

Les enjeux de la réglementation sociale applicable au secteur ferroviaire

Cécile Catherin

▶ **To cite this version:**

Cécile Catherin. Les enjeux de la réglementation sociale applicable au secteur ferroviaire. Droit. 2017. dumas-01622666

HAL Id: dumas-01622666

https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01622666

Submitted on 22 Jan 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

UNIVERSITÉ D'AIX-MARSEILLE
FACULTÉ DE DROIT ET DE SCIENCE POLITIQUE
PÔLE TRANSPORTS

Les enjeux de la réglementation sociale applicable au secteur ferroviaire

Mémoire présenté par **Cécile Catherin** pour l'obtention du Master 2 Droit des Affaires spécialité Transports Terrestres (Année universitaire 2016-2017).

Sous la direction de

Monsieur Claude Steinmetz,
Directeur Ferroviaire France - Transdev.

Et de

Monsieur le Professeur Cyril Bloch,
Directeur du Pôle Transports - Aix-Marseille Université.

Remerciements

Ce travail est l'aboutissement d'un travail de recherche passionnant sur un sujet délicat et faisant encore l'objet de débats confidentiels.

Il me revient de remercier Monsieur Claude Steinmetz, Directeur Ferroviaire France de Transdev pour son soutien dans le cadre de mon parcours académique et professionnel.

J'exprime ma gratitude à Madame Anne-Sophie Moreau, Chargée d'étude ferroviaire, Direction Ferroviaire de Transdev, pour sa disponibilité et son investissement dans l'élaboration de ce travail. Je remercie également Monsieur Frédéric Cyr, Directeur de CFTA Rhône, exploitant de Rhônexpress, de m'avoir fait découvrir les enjeux techniques de ce sujet.

Je dois enfin remercier Monsieur Roger Dillenseger, Secrétaire général de l'UNSA ferroviaire d'avoir répondu à mes questions avec franchise et exposé les particularités des négociations menées.

SOMMAIRE

SIGLES ET ABREVIATIONS **6**

INTRODUCTION **7**

PARTIE 1- LA CREATION D'UNE REGLEMENTATION CONVENTIONNELLE DE LA BRANCHE FERROVIAIRE **14**

TITRE 1- LE CHAMP D'APPLICATION SPECIFIQUE DE LA REGLEMENTATION CONVENTIONNELLE DE LA BRANCHE FERROVIAIRE ---------- 14

Chapitre 1- L'encadrement des négociations collectives portant sur la convention collective de la branche ferroviaire ---------- ***14***

Chapitre 2- L'adoption d'une convention collective commune au secteur « des activités ferroviaires » ---------- ***23***

Chapitre 3 – Les préconisations d'une extension du champ d'application de la convention collective de la branche ferroviaire. ---------- ***34***

TITRE 2- LA NOUVELLE ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES DU SECTEUR FERROVIAIRE ---------- 40

Chapitre 1- Les singularités de l'aménagement du temps de travail du secteur ferroviaire ---------- ***40***

Chapitre 2- Etude comparative des repos minimums attribuables au personnel roulant ---------- ***45***

PARTIE 2 – L'INTEGRATION DU PERSONNEL FERROVIAIRE DANS UN SECTEUR OUVERT A LA CONCURRENCE **56**

TITRE 1 – LES PARTICULARITES SOCIALES DU PERSONNEL DU GROUPE PUBLIC FERROVIAIRE CONFRONTEES A L'OUVERTURE A LA CONCURRENCE ---------- 56

Chapitre 1 – Une reprise du personnel caractérisée par une réglementation sociale complexe ---------- ***56***

Chapitre 2 - Une reprise du personnel intégrée dans un marché ouvert à la concurrence ---------- ***68***

TITRE 2 – LA CREATION D'UNE PROCEDURE DE TRANSFERT DU PERSONNEL FERROVIAIRE ET SES IMPLICATIONS SOCIALES ---------- 74

Chapitre 1- Une procédure de transfert de personnel à construire ---------- ***74***

Chapitre 2- Le sort des accords collectifs de l'opérateur sortant à définir ---------- ***85***

CONCLUSION **94**

BIBLIOGRAPHIE **96**

ANNEXES **101**

TABLE DES MATIERES **122**

SIGLES ET ABREVIATIONS

- **ADFPMF** : Association pour Développer les Formations et Promouvoir les Métiers Ferroviaires
- **ARAFER** : Autorité de Régulation des Activités Ferroviaires et Routières
- **CFDT** : Confédération Française Démocratique du Travail
- **CFE-CGC** : Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres
- **CFTC** : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
- **CGT** : Confédération Générale du Travail
- **CMPN** : Commission Mixte Paritaire Nationale
- **CPRSNCF** : Caisse de Prévoyance et de Retraite de la SNCF
- **CRSF** : Comité Restreint Social Ferroviaire
- **EF** : Entreprises Ferroviaires
- **EPIC** : Établissement Public Industriel et Commercial
- **EPSF :** Établissement Public de la Sécurité Ferroviaire
- **FO** : Force Ouvrière
- **GPF** : Groupe Public Ferroviaire
- **OPCA :** Organismes Paritaires Collecteurs Agréés.
- **RHR** : Repos Journalier Hors Résidence
- **SNCF** : Société Nationale des Chemins de Fer
- **SUGE** : Surveillance Générale
- **UNSA :** Union des Syndicats Autonomes
- **UTP** : Union des Transporteurs Publics et Ferroviaires
- **VFIL** : Voie Ferrée d'Intérêt Local

