgique, Royaume-Uni/France, Allemagne, Luxembourg

Agv MoVe, Allemagne ; CGSP Cheminots, Belgique ; DB Cargo AG, Allemagne ; Eurostar, France / UK ; EVG, Allemagne ; FGTE-CFDT, France ; Ministère des affaires sociales, du travail, de la santé et de la démographie, Allemagne ; Mobifair e.V., Allemagne ; RMT, Royaume-Uni ; SNCB, Belgique ; Struktur und Genehmigungsdirektion Süd, Allemagne

• Atelier 2 à Cracovie, Pologne (juin 2017) : Pologne, République tchèque, Hongrie, Slovaquie

CD Cargo a.s., République tchèque ; FZZ, Pologne ; FZZK, Pologne ; ÖBB Holding AG, Autriche ; PKP Cargo S.A., Pologne ; Syndicat des cheminots, République tchèque ; Syndicat des cheminots, Slovaquie ; Syndicat des cheminots de Hongrie, Hongrie ; VDSzSz Solidarité, Hongrie ; Vida, Autriche ; ZSSK (entreprise de transport ferroviaire de passagers), Slovaquie

• Atelier 3 à Zagreb, Croatie (octobre 2017) : Croatie, Slovénie, Autriche, Italie

FILT CGIL, Italie ; FIT CISL, Italie ; FS Italiane S.P.A., Italie ; HŽ Cargo d.o.o., Croatie ; HŽ Transport de passagers, Croatie ; Ministère de l'Infrastructure, Slovénie ; NEWREST - Wagon Lits, Autriche ; ÖBB Holding AG, Autriche ; ÖBBProduktion GmbH, Autriche ; Syndicat des cheminots de Croatie, Croatie ; Sindikat Strojevodij Slovenije, Slovénie ; Slovenian Railways Ltd

• Atelier 4 à Lyon, France (décembre 2017) : France, Espagne, Portugal, Suisse, Belgique, Italie, Allemagne

ACV TRANSCOM, Belgique ; CGT, France ; CP - Comboios de Portugal, Portugal ; Commission européenne ; EVG, Allemagne ; FGTE-CFDT, France ; FIT CISL, Italie ; FSC-CCOO, Espagne ; MERCITALIA RAIL S.r.l., Italie ; SBB, Suisse ; SEV - Syndicat suisse des travailleurs des transports, Suisse ; SNCF, France ; SNCF Fret, France ; SNCF Voyages, France ; UILTRASPORTI, Italie ; UNSA-Ferroviaire, France ; UTP, France

• Atelier 5 à Copenhague, Danemark (février 2018) : Danemark, Suède, Norvège

ALMEGA, Suède ; DJF, Danemark ; EVG, Allemagne ; NLF, Norvège ; Norsk Jernbaneforbund (NJF), Norvège ; SEKO, Suède ; SJAB, Suède

ANNEXE 2 – Projet « Personnel ferroviaire mobile » – Questionnaire

Préambule

Nous vous prions de bien vouloir remplir le présent questionnaire et nous fournir toute documentation de référence pouvant s'avérer nécessaire.

Afin de vous faciliter la tâche, nous avons créé un code couleur :

- **les champs bleus concernent le transport de marchandises ;**
- **les champs verts concernent le transport de voyageurs.**

Veillez ne remplir :

- qu'un questionnaire pour votre entreprise si vous êtes représentant d'une entreprise ferroviaire ;
- qu'un questionnaire par entreprise membre de votre réseau si vous êtes représentant d'un syndicat, d'un organisme public ou de toute autre organisation.

Au moment de compléter le document, veuillez tenir compte des définitions suivantes contenues dans l'accord :

- « **Services d'interopérabilité transfrontalière** » : services transfrontaliers pour lesquels au moins deux certificats de sécurité, tels qu'ils sont exigés par la directive 2001/14/CE, sont requis des entreprises ferroviaires ;

Note : ce questionnaire est néanmoins adressé à l'ensemble des entreprises gérant des services d'interopérabilité transfrontalière au sens large, y compris celles ne disposant que d'un seul certificat de sécurité.

L'accord n'est pas contraignant pour les services de transport de voyageurs transfrontaliers locaux et régionaux, ni pour les services de transport de marchandises transfrontaliers ne dépassant pas un périmètre de quinze kilomètres au-delà de la frontière (clause 1 de l'accord) ;

- « **Travailleur mobile effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière** » : tout travailleur membre de l'équipage d'un train, affecté à des services d'interopérabilité transfrontalière pour plus d'une heure sur la base d'une prestation journalière ;
- « **Temps de travail** » : toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ;
- « **Période de repos** » : toute période qui n'est pas du temps de travail ;
- « **Période nocturne** » : toute période d'au moins sept heures, telle que définie par la législation nationale, comprenant en tout cas l'intervalle compris entre 24 et 5 heures ;
- « **Prestation de nuit** » : toute prestation d'au moins trois heures de travail pendant la période nocturne ;
- « **Repos hors résidence** » : repos journalier qui ne peut être pris à la résidence normale du personnel mobile ;
- « **Temps de conduite** » : la durée d'une activité programmée durant laquelle le conducteur est responsable de la conduite d'un engin de traction, à l'exclusion du temps prévu pour la mise en service et pour la mise hors service de l'engin. Il inclut les interruptions programmées quand le conducteur reste responsable de la conduite de l'engin de traction.
- **Pauses** : les dispositions relatives aux pauses établissent une distinction entre le temps de travail de six-huit heures ou de plus de huit heures pour les conducteurs et le temps de travail de plus de six heures du personnel de bord.

Veuillez renvoyer le questionnaire complété à Sabine Trier (s.trier@etf-europe.org) et/ou à Ester Caldana (ester.caldana@cer.be).

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions.

Christophe BOURDELEAU, SECAFI, France (Questions Sections B, C, D)	Eckhard Voss, wmp consult, Allemagne (Questions Section A)
c.bourdeleau@secafi.com	Eckhard.voss@wilke-maack.de

Identification du répondant

Nom de la personne à contacter	
Nom et type d'organisation (entreprise / syndicat / organisme public)	
Position dans l'organisation (intitulé de la fonction)	
Pays	
E-mail	
Téléphone	

Identification de l'entreprise [1]

Nom de l'entreprise	
Activités	<input type="checkbox"/> Fret <input type="checkbox"/> voyageurs <input type="checkbox"/> Fret et voyageurs
Effectif total salariés :	
Catégories de salariés	Nombre de salariés
Nombre total de travailleurs mobiles	
<i>... nombre de conducteurs de train</i>	
<i>... nombre de contrôleurs/chef de bord</i>	
<i>... nombre des autres catégories de personnel à bord (ex. personnel de restauration, personnel technique)</i>	
Nombre total de travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière [2]	

... nombre de conducteurs effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière	
... nombre de chefs de bord / contrôleurs de train effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière	
... nombre des autres catégories de personnel à bord effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière (ex. personnel de restauration, personnel technique)	

[1] Entreprise pour laquelle des données sont fournies dans le questionnaire. Si vous fournissez des informations pour plus d'une entreprise, veuillez remplir un questionnaire différent pour chacune d'entre elles.

[2] Il s'agit, dans les pays de l'Union européenne et en Norvège, du personnel pour lequel l'Accord s'applique (voir clause 1 « Champ d'application » ; l'application de l'Accord est facultative, notamment pour les transports de voyageurs transfrontaliers locaux et régionaux et pour les transports de fret transfrontaliers ne dépassant pas quinze kilomètres au-delà de la frontière).

Quelles sont les catégories de personnel considérées comme faisant partie de « l'équipage d'un train » au sein de votre entreprise et affectées à des services d'interopérabilité transfrontalière de plus d'une heure sur la base d'une prestation journalière ?

Veuillez expliquer la façon dont la définition « plus d'une heure sur la base d'une prestation journalière » est interprétée au sein de votre entreprise.

Aperçu des activités de l'entreprise

Flux	
Nombre de trains de fret par semaine (moyenne annuelle)	Trains / semaine
Nombre de trains internationaux de fret	Trains / semaine
Principaux pays de chargement	
Principaux pays de déchargement	
Nombre de trains de voyageurs par semaine (moyenne annuelle)	Trains / semaine
Nombre de trains internationaux de voyageurs	Trains / semaine
Principaux pays d'embarquement	
Principaux pays de débarquement	

SECTION A : Cadre juridique et réglementaire applicable

1

Quelles sont les sources réglementant le temps de travail du personnel (conducteurs, chefs de bord/ contrôleurs de train et autres membres du personnel de bord) affecté à des services transfrontaliers dans le secteur ferroviaire, dans votre pays ?

- loi ou décret
 décisions administratives
 convention collective sectorielle
 décisions judiciaires
 accord d'entreprise
 accord local ou propre au site
 autres, veuillez préciser : _____

Veuillez fournir la référence exacte de la source (titre et date de mise en œuvre).

Veuillez compléter le tableau

Titre du document (source)	Date

2 Afin de clarifier la hiérarchie entre les différentes sources, veuillez préciser ce qui suit :

a. Les conventions collectives sectorielles peuvent-elles déroger aux règles établies par une loi / un décret de façon moins favorable ?

- OUI
 NON

b. Les accords d'entreprise peuvent-ils déroger aux règles établies par une loi / un décret et/ou des conventions collectives sectorielles de façon moins favorable ?

- OUI
 NON

c. Un accord local ou propre au site peut-il déroger aux règles établies par une loi / un décret et/ou des conventions collectives sectorielles de façon moins favorable ?

<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON	
Si oui, veuillez cocher les aspects concernés :		
<input type="checkbox"/> temps de travail	<input type="checkbox"/> période nocturne	<input type="checkbox"/> prestation de nuit
<input type="checkbox"/> repos journalier à la résidence	<input type="checkbox"/> repos hors résidence	
<input type="checkbox"/> pauses des conducteurs	<input type="checkbox"/> pauses des autres membres du personnel de bord	
<input type="checkbox"/> temps de repos hebdomadaire	<input type="checkbox"/> temps de conduite	<input type="checkbox"/> contrôles
d. Dans quelles conditions les dérogations susmentionnées sont-elles possibles ?		

3	
Quelles sont les catégories de personnel couvertes par les sources applicables (législation ou conventions collectives) ?	
<input type="checkbox"/> loi ou décret	<input type="checkbox"/> conducteur <input type="checkbox"/> chef de bord/ contrôleur de train <input type="checkbox"/> autre personnel de bord, veuillez préciser : _____
<input type="checkbox"/> convention collective sectorielle	<input type="checkbox"/> conducteur <input type="checkbox"/> chef de bord/ contrôleur de train <input type="checkbox"/> autre personnel de bord, veuillez préciser : _____
Quelles sont les catégories de personnel couvertes par les sources applicables (législation ou conventions collectives) ?	
<input type="checkbox"/> accord d'entreprise	<input type="checkbox"/> conducteur <input type="checkbox"/> chef de bord/ contrôleur de train <input type="checkbox"/> autre personnel de bord, veuillez préciser : _____
<input type="checkbox"/> accord local ou propre au site	<input type="checkbox"/> conducteur <input type="checkbox"/> chef de bord/ contrôleur de train <input type="checkbox"/> autre personnel de bord, veuillez préciser : _____
<input type="checkbox"/> autres, veuillez préciser :	<input type="checkbox"/> conducteur <input type="checkbox"/> chef de bord/ contrôleur de train <input type="checkbox"/> autre personnel de bord, veuillez préciser : _____

4. Repos journalier hors résidence

a. Les règles en vigueur (loi / décret, accord sectoriel, local ou d'entreprise) prévoient-elles que le personnel (conducteur, chef de bord/ contrôleur de train ou autres membres du personnel de bord) affecté à des services transfrontaliers puisse avoir un repos journaliers hors résidence (RHR) ?

OUI

NON

Si oui, veuillez préciser le type d'accord

accord d'entreprise

convention collective sectorielle

loi / décret

accord collectif local ou propre au site

b. En cas de journée de repos hors résidence, quel type de compensation le salarié reçoit-il ?

allocation supplémentaire

repos compensatoire

autres, veuillez préciser : _____

c. Le deuxième jour de repos hors résidence a-t-il fait l'objet de négociations entre les partenaires sociaux au niveau national ou au niveau de l'entreprise ?

OUI

NON

5 Autorités compétentes

a. Quels sont les autorités compétentes et instances en matière de contrôle des heures de travail, de conduite et de repos quotidiens du personnel ferroviaire mobile dans votre pays ?

inspection du travail

organisme de sécurité sociale

autorité nationale de sécurité (ANS)

police ferroviaire

entreprises ferroviaires

autre, veuillez préciser : _____

b. Quels textes légaux/sources juridiques permettent de définir les compétences de ces autorités ?

c. Comment les contrôles sont-ils effectués par les différentes autorités compétentes (ex. à bord du train/sur place, dans les locaux de l'entreprise, avant ou après validation des tableaux de service) ?

d. Y a-t-il eu des contrôles jusqu'à présent ?

OUI
pas

NON

Je ne sais

Si oui, par qui et combien de fois ?

e. Disposez-vous de documents ou d'éléments permettant de comprendre les activités des autorités ou des instances?

OUI

NON

Si oui, merci de nous communiquer ces documents ou les liens utiles :

f. Existe-t-il une quelconque forme de coopération entre les entités publiques des Etats traversés par des services d'interopérabilité transfrontalière afin de contrôler la durée journalière de travail et les périodes de repos ?

OUI
pas

NON

Je ne sais

Si oui, veuillez expliquer la façon dont s'organise cette coopération concrètement :

g. Avez-vous connaissance d'une quelconque action en justice ou jurisprudence concernant le non-respect de la directive ?

OUI

NON

Si oui, veuillez la nommer et expliquer de quoi il s'agit :

SECTION B : Mise en œuvre des clauses de l'accord

6. Veuillez indiquer, en inscrivant un chiffre dans chaque case, les dispositions en vigueur au sein de votre entreprise

6.a. Transport de fret	Conducteurs [1] nationaux	Conducteurs [2] transfrontaliers
Durée normale de travail (hebdomadaire et/ou quotidienne)	h	h
Durée minimale de repos journalier à la résidence (en heures)	h	h
Durée réduite du repos journalier à la résidence (en heures), si applicable	h	h
Durée minimale de repos journalier hors résidence (en heures)	h	h
Nombre maximal de journées de repos consécutives hors résidence		
Durée de la pause pour 6 à 8 heures de travail (en minutes)	mn	mn
Durée de la pause pour plus de 8 heures de travail (en minutes)	mn	mn
Les pauses peuvent-elles être fractionnées ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Temps de repos hebdomadaire (en heures)	h	h
Temps de repos hebdomadaire minimal par an (nombre de périodes de repos et durée en heures)	/année h	/année h
Temps de conduite maximal [*] par prestation journalière (en heures)	h	h
Temps de conduite maximal [*] par prestation de nuit (en heures)	h	h
Temps de conduite maximal [*] sur une période de deux semaines (en heures)	h	h
Disponibilité d'un dispositif de contrôle des heures de travail et période de repos ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Les représentants de salariés/comités d'entreprise sont-ils impliqués dans le dispositif de contrôle ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non

[1] Conducteurs affectés au transport de marchandises national. Le transport de marchandises national doit également comprendre le transport de marchandises transfrontalier dans un périmètre inférieur à quinze kilomètres au-delà de la frontière si votre entreprise n'applique pas l'Accord à ce cas, comme c'est permis par la clause 1.

[2] Conducteurs affectés à des services d'interopérabilité transfrontalière de plus d'une heure sur la base d'une prestation journalière.

[*] Veuillez préciser dans le tableau si la notion de « **temps de conduite** » n'existe pas dans le cadre législatif/réglementaire applicable ni dans les dispositions de votre entreprise, et si d'autres notions sont en vigueur (ex. seulement « temps de travail », sans distinction entre la conduite et les autres activités menées par le conducteur).

6.b. Transport de voyageurs	Conducteurs nationaux [1]	Conducteurs transfrontaliers [2]	Chefs de bord/ Contrôleurs de train nationaux [1]	Chefs de bord/ Contrôleurs de train transfrontaliers [2]	Autres membres du personnel de bord nationaux [1] [3]	Autres membres du personnel de bord transfrontaliers [2] [3]
Temps de travail normal (en heures par semaine et/ou par jour)	h	h	h	h	h	h
Durée minimale de repos journalier à la résidence (en heures)	h	h	h	h	h	h
Durée réduite du repos journalier à la résidence (en heures)	h	h	h	h	h	h
Durée minimale de repos journalier hors résidence (en heures)	h	h	h	H	h	h
Nombre maximal de journées de repos consécutives hors résidence						
Durée de la pause pour 6 à 8 heures de travail (en minutes)	mn	mn	/	/	/	/
Durée de la pause pour plus de 8 heures de travail (en minutes)	mn	mn	/	/	/	/
Durée de la pause pour plus de 6 heures de travail (en minutes)	/	/	mn	mn	mn	mn
Les pauses peuvent-elles être fractionnées ?						
Temps de repos hebdomadaire (en heures)	h	h	h	h	h	h

6.b. Transport de voyageurs	Conducteurs nationaux [1]	Conducteurs transfrontaliers [2]	Chefs de bord/ Contrôleurs de train nationaux [1]	Chefs de bord/ Contrôleurs de train transfrontaliers [2]	Autres membres du personnel de bord nationaux [1] [3]	Autres membres du personnel de bord transfrontaliers [2] [3]
Temps de repos hebdomadaire minimal par an (nombre de périodes de repos et durée en heures)	/année h	/année h	/année h	/année h	/année h	/année h
Temps de conduite maximal [*] par prestation journalière (en heures)	h	h	/	/	/	/
Temps de conduite maximal [*] par prestation de nuit (en heures)	h	h	/	/	/	/
Temps de conduite maximal [*] sur une période de deux semaines (en heures)	h	h	/	/	/	/
Disponibilité d'un dispositif de contrôle des heures de travail et des périodes de repos ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Les représentants de salariés/comités d'entreprise sont-ils impliqués dans le dispositif de contrôle ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non

[1] Conducteurs affectés au transport de voyageurs national. Le transport de voyageurs national doit également comprendre le transport de voyageurs transfrontalier local et régional, si votre entreprise n'applique pas l'Accord à ce cas, comme c'est permis par la clause 1.

[2] Conducteurs, chefs de bord, contrôleurs de train et autres membres du personnel affectés à des services d'interopérabilité transfrontalière de plus d'une heure sur la base d'une prestation journalière.

[3] Veuillez préciser si le personnel de restauration est compris.

[*] Veuillez préciser dans le tableau si la notion de « **temps de conduite** » n'existe pas dans le cadre législatif/réglementaire applicable ni dans les dispositions de votre entreprise, et si d'autres notions sont en vigueur (ex. seulement « temps de travail », sans distinction entre la conduite et les autres activités menées par le conducteur).

6.c. Disposez-vous de standards en matière d'hébergement proposé au personnel durant ses périodes de repos hors résidence ?

OUI

NON

6.d. Appliquez-vous également les dispositions de l'Accord au transport de voyageurs transfrontalier local et régional ?

OUI

NON

6.e. Comment les pauses sont-elles réglementées au sein de votre entreprise ?

6.f. En combien de périodes la pause quotidienne peut-elle être fractionnée au maximum ?

6.g. Quelle est la durée minimale de chaque période de pause ?

7. Concernant les dispositions en vigueur au sein de votre entreprise, les conditions de travail des travailleurs mobiles affectés à des services de transport transfrontaliers, comparées aux conditions de travail des travailleurs mobiles affectés à des services nationaux, sont :

a. Conducteurs transfrontaliers Plus favorables Semblables/identiques Moins favorables

Veillez citer les dispositions concernées

b. Chefs de bord/ Contrôleurs de train transfrontaliers Plus favorables Semblables/identiques Moins favorables

Veillez citer les dispositions concernées

c. Autres catégories du personnel de bord transfrontaliers Plus favorables Semblables/identiques Moins favorables

Veillez citer les dispositions concernées

SECTION C : Organisation du trafic international

8. Concernant le transport de marchandises international, quels sont vos choix en termes de gestion opérationnelle ?	
a. Les services transfrontaliers dépendent d'accords de coopération avec une entreprise ferroviaire partenaire, dans le cadre desquels votre entreprise circule sous le certificat de sécurité du partenaire ou détient un autre type d'autorisation lui permettant d'exercer ses activités à l'étranger.	
<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON	
Si oui, veuillez préciser les pays concernés et le nom des partenaires.	
b. L'entreprise détient plusieurs certificats de sécurité et exerce ses activités dans les pays voisins	
<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON	
Si oui, veuillez préciser les pays <u>concernés</u> .	
c. Les services d'interopérabilité transfrontalière sont confiés à des filiales locales du groupe	
<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON	
Si oui, veuillez préciser les pays <u>et les liaisons transfrontalières concernés</u> , ainsi que le nom des filiales locales du groupe.	
8d. Si les services d'interopérabilité transfrontalière sont délégués aux partenaires ou à des filiales, comment le personnel est-il affecté ?	
d1. Le personnel de votre entreprise est en service de bout en bout	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
Si oui, veuillez préciser les pays <u>et les liaisons transfrontalières concernés</u> .	

d2. Il y a changement de personnel à la frontière	<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON
Si oui, veuillez préciser les pays <u>et les liaisons transfrontalières concernés</u> .		
d3. Il y a changement de personnel à l'étranger	<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON
Si oui, veuillez préciser les pays <u>et les liaisons transfrontalières concernés</u> .		
d4. Votre entreprise, partenaire ou filiale recrute-t-il/elle auprès d'agences d'intérim afin de couvrir une partie de la chaîne de transport transfrontalière ?	<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON
Si oui, veuillez préciser les pays <u>et/ou les liaisons transfrontalières concernés</u> .		

9. Concernant le transport de voyageurs international, quels sont vos choix en termes de gestion opérationnelle ?
a. Les services transfrontaliers dépendent d'accords de coopération avec une entreprise ferroviaire partenaire, dans le cadre desquels votre entreprise compte sur le certificat de sécurité du partenaire ou détient un autre type d'autorisation lui permettant d'exercer ses activités à l'étranger.
<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON

Si oui, veuillez préciser les pays concernés et le nom des partenaires.

b. L'entreprise détient plusieurs certificats de sécurité et exerce ses activités dans les pays voisins

OUI

NON

Si oui, veuillez préciser les pays concernés.

c. Les services d'interopérabilité transfrontalière sont confiés à des filiales locales du groupe

OUI

NON

Si oui, veuillez préciser les pays et les liaisons transfrontalières concernés, ainsi que le nom des filiales locales du groupe.

