

**PREMIER SOCLE DE GARANTIES SOCIALES
POUR LES SALARIES DU FRET FERROVIAIRE PRIVE**

L'accord de branche du 14 octobre 2008, conclu entre l'UTP et 3 organisations syndicales (CFTC, UNSA et CGC), constitue une première série de garanties sociales en matière d'organisation et d'aménagement du temps de travail pour les salariés des entreprises de transport ferroviaire.

Cet accord traite de l'organisation et de l'aménagement du temps de travail au niveau de la branche. A cette fin, il **améliore, complète et adapte** au secteur les dispositions du Code du travail, tout en prenant en compte les impératifs de sécurité et de santé des salariés.

Parallèlement, l'accord de branche prend en compte les **spécificités très diverses du fret** auxquelles sont confrontées les entreprises ferroviaires : commandes imprévues, situations dégradées, attribution tardive de sillons (tôt le matin, tard le soir ou la nuit), entreprises de tailles très différentes non implantées sur tout le territoire national, etc.

Sous réserve qu'il ne fasse pas l'objet d'opposition de la part d'une majorité d'organisations syndicales (soit 4 organisations sur les 7 organisations représentatives), l'accord du 14 octobre 2008 entrera en vigueur dès la publication de son arrêté d'extension.

Architecture générale de l'accord du 14 octobre 2008

L'accord de branche sur l'organisation du travail s'articule autour de trois séries de dispositions.

I/ Dispositions applicables à l'ensemble des personnels

L'accord prévoit ici les mesures générales en matière de :

- durée du travail,
- repos,
- travail de nuit,
- recours aux astreintes,
- heures supplémentaires et durées maximales du travail,
- conventions de forfait.

II/ Dispositions applicables au personnel roulant

L'accord met ici fortement l'accent sur les spécificités liées au transport ferroviaire, notamment par la mise en place :

- d'une amplitude de travail (périodes maximales qui s'écoulent entre le début et la fin d'un service, à distinguer des durées maximales de travail qui font référence à l'accomplissement d'un travail effectif), afin d'éviter les périodes de travail trop longues et la multiplication des coupures ;
- d'une durée hebdomadaire minimale de travail, notamment pour éviter les périodes de travail trop courtes, qui engendreraient des périodes trop longues par la suite ;
- d'une définition de la zone de résidence ;
- de règles spécifiques sur le repos journalier et périodique (hebdomadaire) ainsi que sur la pause et le travail de nuit : il s'agit notamment de renforcer les mesures déjà prévues dans les dispositions générales, dans un souci de protection de sécurité et de santé des salariés roulants.

III/ Dispositions applicables au personnel sédentaire « sécurité »

Comme pour le personnel roulant, l'accord de branche prévoit des dispositions en matière d'amplitude, de zone de résidence, de repos journalier et périodique ainsi que des dispositions sur la pause.

Eclairage sur certaines dispositions importantes de l'accord

➤ Limitation du nombre de repos journalier hors résidence (RHR)

L'accord du 14 octobre 2008 fixe précisément les modalités de prise du repos journalier hors résidence du personnel roulant.

Conformément à la directive européenne du 18 juillet 2005 portant sur les conditions de travail des travailleurs mobiles effectuant des trafics transfrontaliers (issue de l'accord « CER/ETF » du 27 janvier 2004), l'accord prévoit la prise d'un seul RHR, avec une exception permettant un deuxième RHR, cadré et devant être justifié.

En outre, un troisième RHR ne peut être prévu que par accord d'entreprise. Cette possibilité n'est pas contraire à la directive CER/ETF dans la mesure où celle-ci ne concerne que les services transfrontaliers et non nationaux. De plus, des négociations sont actuellement menées au niveau européen afin d'assouplir les dispositions de l'accord CER/ETF sur les RHR.

➤ Amélioration des règles relatives au repos

L'accord du 14 octobre 2008 améliore et complète les dispositions du Code du travail sur les repos.

- Il instaure un minimum de **104 jours de repos** hebdomadaires par an (au lieu de 52 jours prévus par le Code du travail). Ces jours de repos sont attribués sur une base de 35 heures hebdomadaires de travail. L'organisation interne de l'entreprise peut, bien entendu, conduire à accorder des jours de repos supplémentaires si la durée du travail dépasse une moyenne de 35 heures.

- Les salariés roulants et sédentaires bénéficient d'un nombre minimum annuel de **25 repos hebdomadaires de 60 heures**, dont **14** doivent tomber sur un **samedi et dimanche ou sur un dimanche et un lundi**. L'octroi de ces jours de repos vise ainsi à prendre en compte les impératifs de vie familiale et sociale de ces personnels.

- L'accord instaure un dispositif permettant de prendre des **jours de repos supplémentaires**, acquis en cumulant diverses compensations en temps.

- Il accorde des compensations, en temps ou en argent, en cas de travail d'un jour férié.

➤ Encadrement du recours au travail de nuit

Grâce à l'accord du 14 octobre 2008, les salariés du secteur bénéficient de plusieurs **mesures protectrices** en matière de travail de nuit :

- l'employeur a l'obligation de respecter des durées maximales de travail spécifiques ;

- octroi de contreparties sous forme de repos compensateur et/ou de rémunération ;

- mise en place de moyens permettant la restauration et, lorsque cela n'est pas possible, octroi d'une compensation (prime de panier notamment).

➤ Limitation des possibilités de dérogations par accord d'entreprise

L'accord de branche est doté d'une **valeur impérative**, ce qui signifie que les accords d'entreprise conclus pour son application ne peuvent pas comporter de dispositions moins favorables.

Dans certains cas, l'accord de branche instaure des possibilités de dérogations par accord d'entreprise, étant précisé que celles-ci sont strictement encadrées (notamment par la fixation de plafonds et des motifs de dérogation).

Les **principales orientations** en matière d'organisation et d'aménagement du temps de travail sont ainsi fixées au niveau de la **branche**, tout en laissant une **place au dialogue social d'entreprise**.