Introduction

1.- Depuis l'adoption de la convention du 31 août 1937 entraînant la fusion et la nationalisation des compagnies ferroviaires existantes de l'époque, le développement et les effets de la réglementation sociale du secteur ont été conditionnés au sein d'un seul opérateur monopolistique. Ce dernier a produit, avec le contrôle de l'État, un corps d'accords collectifs interne important tentant de trouver un équilibre avec la dualité des régimes sociaux qui le compose. L'opérateur historique reste jusqu'à aujourd'hui l'employeur principal du secteur ferroviaire employant environ 150 000 salariés sur environ 190 000 pour l'ensemble du secteur[1].

2.- **Un marché ferroviaire ouvert à la concurrence**. Cette situation sera bouleversée dès 2019 sous l'impulsion du quatrième paquet ferroviaire. Ce dernier acte législatif finalise l'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire de voyageurs avec l'adoption du règlement (CE) n°1370/2007 relatif aux services publics de transport de voyageurs par chemin de fer et par route modifié[2]. Le règlement prévoit une période transitoire de dix ans permettant ainsi aux autorités organisatrices et aux opérateurs de se préparer progressivement à l'ouverture à la concurrence[3]. C'est officiellement à partir de son adoption que le gouvernement français a exprimé la volonté d'ouvrir les trains express régionaux à la concurrence[4].

3.- L'ouverture à la concurrence incite les entreprises ferroviaires, le gouvernement, les régions, ainsi que les organisations syndicales à se mobiliser dans une démarche constructive. Ce marché implique des considérations

---

[1] SAVARY Gilles et PANCHER Bertrand, « Rapport d'information déposé par la commission du développement durable et de l'aménagement du territoire en application de l'article 145-7 du règlement sur la mise en application de la loi N°2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire », N° 4154, enregistré à la présidence d'assemblée nationale le 19/10/2016, p.56

[2] Règlement N° 2016/2338 du parlement européen et du conseil du 14 décembre 2016 modifiant le règlement n° 1370/2007 en ce qui concerne l'ouverture du marché des services nationaux de transport de voyageurs par chemin de fer.

[3] HAENEL Hubert, « Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires européennes sur la libéralisation des transports ferroviaires dans l'Union européenne », N°220, Session ordinaire 2008-2009, p.33

[4] *Ibid*., p.33

juridiques et économiques transversales qui ont toutes pour finalité de contenter l'usager. Elles sont notamment liées au droit du voyageur ferroviaire, encadré par le droit européen[5] qui impose aux entreprises des obligations vis-à-vis du voyageur, tel que la sécurité, la délivrance d'informations sur les retards, ainsi que l'allocation d'éventuelles indemnisations pouvant en découler. Cela est d'autant plus important que le secteur bénéficie actuellement d'une croissance de fréquentation des voyageurs[6] qu'il faut préserver, au risque d'un report modal des passagers qui pourrait être catastrophique pour le secteur. Le dialogue social entre employeurs et salariés menant à une satisfaction de leurs conditions de travail est un des facteurs permettant qu'aucune rupture d'activité ne se produise et que les entreprises ferroviaires remplissent leur mission de continuité du service public[7].

4.- Dualité des régimes sociaux et des réformes. Les trois premiers paquets ferroviaires se sont principalement concentrés sur des aspects techniques, sécuritaires ou encore organisationnels[8]. En droit interne, les régimes de retraites ont été réformés en 2007[9] et une organisation du travail propre au secteur fret a été créée pour concrétiser l'ouverture à la concurrence de celui-ci. En réalité, ces

---

[5] Le règlement européen n° 1371/2007 du 23 octobre 2007 sur les droits et obligations des voyageurs ferroviaire.

[6] Selon François RAGEAU, «L'indice de production des services de transport (IPST) de voyageurs est en hausse de 31,1 % entre 2000 et 2013 » dans « Les évolutions récentes dans le transport et leurs conséquences sur la gestion de la main-d'œuvre par les entreprises de transport », Dossier de l'INSEE, paru le 28/10/2015, https://www.insee.fr/fr/statistiques/1906515?sommaire=1906539, consulté le 08/07/2017.

[7] La continuité du service public est une véritable préoccupation. On peut noter à ce sujet l'adoption de la loi N°2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres qui promeut l'efficacité d'un dialogue social au sein des transports publics évitant ainsi les cas de grève ou en les anticipant par la mise ne place d'un service réduit.

[8] Le premier paquet ferroviaire de 1998/2001 a entraîné l'ouverture de l'accès aux services de fret internationaux sur le réseau transeuropéen de fret ferroviaire au 15 mars 2003. La tarification des sillons et l'encadrement des obligations en matière de licence des entreprises ferroviaires sont également ciblés. Le deuxième paquet ferroviaire de 2002/2004 ouvre la concurrence au fret domestique et renforce la législation sur la sécurité ferroviaire. Le troisième paquet ferroviaire de 2004/2007 vise notamment en sa directive N°2007/58/CE du 23 octobre 2007 l'ouverture du marché des services internationaux de voyageurs au plus tard au 1er janvier 2010.