9d. Si les services d'interopérabilité transfrontalière sont délégués aux partenaires ou à des filiales, comment le personnel est-il affecté ?

d1. Le personnel de votre entreprise est en service de bout en bout

OUI

NON

Si oui, veuillez préciser les pays et les liaisons transfrontalières concernés.

d2. Il y a changement de personnel à la frontière

OUI

NON

Si oui, veuillez préciser les pays et les liaisons transfrontalières concernés.

d3. Il y a changement de personnel à l'étranger

OUI

NON

Si oui, veuillez préciser les pays et les liaisons transfrontalières concernés.

d4. Votre entreprise, partenaire ou filiale recrute-t-il/elle auprès d'agences d'intérim afin de couvrir une partie de la chaîne de transport transfrontalière ?	<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON
Si oui, veuillez préciser les pays <u>et/ou les liaisons transfrontalières concernés</u> :		
e. Pour ses services transfrontaliers, l'entreprise fait appel à des sous-traitants pour le personnel de bord qu'elle affecte, ou non, à des tâches de sécurité		
<input type="checkbox"/> NON	<input type="checkbox"/> OUI, mais sans tâches de sécurité	<input type="checkbox"/> OUI, avec tâches de sécurité
Si oui, veuillez préciser les pays et le nom des sous-traitants.		

SECTION D : Aperçu et informations supplémentaires utiles aux partenaires sociaux en vue d'un travail futur sur l'accord

10 Compte tenu de ce qui précède, estimez-vous que certaines clauses de l'accord méritent d'être examinées de plus près ?

a. Repos journalier à la résidence (clause 3)

OUI NON

En cas de réponse positive, veuillez développer

b. Repos journalier hors résidence / Hébergement (clause 4)

OUI NON**En cas de réponse positive, veuillez développer****c. Temps de pause (clause 5)** OUI NON**En cas de réponse positive, veuillez développer****10.d. Repos hebdomadaire (clause 6)** OUI NON**En cas de réponse positive, veuillez développer****e. Temps de conduite (clause 7)** OUI NON**En cas de réponse positive, veuillez développer****f. Contrôles / Enregistrement des heures quotidiennes de travail et de repos (clause 8)** OUI NON**En cas de réponse positive, veuillez développer****g. Définitions (clause 2)**

OUI NON

En cas de réponse positive, veuillez développer

h. Autre, veuillez préciser

11. Avez-vous rencontré un quelconque problème (d'interprétation ou concret) dans l'application de l'accord ?

 OUI NON

Si oui, veuillez préciser pour quelle section et développer

12. Y a-t-il d'autres éléments que vous souhaiteriez soulever concernant les conditions de travail du personnel mobile affecté aux services d'interopérabilité transfrontalière ?

 OUI NON

Si oui, veuillez préciser et expliquer

13. Compte tenu de ce qui précède, pensez-vous que certaines questions non réglementées par l'accord de la CER et de l'ETF devraient être abordées par les partenaires du Dialogue social européen ?

 OUI NON

Si oui, veuillez préciser et expliquer

Merci beaucoup d'avoir complété ce questionnaire !

ANNEXE 3 – Résultats détaillés de l'enquête

Les commentaires ci-dessous sont les réponses aux questions de la section D : « Perspectives et contribution supplémentaire des partenaires sociaux en vue de travaux futurs sur l'accord ». Ils ont parfois été résumés ou regroupés lorsque plusieurs étaient similaires.

Les commentaires *de l'ETF sont en vert italique* et deux **de la CER sont en bleu**.

- Repos journalier au domicile (clause 3)
 - clarifier le mot « domicile » en tant que « lieu de travail » (en repos à la maison, en repos hors de la maison)
 - *minimum de 15h, ou minimum de 11h*
 - *de préférence la même durée. Tout le monde a besoin d'une compensation pour la réduction du repos journalier loin du domicile*
 - *des ajouts à la convention collective couvrant le service transfrontalier sont nécessaires.*
 - *les conséquences du non-respect des exigences doivent être importantes : p. ex. amendes administratives pour l'employeur, actions de demandes d'indemnisation (y compris dommages consécutifs) intentées au civil par le salarié*

- Repos journalier hors domicile / Hébergement (clause 4)
 - distinction entre la période nocturne (0:00-5:00) de minimum 6h, et les autres périodes de minimum 7h
 - minimum de 9h, parce que les gens ne dorment pas bien loin de chez eux ; ou au moins 10h pour dormir suffisamment
 - *de préférence la même durée pour tous*
 - *nécessité de définir des normes minimales : chambres « sombres », endroits plus calmes, courtes distances entre le lieu de travail (train) et le logement, etc.*

- Temps de pause (clause 5)
 - *pause plus longue pour les repas, minimum 1h*
 - *une pause minimale fixe pendant la période de conduite*
 - dans de nombreux cas, les horaires des itinéraires internationaux ne peuvent être conciliés avec les exigences en matière de pauses
 - *de préférence la même chose pour tout le monde*
 - *où les pauses doivent-elles être prises ?*
 - *les règles sont bonnes et claires, mais pas toujours appliquées...*
 - *définir des normes minimales pour les toilettes : WC, douches, four à micro-ondes, petits coins tranquilles, etc.*

- Repos hebdomadaire (clause 6)
 - *pas de temps de repos hebdomadaire unique, n'autoriser que des périodes doubles*
 - n'appliquer ces règles qu'au personnes qui bénéficient de périodes de repos en dehors de leur domicile
 - *le système de l'Accord devrait être affiné, afin de mettre au point des horaires plus « humains »...*
 - *conséquences de la non-conformité : p. ex. amendes administratives, actions de demandes d'indemnisation (y compris dommages consécutifs) intentées au civil par le salarié*
- Temps de conduite (clause 7)
 - *maximum de 6h40*
 - porter la période de conduite de jour à 10 heures
 - *préciser la durée maximale de conduite avant la pause*
 - appliquer d'autres règles aux personnes qui passent leurs périodes de repos en dehors de leur domicile
 - la définition du temps de conduite est très large : en cas de retard ou d'incident, le conducteur peut être contraint d'arrêter son service alors qu'il est encore qu'il désire et est encore capable de continuer à travailler
 - *nécessité d'une meilleure supervision*
 - *conséquences de la non-conformité... (même commentaire)*
- Contrôles / Enregistrement des heures quotidiennes de travail et des périodes de repos (clause 8)
 - *contrôles par les autorités et surveillance électronique (temps de conduite, de travail, de repos)*
 - contrôle trimestriel des indicateurs de sécurité
 - les contrôles doivent être garantis ; qui vérifie ?
 - *système de contrôle défectueux ; notre système est difficile à gérer*
 - tous les syndicats devraient avoir accès aux « journaux de bord des conducteurs »
 - *utiliser des commandes numériques, un tachygraphe, etc.*
- Définitions (clause 2)
 - repos à la résidence/hors résidence : indiquer qu'il s'agit du lieu de travail ou d'emploi, et non du lieu du domicile
 - *l'Accord inclut-il le personnel de restauration ?*
 - préciser pour le temps de conduite : à l'exception des pauses rémunérées et non rémunérées
 - *La confusion règne quant à savoir si le moment de la préparation des locomotives (contrôles de sécurité)...est inclus ou non dans le « temps de conduite »*

- *l'employeur considère que la définition « pour plus d'une heure par prestation journalière » signifie « pour la plus grande partie » (c'est-à-dire >50 %), alors que le syndicat soutient que le terme « pour la plus grande partie » ne figure pas dans la convention (collective), ni dans la directive, ni dans la loi nationale sur le temps de travail. L'expression « par prestation journalière » est donc perçue de façon restrictive par le syndicat.*
- Problèmes (d'interprétation ou concrets) dans l'application de l'Accord
 - les « prestations de nuit » *durée, nombre de postes successifs*
 - « pauses » *interprétation (Peuvent être divisées en combien de périodes ? Durée minimale de chaque temps de pause), et gestion des pauses des chauffeurs*
 - « temps de conduite » *définition générale et plus précise du terme « temps de préparation »*
 - « services transfrontaliers » *définition de « exploitation caractérisée par l'interopérabilité » en liaison avec la « réglementation d'une heure »*
 - la « formation » *ajouter des exigences et des normes d'admission*
- Autres éléments soulevés concernant les conditions de travail du personnel mobile affecté aux services d'interopérabilité transfrontalière ?
 - *mettre en place un organisme communautaire unique de contrôle du personnel transfrontalier afin d'éviter des interprétations nationales divergentes*
 - *le contrôle et l'application des dispositions relatives au temps de travail, l'amélioration de la mise en œuvre et du maintien de l'ordre*
 - *n'appliquer que les règles européennes afin d'éviter toute divergence entre les législations nationales*
 - *s'appliquent au trafic interopérable avec la Suisse par le biais d'accords bilatéraux*
 - *assurer un bon environnement de travail pour les conducteurs - par ex. cabine*
 - *éviter l'utilisation de différentes langues dans un même pays – par exemple en Belgique*
 - *« les aspects humains » des horaires de travail : par exemple, éviter une prestation de nuit suivie d'une prestation le matin, ou l'inverse. Ces changements sont difficiles pour les conducteurs et créent des risques de fatigue et de sécurité, mais il est parfaitement « légal » de les programmer.*
- Questions qui ne sont pas actuellement régies par l'accord CER/ETF et qui devraient être abordées par les partenaires du dialogue social européen
 - *l'équilibre actuel atteint par l'accord est assez bon. Toutes les parties prenantes sont conscientes de leurs droits et de leurs devoirs ; l'accord prévoit une protection efficace des travailleurs sur une base commune afin de garantir des règles équivalentes et offre suffisamment de souplesse pour le bon fonctionnement du système*
 - *ajouter des contrôles électroniques sur les conditions de travail, les temps de conduite et de repos, le permis de conduire, l'éducation... pour assurer la sécurité et éviter le dumping social*
 - *le temps de travail et la composition de l'équipage devraient être identiques dans toute l'Europe*

- si un/e salarié(e) travaille pour deux entreprises différentes, il/elle est responsable du respect des règles – les deux entreprises ne disposent pas des données respectives de l'autre entreprise
 - *la directive est fondamentalement bonne, mais elle devrait être affinée, et la situation des autres conducteurs, qui ne traversent pas les frontières, n'est pas suffisamment prise en compte...*
 - *Quelle est l'applicabilité des traités de Rome ? Que sont les règles d'intervention ? Nécessité de définir des sanctions avec le déploiement éventuel d'un service d'inspection des transports transfrontaliers*
- **Commentaire général d'une entreprise**
 - Eurostar considère que l'équilibre actuel atteint par l'accord est bon, dans lequel toutes les parties sont conscientes de leurs droits et devoirs. Il assure une protection efficace des travailleurs, comme en témoigne l'absence de différends, tout en prévoyant suffisamment de mesures de protection pour s'assurer que toute préoccupation – s'il devait y en avoir – puisse être soulevée rapidement et efficacement. Nous sommes fermement convaincus que les problèmes qui pourraient être mis en lumière ne sont pas liés à l'accord, mais à une mauvaise mise en œuvre locale : la révision de l'accord n'est pas la solution à ce problème, une meilleure mise en œuvre et un meilleur contrôle – comme le permet déjà le texte actuel – le sont. Le cadre actuel offre également suffisamment de souplesse pour permettre le bon fonctionnement du système dans le contexte d'un véritable opérateur ferroviaire transfrontalier comme Eurostar :
 - L'accord mis en œuvre par la directive fournit une base commune pour garantir des règles équivalentes pour tous les travailleurs, où qu'ils soient employés, tout en laissant suffisamment de flexibilité pour répondre aux différentes situations nationales.
 - L'esprit de l'accord est clairement de fixer une base minimale commune, il ne s'agit pas d'une harmonisation maximale des règles.
 - Enfin, l'adoption de règles trop strictes pour le trafic transfrontalier risquerait de rendre le trafic ferroviaire transfrontalier si compliqué qu'il (i) découragerait les entreprises ferroviaires d'opérer à l'échelle internationale – ce qui serait certainement contraire aux efforts de l'UE pour développer le trafic ferroviaire transfrontalier – et (ii) rendrait le rail encore moins compétitif vis-à-vis des autres modes de transport.

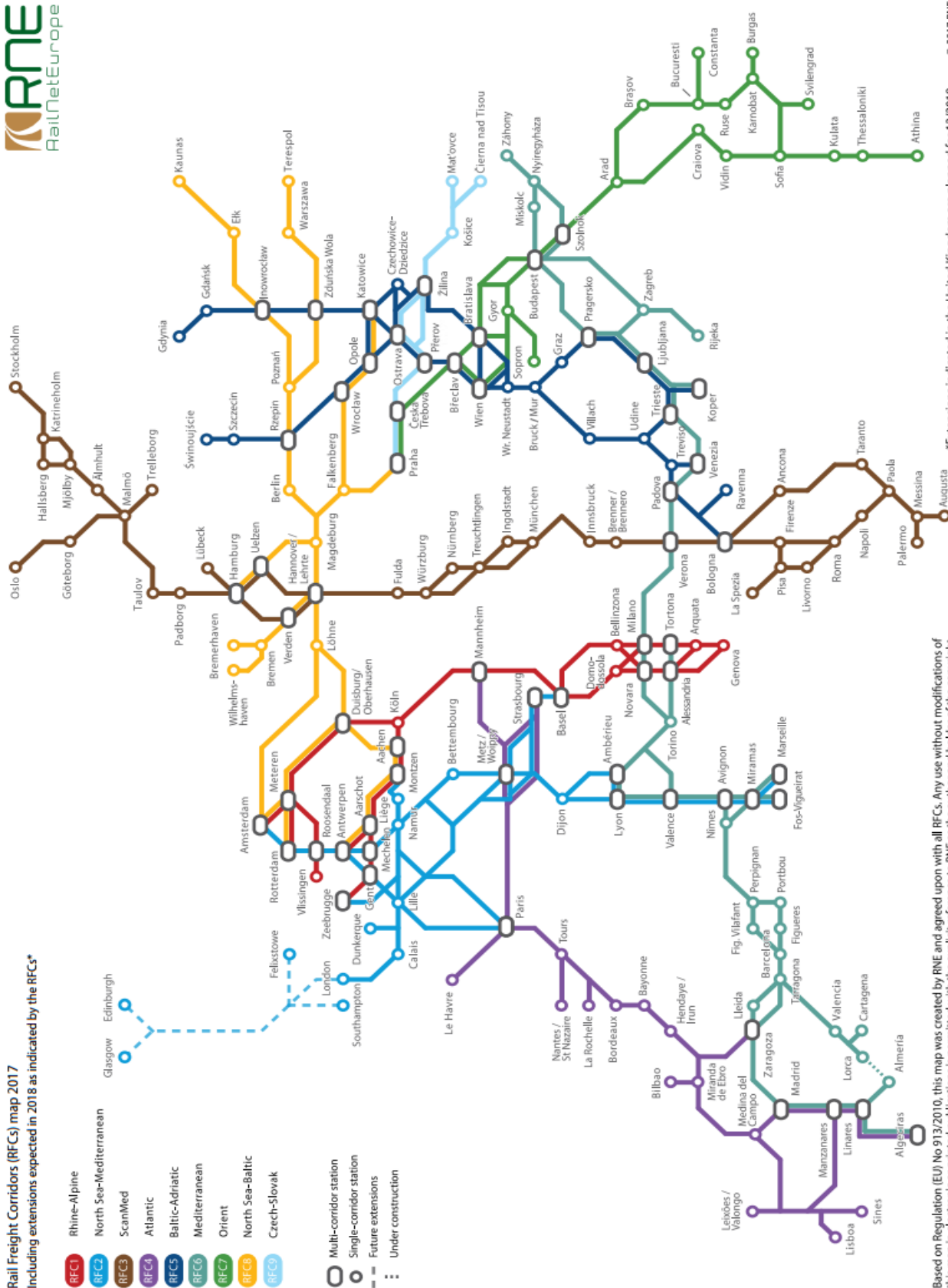


ANNEXE 4 – Données complémentaires sur le trafic transfrontalier

Liste des entreprises ferroviaires ayant eu des activités transfrontalières en 2017, mais qui ne tombent pas nécessairement dans le champ d'application de l'accord

- Abellio Rail NRW GmbH
- ARRIVA vlaky s.r.o.
- Bayerische Oberlandbahn GmbH
- Bentheimer Eisenbahn AG
- BoxXpress.de GmbH
- Captrain Italia S.r.l.
- Cargo Service GmbH
- CargoNet AS
- ČD Cargo, a.s.
- CENTRAL RAILWAYS, a.s.
- CER Slovakia a.s.
- CFL
- CFL cargo S.A
- Crossrail Benelux NV
- DB Cargo (UK) Ltd
- DB Cargo AG
- DB Fernverkehr AG
- DB Regio AG
- Duisport Rail GmbH
- Ecco-rail GmbH
- EuroCargoRail
- Europorte France
- Eurostar International Ltd
- Express Slovakia "Medzinárodná preprava a.s."
- FOXrail Zrt.
- GJW Praha spol. s r.o.
- Green Cargo AB
- Hector Rail AB
- HSL Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
- IDS CARGO a.s.
- InRail S.p.A.
- Joint-stock company "Lietuvos geležinkeliai"
- Keolis Deutschland GmbH & Co. KG
- KombiRail Europe B.V.
- LEO Express, a.s.
- Limited company "LDZ CARGO"
- Lineas Group
- LKAB Malmtrafik
- LOKO TRANS s.r.o.
- Lokomotion GmbH
- LOTOS Kolej sp. z o.o.
- LTE Netherlands B.V.
- Medway - Operador Ferroviário Logístico de Mercadorias, SA
- MERCITALIA Rail
- METRANS /Danubia/
- ÖBB-Personenverkehr AG
- Oceanogate Italia S.p.A.
- Ostravská dopravní společnost, a.s.
- Petrolsped Slovakia, s.r.o.
- PKP Cargo S.A.
- PRVÁ SLOVENSKÁ ŽELEZNIČNÁ, a.s.
- Przedsiębiorstwo Usług Kolejowych KOLPREM Sp. z o.o.
- Rail Cargo Austria AG
- Railtrans International
- Railtraxx (BVBA)
- RCC Kft.
- RENFE MERCANCÍAS, S.A.
- RENFE VIAJEROS, S.A.
- RheinCargo GmbH & Co. KG
- Rhomberg Bahntechnik GmbH
- RM LINES, a.s.
- Rotterdam Rail Feeding BV
- RTB Cargo Netherland B.V.
- RTS Rail Transport Service GmbH
- Salzburg AG/Salzburg Lokalbahn
- SBB Cargo Deutschland GmbH
- SJ AB
- SLEZSKOMORAVSKÁ DRÁHA a.s.
- Slovenská železničná dopravná spoločnosť, a.s.
- SNCF Mobilités
- STRABAG Rail a.s.
- SŽ - Tovorni promet d.o.o.
- Tågåkeriet i Bergslagen AB
- THI Factory S.A.
- Train Hungary Kft.
- TRANSFESA RAIL, S.A.U.
- Traťová strojná společnost, a.s.
- Trenitalia SpA
- Trenord S.r.L.
- TX Logistik AG
- vlexx GmbH
- Widmer Rail Services
- Wiener Lokalbahnen Cargo GmbH
- Železničná spoločnosť Cargo Slovakia, a.s.

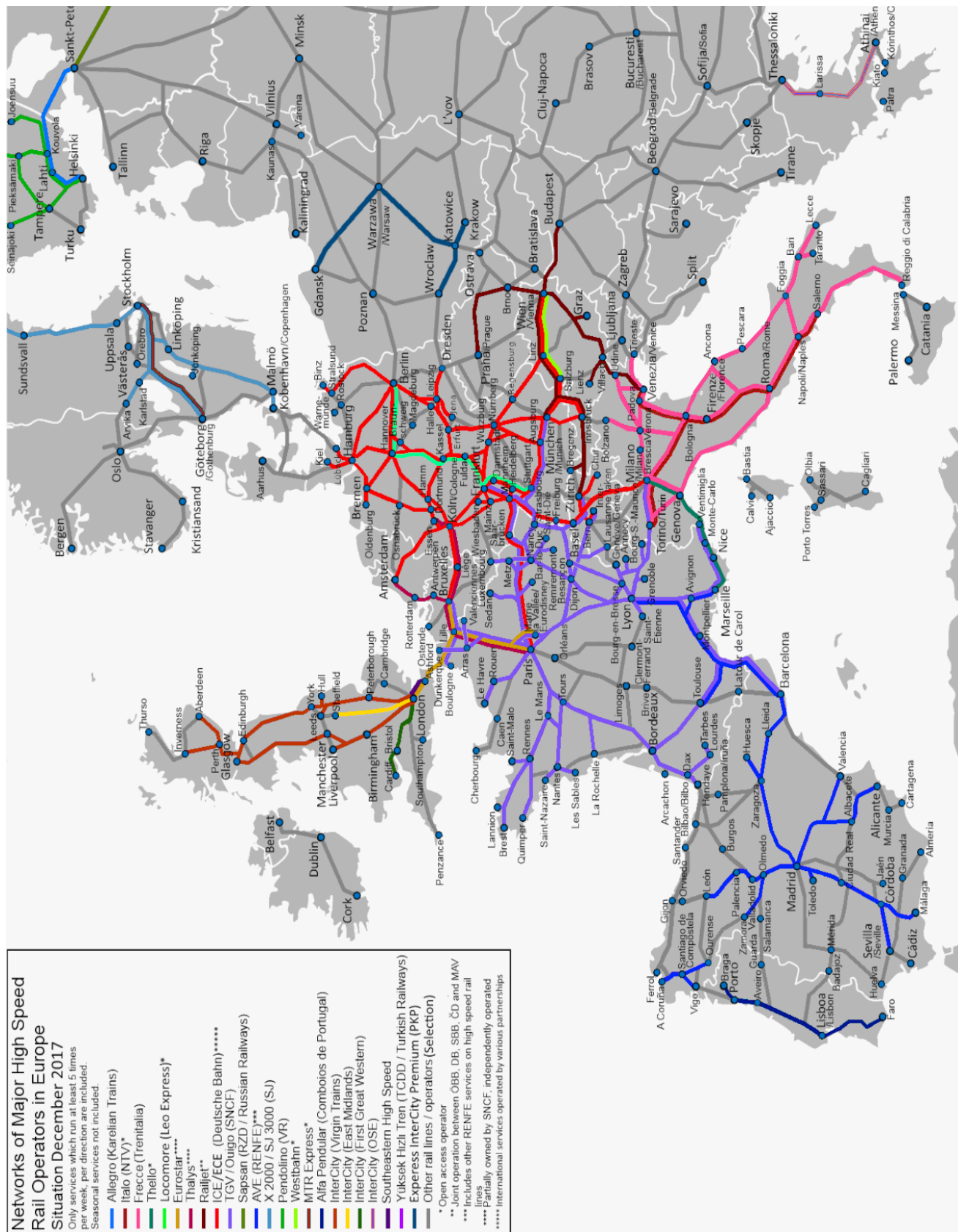
Carte des corridors de fret ferroviaire 2017 (Rail Net Europe)



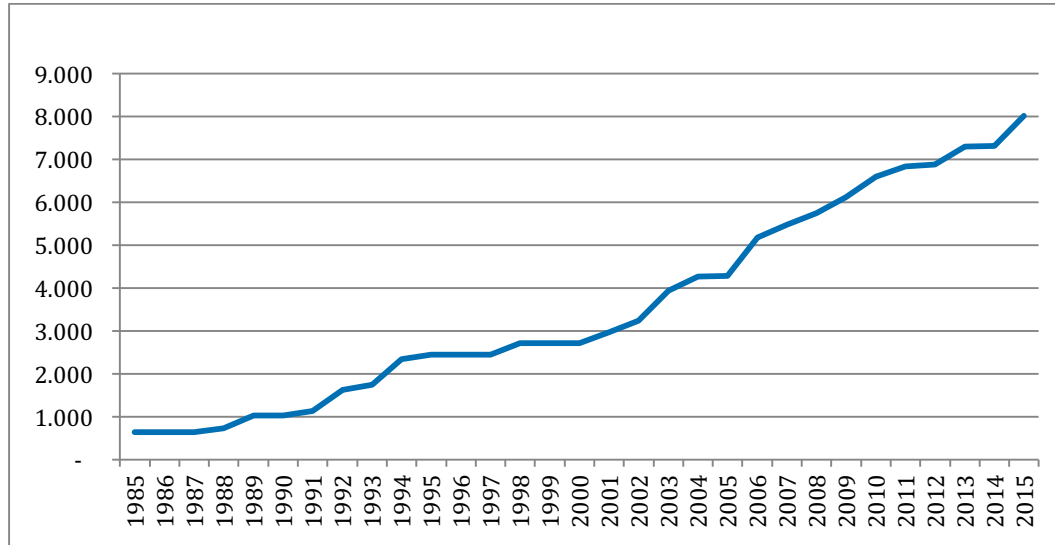
Based on Regulation (EU) No 913/2010, this map was created by RNE and agreed upon with all RFCs. Any use without modifications of this map in electronic or printed publications is permitted with the explicit reference to RNE as the author and holder of the copyright.

*Extensions indicated in the United Kingdom are planned for 12/2018

Réseaux des principaux opérateurs de trains à grande vitesse en Europe, 2017 (Source : Wikimedia)



Évolution à long terme des lignes à grande vitesse en Europe (km)



Source : Statistical pocketbook 2016

HIGH-SPEED LINES CURRENTLY UNDER CONSTRUCTION

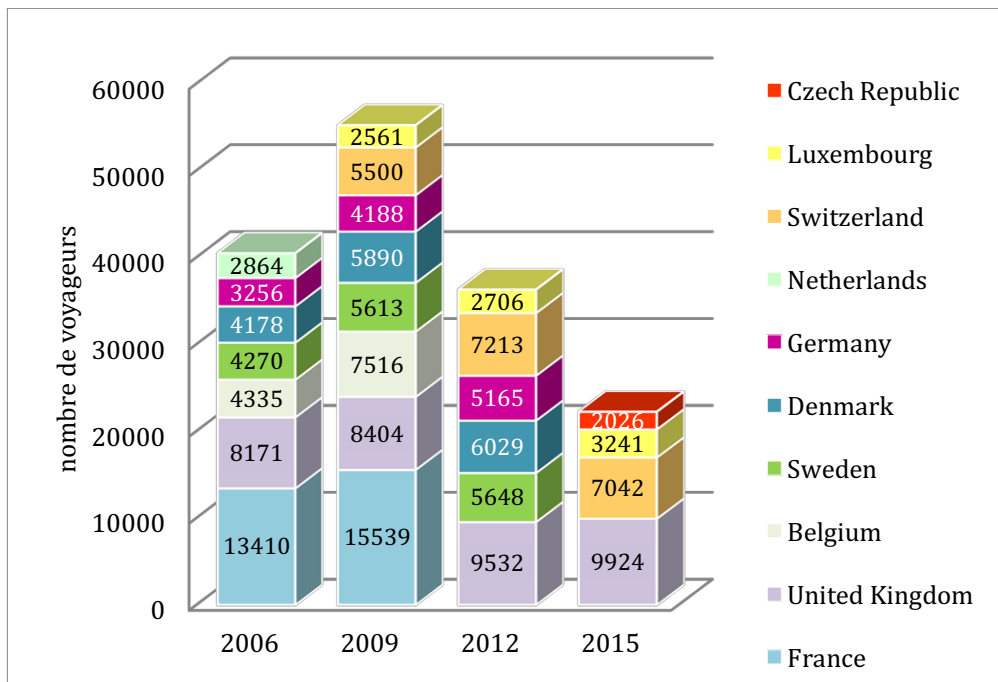
LINE	LENGTH km	START OF OPERATION
DK Copenhagen - Ringsted	56	2018
DE Offenburg - Riegel (Basel)	39	2029
DE Nürnberg - Ebersfeld	83	2017
DE Ebersfeld - Erfurt	100	2017
DE Stuttgart - Wendlingen	57	2021
DE Buggingen - Katzenberg tunnel (Basel)	12	2021
DE Wendlingen - Ulm	60	2021
DE Tunnel Rastatt	17	2022
ES (Madrid-Valencia)/Alicante - Murcia/Castellon	231	
ES Vitoria - Bilbao - San Sebastian	175	
ES Variante de Pajares	50	
ES Bobadilla - Granada	109	
ES La Coruña - Santiago	62	
ES Navalmoral-Cacere-Badajoz-Fr. Port	278	
ES Sevilla - Cadiz	152	
ES Hellin - Cieza (Variante de Camarillas)	27	
ES León - Asturias	50	
ES Sevilla-Antequera	128	
FR LGV EST - Européenne (second phase)	106	2016
FR LGV Bretagne - Pays de la Loire	214	2017
FR LGV Sud Europe Atlantique	340	2017
FR Contournement Nimes - Montpellier	80	2018
IT Milan (Treviglio) - Brescia	58	2016
IT Genoa - Milan (Tortona)	67	2020
AT Ybbs - Amstetten	17	2015
AT Gloggnitz - Mürrzuschlag (Semmering-Basistunnel)	27	2024
AT Graz-Klagenfurt (Koralmtunnel)	110	2024
AT Brennerachse	64	

Note: The length indicated above is the length of the line under construction and not necessarily the distance between the places named.

Source : Union Internationale des Chemins de Fer – High Speed Department (March 2016)

Aperçu des principales destinations européennes pour les passagers des chemins de fer transfrontaliers au départ de l'Europe

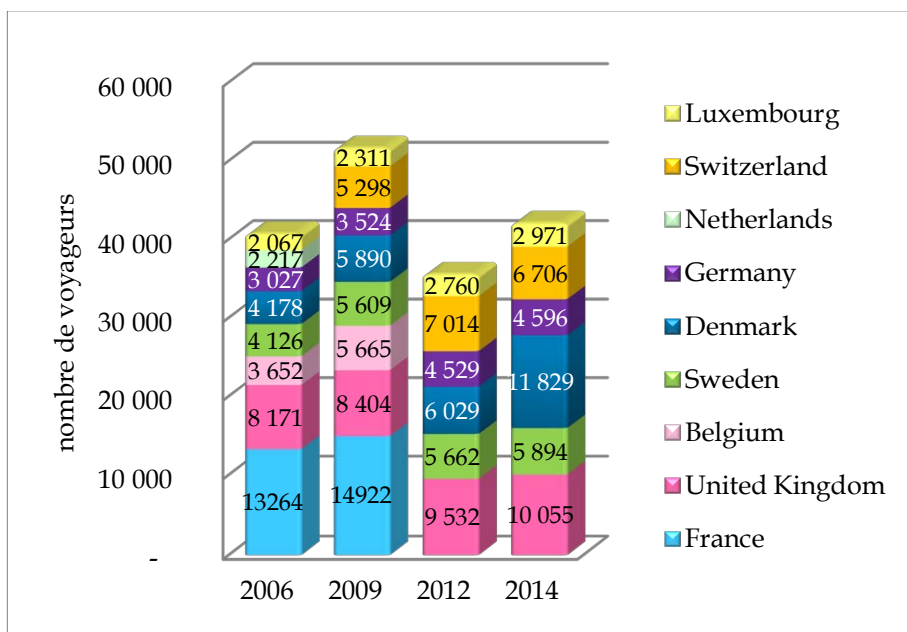
En milliers de Passagers (Remarque: Données manquantes pour certains pays/années)



Source : Base de données Eurostat, Transport ferroviaire international de voyageurs entre le pays déclarant et le pays de débarquement en 2015

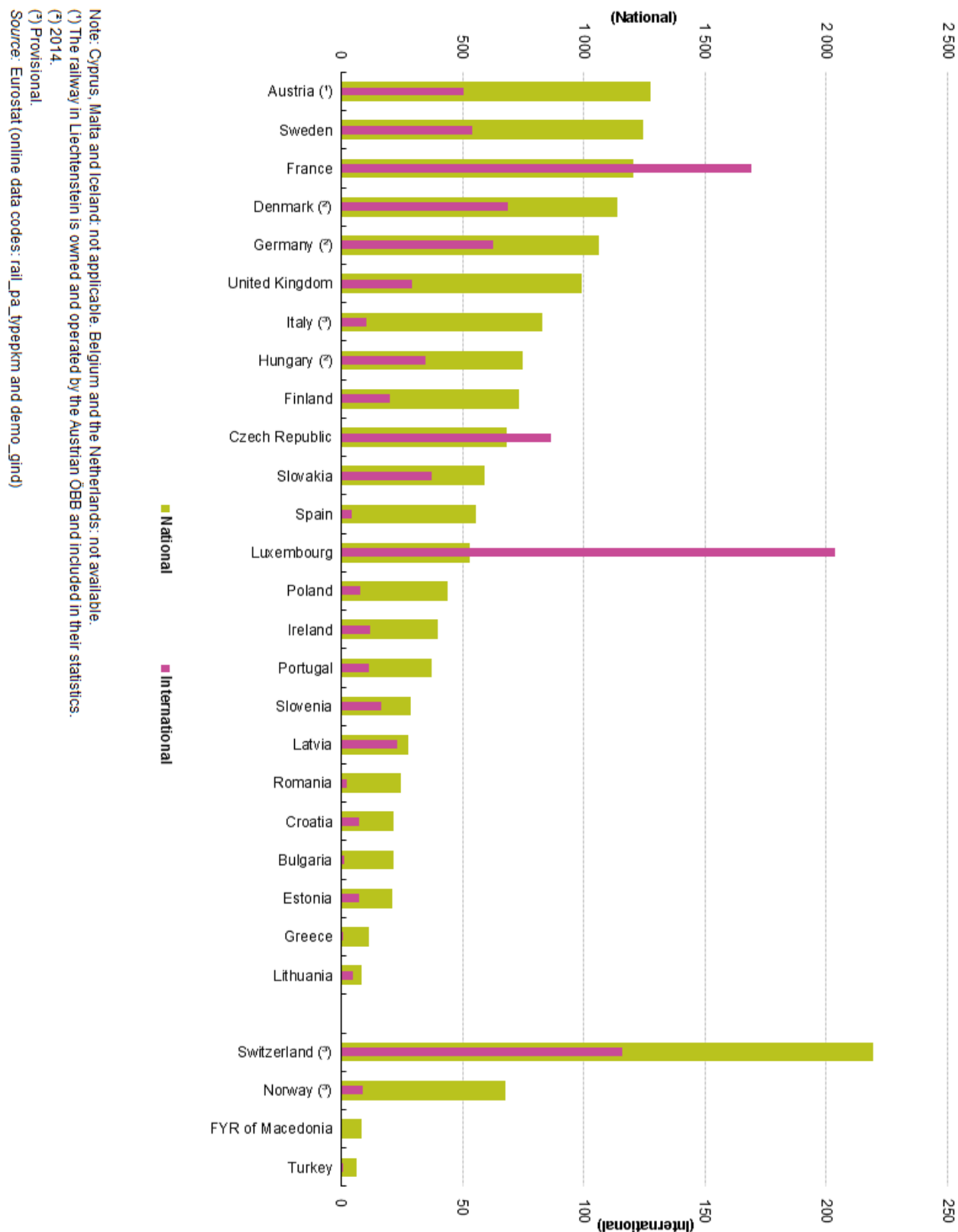
Vue d'ensemble des principaux pays européens de départ pour les passagers transfrontaliers voyageant en Europe par chemin de fer

En milliers de Passagers (Remarque: Données manquantes pour certains pays/années)



Rail passenger transport (passenger-km per inhabitant)

Note: The scales are different for national and international values



Source: Eurostat, Passenger rail transport, 2015 (passenger-km per inhabitant)



TOBIAS GOLLA



332004

2^{ème} PARTIE

Aspects juridiques de la mise en œuvre et de l'application de l'accord CER-ETF sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire (mis en œuvre par la directive 2005/47/CE)

Auteurs

Eckhard Voss, wmp consult - Wilke Maack GmbH

Silvio Bologna, Université de Palerme – Fondazione « Giacomo Brodolini »

Michele Faioli, Université de Rome « Tor Vergeta » – Fondazione « Giacomo Brodolini »

1. INTRODUCTION

La présente étude analyse la mise en œuvre de l'accord CER-ETF sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire, mis en œuvre par la directive 2005/47/CE (ci-après dénommés « l'accord » ou « la directive »), qui régit les conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire dans la plupart des États membres.

La recherche a été menée conjointement par wmp Consult (Allemagne) et la Fondazione « Giacomo Brodolini » (Italie) dans le cadre du projet « Travailleurs mobiles du secteur ferroviaire - Évaluation par les partenaires sociaux de la mise en œuvre et de l'application de l'accord sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire ».

Ce rapport, qui fait partie d'un projet conjoint ETF-CER financé par la Commission européenne, vise à donner un aperçu de la mise en œuvre de l'accord à l'échelle nationale et au niveau des entreprises plus de dix ans après l'approbation de la directive.

L'étude est structurée comme suit :

- Le premier chapitre donne un aperçu de la mise en œuvre actuelle de la directive dans les différents États membres de l'UE. Cette partie résume essentiellement les parties pertinentes du rapport de mise en œuvre publié par la Commission européenne en 2012 (Commission européenne, 2012).
- Le deuxième chapitre consiste en une analyse comparative des réponses au questionnaire par rapport à différentes sources régissant le temps de travail des travailleurs mobiles du secteur ferroviaire concernés ; hiérarchie entre les différentes sources ; catégories de travailleurs mobiles du secteur ferroviaire couvertes ; repos journalier hors domicile ; autorités compétentes et organismes habilités à vérifier les conditions de travail.
- Le troisième chapitre offre d'autres conseils juridiques sur des questions spécifiques qui ont été débattues lors des réunions du comité de pilotage et des ateliers.

Veuillez noter que les informations contenues dans le présent rapport ne reflètent pas nécessairement la position ou l'opinion du CER ou de l'ETF.

2. NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Les auteurs ont suivi une approche comparative pour l'analyse qui sous-tend la présente étude. Ils ont notamment identifié au cours de la phase préparatoire quelques questions essentielles qui ont servi de base à l'élaboration d'un questionnaire adressé à la fois aux entreprises ferroviaires et aux syndicats. Les réponses reçues ont été recueillies et évaluées afin de mettre en évidence les points communs et les différences entre les systèmes nationaux de relations industrielles et de négociation collective, ainsi que les pratiques appliquées au niveau des entreprises/usines.

En ce qui concerne l'enquête par questionnaire, l'étude s'appuie sur un total de 66 réponses provenant de 21 pays², dont la Suisse et la Norvège³. 34 réponses ont été reçues des entreprises ferroviaires (CER) et les 32 autres des organisations syndicales (ETF). Dans certains cas, lorsque les réponses n'étaient pas claires ou lorsque des questions pertinentes restaient sans réponse, les auteurs ont également consulté directement les répondants par courriel ou par téléphone afin de clarifier certains aspects.

Bien qu'elle se fonde essentiellement sur les données contenues dans les questionnaires, l'étude a également tenu compte des contributions fournies par les partenaires sociaux et les autorités nationales lors de différentes réunions organisées dans le cadre du projet (Berlin, Cologne, Zagreb, Lyon et Copenhague). Elle s'appuie sur l'analyse de travaux dans les domaines du droit du travail comparé et des relations industrielles (rapports Eurofound, manuels et encyclopédies de droit du travail comparé).

Les versions préliminaires de la présente étude ont été présentées et examinées lors des réunions du comité de pilotage CER-ETF à Lyon en décembre 2017 et à Copenhague en janvier 2018. Le présent rapport examine les commentaires reçus au cours des réunions par les représentants des deux partenaires sociaux européens ainsi qu'un certain nombre de commentaires écrits et de clarifications reçus par les membres nationaux de la CER et de l'ETF.



2 Aucune réponse n'a été reçue de l'Estonie, de la Grèce, de l'Irlande, de la Lettonie, de la Lituanie et de la Roumanie.

3 Alors que la Suisse n'a pas transposé l'accord dans sa législation nationale, la Norvège l'a fait en 2008 par le décret sur le temps de travail des employés des services transfrontaliers dans le secteur ferroviaire (FOR 2008-07-03 No 783).

3. LE CADRE JURIDIQUE APPLICABLE

3.1 Mise en œuvre de la directive par le droit national

Le 27 janvier 2004, la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) ont signé un accord concernant certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services transfrontaliers interopérables dans le secteur ferroviaire.

Cet accord visait à trouver un équilibre entre la nécessité d'assurer une protection adéquate de la santé et de la sécurité des travailleurs mobiles dans les services ferroviaires transfrontaliers interopérables et de faciliter l'interopérabilité de l'exploitation des entreprises de transport ferroviaire dans le réseau ferroviaire intégré de l'Union européenne (UE). Un autre motif de l'accord était d'éviter la concurrence déloyale, fondée sur la détérioration des conditions de travail en ce qui concerne le temps de travail et les périodes de conduite ou les périodes de repos journalier et hebdomadaire ainsi que les pauses.

L'accord comprend des normes minimales en ce qui concerne les conditions de travail, telles que les temps de repos journalier et hebdomadaire, les pauses et les périodes de conduite :

- *Repos journalier à la résidence* - Le repos journalier à la résidence est d'une durée minimale de douze heures consécutives par période de vingt-quatre heures (clause 3) ;
- *Repos journalier hors résidence* - Le repos hors résidence a une durée minimale de huit heures consécutives par période de vingt-quatre heures (clause 4) ;
- *Temps de pauses* - entre 30 et 45 minutes selon le temps de travail (clause 5) ;
- *Une période minimale de repos hebdomadaire ininterrompu* de 24 heures auxquelles s'ajoutent les 12 heures de repos journalier visées à la clause 3 (clause 6) ;
- Chaque année, le travailleur mobile dispose de 104 périodes de repos de 24 heures, incluant les périodes de 24 heures des 52 repos hebdomadaires, comprenant 12 repos doubles (de 48 heures plus le repos journalier de 12 heures), comprenant le samedi et le dimanche, et 12 *repos doubles* (de 48 heures plus le repos journalier de 12 heures) sans garantie qu'un samedi ou un dimanche y soit inclus.
- *La durée du temps de conduite* ne peut être supérieure à neuf heures pour une prestation de jour et à huit heures pour une prestation de nuit entre deux repos journaliers et la durée du temps de conduite maximale par période de deux semaines est limitée à 80 heures (clause 7) ;

L'accord offre aux employeurs une plus grande souplesse car il est possible, dans des circonstances exceptionnelles, de réduire la période de repos journalier à 9 heures au lieu d'un minimum de 12 heures consécutives par période de 24 heures⁴.

En ce qui concerne la clause 4 de l'accord, les partenaires sociaux ont convenu qu'un deuxième repos consécutif hors résidence ainsi qu'une compensation pour le repos hors résidence pourraient être négociés entre les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise ou à l'échelle nationale. Au cours des discussions sur l'accord, une attention particulière a été accordée à

⁴ Selon la clause 3 de l'accord, un repos journalier réduit de neuf heures est possible une fois par période de sept jours. Dans ce cas, les heures correspondant à la différence entre le repos réduit et les 12 heures seront ajoutées au repos journalier suivant à la résidence. Un repos journalier sensiblement réduit n'est pas programmé entre deux repos journaliers hors résidence

la clause 4. Ici, l'accord reflète le concept de législation sociale de l'UE : Si la réglementation sociale est convenue entre les partenaires sociaux dans une convention collective à l'échelle nationale ou à un autre niveau, elle devrait également s'appliquer au deuxième repos hors résidence.

Les États membres de l'UE peuvent maintenir ou introduire des règles plus favorables que celles établies par l'accord. La clause 9 de l'accord énonce un principe de non-régression selon lequel la mise en œuvre des clauses de l'accord ne doit pas servir à justifier un niveau de protection inférieur pour les travailleurs lorsque la législation nationale en vigueur offre une meilleure protection.

Les États membres étaient tenus, après consultation des partenaires sociaux, de transposer la directive dans le droit national le 27 juillet 2008 au plus tard ou auraient dû s'assurer que les partenaires sociaux avaient adopté les dispositions nécessaires par voie d'accord. L'exception de trois États membres de l'UE, à savoir Chypre et Malte, qui n'exercent aucune activité ferroviaire, et la Finlande (aucune liaison ferroviaire transfrontalière avec d'autres pays de l'UE), tous les États membres ont transposé la directive dans le droit national.

Dans ce qui suit, nous analysons d'un point de vue comparatif à la fois les législations nationales et les conventions collectives aux différents niveaux de mise en œuvre de l'accord. Les sujets analysés sont les suivants :

- le cadre réglementaire relatif au temps de travail des travailleurs mobiles ferroviaires effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière ;
- la hiérarchie des différentes sources ;
- les catégories du personnel de bord couvertes par les sources applicables ;
- le repos journalier hors résidence ;
- les autorités et organismes compétents pour le contrôle de l'application des règles relatives au temps de travail.

3.2 Sources régissant le temps de travail des travailleurs mobiles ferroviaires effectuant des services transfrontaliers dans le secteur ferroviaire

Sur la base des réponses à l'enquête par questionnaire, on peut affirmer que, dans l'ensemble des pays couverts, les conditions d'emploi des travailleurs mobiles ferroviaires sont régies par des sources différentes. Celles-ci peuvent être regroupées comme suit :

- Sources juridiques générales concernant les conditions de travail et le temps de travail qui concernent tous les secteurs économiques dans les différents pays. Dans ce domaine, la législation applicable au temps de travail a été particulièrement mise en évidence par les répondants à l'enquête.
- Deuxièmement, les réglementations ou décrets administratifs spécifiques au secteur ferroviaire et/ou à des groupes spécifiques de personnel, par exemple les conducteurs.
- Troisièmement, il existe des réglementations internes propres à l'entreprise, par exemple en ce qui concerne les temps de travail et de repos, les horaires de service, etc.
- Enfin, les conventions collectives qui régissent l'emploi et les conditions de travail des travailleurs mobiles ferroviaires. Selon le système de négociation collective et de dialogue social en vigueur dans le pays concerné, la négociation collective peut être fortement coordonnée et être menées à plusieurs niveaux (secteur, entreprise, usine ou niveau local) ou uniquement au niveau de l'entreprise ou de l'usine.

En ce qui concerne les conventions collectives, il convient de noter que les informations recueillies dans le cadre de l'enquête CER/ETF reflètent la situation au niveau des entreprises plutôt que les tendances propres à chaque pays. Cette différence est importante car il existe souvent

des différences entre entreprises en ce qui concerne le champ d'application des conventions collectives sectorielles ou l'existence de conventions collectives propres aux entreprises ou d'autres règles.