[9] Dans le même temps la directive européenne 1016/2002 impose la norme comptable européenne IAS 19/IFRS issue du règlement 1602/2002 aux entreprises publiques (EDF, GDF ou encore la RATP). Cette obligation a été traduite en France par l'adoption de deux décrets permettant la création d'un organisme tiers en mesure de porter en totalité les engagements de retraite indépendamment de la SNCF. Selon Frédéric Buffin, ancien directeur de la Caisse de Prévoyance et de retraite de la SNCF, cette réforme permet d'engager un processus de « normalisation » du régime des agents aux statuts.

réformes ont eu une incidence limitée sur la réglementation applicable aux personnels ferroviaires[10].

5.- Il faudra attendre la loi n° 2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire pour entrevoir un processus d'accession de la réglementation sociale applicable aux salariés de l'opérateur historique vers les nouveaux entrants. Il existe actuellement deux régimes applicables au sein du groupe public ferroviaire[11] avec, d'une part les salariés soumis au statut, autrement dit soumis au droit public et non pas aux contrats ou aux conventions collectives[12], et les agents contractuels, soumis au régime de droit commun.

6.- Cette dualité de régimes sociaux n'a pas été impactée mais la loi portant réforme ferroviaire a institué une avancée en matière d'harmonisation. Elle a prévu la création de l'article L.2162-1 du code des transports qui fait mention de la négociation d'une convention collective de branche applicable tant aux salariés des établissements publics constituant le groupe public ferroviaire qu'aux salariés des nouveaux entrants.

7.- **Création conventionnelle.** Une réglementation conventionnelle, dont les agents aux statuts relèvent en partie, s'est alors construite[13]. Pour cela, un champ d'application spécifique de celle-ci[14], ne se limitant plus seulement à la simple mention législative d'un groupe public ferroviaire. Ce faisant, des solutions propres au financement de la formation[15] puis au contrat de travail et à l'organisation du travail des cheminots[16] ont démontré qu'il était possible de créer

---

[10] A titre d'exemple, l'accord de branche du 16 octobre 2008 dont le décret N°2010-404 relatif au régime de la durée de travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire n'est entré en vigueur que le 27 avril 2010, soit après l'ouverture effective à la concurrence du secteur.

[11] Cette dénomination désigne la SNCF depuis la loi portant réforme ferroviaire. Voir Annexe 3 « Illustration de la nouvelle structure du groupe public ferroviaire. »

[12] DIRECTION DE L'INFORMATION LEGALE ET ADMINISTRATIVE, « Quelles sont les différentes catégories d'agents dans l'administration ? », le 23/08/2013 disponible sur http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/institutions/administration/acteurs/quelles-sont-differentes-categories-agents-administration.html consulté le 12/08/2017

[13] Convention collective nationale de la branche ferroviaire du 31 mai 2016 (dispositions générales) entrée en vigueur le 11 novembre 2016.

[14] Accord de branche du 23 avril 2015 relatif au champ d'application entré en vigueur le 17 février 2016

[15] Accord du 17 décembre 2015 portant désignation de l'OPCA de la branche ferroviaire entré en vigueur le 18 juillet 2016

[16] Accord de branche du 23 avril 2015 relatif au champ d'application de la branche ferroviaire entré en

une nouvelle réglementation sociale par des négociations collectives entre organisations patronales et syndicales du secteur *via* une commission mixte paritaire[17] au sein d'un marché ferroviaire bientôt entièrement ouvert à la concurrence. Ces négociations ont été entreprises, et ont permis selon, le Haut Comité du Système de transport ferroviaire, « *la négociation d'un cadre social de haut niveau commun à toutes les entreprises de la branche*.» [18] .

8.- Transfert de personnel. S'il est vrai que des actions ont été menées, des problématiques restent encore à résoudre par la commission mixte paritaire, avec l'aide du législateur. En effet, à court terme il est difficilement envisageable que les nouveaux entrants forment et recrutent autant de personnel habilité à l'activité ferroviaire. Par voie de conséquence, la seule possibilité envisageable pour le moment est que le personnel soit transféré d'un opérateur ferroviaire perdant le marché à celui qui le gagnerait. Il sera intéressant d'étudier les différents cheminements que pourrait prendre le législateur afin de régler ces problématiques. A ce titre, une proposition de loi sur ce sujet sera déposée prochainement par Hervey Maurey, président de la commission de l'aménagement du territoire et du développement durable et Louis Nègre, président du groupe de travail, « Mobilités et Transports »[19].

9.- Harmonisation et non uniformisation. L'intérêt d'un sujet sur les enjeux sociaux de l'ouverture à la concurrence du secteur ferroviaire est de se situer du point de vue des nouveaux entrants. En effet, l'un des facteurs d'entrée d'un marché étant le coût d'une masse salariale qui puisse bénéficier d'une politique managériale, le processus devant être enclenché relève plus de l'harmonisation de la réglementation sociale que de son uniformisation. L'uniformisation sociale totale n'est pas ce qui caractérise un marché concurrentiel puisque l'employeur

---

vigueur le 17 février 2016

[17] Convention collective nationale de la branche ferroviaire du 31 mai 2016 (dispositions générales) entrée en vigueur le 11 novembre 2016