En Belgique, par exemple, dans les entreprises ferroviaires publiques telles que la SNCB, les dispositions pertinentes sont fixées par le règlement intérieur de l'entreprise et non par convention collective. Cette source réglementaire n'est valable que pour les entreprises ferroviaires privées.

Cette différence entre les entreprises publiques et privées ne se retrouve toutefois pas dans tous les pays qui suivent un modèle de négociation collective à plusieurs niveaux. Par exemple, en France, en Suisse, aux Pays-Bas et en Italie, des représentants d'entreprises publiques signalent également que les conventions collectives sectorielles ainsi que les accords d'entreprise constituent des sources réglementaires pour ce qui concerne le temps de travail des travailleurs mobiles du secteur ferroviaire.

Le tableau suivant résume les tendances propres à chaque pays en ce qui concerne les différentes sources de réglementation et indique également les différences qui peuvent exister dans le contexte national.

Tableau 1: Différentes sources réglementaires relatives au temps de travail des travailleurs mobiles du secteur ferroviaire

PAYS	LOI / DÉCRET	CONVENTION COLLECTIVE SECTORIELLE	CONVENTION COLLECTIVE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE OU DE L'USINE	RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE	DÉCISION ADMINISTRATIVE / JUDICIAIRE	DIFFÉRENTES TENDANCES ENTRE LES ENTREPRISES
Autriche	x	x	x	x		Oui
Belgique	x	x		x		Oui
Bulgarie	x	x	x			s.o.
Suisse	x	x	x	x		s.o.
République tchèque	x		x			s.o.
Allemagne*	x		x	x		Oui
Danemark		x	x			Oui
Espagne	x	x	x			
France	x	x	x	x	x	Oui
Croatie	x		x			s.o.
Hongrie	x		x		x	Oui
Italie	x	x	x	x		Oui
Luxembourg	x					s.o.
Pays-Bas	x	x				Oui
Norvège	x		x			Non

PAYS	LOI / DÉCRET	CONVENTION COLLECTIVE SECTORIELLE	CONVENTION COLLECTIVE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE OU DE L'USINE	RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE	DÉCISION ADMINISTRATIVE / JUDICIAIRE	DIFFÉRENTES TENDANCES ENTRE LES ENTREPRISES
Pologne	x	x		x		s.o.
Portugal	x		x			s.o.
Slovaquie	x	x				Oui
Slovénie	x	x				Non
Suède	x	x	x			Non
R.-U.	x		x	x		Non

* En Allemagne, il n'existe pas de conventions collectives sectorielles. Les dispositions juridiques sur le temps de travail, les fonctionnaires, la participation du comité d'entreprise ou de l'EFPV et les conventions collectives sont valables pour DB Fernverkehr et DB Cargo

s.o. : « sans objet » parce qu'une seule entreprise a participé à l'enquête.

Source: Enquête CER/ETF. Détails spécifiques à l'entreprise, y compris sur les sources présentées dans le tableau de l'annexe 2.

Les CFL luxembourgeois sont le seul exemple où aucun espace réglementaire n'est laissé aux conventions collectives, où les conditions d'emploi et de travail ne sont fixées que par le droit public (lois et règlements administratifs). Cela s'explique néanmoins par la propriété publique des CFL - pour les entreprises privées au Luxembourg, les conventions collectives à différents niveaux jouent également un rôle important en dehors des sources juridiques de réglementation.

La situation est similaire en Belgique, où à la SNCB, les principales sources sont les arrêtés royaux et les règlements internes des entreprises, mais pas les conventions collectives. Les entreprises ferroviaires⁵ privées, telles que Lineas, sont couvertes par la Commission paritaire pour le commerce international, le transport et le logistique (CP 226). Les travailleurs peuvent négocier des conventions collectives sectorielles.

Dans neuf pays, les conventions collectives sectorielles (souvent complétées par des accords locaux/au niveau des usines) sont applicables aux entreprises participant à l'enquête et complètent la réglementation légale, les décrets administratifs ou la réglementation interne : C'est le cas de la Suisse (CFF), du Danemark (DSB et DB Cargo), de la France (SNCF), de l'Italie (Trenitalia, Mercitalia), des Pays-Bas (NS), de la Pologne (PKP Cargo), de la Suède (SJB) et de la Slovénie (SZ).

En revanche, un certain nombre de pays et d'entreprises se caractérisent par un modèle de négociation collective qui n'est menée qu'au niveau de l'entreprise et/ou de l'usine. Il s'agit des pays suivants : Bulgarie (BRC), République tchèque (Ceske Dráhy), Allemagne (Captrain Allemagne), Hongrie (Máv-Start), Norvège (Green Cargo, LKAB, CargoNet et NSB), Portugal (CP), Espagne (Renfe) et Royaume-Uni (DB UK Ltd).

Il convient toutefois de souligner que ce dernier groupe comprend deux types de pays : D'une part, les pays où il existe des conventions collectives sectorielles couvrant l'ensemble du secteur ferroviaire ou le secteur ferroviaire privé, mais où les accords d'entreprise sont plus importants (et probablement plus favorables). D'autre part, il y a des pays comme la République tchèque, la Hongrie ou le Royaume-Uni où il n'existe pas de tradition de négocia-

⁵ Voir le tableau 2 de l'annexe pour plus de détails.

tion collective sectorielle et où la négociation au niveau de l'entreprise est la seule forme de négociation existante.

Le tableau suivant résume cette complexité des sources juridiques, des conventions collectives et d'autres dispositions relatives à la réglementation du temps de travail des travailleurs mobiles dans les entreprises ferroviaires publiques en Allemagne, en France et en Hongrie.

Tableau 2: Différentes sources de dispositions concernant le temps de travail des travailleurs mobiles du rail

PAYS	LOI, DÉCRET	CONVENTION COLLECTIVE	AUTRES
Allemagne (DB Fernverkehr, DB Cargo)	<ul style="list-style-type: none"> - Loi sur le temps de travail (ArbZG*) [applicable uniquement aux salariés] - Loi fédérale sur la fonction publique (BBG *) - Décret sur le temps de travail (AZV *), - Règlement sur le temps de travail ferroviaire (EAZV*), applicable aux fonctionnaires - Loi sur l'organisation des entreprises (BetrVG) **)**) - Règlement du personnel ferroviaire embarqué (EFPV) [applicable aux services ferroviaires interopérables transfrontaliers – mise en œuvre de l'accord] 		- Accords entre le comité d'entreprise et la direction ***)
France (SNCF Fret et Passagers)	<ul style="list-style-type: none"> - Décret n° 2016-755 du 8 juin 2016 relatif au régime de la durée du travail des salariés des entreprises du secteur du transport ferroviaire et des salariés affectés à des activités ferroviaires au sens de l'article L. 2161-2 du code des transports - Décret n° 2017-393 du 24 mars 2017 - relatif au régime de la durée du travail du personnel roulant effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière 	<ul style="list-style-type: none"> - Convention collective sectorielle du 31.5.2016 - Accord d'entreprise du 14.6.2016 	
Hongrie (MÁV START)	- Code du travail	(Collective Agreement of MÁV-START)	<ul style="list-style-type: none"> - Annexes locales de MÁV-START - divers règlements édictés par le CEO

*) Les sources juridiques ne contiennent pas de règles spécifiques pour les travailleurs mobiles du secteur ferroviaire effectuant des transports transfrontaliers interopérables. La réglementation s'applique indépendamment du fait que les travailleurs mobiles du secteur ferroviaire relèvent ou non du trafic transfrontalier interopérable.

**) Le début et la fin du temps de travail, y compris les pauses et la répartition du temps de travail, sont soumis à la codétermination des comités d'entreprise.

***) Les dispositions des accords d'entreprise entre la direction et les comités d'entreprise s'appliquent à tous les conducteurs de train, qu'ils soient ou non utilisés dans le trafic transfrontalier interopérable. Les accords d'entreprise ne prévoient pas de dispositions particulières pour les conducteurs de train dans le trafic transfrontalier interopérable.

Source : Enquête CER/ETF

Dans le cas d'Eurostar, les sources des dispositions relatives au temps de travail des travailleurs mobiles du secteur ferroviaire dans les trois pays où l'entreprise est présente reflètent les différents systèmes juridiques et de négociation collective nationaux comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau 3: Eurostar - Sources pour les dispositions relatives au temps de travail des travailleurs mobiles du secteur ferroviaire au Royaume-Uni, en Belgique et en France

PAYS	LOI, DÉCRET	CONVENTION COLLECTIVE	AUTRES
R.-U.	- Office for Road and Rail (ORR)		
France	- Loi ou décret	- Convention collective sectorielle - convention collective sectorielle	- Accord d'entreprise
Belgique	- Arrêté royal		- Règlement intérieur de la SNCB

Source: Enquête CER/ETF. Réponse d'Eurostar, Directeur des services ferroviaires et de la performance

L'enquête CER/ETF s'est également informée au sujet des décisions judiciaires rendues par des tribunaux nationaux sur des aspects des conditions de travail des travailleurs mobiles du secteur ferroviaire effectuant des services transfrontaliers réglementés par l'accord. Plus généralement, que ce soit dans le cadre de l'enquête ou lors des présentations des partenaires sociaux nationaux et des représentants des entreprises lors des ateliers, il n'a été fait mention d'aucune affaire juridique ou décision judiciaire pertinente relative aux services transfrontaliers interopérables dans le secteur ferroviaire.⁶

Un affaire a toutefois été portée devant la justice autrichienne en ce qui concerne le temps de travail et les questions de rémunération dans entreprise de restauration externe qui avait un contrat avec ÖBB. L'entreprise autrichienne Do&Co s'est vu attribuer par ÖBB un contrat de services de restauration à bord. Do&Co a conclu un contrat avec la société Henry am Zug Austria, fondatrice de Henry am Zug Hungary Kft. dont le siège se trouve en Hongrie. HaZ Hungary a engagé des travailleurs hongrois pour la restauration à bord, en particulier pour les trajets de Budapest à Salzbourg ou Munich. Certains de ces employés travaillaient directement pour l'entreprise Henry am Zug (HaZ), mais la plupart d'entre eux ont été détachés à HaZ par une autre entreprise hongroise. HaZ a été sanctionnée en application de la réglementation contre le dumping salarial et social (par exemple, documents manquants, délais de notification). HaZ s'est adressé au tribunal administratif (VwGH). Le tribunal administratif a posé un certain nombre de questions préjudicielles à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE).

Le tribunal autrichien a notamment souligné les incertitudes juridiques concernant les règles applicables à la restauration à bord dans le cadre du travail mobile transfrontalier dans le cas de travailleurs fournissant des services directement à bord du train. Le tribunal se demandait également si la directive sur le détachement de travailleurs s'appliquait à cette affaire spécifique (étant donné que HaZ emploie non seulement ses propres travailleurs mais aussi ceux d'autres entreprises hongroises). S'il ne fait aucun doute que la directive sur le détachement de travailleurs s'applique également aux travailleurs intérimaires, le statut de HaZ comme société détachant des travailleurs ou agence de travail intérimaire est juridiquement incertain. Ces questions et d'autres doivent être examinées par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). Une décision de la CJUE est attendue en mars 2019. Un arrêt s'appliquera au personnel roulant et navigant dans l'ensemble de l'UE.

⁶ Au cours d'un des ateliers organisés dans le cadre du projet, un représentant d'une ONG allemande et des représentants syndicaux ont fait état d'incidents concernant des conditions d'emploi et de travail controversées. Voir : Helmut Diener : Mise en œuvre et application de l'accord en Allemagne. Expériences des employés. Mobifair e.V., Rail Mobile Workers Workshop I, 16-17 mai 2017, Berlin

3.3 Hiérarchie des sources et dérogation

Dans le cadre de l'enquête par questionnaire, il a été demandé aux participants de clarifier la hiérarchie des sources régissant le temps de travail du personnel de bord effectuant des services transfrontaliers dans le secteur ferroviaire. Les participants ont notamment été invités à clarifier les points suivants :

- Si les conventions collectives sectorielles ou les accords d'entreprise/usine/site peuvent déroger de manière moins favorable aux règles établies par la loi/décret.
- Dans l'affirmative, les répondants ont été invités à indiquer les aspects concernés par les possibilités de dérogation (temps de travail, repos journalier à domicile, pauses, repos hebdomadaire, période nocturne/prestation de nuit, repos hors résidence, pauses des autres membres de l'équipage, temps de conduite, contrôles).
- Enfin, les participants ont été invités à préciser les conditions spécifiques dans lesquelles des dérogations sont possibles.

Cette question de l'enquête est liée à la nécessité d'en apprendre davantage sur le rôle de la négociation collective et des conventions collectives pour la mise en œuvre des dispositions pertinentes de l'accord. Cela semble important dans la mesure où les recherches sur le droit du travail et les relations industrielles ont révélé de nombreuses possibilités de dérogation dans l'ensemble des pays européens.

Par exemple, en ce qui concerne les normes établies par convention collective sectorielle ou nationale, les conventions collectives nationales peuvent prévoir la possibilité pour les entreprises de déroger aux dispositions applicables, en particulier lorsqu'il s'agit d'accords salariaux. ⁷ S'il existe différents types de dérogations, par exemple les clauses d'ouverture ou les clauses de non-participation, ⁸ les règles concernant les conditions sont généralement strictes et doivent être convenues entre les syndicats et les employeurs à l'échelle nationale/sectorielle.

Ces dérogations sont motivées par le fait qu'elles constituent un instrument susceptible de permettre aux entreprises de surmonter des difficultés économiques temporaires ou d'offrir aux acteurs de l'entreprise un certain degré de flexibilité dans un système global décentralisé de négociation collective.

L'évaluation des résultats de l'enquête montre qu'en ce qui concerne les aspects réglementés par l'accord, il n'existe dans la plupart des pays aucune possibilité que des conventions collectives dérogent aux règles établies par loi ou décret de manière moins favorable. Dans les pays (par exemple le Portugal) où le législateur prévoit de telles possibilités, il n'est possible de s'écarter des normes juridiques que si les normes fixées à l'échelle sectorielle, au niveau de l'entreprise ou de l'usine/du site sont plus favorables.

Et même dans les systèmes nationaux de relations industrielles où les partenaires sociaux jouissent d'une grande autonomie dans la définition des règles et la fixation des normes par des conventions collectives qui peuvent également prévoir des conditions moins favorables au niveau de l'entreprise, les règles relatives aux conditions minimales de travail définies par l'accord sont très strictes.

7 Voir Martin Keune 2011: Clauses dérogatoires sur les salaires dans les conventions collectives sectorielles dans sept pays de l'UE, Eurofound ; OCDE 2017 : Collective Bargaining in OECD and accession countries : Use and scope of derogations and opt-out, www.oecd.org/employment/collective-bargaining.htm

8 *Clauses d'ouverture* : elles permettent de fixer des normes moins élevées, c'est-à-dire des conditions moins favorables pour les travailleurs, de manière généralisée et sans rapport spécifique avec les difficultés économiques ; clause de non participation: les clauses temporaires d'« incapacité de paiement » ou de sauvegarde permettent la suspension ou la renégociation (partielle) de l'accord en cas de difficultés économiques.

Comme le montre le tableau suivant, les conventions collectives peuvent s'écarter de certains aspects traités par l'accord, au Danemark, en Norvège, en Suède et en Suisse, ainsi qu'en Allemagne. Toutefois, cette pratique est liée à des conditions clairement définies et à des exigences strictes, en particulier lorsque des conditions moins favorables ont été convenues. En ce qui concerne la Suisse et l'Allemagne, il convient de noter que, s'il existe une possibilité de dérogation dans le système de négociation collective, celle-ci ne s'applique pas aux aspects des conditions de travail couverts par l'accord.

Dans tous les cas, l'exigence fondamentale est un accord entre l'employeur et les syndicats qui, dans la plupart des cas, définirait des dispositions compensatoires pour les travailleurs. Ceci est illustré par la pratique rapportée en Italie (par les membres du CER de deux entreprises) : Pour trois entreprises (TX Logistics, Trenitalia, Mercitalia Rail), selon les informations fournies par la direction, des conventions collectives sectorielles, au niveau de l'entreprise ou de l'usine/du site peuvent déroger de manière moins favorable aux règles établies par loi ou décret. Cette possibilité de dérogation n'est toutefois autorisée que pour certains aspects (voir tableau ci-dessous) et ne peut établir des conditions moins favorables en ce qui concerne le temps de conduite, le travail de nuit et les contrôles. En outre, si de conditions moins favorables ont été convenues, des périodes équivalentes de repos compensatoire ou, si cela n'est pas possible, d'autres dispositions de protection appropriées pour les travailleurs concernés doivent être prévues.

Au Danemark, pays où les partenaires sociaux disposent d'une grande autonomie dans la définition des règles et des conditions par convention collective et où la mise en œuvre de l'accord CER/ETF est assurée par une convention collective sectorielle, les accords d'entreprise ne peuvent y déroger et prévoir des conditions moins favorables que dans une seule entreprise (DSB) et uniquement pour certains aspects des conditions de travail couverts par l'accord (voir tableau ci-dessous). Une pratique similaire est rapportée pour la Norvège. Toutefois, en Norvège, des dérogations ne sont possibles que si elles sont prévues par la convention nationale pour les conducteurs de train.

La Suède et la France sont les seuls pays pour lesquels les partenaires sociaux ont indiqué que des dispositions relatives à un deuxième repos hors résidence ont été conclues par voie de convention collective sectorielle.



EVC

Tableau 4: Possibilités de déroger aux dispositions juridiques en matière de temps de travail par convention collective

PAYS	ASPECTS	CONDITIONS / EXIGENCES
Danemark (DSB)	Temps de travail, période nocturne, prestation de nuit, pauses des conducteurs, temps de conduite Impossible pour le repos journalier à la résidence, le repos hebdomadaire, le repos hors résidence, les pauses du personnel d'accompagnement, les contrôles	Convention collective au niveau de l'entreprise
Italie (TX Logistik⁹ Trenitalia, Mercitalia Rail)	Temps de travail, repos journalier à la résidence, pauses des conducteurs, repos hebdomadaire, repos nocturne, repos hors résidence, pauses du personnel d'accompagnement Impossible pour le temps de conduite, les prestations de nuit et les contrôles	Uniquement pour les conducteurs de train Sous réserve de l'approbation du syndicat national
Norvège	Temps de travail, période nocturne, prestation de nuit, repos journalier à la résidence, repos hors résidence, pauses des conducteurs, temps de repos hebdomadaire, temps de conduite, contrôles Impossible pour les pauses du personnel d'accompagnement	Uniquement à l'échelle sectorielle - aucune dérogation n'est possible par convention collective au niveau de l'entreprise ou de l'usine/du site
Suède	Repos hors résidence (y compris le 2 ^e repos hors résidence), périodes de repos plus longues, lieu de repos	Uniquement à l'échelle sectorielle - aucune dérogation n'est possible par convention collective au niveau de l'entreprise ou de l'usine/du site
Suisse	Compensation des heures supplémentaires Aucun aspect du temps de travail régi par l'accord n'est abordé	La compensation des heures supplémentaires peut être définie différemment par une convention collective, par exemple par un jour de compensation

Source: Enquête CER/ETF.

Comme le montre le tableau ci-dessus, les dérogations peuvent porter sur un large éventail d'aspects, tels que le temps de travail, la pause du conducteur, le temps de repos hebdomadaire, la période nocturne et les repos hors résidence. Des règles plus ciblées concernant les aspects sont rapportées pour des pays tels que la Suède et la Suisse. En Suède, la négociation collective ne peut déroger aux normes juridiques que pour le repos hors résidence. En Suisse, un accord local ne peut déroger aux règles juridiques en matière de compensation que pour les heures supplémentaires.

Ainsi, des règles claires concernant la hiérarchie des sources et les exemptions à la règle du « principe de faveur » existent dans tous les pays couverts par notre étude. L'Allemagne en est un exemple.

⁹ Comme indiqué par les syndicats (voir la présentation par pays sur l'Italie, atelier ETF/CER organisé à Zagreb le 4 octobre 2017), chez TX Logistik, des contrats individuels ont été conclus entre la direction et les travailleurs sur la base d'accords d'entreprise relatifs au temps de travail et du règlement intérieur de l'entreprise (voir le questionnaire complété par l'entreprise).

Hiérarchie des normes et principe de faveur en Allemagne

Comme dans d'autres pays, le principe de hiérarchie («Rangprinzip») des normes est généralement appliqué, c'est-à-dire que les règles et normes fixées à un niveau inférieur ne peuvent pas enfreindre les règles et normes supérieures. Toutefois, le principe de faveur («Günstigkeitsprinzip») est également appliqué, c'est-à-dire que des règles et normes fixées à un niveau inférieur peuvent s'appliquer si les dispositions sont plus favorables pour les travailleurs.

Les réglementations sont des normes minimales ; une lacune n'est possible que si la loi ou la convention collective prévoit une ouverture explicite. La loi sur le temps de travail contient par exemple une ouverture bien définie pour des réglementations divergentes spécifiques dans une convention collective ou une convention collective dans un accord d'entreprise. Toutefois, en ce qui concerne l'accord / la directive 2005/47/CE et ses dispositions, le législateur allemand ne prévoit aucune dérogation aux règles mises en œuvre par le règlement relatif au personnel de bord (Eisenbahnpersonalverordnung, EPFV).

Source: Enquête CER/ETF, réponse de DB Cargo AG

3.4 Catégories de travailleurs mobiles du secteur ferroviaire effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière couverts par des sources juridiques ou autres

Conformément à la clause 2 de l'accord, un « *travailleur mobile effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière* » est membre de l'équipage d'un train, affecté à des services d'interopérabilité transfrontalière pour plus d'une heure sur la base d'une prestation journalière.

Au contraire de cette disposition flexible concernant les catégories de travailleurs mobiles ferroviaires couvertes, le législateur européen et le législateur national a laissé une marge de manœuvre aux partenaires sociaux pour définir les catégories de personnel éligibles. Par exemple en Autriche, le représentant de la direction de l'ÖBB a indiqué que le législateur n'avait pas établi si le personnel d'un restaurant était concerné par le règlement sur les travailleurs transfrontaliers interopérables.

En ce qui concerne les différents groupes de personnel de bord couverts par la législation nationale relative à la mise en œuvre de l'accord et/ou par des conventions collectives, l'enquête montre que, pour les **entreprises ferroviaires dans le domaine du fret**, seuls les conducteurs sont couverts par les dispositions des sources juridiques et des conventions collectives. Cela n'est pas surprenant, car dans la plupart des entreprises de fret, seuls les conducteurs effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière.

Les seules exceptions sont HectorRail et DB Cargo au Danemark et TX Logistic et Mercitalia Rail en Italie où les agents de manœuvre et les mécaniciens et techniciens sont couverts par une convention collective sectorielle ou des accords d'entreprise.