[18] Avis du Haut Comité du système de transport ferroviaire sur le rapport stratégique d'orientation prévu à l'article L. 2100-3 du code des transports, du 14 septembre 2016, p.2

[19] SENAT, « Ouverture à la concurrence du transport ferroviaire de voyageurs.», Espace presse, Dernière mise à jour le 21 juin 2017 https://www.senat.fr/espace_presse/actualites/201706/ouverture_a_la_concurrence_du_transport_ferroviaire_de_voyageurs.html consulté le 21 août 2017

doit pouvoir adapter l'activité de son entreprise avec l'aide des représentants du personnel, notamment, par le biais d'accords d'entreprise. Néanmoins, certains minimas doivent être prévus par la législation et ce toujours en adéquation à cette activité spécifique qu'est le transport ferroviaire. Aussi, l'intégration de la politique sociale du groupe public ferroviaire a depuis sa création fait son œuvre. Partant, le rôle des organisations syndicales sera de conserver les dispositions favorables dont elles disposent aujourd'hui.

10.- Influence politique et syndicale. En grande majorité la plupart des sources utilisées dans cette étude ont pour auteurs des rapporteurs mandatés par les gouvernements successifs. Certains rapports, tel que celui de Francis Grignon[20], ou celui d'Olivier Dutheillet de Lamothe, plus confidentiels, ont déjà ouvert les débats en matière de transfert de personnel. Ils n'ont d'ailleurs pas été très bien accueillis par les syndicats représentatifs de la branche ferroviaire.

11.- La documentation des organisations syndicales constitue également une source intéressante quant à la connaissance de la situation du secteur. En effet, même si elles sont rattachées à une idéologie, elles ne sont pas pour autant dépourvues d'une certaine influence étant donné que le secteur est imprégné par une histoire syndicale importante[21]. De surcroît, ces organisations participent et participeront activement aux négociations collectives du renouvellement social ferroviaire[22].

---

[20] GRIGNON Francis, Rapporteur, « Les Conditions pour une expérimentation portant sur l'ouverture à la concurrence des services de transports ferroviaires régionaux de voyageurs », mai 2011, p.298

[21]Si l'ouverture à la concurrence a été marquée par la politique européenne, les Etats ont été rapidement rattrapés par leur particularisme syndical. Les syndicats européens se sont scindés en deux doctrines lors des négociations sur la libéralisation du fret. Les organisations représentatives de pays tels que l'Italie, le Portugal, la Grèce, la Belgique et le Luxembourg ont eu tendances à rejeter l'ouverture à la concurrence exigée par l'Europe. En France par exemple, des syndicats tels que *Sud Rail* ou encore *CGT* rejette l'idée d'une ouverture à la concurrence de manière frontale et refuse parfois de participer à des groupes de travail. Tandis que les syndicats représentatives du ferroviaires allemands, espagnols et néerlandais ou encore danois ont accepté cette libéralisation, la considérant comme irrésistible dans le cadre d'un marché commun. Nadia HILAL dans *L'Europe, nouvelle figure de la crise syndicale : les syndicats face à la libéralisation du rail en Europe* (2009, L'Harmattan), conçoit le syndicalisme ferroviaire européen de manière binaire. Les pays du Sud se caractérisant par leur conception plus conflictuelle entre employeurs et syndicats avec une franche opposition sans concertation sociale ou débat public approfondi. Tandis que les pays du Nord gouvernement, partis et politique et syndicats s'était entendu pour pouvoir trouver un « *consensus politique le plus large possible et d'impliquer les syndicats dans le processus de réforme*. »

[22] Voir Annexe 1 « Les personnes interrogées dans le cadre de ce mémoire »

12.- Ces facteurs d'influences ne sont pas sans impact sur nos recherches puisque cela entraîne une grande confidentialité des débats et donc des difficultés d'accès aux sources récentes. De nombreuses hypothèses seront dès lors établies à l'aide du droit social positif applicable, spécifiquement ou non, au secteur ferroviaire.

13.- **Sujets évincés**. Certains sujets ne seront pas abordés, tels que les classifications et rémunérations, les garanties collectives des salariés de la branche (prévoyance) et le droit syndical. Deux raisons justifient cette démarche. D'une part, ces thèmes sont en voie de négociations et des réponses seront donc apportées prochainement par des négociations collectives ou par le législateur. D'autre part, de ces éléments découlent la rémunération. Elle constitue un sujet à part entière lequel mérite que lui soit consacrée une étude à part entière en plus de nos développements, car « *ne voir dans la rémunération qu'un élément du statut des agents publics « c'est là une vue très partielle »* »[23].

14.- Ce n'est pas pour autant que notre sujet s'éloignera des considérations économiques. Les problématiques relatives à l'aménagement du temps de travail, de l'applicabilité de la convention collective à certains secteurs, ainsi qu'à la procédure de transfert de personnel en cas de perte d'un marché d'un opérateur de transporteur public ferroviaire sont autant de sujets sur lesquels les entreprises ferroviaires devront s'arrêter.

15.- L'intérêt d'une étude sur les enjeux sociaux de l'ouverture à la concurrence du secteur ferroviaire est d'établir : dans quelle mesure le droit social applicable au secteur ferroviaire permet-il l'arrivée des nouveaux entrants sur ce marché ? De cette problématique générale en découle en réalité une multitude.

16.- En effet, quelles sont les entreprises ferroviaires concernées par la convention collective de la branche ferroviaire ? De quelle manière l'accord sur

---

[23] GREGOIRE Roger, *La fonction publique*, 1954, coll. Bibliothèque Dalloz, Droit Public, Armand Colin, réimpression par Dalloz, 2005, p.245

l'organisation du travail se distingue-t-il des accords actuellement applicables au sein du groupe public ferroviaire ? Quel processus de transfert de personnel entre opérateurs ferroviaires en relation avec un groupe public ferroviaire doté d'une dualité de régime social ?

17.- En première partie, il conviendra de détailler le champ d'application de la nouvelle convention collective de la branche ferroviaire qui a fait l'objet de négociations encadrées par le législateur. Celles-ci ont notamment abouti à une nouvelle organisation du travail des cheminots qu'il conviendra de comparer avec celle qui est actuellement en place au sein du groupe public ferroviaire.

18.- La seconde partie est plus prospective et s'interroge sur l'opportunité du transfert de personnel entre opérateurs ferroviaires. La présence de deux régimes sociaux au sein du groupe public ferroviaire pourrait rendre le cadre réglementaire complexe pour les nouveaux entrants. Ce faisant la question de sa gouvernance et de sa prise en main par les nouveaux entrants doit être posée. Les droits et obligations des autorités organisatrices en matière de transmission des informations relatives à la masse salariale à transférer seront également évoqués.

19.- Enfin, il faudra émettre l'hypothèse d'une procédure de transfert par le biais des procédures existantes en droit français pour terminer sur un sujet que les futurs employeurs aborderont nécessairement, celui du sort des accords collectifs de l'opérateur précédent.

Partie 1- La création d'une réglementation conventionnelle de la branche ferroviaire

20.- La branche ferroviaire ne faisait jusqu'à présent pas l'objet d'une convention collective propre, il a donc été nécessaire de définir un champ d'application spécifique à celle-ci (titre 1) impliquant une nouvelle organisation du temps de travail aux salariés de la branche (titre 2).

Titre 1- Le champ d'application spécifique de la réglementation conventionnelle de la branche ferroviaire

21.- La négociation de la convention collective de la branche encadrée par la loi portant réforme ferroviaire (chapitre 1) a permis l'adoption d'une convention collective commune au(x) secteur(s) ferroviaire(s) (chapitre 2). Par ailleurs, à la vue du mouvement de restriction général du nombre d'accords de branche, il est possible d'avancer que ce champ d'application pourrait à l'avenir être étendu à d'autres secteurs d'activités connexes (chapitre 3).

Chapitre 1- L'encadrement des négociations collectives portant sur la convention collective de la branche ferroviaire

22.- En raison des particularités du secteur ferroviaire, les négociations de la convention collective ferroviaire se sont faites sous la surveillance du législateur. La loi portant réforme ferroviaire du 4 août 2014 a en effet prévu la création d'une commission mixte paritaire (section 1). Ces négociations ont donné naissance à l'extension et à l'adoption de la convention collective nationale et de ses différents volets (section 2).

Section 1- Des négociations collectives encadrées par la loi portant réforme ferroviaire

23.- La loi portant réforme ferroviaire a permis d'appréhender les difficultés qui pouvaient apparaître entre les organisations syndicales et patronales vers des

négociations portant sur l'ouverture prochaine à la concurrence du secteur ferroviaire. Elle a ainsi prévu la création d'une commission mixte paritaire (I) ainsi que des élections représentatives anticipées au niveau du groupe public ferroviaire (II).

I- La création d'une commission mixte paritaire anticipée par le législateur

24.- Commission mixte paritaire. La mise en place d'une commission mixte paritaire est retenue lorsque les négociations collectives de travail font l'objet de tension au sein du secteur concerné. Ce type de commission peut ainsi être mis en place à la demande d'une organisation syndicale, à l'initiative du Ministre du Travail ou encore si les organisations syndicales et patronales en font la demande (L. 2261-20 du Code de travail). Dans le cas de la négociation de la nouvelle convention collective ferroviaire, c'est le législateur qui a anticipé la création de cette instance. L'article 35 de la loi portant réforme ferroviaire du 4 août 2014 prévoyait que la future convention collective serait négociée et conclue *via* cette commission composée à la fois de représentants des employeurs et de représentants des organisations syndicales représentatives des salariés de l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la future convention collective.

25.- La composition d'une commission mixte paritaire est tripartite. Le représentant de l'État faisant figure d'arbitre entre les organisations patronales d'un côté et syndicales de l'autre, le fait que celle-ci soit « paritaire » en dit long sur les difficultés des parties à se mettre d'accord au sein de cette branche. Ce modèle est principalement retenu lorsque les différents acteurs entretiennent, une certaine animosité historique. Par exemple, dans le cas du secteur routier la convention collective prévoit que les organisations représentatives doivent négocier avec un représentant de l'État de manière systématique et cela pour des

raisons « historiques [*et*] culturelles à se rendre autonome dans la négociation collective et la construction du droit conventionnel »[24].