En ce qui concerne le **transport de passagers**, il existe davantage de catégories de travailleurs mobiles du secteur ferroviaire qui pourraient potentiellement être couvertes : Toutefois, comme le montre le tableau suivant, la majorité des personnes interrogées indiquent que seul un groupe central, constitué de conducteurs, de gestionnaires de trains et de contrôleurs, est couvert par les dispositions juridiques ainsi que par les conventions collectives. En ce qui concerne ce dernier point, les répondants ont, dans la plupart des cas, cité les conventions collectives sectorielles ainsi que les accords d'entreprise comme sources de réglementation.

En ce qui concerne les autres catégories de personnel de bord couvertes, l'enquête montre que, dans certains pays et dans certaines entreprises, des groupes différents de travailleurs de la restauration, des groupes spécifiques de personnel de bord ainsi que le personnel technique sont couverts, les dispositions respectives étant le plus souvent fixées par des accords entre l'entreprise et le ou les syndicats concernés.

Tableau 5: Catégories de travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière couvertes par des sources juridiques ou autres*

SOCIÉTÉ / PAYS		CONDUCTEURS DE TRAIN	GESTIONNAIRE DE TRAIN/CONTRÔLEURS DE TRAIN	AUTRE PERSONNEL
THI Factory	BE	Loi/décret Accord d'entreprise	Loi/décret Accord d'entreprise	---
SNCB/NMBS	BE	Loi/décret Accord d'entreprise	Loi/décret Accord d'entreprise	Loi/décret <i>tous les membre d'équipage d'un train</i>
SBB	CH	Loi/décret Convention sectorielle Accord d'entreprise Accord usine/local	Loi/décret Convention sectorielle Accord d'entreprise Accord usine/local	---
Ceske drahy	CZ	Loi/décret Accord d'entreprise	Loi/décret Accord d'entreprise	---
DB Fernverkehr	DE	Loi/décret Accord d'entreprise	Loi/décret Accord d'entreprise	Loi/décret Accord d'entreprise <i>Personnel de restauration</i>
DSB	DK	Loi/décret Accord d'entreprise	Loi/décret Accord d'entreprise	---
Renfe Viajeros	ES	Loi/décret Accord d'entreprise	Loi/décret Accord d'entreprise	---
SNCF.	FR	Loi/décret Convention sectorielle Accord d'entreprise Accord usine/local	Loi/décret Convention sectorielle Accord d'entreprise Accord usine/local	---
HZPP	HR	Loi/décret Accord d'entreprise	Loi/décret Accord d'entreprise	Accord d'entreprise <i>personnel de bord dans les compartiments couchettes et les wagons-lits</i>
MAV-START	HU	---	---	Loi/décret Accord d'entreprise Accord usine/local <i>Personnel d'accompagnement VIP, contrôleur, serveur, cuisinier</i>
GYSEV	HU	Loi/décret Accord d'entreprise	Loi/décret Accord usine/local	---
NS	NL	Loi/décret Accord d'entreprise	Loi/décret Convention sectorielle	---
ONN	NON	Loi/décret Accord d'entreprise	Loi/décret Accord d'entreprise	---
CP	PT	Loi/décret Accord d'entreprise	Loi/décret Accord d'entreprise	---
SJAB	SE	Loi/décret Accord d'entreprise	Loi/décret Accord d'entreprise	---
SJ Norrlandstag	SE	Loi/décret Accord d'entreprise Accord usine/local	Loi/décret Accord d'entreprise Accord usine/local	

SOCIÉTÉ / PAYS		CONDUCTEURS DE TRAIN	GESTIONNAIRE DE TRAIN/CONTRÔLEURS DE TRAIN	AUTRE PERSONNEL
ZSSK	SK	Loi/décret Accord d'entreprise	Loi/décret Accord d'entreprise	---
Eurostar	R.-U.	Loi/décret Accord d'entreprise Accord usine/local	Loi/décret Accord d'entreprise Accord usine/local	

*Note : seules les entreprises ferroviaires de transport de passagers qui ont déclaré employer du personnel mobile transfrontalier sont incluses dans le tableau. Source: Enquête CER/ETF.

3.5 Repos journalier hors résidence

La présente section se concentre sur la réglementation relative au repos hors résidence dans les services d'interopérabilité transfrontalière du secteur ferroviaire. En outre, un repos journalier hors résidence doit être suivi d'un repos journalier à la résidence, c'est-à-dire qu'un seul repos hors résidence est possible, sauf si un deuxième repos a été négocié.

Il a été demandé aux participants aux personnes interrogées de fournir des informations sur quatre aspects liés au repos journalier hors résidence dans le cadre des services ferroviaires transfrontaliers :

- s'il existe des règles prévoyant que les travailleurs mobiles ferroviaires effectuant des services transfrontaliers peuvent avoir un repos hors résidence ;
- s'il y a lieu, les répondants doivent préciser le type de règles (loi/décret, convention sectorielle, accord d'entreprise, accord d'usine ou de site ou convention collective locale) ;
- des informations sur le type de rémunération offert aux employés concernés ;
- si les partenaires sociaux ont négocié ou non, au sein de l'entreprise ou à l'échelle nationale, un deuxième repos journalier hors résidence pour les travailleurs mobiles ferroviaires effectuant des services ferroviaires transfrontaliers.

Étant donné qu'aucun repos journalier hors résidence n'est actuellement prévu, des dispositions relatives à un repos journalier hors résidence n'ont pas été établies à HZPP (Croatie), PKP Cargo (Pologne), DSB (Danemark), Captrain (Italie), CP (Portugal¹⁰), ainsi que Green Cargo, HectorRail, SJ Norrlandstag (Suède) et ZSSK (Slovaquie).¹¹Toutes les autres entreprises sont couvertes par les dispositions relatives au repos journalier hors résidence des travailleurs mobiles du secteur ferroviaire effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière, comme le montre le tableau suivant.

Dans la plupart des entreprises, la réglementation du repos journalier hors résidence se fonde sur une combinaison de lois/décrets et de conventions collectives, comme le montre le tableau de synthèse suivant. Il n'y a que peu de pays où l'unique source de dispositions concernant le repos journalier hors résidence se résume à une réglementation légale ou à des décrets. Sur les

10 Lors de la présentation d'un représentant de la société CP à l'atelier de projets à Lyon, il a été noté que, pour le repos journalier hors résidence, les mêmes règles en matière de compensation s'appliqueraient aux services ferroviaires intérieurs, à savoir l'indemnité supplémentaire, le paiement des frais de séjour et les dépenses connexes.

11 En ce qui concerne l'Autriche, la clause 2.2 de la directive 2005/47/CE a été libellée de manière différente dans la législation nationale de transposition. Selon la directive européenne, les travailleurs transfrontaliers interopérables dans le secteur ferroviaire sont définis comme tels s'ils travaillent plus d'une heure par prestation quotidienne. Selon la loi autrichienne (§18 Arbeitszeitgesetz), un travailleur frontalier interopérable travaille au moins une heure de son temps de travail quotidien dans un autre pays. Selon la définition du droit national autrichien, les entreprises ÖBB-Personenverkehr et ÖBB-Produktion, qui exploitent de nombreux trains internationaux, ne comptent pas de travailleurs transfrontaliers interopérables. Dans la plupart des cas, la législation nationale garantit déjà le traitement des travailleurs transfrontaliers de l'ÖBB conformément à la directive, à l'exception, par exemple, des dispositions relatives aux périodes de repos hebdomadaire. Pour assurer l'application correcte de la directive à l'échelle nationale, il est nécessaire d'adapter la législation autrichienne.

35 entreprises pour lesquelles des informations complètes ont été fournies, seules huit (20 %) ont cité la loi/décret comme seule source de réglementation concernant le repos journalier hors résidence.

Plus de la moitié des entreprises ont indiqué que les dispositions relatives au repos journalier hors résidence sont définies dans la loi/décret ainsi que dans les conventions collectives à différents niveaux (19 ou 54 %). Le niveau le plus important de la négociation collective et des conventions collectives pour le repos hors résidence est celui de l'entreprise.

Enfin, en particulier dans les pays nordiques (Danemark et Norvège) ainsi qu'en Hongrie et en Slovaquie, les entreprises indiquent que les conventions collectives constituent la seule source de réglementation et de dispositions concernant le repos hors résidence (10 entreprises, soit 29 %).

Tableau 6: Type de sources régissant le repos journalier hors résidence applicable à la mise en œuvre de l'accord

TYPE DE RÈGLES	PAYS ET ENTREPRISES
Uniquement loi/décret (8)	CFL (LU), Ceske Drahy (CZ), ITL (DE), TX Logistics (DE), TX Logistics (IT), Trenitalia (IT), Mercitalia (IT), ÖBB (AT)
Décret législatif en combinaison avec des conventions collectives (19)	DB Cargo (DE), DB Fernverkehr (DE), CFL Cargo (LU), DB Cargo (UK), Captrain (DE), DB Cargo (NL), Eurostar (UK), GYSEV (HU), Lineas (BE), MAV-Start (HU), NS (NL), Renfe (ES), SSB (CH), SNCB/NMBS (BE), SNCF (FR), THI-Factory (BE), THI-Factory (FR), ZSSK (SK), ZSSK Cargo (SK)
Uniquement les conventions collectives (10)	CargoNet (NO), DB Cargo (DK), Green Cargo (NO), HectorRail (DK), LKAB (NO), MAV-Start (HU), NJB (NO), NS (NL), NSB (NO), SZ (SI)

Source: Enquête CER/ETF. N = 35 entreprises ayant fourni des renseignements complets.

Selon les données disponibles, trois types de compensation sont proposés en cas de repos journalier hors résidence : l'indemnité supplémentaire, le repos compensatoire et les autres types de compensation. Une combinaison de différents types de compensations est également possible. Le tableau ci-dessous montre que les indemnités supplémentaires sont le moyen le plus fréquent de compenser le repos journalier hors résidence.

Tableau 7: Indemnisation en cas de repos journalier hors résidence

TYPE D'INDEMNISATION	LOI/DÉCRET ET CONVENTION COLLECTIVE
Allocation supplémentaire	Cargo Net (NO), DB Cargo (DK), DB Cargo (NL), Eurostar (UK), Green Cargo (NO), GYSEV (HU), HectorRail (DK), ITL (DE), Lineas (BE), LKAB (NO), MAV-Start (HU), NJB (NO), NS (NL), NSB (NO), Renfe (ES), SBB (CH), SZ (SI), SNCB/NMBS (BE), SNCF (FR), THI-Factory (BE), THI-Factory (FR), Trenitalia (IT), Mercitalia (IT)
Repos compensatoire	Captrain (DE), CFL (LU), DB Fernverkehr (DE), MAV-Start (HU), SBB (CH), SNCF (FR), ZSSK and ZSSK Cargo (SK)
Autres	Ceske Drahy (CZ), DB Cargo (UK), DE Cargo (DE), DB Fernverkehr (DE), Eurostar (UK), NS (NL), SNCF (FR), TX-Logistik (IT and DE)

Source: Questionnaire de l'enquête CER/ETF

Il est à noter qu'une corrélation semble exister entre les indemnités supplémentaires, parfois en combinaison avec d'autres dispositions compensatoires, et la négociation collective : Dans tous les cas où les répondants ont mentionné de tels types d'indemnités, il existe également des conventions collectives sectorielles ou de niveau inférieur. En revanche, les représentants des entreprises qui n'ont fait état que du remboursement de frais tels que les frais de repas ou les indemnités journalières concernent dans la plupart des cas des entreprises dans lesquelles les

dispositions relatives au repos journalier hors résidence ne sont fondées que sur la réglementation légale ou des décrets.

3.6 Deuxième repos hors résidence

L'accord permet comme exception aux partenaires sociaux de négocier un deuxième repos hors résidence ainsi qu'une compensation au niveau de l'entreprise ferroviaire ou à l'échelle nationale le cas échéant.

Selon les réponses à l'enquête, seules deux entreprises ont fait usage de cette possibilité, dans tous les cas sur la base d'un accord entre les syndicats et la direction au niveau de l'entreprise : MAV-Start en Hongrie¹² et CD Cargo AS en République tchèque.

A la SNCF en France, malgré le fait que la convention collective de branche ait déjà permis de négocier un deuxième repos hors résidence au niveau des entreprises, les représentants de l'entreprise ont indiqué que ce deuxième repos hors résidence n'était pas appliqué par les acteurs au niveau de l'entreprise.

3.7 Autorités et organismes compétents chargés de contrôler les heures de travail, le temps de conduite et les périodes de repos des travailleurs mobiles du secteur ferroviaire

Dans tous les pays analysés, les pouvoirs publics ainsi que les employeurs et les salariés au niveau de l'entreprise interviennent normalement dans le domaine des contrôles de santé et de sécurité. Sur la base des directives européennes et du droit national, les comités paritaires employeur-travailleurs, les comités d'entreprise ou les comités d'hygiène et de sécurité sont des organes compétents en ce qui concerne le respect du temps de travail et des dispositions en matière d'hygiène et de sécurité fixées par des conventions collectives.

Il est à noter en l'occurrence que la nouvelle directive 2016/798/CEE sur la sécurité ferroviaire impose également aux autorités nationales de la sécurité de coopérer avec d'autres autorités au sujet du temps de conduite et de repos des conducteurs au cas où elles ne seraient pas elles-mêmes responsables. Conformément à l'article 17, paragraphe 4, « *Le contrôle du respect des règles relatives aux temps de travail, de conduite et de repos applicables aux conducteurs de train est assuré par les autorités compétentes désignées par les États membres. Lorsque cette tâche n'est pas assurée par les autorités nationales de sécurité, les autorités compétentes coopèrent avec les autorités nationales de sécurité afin que celles-ci puissent remplir leur rôle de contrôle de la sécurité ferroviaire.* »

Toutefois, ni la directive 2016/798/UE ni la question de la coopération entre les différentes autorités n'ont été incluses dans l'enquête comme thème particulier.

Les discussions menées au cours des ateliers organisés dans le cadre du projet avec les représentants des autorités compétentes ont montré que les autorités compétentes à l'échelle nationale échangent des informations, mais que le temps de travail et les périodes de repos dans le trafic ferroviaire national sont à peine contrôlés. Selon les représentants des autorités compétentes, les contrôles du temps de travail et des périodes de repos dans le trafic ferroviaire national ont lieu principalement en cas d'incidents particuliers. L'échange avec les représentants des autorités compétentes a également révélé qu'il n'y a pas d'échange établi entre les autorités compétentes des États membres de l'UE et que les responsabilités dans le trafic transfrontalier interopérable ne

12 Il est à noter que, selon la réponse de la direction de MAV-Start, les seules catégories de personnel mobile effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière sont les autres membres du personnel - les accompagnateurs de train VIP, les accompagnateurs, les serveurs, les cuisiniers. Les partenaires sociaux au sein de l'entreprise ont négocié une convention collective au niveau de l'usine pour un deuxième repos hors résidence, conformément aux réponses à l'enquête.

sont pas claires. Pour autant que l'on sache, il n'existe à ce jour aucune vue d'ensemble complète des autorités compétentes des États membres de l'UE. Dans un premier temps, le présent rapport donne donc un aperçu approprié des autorités compétentes des États membres de l'UE et de la base juridique pertinente. Un examen plus approfondi de cette question semblait souhaitable.

En ce qui concerne les conditions de travail, la santé et la sécurité ainsi que d'autres aspects au niveau de l'entreprise, il existe deux directives européennes qui sont contraignantes pour l'ensemble des États membres de l'UE et prévoient certains droits et responsabilités des travailleurs au niveau de l'entreprise : ¹³

La directive européenne 2002/14/CE établit un cadre juridique général pour l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. Cette directive impose aux employeurs d'informer et de consulter les travailleurs par l'intermédiaire des représentants des travailleurs au sein de l'entreprise, dans trois domaines spécifiques : l'évolution récente et probable des activités et de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement ; la situation, la structure et l'évolution de l'emploi et toute mesure préventive envisagée ; les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes de l'organisation du travail ou des relations contractuelles.

Le principal acte juridique relatif à l'information et à la consultation des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail (SST) est la directive-cadre SST 89/391/CEE. La participation des travailleurs est un élément fondamental du cadre de gestion de la SST promu dans la présente directive.

Ainsi, les structures de dialogue social et de représentation des intérêts des travailleurs au niveau de l'entreprise jouent un rôle important dans la supervision et le contrôle des conditions de travail, y compris les règles relatives au temps de travail.¹⁴

Exemples mis en évidence dans les réponses à l'enquête : à la SNCB/NMBS (Belgique), avant leur approbation, les tableaux de service sont présentés aux syndicats. ÖBB-Produktion GmbH (Autriche) dispose d'un système de gestion intégré qui assure le suivi annuel de tous les conducteurs. En France (SNCF), le Comité d'hygiène et de sécurité le reçoit et revoit en permanence le schéma, et les représentants des salariés le vérifient avant et après afin de s'assurer de la bonne application des règles. En outre, les entreprises ferroviaires procèdent à l'auto-contrôle à l'aide de logiciels contrôlant la conformité. En Bulgarie, la compagnie nationale des chemins de fer réalise des audits périodiques (sur une base annuelle) et extraordinaires.

En ce qui concerne les organismes publics, il n'existe le plus souvent qu'un seul organe juridique de contrôle (essentiellement l'inspection du travail). Dans certains États membres, il existe deux ou plusieurs organismes publics habilités à effectuer des contrôles : en Slovaquie, l'inspection du travail, l'autorité des transports et la police des chemins de fer jouent un rôle actif ; en Italie, l'organisme compétent est l'inspection du travail. En France, en République tchèque et en Suède, il s'agit de l'inspection du travail et de l'autorité nationale de sécurité.

En outre, s'il n'existe dans certains pays qu'une seule loi régissant les contrôles (Norvège et Belgique), dans d'autres la situation est plus complexe (République tchèque, Autriche, Croatie et

13 Il convient toutefois de mentionner dans ce contexte que les organes de représentation des travailleurs ne couvrent même pas les entreprises en ce qui concerne l'information et la consultation ainsi que la santé et la sécurité : Il existe des seuils du point de vue du nombre total de travailleurs pour la création de comités d'entreprise ou d'organes d'information et de consultation similaires. Pour les petites entreprises, il existe également des dispositions spéciales concernant les comités de santé et de sécurité. Par conséquent, la couverture des petites entreprises par les comités d'entreprise, les comités d'hygiène et de sécurité au travail et les autres organes concernés par le suivi des conditions de travail est beaucoup plus faible que dans les grandes entreprises.

14 Selon un commentaire de l'ETF, cela soulève bien entendu des questions sur l'efficacité des systèmes de contrôle dans les entreprises ferroviaires où il n'existe pas de représentation des intérêts des salariés au niveau de l'entreprise, voir également la note de bas de page ci-dessus.

Slovénie). Par ailleurs, en France, deux législations (code du travail et code des transports) s'appliquent en combinaison avec l'arrêté ministériel relatif aux établissements publics de sécurité ferroviaire.

Enfin, en Allemagne, il existe différents organismes compétents pour différents groupes de salariés et différentes circonstances : Pour les salariés, les services compétents sont les inspections du travail qui sont réglementées au niveau des 16 Länder. Les¹⁵ fonctionnaires des Länder (en l'occurrence les autorités de surveillance de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail) et les institutions d'assurance accidents exercent une surveillance sur les entreprises et donnent des conseils. Les autorités de surveillance de la sécurité et de la santé sur les lieux de travail des États fédéraux promulguent la loi sur la durée du travail et le règlement sur le personnel des chemins de fer. Contrairement aux salariés, l'organe compétent pour effectuer les contrôles des fonctionnaires dans les entreprises du groupe DB n'est pas l'inspection du travail, mais le Fonds fédéral des chemins de fer. Par ailleurs, en matière de sécurité technique du travail, l'autorité compétente pour effectuer les contrôles est l'Autorité fédérale des chemins de fer.

Pour passer du cadre juridique à l'application pratique, il existe des mécanismes de contrôle *ex ante* ou *ex post*. Un modèle exemplaire de contrôle *ex post* est celui effectué par l'Office fédéral suisse des transports : il annonce ses inspections, demande à l'entreprise les plans des services exécutifs (et non pas les tableaux de service avant la mise en œuvre) du mois précédent et vérifie si les règlements ont été respectés. La procédure a lieu dans les locaux de l'entreprise concernée. Un autre exemple de contrôle *ex post* est celui effectué par l'autorité nationale néerlandaise de sécurité après l'exécution de la mission (ou parfois en temps réel à bord du train). Un autre exemple est la France, où les contrôles sont effectués à bord des trains par l'Autorité nationale de sécurité et après la validation des tableaux de service par l'Inspection du travail, ainsi que le Luxembourg, où les contrôles sont effectués après la validation des listes.

Chez Eurostar et conformément aux législations française et britannique, les tableaux de service doivent être établis avec les représentants syndicaux, puis envoyés à l'inspection du travail, qui y a pleinement accès et peut procéder à des contrôles et à des vérifications à sa convenance, conformément à la législation. Le système repose également sur un système de freins et contre-poids efficace, puisque l'inspection du travail et/ou les salariés, via le comité d'entreprise et le CHSCT¹⁶, peuvent à tout moment contester les tableaux de service qui ne reflètent pas les règles.

En Bulgarie, des contrôles *ex ante* et *ex post* sont effectués par l'inspection du travail avant ou après l'approbation des tableaux de service. Il en va de même en Autriche, où les contrôles *ad hoc* effectués par les inspecteurs du travail sont accompagnés de contrôles *ex post* à la demande des comités d'entreprise.

En ce qui concerne la fréquence et les conditions préalables des contrôles, les résultats sont très différents et ne peuvent donner naissance à des groupes spécifiques : ils sont effectués de manière irrégulière en Suisse, rarement en Suède, rarement après une plainte (Portugal), de manière aléatoire et sur demande en Norvège, continuellement en Slovaquie, annuellement en Slovénie, ponctuellement en France ou seulement face à des incidents (Danemark) ou face à des accidents graves (Belgique - Lineas) ; dans les autres pays les répondants ont signalé une absence totale de contrôles (Luxembourg). Dans un même pays, la situation semble parfois différente

15 En particulier, selon l'article 74.1.12 de la loi fondamentale de la République fédérale d'Allemagne, « le droit du travail, y compris l'organisation des entreprises, la santé et la sécurité au travail et les agences pour l'emploi... » relèvent de compétences législatives concurrentes. C'est pourquoi la législation relative à la santé et à la sécurité au travail est en grande partie fédérale, mais le contrôle du respect des réglementations fédérales relève de la compétence des Länder : chacun d'entre eux a créé son propre service d'inspection de la santé et de la sécurité au travail, dont les tâches comprennent notamment le contrôle du respect des prescriptions légales, la consultation des employeurs et les mesures nécessaires pour la sécurité et la santé des travailleurs dans le cadre des requêtes. La coordination des différents systèmes des Länder est assurée par la Conférence des ministres, des sénateurs du travail et des affaires sociales de tous les Länder, avec le soutien de la Commission fédérale pour la sécurité et la sûreté au travail (LASI).