26.- Les entités du groupe public ferroviaire sont déjà familiarisées par la pratique du débat au sein d'une « commission mixte du Statut »[25]. Dans le cadre de l'élaboration du règlement, Francis Saramito, ancien cadre juridique à la SNCF et ancien rédacteur de la revue juridique de la CGT[26], explique en effet que : « « *(...) le statut est élaboré par une Commission Mixte du Statut présidée par un fonctionnaire du ministère des transports, ce qui a fait dire à certains auteurs que ladite Commission « n'[était] pas un organe interne de la SNCF, mais l'équivalent des commissions paritaires des conventions collectives, la différence étant qu'au lieu d'avoir une commission mixte paritaire de branche, on a une commission paritaire d'entreprise* »[27].

27.- Pour participer à cette commission mixte paritaire, les instances patronales et syndicales doivent être reconnues comme représentatives de la branche (II).

II- <u>Instances représentatives patronales et syndicales ferroviaires adoptant les accords de la branche</u>

28.- Organisations syndicales représentatives. Les organisations syndicales représentatives de salariés sont celles de l'article L. 2122-5 du Code du travail[28].

---

[24] CAROFF Didier, « Compte rendu mission d'information sur le paritarisme », jeudi 11 février 20016, compte rendu N°11, Session ordinaire de 2015-2016, p.20

[25] GARBAR Christian Albert « Le droit social vu du droit public : un lieu d'hybridation » - Semaine sociale Lamy, N°1095, 28 octobre 2002

[26] Auteur inconnu, Carnet Rendez-vous, *L'Humanité*, le 14 février 2012 disponible sur http://www.humanite.fr/tribunes/carnet-rendez-vous-490060 consulté le 07/06/2017

[27] Le groupe public ferroviaire négocie à la base sa réglementation sociale statutaire comme nous l'explique Christian-Albert Garbar dans son article « Le droit social vu du droit public : un lieu d'hybridation » - Semaine sociale Lamy, N°1095, 28 octobre 2002. Le fonctionnement de cette Commission Mixte du Statut sera développé en Partie 2 – Titre 1 – Chapitre 1.

[28] « *Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui :1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ; 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans*. »

Il s'agit des critères de droit commun[29]. Une organisation syndicale peut être représentative dans une branche sans pour autant l'être au niveau national et interprofessionnel, c'est le cas de l'UNSA par exemple[30].

29.- Elections anticipées. L'article 39 de la loi portant réforme ferroviaire avait prévu que des élections professionnelles anticipées auraient lieu entre le 1er juillet 2015 et le 1er juillet 2016, soit un an après sa constitution, au sein de chacun des trois établissements industriels et commerciaux du groupe public ferroviaire[31]. Ces élections concernaient l'élection des délégués du personnel, des membres des comités d'établissement et les représentants des salariés aux conseils d'administration et au conseil de surveillance du groupe public ferroviaire[32]. Au niveau des organisations syndicales ferroviaires concernées, il est possible de retrouver cinq syndicats représentatifs. La CGT ayant recueilli 34,33%, l'UNSA pour sa part 24 %, la CFDT disposant de 15.15%, Sud Rail 17% et enfin FO qui s'est vu attribués 9%[33] des suffrages exprimés[34]. Si ces chiffres sont relatifs aux syndicats représentatifs au sein de l'opérateur historique, ils correspondent aux chiffres du secteur dans son ensemble étant donné que celui-ci concentre les ressources humaines du secteur. En effet, la représentativité syndicale en France se traduit par le nombre de salariés inscrits au sein de la branche objet du vote du côté des organisations syndicales[35].

---

[29] Il y a trois critères cumulatifs. Outre les critères classiques de l'article L.2121-1 du Code du travail, le syndicat doit disposer d'une implantation territoriale équilibrée et recueillir 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau de la branche des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut des délégués du personnel quel que soit le nombre de votant. Ces élections ont en principe lieu tous les quatre ans.

[30] DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL – Communiqué de presse « *Résultats de la mesure de l'audience pour la représentativité syndicale* », Paris le 31 mars 2017, p.1

[31] SAVARY Gilles et PANCHER Bertrand « Rapport d'information déposé par la commission du développement durable et de l'aménagement du territoire en application de l'article 145-7 du règlement sur la mise en application de la loi N°2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire » N° 4154, enregistré à la présidence d'assemblée nationale le 19 octobre 2016, p. 73

[32] *Ibid.*, p.57

[33] JACQUE Philippe « Elections à la SNCF, CGT et Sud conservent leur majorité absolue », Le Monde, le 20.11.2015, disponible sur http://www.lemonde.fr/economie/article/2015/11/20/elections-a-la-sncf-la-cgt-et-sud-conservent-leur-majorite-absolue_4814113_3234.html , consulté le 13/07/2017

[34] Voir Annexe 4 « Part des différentes organisations syndicales ferroviaires aux dernières élections de la SNCF du jeudi 19 novembre 2015 »

[35] MINISTERE DU TRAVAIL, Nouvelle mesure d'audience de la représentativité syndicale : annonce des résultats 2017, mis à jour le 10.4.2017 disponible sur http://www.vie-publique.fr/actualite/alaune/representativite-syndicats-resultats-2017.html consulté le 15/05/2017.

30.- Organisations représentatives patronales. L'Union des Transports publics et ferroviaires (UTP) concentre quant à elle 100% du taux de représentativité pour les conventions collectives des réseaux de transport urbain, des voies ferrées d'intérêt local et de la branche ferroviaire[36]. Au niveau de ces adhérents, il est possible de distinguer les opérateurs ferroviaires (transport de voyageurs et de fret) et les gestionnaires d'infrastructure, entreprises exerçant des missions de sécurité ferroviaire, opérateurs ferroviaires de proximité pour la branche ferroviaire ou encore les opérateurs en régie ou en concession pour les réseaux de transport urbain[37].