16 CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) : en France (organe de représentation du personnel).

d'une entreprise à l'autre : Aux Pays-Bas, selon la direction de NS, une inspection du système de gestion de la sécurité est effectuée chaque année et des contrôles du temps de travail sont effectués par l'autorité nationale de sécurité de manière aléatoire. En revanche, selon le membre néerlandais de l'ETF, les contrôles chez DB Cargo aux Pays-Bas ne sont pas effectués plus d'une fois tous les cinq ans (selon le répondant syndical de l'enquête). En Italie, les contrôles à Trenitalia, selon le membre italien de la CER, sont effectués une ou deux fois par an par l'inspection du travail, tandis que les syndicats italiens, dans le cadre d'un atelier, ont signalé un manque d'inspections et de contrôles dans la compagnie ferroviaire TX-Logistik. Il est à noter que TX-Logistik n'emploie pas de personnel mobile transfrontalier : En fait, le personnel de bord change à la frontière, il doit donc être considéré comme constitué de travailleurs « nationaux ». En ce qui concerne Mercitalia Rail, l'entreprise était contrôlée par l'Autorité nationale française de sécurité.

Aucun des participants, dirigeants ou représentants syndicaux, n'a connaissance d'actions en justice ou de jurisprudence concernant spécifiquement le non-respect de la directive, qui sont encore pendantes ou déjà réglées par les tribunaux nationaux.

Les partenaires sociaux ne peuvent pas inclure de dispositions obligatoires pour les tiers dans l'article 155 de l'accord : Des dispositions ne sont prises qu'en ce qui concerne l'enregistrement et le stockage interne des données par les entreprises. Néanmoins, l'absence de partage des données et d'intervention directe conjointe entre les autorités publiques et les tiers est le résultat d'un manque de clarté quant aux compétences de contrôle et de l'absence d'un cadre officiel de coopération (tel qu'il existe, au contraire, dans le secteur routier grâce à la coopération Euro Contrôle Route, voir encadré). En outre, elle peut également être liée au principe de territorialité (*lex loci laboris*).¹⁷ Cela ne signifie pas qu'il n'existe pas de formes de coopération internationale : elles ne relèvent tout simplement pas de l'ordre juridique de l'UE et des législations nationales.

Euro Contrôle Route : Coopération transnationale en matière de contrôle des prestations sociales dans le transport routier

Sur la base de la coopération des acteurs de l'inspection du transport routier dans les pays du BENELUX, Euro Contrôle Route (ECR) a été créé en 1999 par un accord administratif des ministres des transports compétents en Belgique, aux Pays-Bas, au Luxembourg et en France. Depuis lors, le nombre de pays européens n'a cessé de croître et compte actuellement 20 pays intéressés/observateurs, dont 14 États membres. En 2007, un deuxième accord administratif a été signé par les ministres des transports compétents d'Allemagne, de Belgique, des Pays-Bas, du Luxembourg, d'Espagne, de France, d'Irlande, de Pologne, d'Autriche, de Bulgarie, d'Italie, de Hongrie, du Royaume-Uni, de Roumanie et du Royaume-Uni. L'accord administratif de 2007 définit la mission principale de l'ECR comme étant de « travailler ensemble pour améliorer la sécurité routière, la durabilité, la concurrence loyale et les conditions de travail dans le transport routier par des activités liées au respect des réglementations existantes. »

Conformément à la directive 2006/22/CE (communément appelée directive de contrôle), qui fixe des exigences minimales de mise en œuvre en ce qui concerne la législation sociale applicable au transport routier, le secrétariat de l'ECR et le groupe de travail, qui sont basés à Bruxelles, encouragent notamment l'échange d'informations entre les États membres et les pays intéressés, développent et mènent des activités coordonnées d'inspection et de contrôle et mènent un programme de formation commun pour les services de contrôle, fondé sur des procédures uniformes. De plus, l'ECR participe à la consultation et à l'élaboration de recommandations concernant les politiques et pratiques de contrôle.

Conformément à la directive 2006/22/CE, au moins sept semaines de contrôle

¹⁷ « Loi du lieu où le contrat est conclu », ce qui signifie l'application de la loi du pays dans lequel le travailleur est employé.

coordonnées par an. Pendant ces semaines, tous les membres de l'ECR effectuent des contrôles routiers à l'aide de listes de contrôle harmonisées et d'un briefing de contrôle commun. Les contrôles portent sur l'ensemble de l'acquis routier, mais une attention particulière est accordée aux heures de conduite et de repos, au contrôle des tachygraphes et aux conditions techniques des véhicules. Le groupe de travail ECR utilise l'analyse détaillée de ces contrôles pour affiner le ciblage des contrôles.

Plusieurs membres profitent de ces contrôles pour promouvoir l'échange des meilleures pratiques en organisant des exercices d'observation ainsi que des contrôles transfrontaliers avec des équipes de contrôle composées de différentes nationalités.

Au cours des semaines de contrôle en 2017, plus de 240 000 véhicules ont été arrêtés et contrôlés. La majorité des véhicules contrôlés étaient affectés au transport de marchandises. Environ 22 % des véhicules contrôlés présentaient au moins une infraction et un cinquième des véhicules contrôlés présentaient des infractions suffisamment graves pour immobiliser les véhicules.

Source: <https://www.euro-controle-route.eu>

Dans le cadre de l'enquête, deux cas de coopération entre entreprises ont été identifiés : Le premier cas concerne les sociétés NS (Pays-Bas) et ZSKK (Slovaquie) qui ont conclu un accord mutuel en matière de contrôles. Dans le cas de ZSKK, il existe un accord spécial avec les Chemins de fer tchèques (CD) établissant que les conducteurs de ZSKK sont titulaires d'une licence et d'un certificat de sécurité et que les conditions légales applicables aux employés de CD sont respectées sur le territoire de la République tchèque et vice versa. Selon l'accord, les cheminots nationaux ont le droit de contrôler les conducteurs de train de l'autre partie signataire lorsqu'ils se trouvent sur leur propre territoire.¹⁸ L'accord initial a été signé après la dissolution de la Tchécoslovaquie en 1993 et a été renouvelé en 2008 en raison des exigences du nouveau règlement européen. Les thèmes spécifiques abordés par les contrôles sont, outre les conditions de travail en général, le temps de travail, les pauses, les heures supplémentaires et le repos journalier. Les contrôles sont effectués par les deux entreprises ferroviaires ainsi que par les inspections du travail ; il est à noter que les réglementations nationales tchèque et slovaque sur le temps de travail sont à peu près identiques.

Il existe également d'autres exemples de coopération : Aux Pays-Bas, NS coopère (non pas sur la base d'un accord écrit, mais selon la pratique conventionnelle) avec des entreprises en Belgique (SNCB/NMBS), en France (THI) et en Allemagne (DB), selon lesquelles les travailleurs mobiles de NS sont couverts non seulement par la convention collective sectorielle néerlandaise, mais aussi par les réglementations nationales du pays où ils travaillent de temps à autre selon le trajet du train. Selon un représentant de NS aux Pays-Bas, « *tous les accords sont basés sur l'acceptation mutuelle des règles de déploiement spécifiques de l'autre partie. En ce qui concerne le travail par roulement par exemple, le temps de travail, la durée des prestations, les pauses, etc. sont respectés dans la mesure où ils sont convenus avec les syndicats dans chaque pays d'origine.* »

Cette coopération a évolué dans le contexte de l'augmentation des activités ferroviaires transfrontalières. Chaque mois, NS International (la partie internationale des Chemins de fer néerlandais) organise une réunion avec la SNCB/NMBS (Belgique), au cours de¹⁹ laquelle la planification logistique et d'autres informations pertinentes sont partagées en ce qui concerne les activités ferroviaires transfrontalières entre la Belgique et les Pays-Bas. En outre, lors de ces réunions, les conditions de travail des conducteurs et des chefs de train sont également examinées. Plus préci-

¹⁸ Plus précisément, 16 conducteurs effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière exercent des activités sur le territoire tchèque conformément aux règles opérationnelles de CD.

¹⁹ Chaque fois qu'une compagnie ferroviaire conduit sous le certificat de sécurité d'une autre compagnie, une réunion est organisée : la réunion annuelle de sécurité. La SNCB tient les mêmes réunions avec la SNCF, DB Fernverkehr et CFL. Les questions abordées lors de la réunion sont le REX de l'année précédente, les incidents de sécurité critiques, les besoins de formation, etc.

sément, le personnel de planification, qui est chargé de la réalisation des prestations, utilise les informations de cette réunion mensuelle : il sait, par exemple, qu'un conducteur belge n'est pas autorisé à travailler plus de 9 heures en une prestation et que le conducteur néerlandais peut travailler jusqu'à 12 heures en une prestation, mais qu'il faut prévoir une pause d'une heure au milieu de celle-ci. Si le conducteur se trouve dans une situation de conflit avec les différentes règles, il se plaindra à son responsable, et le problème sera corrigé immédiatement. Les syndicats des deux parties ont également une influence sur le contrôle du respect de l'accord. Tous les trois mois, ils tiennent une réunion avec le directeur de NS International sur toutes les questions sociales, y compris les heures de travail, la durée des prestations, etc. En outre, le service de sécurité de la SNCB et de NS procède chaque année à un audit mutuel, au cours duquel l'inspecteur a la possibilité de vérifier les prestations passées (dans les systèmes de tableau de service).²⁰ Toute anomalie est signalée à la direction. NS tient des réunions similaires avec DB et THI Factory : la seule différence tient dans la fréquence.

Les deux exemples de coopération montrent que les partenaires sociaux sont capables de créer leurs propres procédures en matière de contrôles, d'échange d'informations et de coopération, qui ne sont toutefois pas directement liées à l'accord/la directive. Les accords susmentionnés constituent une exception. Ils concernent des entreprises actives depuis longtemps dans le domaine de la coopération transfrontalière. Dans le cas de la coopération tchèque-slovaque, elle s'est également enracinée dans une tradition d'unicité nationale jusqu'au début des années 1990. L'enquête montre qu'aucun accord de coopération n'a été signé par des pays très éloignés les uns des autres ou ayant des systèmes sociaux très différents (c'est-à-dire un partenariat entre une entreprise d'un État d'Europe centrale et une entreprise du sud de l'Europe ou scandinave).

Selon les discussions avec les partenaires sociaux dans le cadre des ateliers du projet, les exemples positifs ne concernent que les entreprises en place. Il est très peu probable que des pratiques de coopération similaires aient été mises en place par des opérateurs privés et/ou de nouveaux arrivants.

Tableau 8: Liste des autorités et organismes nationaux compétents chargés du contrôle et de l'application des règles relatives au temps de travail des travailleurs effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire

PAYS	AUTORITÉ(S) COMPÉTENTE(S)
Autriche	Inspection du travail (<i>Arbeitsinspektorat</i>)
Belgique	<i>Inspection du travail</i>
Bulgarie	Inspection du travail Autorité nationale de sécurité (<i>Ministère des transports - Agence exécutive de l'administration ferroviaire</i>)
Croatie	Inspection du travail Autorité nationale de sécurité (<i>Agencija za sigurnost željezničkog prometa</i>)
République tchèque	Inspection du travail Autorité nationale de sécurité (<i>Autorité ferroviaire / Drážní Úřad, DU</i>)
Danemark	<i>Inspection du travail (autorité danoise de l'environnement - DWEA)</i>
France	Inspection du travail Autorité nationale de sécurité (IPSF)

²⁰ Ces contrôles ne concernent que les incidents critiques pour la sécurité et visent uniquement à déterminer s'ils sont dus aux prestations.

PAYS	AUTORITÉ(S) COMPÉTENTE(S)
Allemagne	<i>Pour les salariés : Inspections du travail (Arbeitsschutzbehörden) des différents Länder (16) Pour les fonctionnaires des sociétés du groupe DB : Fonds fédéral des chemins de fer (Bundeseisenbahnvermögen) Autorité compétente en matière de sécurité technique du travail : Autorité fédérale des chemins de fer (Eisenbahnbundesamt)</i>
Hongrie	Inspection du travail
Italie	Inspection du travail (<i>servizio ispettivo del lavoro</i>)
Luxembourg	<i>Inspection du travail</i>
Pays-Bas	Inspection du travail (Arbeidsinspectie, AI) Autorité nationale de sécurité (<i>Inspectie Leefomgeving en Transport, ILT</i>)
Norvège	Inspection du travail Autorité nationale de sécurité (<i>Statens Jernbanetilsyn, SJT</i>)
Pologne	Autorité nationale de sécurité (<i>Urząd Transportu Kolejowego</i>)
Portugal	Inspection du travail (<i>Autorité des conditions de travail, ACT</i>)
Slovaquie	Inspection du travail Autorité nationale des transports de Slovaquie (<i>Dopravný Úrad, DU</i>) Police des chemins de fer
Slovénie	Inspection du travail Inspection des transports, de l'énergie et de la planification spéciale
Espagne	Inspection du travail (<i>LSSI</i>)
Suède	Autorité des transports
Suisse	Inspection du travail (<i>Bundesamt für Verkehr, BAV</i>)
Royaume-Uni	Inspection du travail (<i>Employment Agency Standards Inspectorate, EAS</i>)

Source: Enquête par questionnaire CER/ETF <http://www.era.europa.eu/The-Agency/Cooperation/Pages/National-Safety-Authorities.aspx>



4. PROBLÈMES ET DÉFIS LIÉS À L'ACCORD ET À SA MISE EN ŒUVRE

Dans le cadre des cinq ateliers organisés dans le cadre du projet, les partenaires sociaux nationaux et les représentants des entreprises (tant de la direction que des représentations des salariés/syndicats) ont contribué à la mise en œuvre de l'accord ETF/CER dans leur contexte national et/ou leur entreprise spécifique.

En ce qui concerne les aspects problématiques et les défis liés à une application efficace de l'accord et des dispositions relatives au temps de travail, les participants ont en particulier souligné les questions liées à la nécessité d'améliorer les contrôles et vérifications effectués par les autorités compétentes. De nombreux participants ont également évoqué la nécessité de clarifier les aspects et les questions concernant les aspects liés à l'interprétation du temps de travail. Enfin, les représentants syndicaux ont notamment souligné la nécessité de renforcer l'application et le respect de l'accord, dans un contexte de détérioration des conditions de travail et de développement des pratiques de concurrence déloyale dans le secteur ferroviaire en général.

Ces questions sont brièvement examinées dans les trois sections suivantes. Il convient de souligner qu'elles concernaient des aspects qui n'ont pas été abordés dans l'enquête par questionnaire et qu'elles requièrent par conséquent des recherches plus approfondies, y compris des recherches juridiques à l'échelle nationale et de l'UE.

4.1 Contrôles et vérifications

Une question abordée par les partenaires sociaux de différents pays participant aux ateliers organisés dans le cadre du projet concernait les compétences respectives des autorités qui devraient être chargées de vérifier le respect des règles relatives au temps de travail : Il semble que les autorités compétentes ne connaissent pas toujours les différentes règles et ne soient donc pas en mesure de constater d'éventuelles infractions. Les réponses aux enquêtes ainsi que les contributions aux ateliers du projet ont également montré qu'il existe non seulement une grande variété d'autorités compétentes parmi les pays européens (y compris leur nombre par État membre, ce qui soulève la question de savoir qui est responsable de quoi et comment les autorités coopèrent) mais aussi des différences significatives en ce qui concerne la fréquence et la similarité des contrôles,²¹ ainsi que le type de contrôles (ex-ante, ex-post, à bord, dans l'entreprise, fichiers de contrôle ou durée effective du travail, etc.).

Enfin, dans tous les ateliers, les participants ont évoqué des exemples dans des contextes nationaux différents et différents exemples de services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire dans lesquels les compétences des autorités nationales en matière de contrôle des opérateurs étrangers ne sont pas claires. Les exemples de coopération des activités ferroviaires transfrontalières aux Pays-Bas, en Belgique et en Allemagne ou entre la Slovaquie et la République tchèque qui ont été présentés dans le cadre du projet illustrent l'importance de ce type de coopération pour trouver des solutions pratiques.

²¹ Par exemple, les participants de certains pays (par exemple, la Belgique) ont indiqué que les grandes entreprises ferroviaires sont davantage susceptibles d'être contrôlées que les petites, bien que les grandes entreprises aient tendance à appliquer les règles plus strictement que les petites. En ce qui concerne la fréquence, il a été signalé que, dans certains pays/entreprises, les contrôles sont fréquents, alors que dans d'autres pays, les contrôles ne sont effectués qu'après que les plaintes ont été formulées.

Toutefois, les entreprises concernées par ces pratiques de coopération sont de grandes entreprises ferroviaires historiques, caractérisées également par une forte participation des travailleurs et des syndicats dans le domaine des conditions de travail et des contrôles de sécurité. Mais qu'en est-il des nouveaux arrivants ou d'autres entreprises qui se livrent une concurrence acharnée pour réduire les coûts ?

Selon les participants au projet, ces défis ne sont pas tant liés à une lacune de l'accord qu'à des améliorations en ce qui concerne les contrôles et vérifications, la coopération entre les autorités compétentes ainsi qu'un contrôle renforcé de la conformité de toutes les entreprises ferroviaires offrant des services d'interopérabilité transfrontalière.

4.2 Notions de temps de travail et de conduite

L'accord contient la même définition du temps de travail que celle que l'on trouve dans la directive 2003/88/CE : « 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 ».

Parallèlement, l'accord fait référence, dans deux clauses différentes, au « temps de conduite » et à sa durée : Premièrement, selon la clause 2, « *le temps de conduite est la durée d'une activité programmée durant laquelle le conducteur est responsable de la conduite d'un engin de traction, à l'exclusion du temps prévu pour la mise en service et pour la mise hors service de l'engin. Il inclut les interruptions programmées quand le conducteur reste responsable de la conduite de l'engin de traction* ». Deuxièmement, la clause 7 stipule que « *la durée du temps de conduite [...] ne peut être supérieure à neuf heures pour une prestation de jour et à huit heures pour une prestation de nuit entre deux repos journaliers.* ».

Bien qu'il soit clair que le temps de conduite fait partie du temps de travail, les discussions et les échanges lors des ateliers ont montré qu'il existe un manque de clarté dans la pratique de l'entreprise quant au temps à comptabiliser exactement comme temps de conduite. Des questions ont été soulevées concernant, par exemple, le temps consacré à la préparation des locomotives (qu'il fasse ou non partie du temps de conduite) ou la question de savoir si le temps passé par le travailleur mobile pour rejoindre le lieu de travail doit être considéré ou non comme du temps de travail.²² Dans ce contexte, il a également été signalé qu'il arrive souvent que les conducteurs de train doivent non seulement faire la navette entre leur domicile et le lieu de travail « normal » (c'est-à-dire le dépôt ferroviaire), mais qu'ils doivent aussi se rendre à d'autres endroits, souvent plus éloignés, pour prendre en charge une locomotive.

Selon une interprétation littérale de la directive, une telle période ne fait pas partie du temps de travail, sauf si le personnel se trouve à l'intérieur des locaux de l'entreprise pour monter dans le train, y compris dans les moyens de transport fournis par l'employeur.²³

4.3 Diversité accrue de la main-d'œuvre mobile dans le secteur ferroviaire et emploi de travailleurs ferroviaires externes

Dans le cadre des cinq projets, les participants de différents pays ont souligné, lors des discussions en atelier et des présentations des partenaires sociaux, qu'il existe une tendance croissante à l'emploi de travailleurs extérieurs (travailleurs intérimaires, conducteurs indépen-

²² Au cours du projet, certains représentants syndicaux ont fait état d'un cas où un conducteur de train avait dû parcourir 150 km en voiture pour se rendre sur son lieu de travail.

²³ Affaire C-266/14 *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) contre Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.*

dants, travailleurs indépendants engagés dans le cadre de contrats de travail) dans le cadre de services d'interopérabilité transfrontalière. Cela concerne également les conducteurs de train. En outre, dans certains pays, notamment en Allemagne, les participants à l'atelier ont également souligné que la libéralisation du marché avait entraîné une forte augmentation du nombre d'entreprises ferroviaires. Cela contribue encore davantage à la diversité de la main-d'œuvre mobile dans le secteur ferroviaire, à savoir la diversité des relations contractuelles.

L'un des ateliers organisés dans le cadre du projet a également mis en évidence le fait que²⁴ le nombre de travailleurs ferroviaires employés par des prestataires de services externes et impliqués dans des domaines liés à la sécurité a augmenté au cours des dernières années, ce qui constitue un défi particulier. Dans ce contexte, un représentant d'une organisation allemande à but non lucratif dans le secteur ferroviaire a demandé que l'entreprise responsable des voyages en train soit également responsable de l'affectation du personnel ferroviaire concerné par la sécurité et ait une relation de travail directe avec ce personnel.

Les conséquences de ces évolutions soulignées dans la présentation sont les suivantes :

- les problèmes de qualité et de sécurité ;
- le manque de formation et de compétences adéquates des conducteurs et des autres membres de l'équipage (connaissances locales, langues, etc.)
- une concurrence accrue entre les entreprises pour l'obtention de contrats sur la base de pratiques déloyales, c'est-à-dire des périodes de travail et de conduite longues et irrégulières sur les locomotives, des niveaux de salaire peu élevés, le non-respect de la réglementation sur le salaire minimum, le travail en dehors des conventions collectives et sans représentation des travailleurs ;
- en outre, notamment dans les services d'interopérabilité transfrontalière, des pratiques relativement nouvelles de concurrence déloyale ont été signalées lorsque des entreprises engagent du personnel d'autres pays (par exemple par l'intermédiaire d'agences d'intérim) dans le cadre d'accords très semblables au détachement de travailleurs et aux pratiques de cabotage ;²⁵

Cette diversité croissante des relations contractuelles d'emploi des travailleurs effectuant des services ferroviaires transfrontaliers ainsi que la diversité des entreprises ferroviaires en fonction des modèles d'entreprise, des facteurs de compétitivité et de la taille rendent également difficile la réalisation de contrôles et de vérifications du respect règles de conformité en ce qui concerne certains aspects des conditions de travail.

Et cette difficulté nous ramène une fois de plus au principal défi souligné ci-dessus, qui consiste à améliorer l'efficacité des contrôles et des vérifications des conditions de travail des travailleurs mobiles effectuant des services ferroviaires transfrontaliers, y compris une clarification des compétences des autorités nationales dans le domaine du contrôle et de la vérification des conditions de travail du personnel des trains d'autres pays sur leur territoire.

24 Voir : Helmut Diener : Mise en œuvre et application de l'accord en Allemagne. Expériences des employés, Travailleurs mobiles du secteur ferroviaire, Atelier 1, Berlin, 16-17 mai 2017.

25 Dans ce contexte, la question a également été soulevée de savoir si l'emploi de travailleurs, par exemple en France, selon des conditions contractuelles et de rémunération appliquées en Italie, par exemple, serait possible ou devrait être considéré comme similaire à l'affaire *Ryan Air* qui a récemment été jugée par la CJUE. La Cour a établi que les litiges relatifs au contrat de travail d'un membre de l'équipage de cabine relèvent de la compétence des tribunaux du pays où il exerce ses fonctions - et non d'un pays comme l'Irlande que la compagnie aérienne pourrait choisir pour servir ses propres intérêts. Voir : <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-09/cp170097fr.pdf>

BIBLIOGRAPHIE

Arrigo G., Casale G., *International Labour Law Handbook: from A to Z*, Giappichelli 2017.