31.- Protocole d'accord relatif à la négociation paritaire. S'agissant des modalités de participation des membres des délégations syndicales et patronales aux *réunions, des groupes de travail, de leurs objectifs ou encore de leurs règles de fonctionnement et de calendrier*, elles sont réglées par le Protocole d'accord du 23 avril 2014 relatif à la négociation paritaire. Le protocole prévoit la création de groupes de travail créés à l'initiative de la Commission mixte paritaire, qui arrêtera le thème, le nombre maximal de réunions consacrées à ce thème et le délai d'achèvement des travaux.

32.- Groupe de travail. A l'intérieur même des organisations représentatives détenant un mandat au sein de la commission mixte paritaire sont formés des groupes de travail. Ainsi, au sein de l'UTP, les travaux internes sont réalisés au travers de deux organes. Le premier est le groupe de travail permanent social ferroviaire et le second supportant les débats les plus confidentiels, le Comité restreint social ferroviaire[38]. Les sujets portent actuellement sur la formation professionnelle, les classifications et rémunérations, les garanties collectives des

---

[36] UTP, communiqué de presse « Représentativité des organisations professionnelles : l'UTP incarne l'unité des opérateurs de transport urbain et de la branche ferroviaire », le 2 mai 2017 disponible sur http://utp.fr/newsletter/representativite-des-organisations-professionnelles-lutp-incarne-lunite-des-operateurs-de consulté le 15/05/2017.
[37] *Ibid.*
[38] UTP, Accords collectifs de branche, disponible sur http://utp.fr/transport-ferroviaire/accords-collectifs-de-branche consulté le 20/06/2017.

salariés de la branche (prévoyance), le droit syndical[39] afin de compléter l'adoption de la convention collective nationale (section 2).

Section 2- L'adoption de la convention collective nationale

33.- L'adoption de la convention collective nationale a donné naissance à quatre accords de branche étendus (I), l'extension de ces textes entraîne certaines conséquences juridiques sur lesquelles il est nécessaire de s'attarder (II).

I- Une convention collective nationale et trois accords de branche étendus

34.- Selon l'article L.2221-1 du Code du travail, la négociation collective entraîne un débat entre employeurs et syndicats de salariés de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail, ainsi que de leurs garanties sociales[40]. L'aboutissement de ces échanges est la conclusion d'un accord collectif de travail. Pour qu'un accord étendu soit applicable à une entreprise comprise dans son champ d'application professionnel et territorial, il existe trois alternatives : soit l'organisation patronale signataire est représentative dans la branche d'activité à laquelle elle appartient, soit les organisations représentatives de branche sont signataires de l'accord, ou encore l'entreprise en est signataire ou est adhérente à l'une des organisations patronales signataires[41].

35.- Adoption et extension des accords. L'entrée en vigueur d'une convention collective est concomitante à la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension aux employeurs et entreprises compris dans son champ d'application. L'accord de branche du 23 avril 2015 relatif au champ d'application de la branche ferroviaire a fait l'objet d'un décret d'extension le 17 février 2016. Celle-ci a recueilli la signature de l'ensemble des parties représentatives, qu'elles soient patronales ou syndicales. C'est ensuite, l'accord du 17 décembre 2015 portant

---

[39] *Ibid.*
[40] Mémento Pratique, *Social 2017*, Editions Francis Lefebvre, 2017, N°51800, p.815
[41] Mémento Pratique, *Social 2017*, Editions Francis Lefebvre, 2017, N°52190, p.834

désignation de l'OPCA de la branche ferroviaire[42] entré en vigueur le 18 juillet 2016 qui a été signé par six[43] des huit organisations syndicales représentatives et l'UTP[44].

36.- Les dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire[45] et l'accord de branche relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire[46] du 31 mai 2016 ont été adoptés dans un contexte beaucoup plus tendu[47]. Ces deux accords ont été signés le 8 juin de la même année par l'UTP, la CFDT, la CFTC et l'UNSA ayant un poids de 40% à eux trois. La CGT avait alors annoncé sa décision de ne pas utiliser son droit d'opposition. Ce faisant, le rejet de l'accord par les syndicats SUD RAIL et Force Ouvrière n'a pas suffi à faire tomber ces accords, leur représentativité n'atteignant pas les 50% nécessaires[48]. Ces négociations abouties, la convention collective et ses accords ont fait l'objet d'une extension (II).

II- Les conséquences de l'extension de la convention collective nationale et de ses accords de branche

37.- L'extension de la convention collective nationale et de ses accords implique des conséquences juridiques particulière en termes d'application actuelle (A) et à venir (B).