Barnard, C.: The UK and Posted Workers: The Effect of Commission v Luxembourg on the Territorial Application of British Labour Law, in: 38 *Industrial Law Journal*, 2009, 122 et seq.

Blanpain R., *Comparativism in Labour Law and Industrial Relations*, in Id. (ed.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Wolters Kluwer 2014.

Davies A. C. L., *EU labour law*, Elgar 2012.

European Commission (2012): Implementation by Member States of Council Directive 2005/47/EC of 18 July 2005 on the Agreement between Community of European Railways (CER) and the European Transport Workers' Federation (ETF) on certain aspects of the working conditions of mobile workers engaged in interoperable cross-border services in the railway sector. Brussels, 26.10.2012. COM (2012)627 final.

Faioli, M., Ales, E., Gaeta, L., Orlandini, G. (2011): Collective action in Italy: conceptualising the right to strike. In: Bucker, A., Warneck, W.: *Reconciling Fundamental Social Rights and Economic Freedoms after Viking, Laval and Ruffert*.

Freedland M., Prassl J., *Viking, Laval and Beyond*, Hart Publishing 2014.

Ichino P., Valente L., *L'orario di lavoro e i riposi*, Giuffrè 2012.

Roccella M., Treu T., *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Cedam 2016.

Stone P., *EU Private International Law*, Elgar European Law 2010.

Ubertazzi B., *Il regolamento Roma I sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali*, Giuffrè 2009.

Voss, E./Schöneberg, K./ Rodriguez Contreras, R.: *Collective Bargaining in Europe in the 21 Century*, Eurofound, Dublin, 2015.

ANNEXE

Transposition en droit national de la directive 2005/47/EC par État membre

AUTRICHE

- Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz geändert werden. Journal officiel : *Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich (BGBl.)*; OJ number: *I Nr. 124/2008*.

BELGIQUE

- FEDERALE OVERHEIDSDIENST MOBILITEIT EN VERVOER - 7 NOVEMBER 2008. - Koninklijk besluit houdende regeling van bepaalde aspecten van de arbeidsvoorwaarden voor mobiele werknemers die interoperabele grensoverschrijdende diensten in de spoorwegsector verrichten. Journal officiel : *Staatsblad*.

BULGARIE

- НАРЕДБА № 50 от 28.12.2001 г. за работното време на ръководния и изпълнителския персонал, зает с осигуряване на превозите на пътници и товари в железопътния транспорт. Journal officiel : *Държавен вестник*; OJ number: *99*.
- КОДЕКС на труда. Journal officiel : *Държавен вестник*; OJ number: *57*.

CROATIE

- Zakon o sigurnosti i interoperabilnosti željezničkog sustava. Journal officiel : *Narodne Novine*; OJ number: *82/2013*.
- Pravilnik o radnom vremenu izvršnih radnika u željezničkom prometu. Journal officiel : *Narodne Novine*; OJ number: *105/08*.
- Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radnom vremenu izvršnih radnika u željezničkom prometu. Journal officiel : *Narodne Novine*; OJ number: *33/13*.
- Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o sigurnosti i interoperabilnosti željezničkog sustava. Journal officiel : *Narodne Novine*; OJ number: *110/15*.
- Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o sigurnosti i interoperabilnosti željezničkog sustava. Journal officiel : *Narodne Novine*; OJ number: *18/15*.

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

- Zákon č. 266/1994 Sb., o dráhách. Journal officiel : *Sbirka Zakonu CR*.
- Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Journal officiel : *Sbirka Zakonu CR*.
- Nařízení vlády č. 353/2008 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Journal officiel : *Sbirka Zakonu CR*.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Journal officiel : *Sbirka Zakonu CR*.
- Zákon č. 362/2007, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Journal officiel : *Sbirka Zakonu CR*.
- Zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce. Journal officiel : *Sbirka Zakonu CR*.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Journal officiel : *Sbirka Zakonu CR*.
- Zákon č. 181/2006 Sb., kterým se mění zákon č. 266/1994 Sb., o dráhách, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů. Journal officiel : *Sbirka Zakonu CR*.
- Zákon č. 294/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Journal officiel : *Sbirka Zakonu CR*.

DANEMARK

- Lov om arbejdstid for mobile lønmodtagere, der udfører grænseoverskridende tjenester i jernbanesektoren (nr 459 af 17/06/2008). Journal officiel : *Lovtidende A*.

ESTONIE

- Raudteeseadus¹. Journal officiel : *Elektroniline Riigi Teataja*; OJ number: *RT I 2003, 79, 530*.

FINLANDE²⁶

- Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskeva työehtosopimus 1.10.2007 - 30.4.2010. Journal officiel : *Hallinnolliset toimet*.

FRANCE

- Décret n°2017-393 du 24 Mars 2017 relatif au régime de la durée du travail du personnel roulant effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière (decree interoperability) Journal officiel : *Journal Officiel de la République Française (JORF)*

replacing:

- Décret no 2008-1198 du 19 novembre 2008 modifiant le décret no 99-1161 du 29 décembre 1999 relatif à la durée du travail du personnel de la Société nationale des chemins de fer français. Journal officiel : *Journal Officiel de la République Française (JORF)*.
- Décret n° 2010-404 du 27 avril 2010 relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire (Consolidated version). Journal officiel : *Journal Officiel de la République Française (JORF)*.

ALLEMAGNE

- VO über die Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr (Eisenbahn-Fahrpersonalverordnung - EFPV). Journal officiel : *Bundesgesetzblatt Teil 1 (BGB 1)*; OJ number: *57*.

GRÈCE

- Εναρμόνιση της Ελληνικής Νομοθεσίας προς τις διατάξεις της οδηγίας 2005/47/EK..... Journal officiel : *Εφημερίς της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ) (Τεύχος Α)*; OJ number: *200*.

HONGRIE

- 2005. évi CLXXXIII. törvény a vasúti közlekedésről. Journal officiel : *Magyar Közlöny*; OJ number: *2005/172*.
- 2008. évi LXXVI. törvény a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény módosításáról. Journal officiel : *Magyar Közlöny*; OJ number: *2008/167*.
- 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről. Journal officiel : *Magyar Közlöny*; OJ number: *1992/45*.

IRLANDE

- EUROPEAN COMMUNITIES (WORKING CONDITIONS OF MOBILE WORKERS ENGAGED IN INTEROPERABLE CROSS-BORDER SERVICES IN THE RAILWAY SECTOR) REGULATIONS 2009. Journal officiel : *Iris Oifigiúil*.
- EUROPEAN COMMUNITIES (WORKING CONDITIONS OF MOBILE WORKERS ENGAGED IN INTEROPERABLE CROSS-BORDER SERVICES IN THE RAILWAY SECTOR) REGULATIONS 2009. Journal officiel : *Iris Oifigiúil*.

²⁶ La directive n'est pas applicable dans le cas de la Finlande. Toutefois, EUR-Lex renvoie au document juridique « Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskeva työehtosopimus » (Collective labor agreement concerning train drivers' duties in railway service).

ITALIE

- Contratto collettivo nazionale delle attività ferroviarie del 16 aprile 2003, art. 22. Journal officiel : *Administrative measures*.
- Attuazione della direttiva 2005/47/CE del Consiglio, del 18 luglio 2005, concernente l'accordo tra la Comunità delle ferrovie europee (CER) e la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) su taluni aspetti delle condizioni di lavoro dei lavoratori mobili che effettuano servizi di interoperabilità transfrontaliera nel settore ferroviario. (Consolidated version). Journal officiel : *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana*; OJ number: 33.

LETTONIE

- Grozījumi Dzelzceļa likumā. Journal officiel : *Latvijas Vēstnesis*; OJ number: 153.
- Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss. Journal officiel : *Latvijas Vēstnesis*; OJ number: 51.
- Darba likums. Journal officiel : *Latvijas Vēstnesis*; OJ number: 105.
- DZELZCEĻA NOZARES ĢENERĀLVIENOŠANĀS. Journal officiel : *Latvijas Vēstnesis*; OJ number: 103.

LITUANIE

- Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso pakeitimo ir papildymo įstatymas Nr. VIII-1543. Journal officiel : *Valstybės žinios*; OJ number: 22.
- Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 21, 26, 27, 29, 41(4), 41(5), 44(2), 46(1), 50, 50(4), 50(7), 51(3), 56(1), 56(2), 64, 91(8), 111, 112, 112(1), 112(2), 119, 119(1), 119(2), 120, 121, 122, 122(1), 130, 136, 138, 138(1), 141, 143, 172(2), 188(10), 188(13), 207(7), 224, 225, 225(2,) 227, 229, 233, 234, 237, 241(1), 242, 244, 259(1), 261, 262, 266, 269, 270, 281, 320 straipsnių pakeitimo ir papildymo ir Kodekso papildymo 41(11), 51(23), 84(2), 84(3), 84(4), 112(3), 112(4), 112(5), 112(6), 112(7), 112(8), 119(3), 188(18) straipsniais įstatymas Nr. X-1675. Journal officiel : *Valstybės žinios*; OJ number: 81.
- Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso papildymo 41(5) straipsniu ir 224, 233, 259(1) straipsnių papildymo įstatymas Nr. VIII-678. Journal officiel : *Valstybės žinios*; OJ number: 33.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. balandžio 9 d. nutarimas Nr. 334 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. liepos 17 d. nutarimo Nr. 892 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo“. Journal officiel : *Valstybės žinios*; OJ number: 46.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. balandžio 9 d. nutarimas Nr. 338 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. rugsėjo 15 d. nutarimo Nr. 1117 „Dėl Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo“. Journal officiel : *Valstybės žinios*; OJ number: 46.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. spalio 8 d. nutarimas Nr. 992 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimo Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“. Journal officiel : *Valstybės žinios*; OJ number: 119.
- Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro 2003 m. spalio 14 d. įsakymas Nr. 3-567 "Dėl Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1996 m. rugsėjo 24 d. įsakymo Nr. 304 „Dėl Valstybinės kelių transporto inspekcijos prie Susisiekimo ministerijos nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo“ (nauja redakcija). Journal officiel : *Valstybės žinios*; OJ number: 100.
- Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas Nr. IX-1768. Journal officiel : *Valstybės žinios*; OJ number: 102.
- Lietuvos archyvų departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. rugpjūčio 15 d. įsakymas nr. 38 „Dėl bendrųjų dokumentų saugojimo terminų“. Journal officiel : *Valstybės žinios*; OJ number: 78.
- Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 5, 41, 51(3), 51(12), 55, 58, 70, 76, 77, 77(1), 81, 82, 84(1), 87, 89(1), 91, 99(8), 183, 188(4), 188(9), 189(1), 214(3), 221,

224, 225, 232(1), 237, 242, 244, 246(2), 259(1), 262, 263, 268, 320 straipsnių pakeitimo bei papildymo ir Kodekso papildymo 42(4), 51(18), 51(19), 51(20), 51(21), 51(22), 56(2), 58(1), 78(1), 89(2), 99(9), 99(10), 148, 173(20), 173(21) straipsniais įstatymas Nr. X-691. Journal officiel : *Valstybės žinios*; OJ number: 73.

- Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas Nr. IX-926. Journal officiel : *Valstybės žinios*; OJ number: 64.

LUXEMBOURG

- Règlement grand-ducal du 24 août 2007 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois. Journal officiel : *Mémorial Luxembourgeois A*; OJ number: 168.
- Loi du 2 juin 2011 portant 1. transposition de la Directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire; 2. modification du Code du travail. Journal officiel : *Mémorial Luxembourgeois A*; OJ number: 119.

PAYS-BAS

- Besluit van 11 juni 2008 tot wijziging van het Arbeidstijdenbesluit vervoer in verband met de werk- en rusttijden van spoorwegpersoneel van grensoverschrijdende diensten. Journal officiel : *Staatsblad (Bulletin des Lois et des Décrets royaux)*; OJ number: 268.
- Besluit van 11 juni 2008 tot wijziging van het Arbeidstijdenbesluit vervoer in verband met de werk- en rusttijden van spoorwegpersoneel van grensoverschrijdende diensten. Journal officiel : *Staatsblad (Bulletin des Lois et des Décrets royaux)*; OJ number: 268.
- Besluit van 11 juni 2008 tot wijziging van het Arbeidstijdenbesluit vervoer in verband met de werk- en rusttijden van spoorwegpersoneel van grensoverschrijdende diensten. Journal officiel : *Staatsblad (Bulletin des Lois et des Décrets royaux)*; OJ number: 268.
- Besluit van 11 juni 2008 tot wijziging van het Arbeidstijdenbesluit vervoer in verband met de werk- en rusttijden van spoorwegpersoneel van grensoverschrijdende diensten. Journal officiel : *Staatsblad (Bulletin des Lois et des Décrets royaux)*; OJ number: 268.
- Besluit van 11 juni 2008 tot wijziging van het Arbeidstijdenbesluit vervoer in verband met de werk- en rusttijden van spoorwegpersoneel van grensoverschrijdende diensten. Journal officiel : *Staatsblad (Bulletin des Lois et des Décrets royaux)*; OJ number: 268.
- Besluit van 11 juni 2008 tot wijziging van het Arbeidstijdenbesluit vervoer in verband met de werk- en rusttijden van spoorwegpersoneel van grensoverschrijdende diensten. Journal officiel : *Staatsblad (Bulletin des Lois et des Décrets royaux)*; OJ number: 268.

POLOGNE

- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. Journal officiel : *Dziennik Ustaw*.
- Ustawa z dnia 10 lipca 2008 r. o zmianie ustawy o transporcie kolejowym. Journal officiel : *Dziennik Ustaw*.
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. Journal officiel : *Dziennik Ustaw*.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy. Journal officiel : *Dziennik Ustaw*; OJ number: 1998/21/94.

PORTUGAL

- Assembleia da República-Regula certos aspectos das condições de trabalho dos trabalhadores que prestam serviços transfronteiriços no sector ferroviário, transpondo a Directiva n.º 2005/47/CE, do Conselho, de 18 de Julho. Journal officiel : *Diário da República*; OJ number: 168.

ROUMANIE

- Ordin al ministrului transporturilor și al ministrului muncii, familiei și egalității de șanse pentru aplicarea cerințelor minime privind anumite aspecte legate de condițiile de muncă ale lucrătorilor mobili care prestează servicii de interoperabilitate transfrontalieră în sectorul feroviar. Journal officiel : *Monitorul Oficial al României*; OJ number: 604.

SLOVÉNIE

- Zakon o varnosti v železniškem prometu. Journal officiel : *Uradni list RS*; OJ number: 61/2007.
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o železniškem prometu. Journal officiel : *Uradni list RS*; OJ number: 15/2007.
- Uredba o merilih za delo v izmenah izvršilnih železniških delavcev. Journal officiel : *Uradni list RS*; OJ number: 73/2008.

SLOVAQUIE

- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. Journal officiel : *Zbierka zákonov SR*; OJ number: 130.
- Zákon č. 210/2003 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Journal officiel : *Zbierka zákonov SR*; OJ number: 102.
- Zákon č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. Journal officiel : *Zbierka zákonov SR*; OJ number: 196.

ESPAGNE

- REAL DECRETO 1579/2008, de 26 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, y se regulan determinados aspectos de las condiciones de trabajo de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el sector del transporte ferroviario. Journal officiel : *Boletín Oficial del Estado (B.O.E)*; OJ number: 240/2008.

SUÈDE

- Lag (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik. Journal officiel : *Svensk författningssamling (SFS)*; OJ number: 2008:475.
- Lag (2008:476) om ändring i arbetstidslagen (1982:673). Journal officiel : *Svensk författningssamling (SFS)*; OJ number: 2008:476.

ROYAUME-UNI

- The Cross-border Railway Services (Working Time) Regulations 2008. Journal officiel : *Her Majesty's Stationery Office (HMSO)*; OJ number: 2008/1660.
- The Cross-border Railway Services (Working Time) Regulations (Northern Ireland) 2008. Journal officiel : *Her Majesty's Stationery Office (HMSO)*; OJ number: 2008/315.

Sources: EUR-Lex

Cadres juridiques et réglementaires applicables propres à l'entreprise

	Entreprise	Activité	Répondant	Source(s)	Détails
AT	ÖBB Personenverkehr	Passager	CER	loi/décret	Loi sur le temps de travail
AT	ÖBB Produktion	Operation	CER	loi/décret	Loi sur le temps de travail
BE	SNCB/NMBS	Passager	CER	loi/décret Règlement intérieur de l'entreprise	L'arrêté royal portant réglementation de certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire (7.11.2008) La loi du travail (16.3.1971) L'arrêté royal relatif à la durée du travail et à la protection de la rémunération de certains travailleurs occupés à la SNCB (12.2.1970) RGPS - fascicule 541
BE	SNCB/NMBS	Passager	CGSP/ETF	loi ou décret, accord d'entreprise	AR (12/02/1970), Loi du travail, AR (07/11/2008), Fascicule RGPS 541
BE	SNCB/NMBS	Fret et passagers	ETF	loi/décret, accord d'entreprise	ARPS 541 (HR-Rail)
BE	SNCB/NMBS	Fret et passagers	ACV CSC / ETF	loi/décret, accord d'entreprise	ARPS 541 (HR-Rail)
BE	Lineas	Fret	CER	pas d'info	pas d'info
BE	Lineas	Fret	ACV- Transcom / ETF	accord sectoriel et d'entreprise	Conditions are settled in "paritair comité 226", for the whole sector
BE	Lineas	Fret	ACV- Transcom / ETF	accord sectoriel et d'entreprise	Conditions are settled in "paritair comité 226", for the whole sector
BE	THI Factory	Passager	CER	loi/décret, accord interne à l'entreprise	A.R. du 12 février 1970, relatif à la durée du travail de certains travailleurs occupés par la Société Nationale des Chemins de Fer Belges; A.R. du 7 novembre 2008, portant réglementation de certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire; La loi du travail; Règlement de travail.
BG	BRC	Fret	CER	loi/décret, accord d'entreprise	pas d'info
CH	SBB (Société des chemins de fer suisses)	Fret et passagers	CER	loi/décret convention collective sectorielle accord d'entreprise décisions judiciaires, accord de site	Bundesgesetz über die Arbeitszeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (AZG), Verordnung über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (AZGV), Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag Normalspurbahnen Regionaler Personenverkehr, Gesamtarbeitsvertrag SBB AG 2015, Gesamtarbeitsvertrag SBB Cargo AG 2015, Gesamtarbeitsvertrag SBB Cargo International, Gesamtarbeitsvertrag TILO, Gesamtarbeitsvertrag THURBO
CZ	Ceske Drahy	Passager	CER	loi/décret convention collective entre le syndicat des chemins de fer et les chemins de fer tchèques	Act No. 262/2006 Coll. Code du travail. Government decree No. 589/2006, Collective bargaining agreement of Czech Railways

	Entreprise	Activité	Répondant	Source(s)	Détails
DE	DB Fernverkehr	Passager	CER	Loi, accord d'entreprise	Arbeitszeitgesetz Betriebsverfassungsgesetz BasisTV FGr 4-TV FGr 5-TV BuRa-ZugTV Agv MoVe LFTV ZubTV UmsatzTV Fernverkehr BBG AZV EAZV EFPV (except for EFPV all agreements are applied in cross-national routes as well)
DE	DB Fernverkehr	Passager	EVG / ETF	Loi, accord d'entreprise	Eisenbahnpersonalverordnung, Tarifverträge, Arbeitszeitgesetz
DE	DB Cargo	Fret	CER	loi/décret accord d'entreprise (Betriebsvereinbarung)	Arbeitszeitgesetz (ArbZG), Bundesbeamtengesetz (BBG), Arbeitszeitverordnung (AZV), Eisenbahnarbeitszeitverordnung (EAZV), Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), Eisenbahnfahrpersonalverordnung (EFPV-Richtlinie 2005/47/EG)
DE	Captrain	Fret	CER	loi/décret	Working Hours Act (11.11.2016), Collective Agreement (10.07.2014)
DE	TX Logistik	Fret	CER	loi/décret	ArbZg
DE	ITL Eisenbahngesellschaft mbH	Fret	CER	loi/décret, décisions administratives	ArbZg (Working Hours Act), Railway Drivers Regulation (24.08.2009)
DK	DSB		CER	accord d'entreprise	Appointment 570.1 between Delivery and LPA working time rules and vacation for locomotive staff
DK	DB Cargo		ETF	convention collective sectorielle	DI railway a agreement (1 April 2017)
DK	HectorRail		ETF	convention collective sectorielle	DI railway a agreement (1 April 2017)
ES	Renfe Viajeros	Passager	ETF	loi/décret, convention collective au niveau de l'entreprise	LEY 38/2015 DE SECTOR FERROVIARIO REAL DECRETO 2387/2004 REGLAMENTO DEL SECTOR FERROVIARIO, REAL DECRETO 810/2007 REGLAMENTO SEGURIDAD EN LA CIRCULACIÓN RFIF, REAL DECRETO 664/2015 REGLAMENTO DE CIRCULACIÓN FERROVIARIA, CONVENIO COLECTIVO GRUPO RENFE
ES	Renfe Mercancías	Fret	ETF	pas d'info	pas d'info
FR / UK / BE	Eurostar	Passager	CER	loi/décret convention collective sectorielle accord d'entreprise	loi ou décret (2016), convention collective sectorielle (2016), accord d'entreprise (2016), ORR rules, TCLA, Arrêté royaux, SNCB Rules
FR	SNCF	Fret et passagers	CER	loi/décret convention collective sectorielle accord d'entreprise	Accord collectif sur l'organisation du temps de travail (company agreement-14.06.2016) Accord relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire (sectoral collective agreement 31.05.2016) Décret n°2016-755 du 8 juin 2016 relatif au régime de la durée du travail des salariés

Entreprise	Activité	Répondant	Source(s)	Détails	
				des entreprises du secteur de transport ferroviaire et des salariés affectés à des activités ferroviaires au sens de l'article L2161-2 du code des transports (decree) Décret n°2017-393 du 24 Mars 2017 relatif au régime de la durée du travail du personnel roulant effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière (decree interoperability)	
FR	SNCF	Fret et passagers	CFDT/FGTE Syndicat / ETF	loi/décret convention collective sectorielle accord d'entreprise	Accord collectif sur l'organisation du temps de travail (company agreement-14.06.2016) Accord relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire (sectoral collective agreement 31.05.2016) Décret n°2016-755 du 8 juin 2016 relatif au régime de la durée du travail des salariés des entreprises du secteur de transport ferroviaire et des salariés affectés à des activités ferroviaires au sens de l'article L2161-2 du code des transports (decree) Décret n°2017-393 du 24 Mars 2017 relatif au régime de la durée du travail du personnel roulant effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière (decree interoperability)
FR	SNCF	Fret et passagers	CGT / ETF	loi/décret, convention collective sectorielle, accord d'entreprise	Accord collectif sur l'organisation du temps de travail (14.6.2016) Accord relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire (sectoral collective agreement 31.05.2016) Décret n°2016-755 du 8 juin 2016 relatif au régime de la durée du travail des salariés des entreprises du secteur de transport ferroviaire et des salariés affectés à des activités ferroviaires au sens de l'article L2161-2 du code des transports (decree) Décret n°2017-393 du 24 Mars 2017 relatif au régime de la durée du travail du personnel roulant effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière (decree interoperability)
FR	THI Factory	Passager	CFDT/FGTE Syndicat / ETF	accord d'entreprise	Régime de travail (21.10.2016)
HR	CD Cargo, a.s.(freight transport company)	Fret	CER	loi/décret, accord local ou propre au site	sans objet
HR	HZ Putnicki prijevoz	Passager	CER	loi/décret, accord d'entreprise, autres	Labour Act(2014), Regulations on the working time of executive workers in railway traffic (2008),
HU	GYSEV Zrt.	Passager	CER	loi/ décret, autres, convention collective locale	Act I of 2012 on the Labor Code; According to the CLXXXIII. law Collective Agreement of GYSEV Zrt
HU	MAV-Start	Passager	CER	la loi/le décret, décisions administratives, accord d'entreprise, accord de site ou convention locale	Act I of the Labor Code 2012 (Law I. of 2012 - Labor Code) the MÁV-START Zrt. Collective Agreement of MÁV-START the Local Appendices of MÁV-START MÁV-START Zrt. the instructions issued by the CEO of MÁV-START Zrt. (regulations issued by the CEO)
HU	MAV-Start	Passager	ETF	loi/décret	Railways Act (2005), Labour Act (2012)

	Entreprise	Activité	Répondant	Source(s)	Détails
IT	Trenitalia	Fret et passagers	UIL / ETF	convention collective sectorielle, accord d'entreprise (de groupe)	CCNL Mobilità/ AF 2016 (December 2016)
IT	Trenitalia	Passager	CER	loi/ décret, convention collective sectorielle, accord d'entreprise, accord de site ou convention locale	D.Lgs. 08/04/2003 n. 66 (implementing Directive 2003/88/CE) In place since 29/04/2003 CCNL Mobilità/Area Contrattuale Attività Ferroviarie 16/12/2016 In place since 01/01/2017 Contratto Aziendale Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane 16/12/2016
IT	Mercitalia	Fret	CER	loi/ décret, convention collective sectorielle, accord d'entreprise, accord de site ou convention locale	D. lgs. n. 66/2003 (attuazione della direttiva 88/2003/CE); Ccnl Mobilità/Area Contrattuale Attività Ferroviarie 16.12.2016; Contratto Aziendale di Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane 16.12.2017
IT	TX LOGICTIK AG	Fret	CER	loi/décret, accord d'entreprise, réglementations d'entreprise	Legislative Decree No. 66 (2003), Corporate regulations (2011), Supplementary working time collective agreement (2016), Supplementary collective agreement for the Use of Multifunctional Technician (2016)
IT	Captrain Italy	Fret	CER	loi/décret, convention collective sectorielle, accord d'entreprise	CCNL Contratto Collettivo Nazionale di lavoro logistica, trasporto merci e spedizione (1.8.2013)
LU	CFL Cargo	Fret	CER	loi/décret	Convention collective de travail...(2017), Code du travail (2011), Statut du Personnel des Chemins de fer...
LU	CFL Cargo	Fret	ETF	loi/décret	Convention collective de travail...(2017), Code du travail (2011), Statut du Personnel des Chemins de fer...
LU	CFL	Passager	CER	loi/décret	Statut de Personnel des Chemins de fer (2007), Code du travail (2011)
LU	CFL	Passager	ETF	loi/décret	Statut de Personnel des Chemins de fer (2007), Code du travail (2011)
NL	NS	Passager	CER	loi/décret convention collective sectorielle	Arbeidstijdenwet (BWBR000767), Collectieve Arbeids Overeenkomst (CAO) 2015-2017
NL	DB Cargo Nederland	Fret	ETF	loi/décret CCT	CLA DB Cargo Nederland N.V.
NON	LKAB Malmtrafikk	Fret	ETF	loi/décret accord d'entreprise	Overenskomst mellom LKAB Malmtrafikk AS og Norsk Lokomotivmannsforbund
NON	NSB	Passager	ETF	loi/décret accord d'entreprise	Overenskomst mellom NSB AS og Norsk Lokomotivmannsforbund
NON	CargoNet	Fret	ETF	loi/décret accord d'entreprise	Overenskomst mellom CargoNet AS og Norsk Lokomotivmannsforbund

	Entreprise	Activité	Répondant	Source(s)	Détails
NON	Green Cargo Togdrift AS	Fret	ETF	loi/décret accord d'entreprise	Overenskomst mellom Green Cargo Togdrift AS og Norsk Lokomotivmannsforbund
NON	Norsk Jernbaneforbund (NJF)	Passager	ETF	loi/décret convention collective entre le syndicat et l'entreprise	accord entre NJF et NSB
PL	PKP Cargo SA	Fret	CER	loi/décret convention collective sectorielle Statut et règlement du personnel des établissements de fret PKP Cargo	Code du travail. Convention collective de travail, Statut et règlement du personnel des établissements de fret PKP Cargo
PT	PC	Passager		loi/décret accord d'entreprise décret vert	labour code (approved by law n. 7/2009, published in DER n. 30 1st series), company general agreement, published in BTE n. 29, 1st series, company agreement - SMAQ, published in BTE n. 35, 1st series, green decree (approved by decree n. 381/72, published in Government Diary n. 235/1972)
SE	SJAB	Passager	CER	loi/décret convention collective sectorielle accord d'entreprise	loi 2008:478, loi sur le temps de travail 1982:673, convention collective sectorielle pour le trafic ferroviaire, ALMEGA, convention collective d'entreprise chez SJAB, Spara SJJ
SE	Green Cargo	Fret	ETF	loi/décret convention collective sectorielle accord d'entreprise	Convention collective
SE	Hector Rail	Fret et passagers	ETF	loi/décret convention collective sectorielle accord d'entreprise	Non communiqué
SE	Norrlandstag AB	Passager	ETF	loi/décret convention collective sectorielle accord d'entreprise	Non communiqué
SE	SJ	Passager	ETF	convention collective sectorielle accord d'entreprise	Non communiqué
SE	Tågakeriet i Bergslagen AB	Fret	ETF	loi/décret convention collective sectorielle accord d'entreprise	Non communiqué
SI	Slovenske zeleznice	Fret	CER	convention collective sectorielle	convention collective dans le transport ferroviaire

Entreprise	Activité	Répondant	Source(s)	Détails	
SI	Fret et passagers	ETF	convention collective sectorielle	convention collective dans le transport ferroviaire	
SK	ZSSK Cargo	Fret	CER	loi/décret code du travail (No 311/2001 Coll.), Loi N° 514/2009, Loi n° 462/2007, Réglementation de ZSSK Cargo sur du temps de travail	
SK	ZSSK	Passager	CER	loi/décret accord d'entreprise accord de site	règlements en matière de temps de travail convention collective règlement (de l'entreprise) sur le temps de repos et de conduite roster order
R.-U.	DB Cargo	Fret	ASLEF / ETF	accord d'entreprise / règlement intérieur de l'entreprise	DB Cargo Staff Handbook
R.-U.	DB Cargo	Fret	CER	loi/décret accord d'entreprise	Directive sur le temps de travail, Office of Road and Rail Guide to Fatigue Management, DB Cargo UK Safety Management System

Source : ETF/CER survey



EVG

3^E PARTIE

DIRECTIVE 2005/47/CE DU CONSEIL ET ACCORD CER-ETF

du 18 juillet 2005

concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 139, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission,

considérant ce qui suit:

- (1) La présente directive respecte les droits fondamentaux et observe les principes qui sont reconnus notamment par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne; en particulier, le présent acte vise à assurer le plein respect de l'article 31 de ladite charte, lequel prévoit que tout travailleur a droit à des conditions de travail saines, sûres et dignes, ainsi qu'à une limitation de la durée maximale de travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, et à une période annuelle de congés payés.
- (2) Les partenaires sociaux peuvent, conformément à l'article 139, paragraphe 2, du traité, demander conjointement que les accords conclus au niveau communautaire soient mis en œuvre par une décision du Conseil sur proposition de la Commission.
- (3) Le Conseil a arrêté la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (1). Les transports ferroviaires figuraient au nombre des secteurs d'activité exclus du champ d'application de ladite directive. Le Parlement européen et le Conseil ont arrêté la directive 2000/34/CE modifiant la directive 93/104/CE (2) afin de couvrir les secteurs et activités qui en étaient précédemment exclus.
- (4) Le Parlement européen et le Conseil ont arrêté la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (3), laquelle a codifié et abrogé la directive 93/104/CE.
- (5) La directive 2003/88/CE prévoit qu'il peut être dérogé à ses articles 3, 4, 5, 8 et 16 pour les personnes travaillant dans le secteur du transport ferroviaire qui accomplissent leur temps de travail à bord des trains.
- (6) La Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des

- transports (ETF) ont informé la Commission de leur volonté d'engager des négociations conformément à l'article 139, paragraphe 1, du traité.
- (7) Lesdites organisations ont conclu, le 27 janvier 2004, un accord portant sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière, ci-après dénommé «l'accord».
 - (8) L'accord comportait une demande conjointe invitant la Commission à mettre en œuvre l'accord par une décision du Conseil, sur proposition de la Commission, conformément à l'article 139, paragraphe 2, du traité.
 - (9) La directive 2003/88/CE s'applique aux travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière, à l'exception des dispositions plus spécifiques contenues dans la présente directive et dans l'accord y annexé.
 - (10) Aux fins de l'article 249 du traité, l'acte approprié pour la mise en œuvre de l'accord est une directive.
 - (11) Étant donné que, dans la perspective de la réalisation du marché intérieur du secteur du transport ferroviaire et compte tenu des conditions de concurrence qui y règnent, les objectifs de la présente directive, laquelle vise à protéger la santé et la sécurité, ne peuvent pas être réalisés de manière suffisante par les États membres et peuvent donc être mieux réalisés au niveau communautaire, la Communauté peut prendre des mesures conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité, tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.
 - (12) L'évolution du secteur ferroviaire européen implique un suivi étroit du rôle des acteurs actuels et nouveaux, afin d'assurer un développement harmonieux dans l'ensemble de la Communauté. Le dialogue social européen dans ce domaine devrait pouvoir refléter cette évolution et en tenir compte le mieux possible.
 - (13) En ce qui concerne les termes de l'accord qui ne sont pas spécifiquement définis par celui-ci, la présente directive laisse aux États membres la possibilité de définir ces termes conformément aux législations et pratiques nationales, comme cela est le cas pour d'autres directives en matière de politique sociale utilisant des termes analogues, à condition que lesdites définitions soient compatibles avec l'accord.
 - (14) La Commission a élaboré sa proposition de directive conformément à sa communication du 20 mai 1998 intitulée «Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau communautaire» en tenant compte du caractère représentatif des parties contractantes et de la légalité de chaque clause de l'accord; les parties signataires sont suffisamment représentatives des travailleurs mobiles des chemins de fer affectés à des services d'interopérabilité transfrontalière effectués par des entreprises ferroviaires.
 - (15) La Commission a élaboré sa proposition de directive conformément à l'article 137, paragraphe 2, du traité, qui prévoit que les directives dans le domaine social doivent éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement des petites et moyennes entreprises.
 - (16) La présente directive et l'accord fixent des normes minimales; les États membres et/ou les partenaires sociaux devraient pouvoir conserver ou introduire des dispositions plus favorables.

- (17) La Commission a informé le Parlement européen, le Comité économique et social européen et le Comité des régions en leur transmettant la proposition de directive concernant la mise en œuvre de l'accord.
- (18) Le Parlement européen a adopté le 26 mai 2005 une résolution sur l'accord des partenaires sociaux.
- (19) La mise en œuvre de l'accord contribuera à la réalisation des objectifs visés à l'article 136 du traité.
- (20) Conformément au point 34 de l'accord interinstitutionnel «Mieux légiférer» (4), les États membres seront encouragés à établir, pour eux-mêmes et dans l'intérêt de la Communauté, leurs propres tableaux, qui illustreront, dans la mesure du possible, la concordance entre la présente directive et les mesures de transposition, et à les rendre publics,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

La présente directive vise à mettre en œuvre l'accord conclu le 27 janvier 2004 entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière.

Le texte de l'accord est joint à la présente directive.

Article 2

1. Les États membres peuvent maintenir ou introduire des dispositions plus favorables que celles prévues par la présente directive.
2. a mise en œuvre de la présente directive ne constitue en aucun cas un motif suffisant pour justifier une réduction du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines couverts par la présente directive. Ceci est sans préjudice du droit des États membres et/ou des partenaires sociaux d'arrêter, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles différentes, par rapport à celles qui existent au moment de l'adoption de la présente directive, pour autant que les exigences minimales prévues par la présente directive soient respectées.

Article 3

Sans préjudice des dispositions de l'accord relatives à l'évaluation et la révision par les parties signataires, la Commission, après avoir consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire, fera rapport au Parlement européen et au Conseil sur la mise en œuvre de la présente directive dans le contexte de l'évolution du secteur ferroviaire avant le 27 juillet 2011.

Article 4

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales arrêtées en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer leur mise en œuvre. Les sanctions ainsi prévues doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les États membres notifient ces dispositions à la Commission le 27 juillet 2008, ainsi que toute modification ultérieure dans les meilleurs délais.

Article 5

Les États membres mettent en vigueur, après consultation des partenaires sociaux, les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive avant le 27 juillet 2008 ou s'assurent que les partenaires sociaux ont adopté les dispositions nécessaires par voie d'accord au plus tard à cette date. Ils communiquent immédiatement le texte de ces dispositions à la Commission.

Les États membres prennent toute disposition nécessaire pour leur permettre d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, 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.

Article 6

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

Article 7

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 18 juillet 2005.

Par le Conseil

La présidente

M. BECKETT

(1) JO L 307 du 13.12.1993, p. 18. Directive modifiée par la directive 2000/34/CE.

(2) JO L 195 du 1.8.2000, p. 41.

(3) JO L 299 du 18.11.2003, p. 9.

(4) JO C 321 du 31.12.2003, p. 1.

ACCORD

entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière

CONSIDÉRANT:

- le développement du transport ferroviaire, qui exige la modernisation du système et le développement du trafic transeuropéen et donc des services en interopérabilité,
- la nécessité de développer un trafic transfrontalier sûr et de protéger la santé et la sécurité des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière,
- la nécessité d'éviter une concurrence basée uniquement sur des différences dans les conditions de travail,
- l'intérêt de développer le transport ferroviaire au sein de l'Union européenne,
- l'idée que ces objectifs seront atteints en créant des règles communes sur des conditions d'utilisation standard minimales du personnel mobile effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière,
- la conviction que le nombre des personnels concernés va s'accroître dans les prochaines années,
- le traité instituant la Communauté européenne, et notamment ses articles 138 et 139, paragraphe 2,
- la directive 93/104/CE (modifiée par la directive 2000/34/CE), et notamment ses articles 14 et 17,
- la convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome, 19 juin 1980),
- le fait que l'article 139, paragraphe 2, du traité dispose que la mise en œuvre des accords conclus au niveau européen intervient à la demande conjointe des parties signataires, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission,
- le fait que les parties signataires font cette demande par la présente.

LES PARTIES SIGNATAIRES SONT CONVENUES DE CE QUI SUIT:

Clause 1

Champ d'application

Cet accord s'applique aux travailleurs mobiles des chemins de fer affectés à des services d'interopérabilité transfrontalière effectués par des entreprises ferroviaires.

Pour le trafic de passagers transfrontalier local et régional, et pour le trafic fret transfrontalier ne dépassant pas 15 kilomètres au-delà de la frontière, ainsi que pour le trafic entre les gares frontières officielles dont la liste figure en annexe, l'application de cet accord est facultative.

Cet accord est également facultatif pour les trains sur «les relations transfrontalières» qui commencent et se terminent également sur l'infrastructure du même État membre et utilisent l'infrastructure d'un autre État membre sans s'y arrêter (ce qui peut donc être considéré comme une opération de transport national).

En ce qui concerne les travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière, la directive 93/104/CE ne s'appliquera pas aux aspects pour lesquels cet accord contient des dispositions plus spécifiques.

Clause 2

Définitions

Pour l'objet du présent accord, les définitions suivantes s'appliquent:

1. «services d'interopérabilité transfrontalière»: services transfrontaliers pour lesquels au moins deux certificats de sécurité, tels qu'ils sont exigés par la directive 2001/14/CE, sont requis des entreprises ferroviaires;
2. «travailleur mobile effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière»: tout travailleur membre de l'équipage d'un train, affecté à des services d'interopérabilité transfrontalière pour plus d'une heure sur la base d'une prestation journalière;
3. «temps de travail»: toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales;
4. «période de repos»: toute période qui n'est pas du temps de travail;
5. «période nocturne»: toute période d'au moins sept heures, telle que définie par la législation nationale, comprenant en tout cas l'intervalle compris entre vingt-quatre et cinq heures;
6. «prestation de nuit»: toute prestation d'au moins trois heures de travail pendant la période nocturne;
7. «repos hors résidence»: repos journalier qui ne peut être pris à la résidence normale du personnel mobile;
8. «conducteur»: tout travailleur chargé de conduire un engin de traction;
9. «temps de conduite»: la durée d'une activité programmée durant laquelle le conducteur est responsable de la conduite d'un engin de traction, à l'exclusion du temps prévu pour la mise en service et pour la mise hors service de l'engin. Il inclut les interruptions programmées quand le conducteur reste responsable de la conduite de l'engin de traction.

Clause 3

Repos journalier à la résidence

Le repos journalier à la résidence est d'une durée minimale de douze heures consécutives par période de vingt-quatre heures.

Il peut être réduit à un minimum de neuf heures consécutives une fois par période de sept jours. Dans ce cas, les heures correspondant à la différence entre le repos réduit et les douze heures seront ajoutées au repos journalier à la résidence qui suit.

Un repos journalier réduit de façon significative ne pourra pas être fixé entre deux repos journaliers hors résidence.

Clause 4**Repos journalier hors résidence**

Le repos hors résidence a une durée minimale de huit heures consécutives par période de vingt-quatre heures.

Un repos journalier hors résidence doit être suivi par un repos journalier à la résidence (1).

Il est recommandé de veiller au confort de l'hébergement du travailleur mobile en repos hors résidence.¹

Clause 5**Temps de pauses****a) Conducteurs**

Si la durée du temps de travail d'un conducteur est supérieure à 8 heures, une pause d'au moins quarante-cinq minutes sera assurée pendant la journée de travail,

ou

lorsque le temps de travail se situe entre six heures et huit heures, cette pause sera d'au moins trente minutes et sera assurée pendant la journée de travail.

Le moment de la journée et la durée de la pause seront suffisants pour permettre une récupération effective du travailleur.

Les pauses peuvent être adaptées au cours de la journée de travail en cas de retard de trains.

Une partie de la pause devrait être donnée entre la troisième et la sixième heure de travail.

La clause 5, point a), n'est pas applicable s'il y a un second conducteur. Dans ce cas, les conditions d'octroi sont fixées au niveau national.

b) Personnel d'accompagnement

Pour le personnel d'accompagnement, une pause de trente minutes sera assurée si le temps de travail est supérieur à six heures.

Clause 6**Repos hebdomadaire**

Tout travailleur mobile effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière bénéficie, par période de sept jours, d'une période minimale de repos ininterrompu d'une durée de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les douze heures de repos journalier prévu à la clause 3.

Chaque année, le travailleur mobile dispose de cent quatre périodes de repos de vingt-quatre heures, incluant les périodes de vingt-quatre heures des cinquante-deux repos hebdomadaires, comprenant:

— douze repos doubles (de quarante-huit heures plus le repos journalier de douze heures) comprenant le samedi et le dimanche,

et

— douze repos doubles (de quarante-huit heures plus le repos journalier de douze heures), sans garantie qu'un samedi ou un dimanche y soit inclus.

Clause 7**Temps de conduite**

La durée du temps de conduite, tel que défini dans la clause 2, ne peut être supérieure à neuf heures pour une prestation de jour et à huit heures pour une prestation de nuit entre deux repos journaliers.

La durée du temps de conduite maximale par période de deux semaines est limitée à quatre-vingts heures.

¹ Les parties sont d'accord afin que des négociations sur un second repos hors résidence consécutif ainsi que pour la compensation des repos hors résidence puissent avoir lieu entre les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise ferroviaire ou au niveau national, suivant ce qui est le plus approprié. Au niveau européen, la question du nombre de repos hors résidence consécutifs ainsi que de la compensation des repos hors résidence sera renégociée deux ans après la signature du présent accord.

Clause 8**Contrôle**

Un tableau de service indiquant les heures quotidiennes de travail et de repos du personnel mobile doit être tenu pour veiller au respect des dispositions du présent accord. Les éléments concernant les heures réelles de travail seront disponibles. Le tableau de service sera conservé au sein de l'entreprise pendant au moins un an.

Clause 9**Clause de non-régression**

La mise en œuvre de cet accord ne constitue en aucun cas une justification valable pour réduire le niveau général de protection des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière.

Clause 10**Suivi de l'accord**

Les signataires du présent accord suivront sa transposition et son application dans le cadre du comité de dialogue sectoriel «chemins de fer» mis en place conformément à la décision 98/500/CE de la Commission européenne.

Clause 11**Évaluation**

Les parties évalueront les dispositions de l'accord deux ans après sa signature à la lumière des premières expériences de développement de transport interopérable transfrontalier.

Clause 12**Révision**

Les parties reverront les dispositions ci-dessus deux ans après la fin de la période de mise en œuvre fixée par la décision du Conseil instaurant cet accord.

Bruxelles, le 27 janvier 2004.

Pour la CER

Giancarlo CIMOLI

Président

Johannes LUDEWIG

Directeur exécutif

Francesco FORLENZA

*Président du groupe des directeurs
des ressources humaines*

Jean-Paul PREUMONT

Conseiller «Affaires sociales»

Pour la ETF

Norbert HANSEN

Président de la section «Chemins de fer»

Jean-Louis BRASSEUR

Vice-président de la section «Chemins de fer»

Doro ZINKE

Secrétaire générale

Sabine TRIER

Secrétaire politique

ANNEXE

Liste des gares frontières officielles situées au-delà de la limite des 15 km et pour lesquelles l'accord est facultatif

RZEPIN (PL)
TUPLICE (PL)
ZEBRZYDOWICE (PL)
DOMODOSSOLA (IT)



TOBIAS COLLA



**EUROPEAN TRANSPORT
WORKERS' FEDERATION**

La Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF)

Galerie AGORA, Rue du Marché aux herbes 105, boîte 11
1000 Bruxelles, Belgique
Tél. : +32 2 285 46 60
etf@etf-europe.org
www.etf-europe.org