[42] Voir en Annexe 7 « Le financement des formations du personnel ferroviaire », notre développement sur l'importance de l'adoption d'un OPCA.
[43] CGT-cheminots, Unsa-ferroviaire, Sud-Rail, FO-cheminots, CFTC et CFE-CGC
[44] Voir Annexe 2 « Etat des lieux des textes adoptés par les acteurs de la branche ferroviaire. »
[45] Entrée en vigueur le 11 novembre 2016.
[46] Entrée en vigueur 4 janvier 2017.
[47] AGENCE FRANCE PRESSE, « SNCF : la CFDT lève son préavis de grève, l'UNSA le maintient », le 30/05/2016, disponible sur http://www.lemonde.fr/economie/article/2016/05/30/sncf-la-cfdt-leve-son-preavis-de-greve-l-unsa-le-maintient_4929058_3234.html consulté le 23 juillet 2017
[48] Liaisons sociales Quotidien, « Future CCN du ferroviaire : la branche fixe les règles relatives à l'organisation du travail », L'actualité N°17111, 28 juin 2016

A- Extension de la convention collective nationale et de ses accords de branche : conséquences actuelles

38.- Extension de l'accord au-delà de l'adhésion des organisations patronales. Contrairement à une convention collective « ordinaire »[49], la convention ou l'accord étendu s'applique aux entreprises même si elles n'adhérent pas aux organisations patronales signataires ou adhérentes. Autrement dit, les accords seront applicables même si l'employeur n'est pas adhérent de l'UTP. Les quatre accords négociés ont déjà fait l'objet d'une extension et seront donc applicables à l'ensemble des entreprises ferroviaires souhaitant accéder au marché ferroviaire. L'intérêt d'étendre un accord à toutes les entreprises relevant d'une même profession est principalement d'atténuer, voire de « neutraliser, sur un plan concurrentiel, le progrès social »[50]. Autrement dit, tous les employeurs seront soumis à la même réglementation et devront se démarquer de leur concurrent par un autre avantage compétitif (services à bord, ponctualité, qualité du matériel roulant etc.). Néanmoins, si des avenants venaient à être négociés, la solution retenue ne serait pas la même (B).

B- Extension de la convention collective nationale et de ses accords de branche : conséquences à venir

39.- Accords de branche et effets dans le temps. Dans un arrêt du 13 décembre 1973 (N°71-40.753) la chambre sociale de la Cour de Cassation appuyée par une note du Ministère du Travail du 22 mars 1990 a consacré le fait que : *« les employeurs concernés par l'extension ne peuvent pas être soumis rétroactivement aux dispositions étendues*.[51] *»* Ainsi, si les accords venaient à être modifiés ou complétés via un avenant ou une annexe, ceux-ci seraient rendus obligatoires uniquement si les employeurs non affiliés aux syndicats signataires

[49] COURSIER Philippe « Convention collective ordinaire et convention collective étendue », Le Lamy rémunérations complémentaires –N°509-43, mise à jour 10/2016
[50] *Ibid.*
[51] Mémento Pratique, *Social 2017*, Editions Francis Lefebvre, 2017, N°52190 p.834.

appartiennent au champ d'application défini par ces textes, qui peut être plus restreint que celui de la convention ou de l'accord initial[52]. Les développements qui suivront sur le champ d'application de la convention collective de branche sont donc à étudier à la lumière de ces règles. Une entreprise ferroviaire entrant dans le champ d'application de celle-ci pourrait ne pas se voir appliquer les futures modifications qui seraient négociées. L'atteinte d'un « *cadre social de haut niveau* » pour le personnel ferroviaire est réalisable mais elle ne passera pas forcément par l'uniformisation de la réglementation sociale du secteur ferroviaire sur le long terme.

40.- Par ailleurs, l'extension n'est valable que pendant la durée de l'accord. De manière générale, une convention collective n'est pas un texte réglementaire figé dans le temps et le législateur permet que celle-ci soit conclue à durée indéterminée soit à durée déterminée. Dans un cas comme dans l'autre, elle doit faire l'objet d'une relecture. A cet égard, il convient de rappeler que la convention collective de branche a été conclue pour une durée indéterminée avec néanmoins une obligation pour les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelle d'employeurs, de procéder, au minimum tous les 5 ans de la convention collective nationale, à la relecture commune en prévention des dispositions qui seraient considérées comme dépassées[53].

41.- Le cadre originel des négociations collectives du nouveau cadre social ferroviaire établi, il est ainsi possible de s'intéresser au champ d'application de la convention collective (chapitre 2).

[52] Cass. Soc. 18-10-2006 N°05-42.489
[53] Article 1er « Durée de la convention collective » de la Convention collective nationale de la branche ferroviaire du 31 mai 2016 (dispositions générales.)

Chapitre 2- L'adoption d'une convention collective commune au secteur « des activités ferroviaires »[54]

42.- Ce champ d'application a été en partie défini par le législateur et par les instances représentatives. Le champ d'application de la nouvelle convention collective de la branche ferroviaire correspond formellement aux activités définies aux articles L.2162-1 du Code des transports issus de la loi portant réforme ferroviaire[55] (section 1) mais d'autres activités ont été ajoutées lors de la négociation de l'accord du 23 avril 2015[56] sur le champ d'application (section 2) duquel il faut distinguer le champ d'application particulier du «décret-socle» et de l'accord de branche du 31 mai 2016 relatif à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire (section 3).

Section 1- Le champ d'application prévu par la loi portant réforme ferroviaire

43.- Au niveau du champ d'application de la convention collective de branche du secteur ferroviaire du 31 mai 2016 et du « décret-socle », sont concernées les entreprises dont l'activité ferroviaire est l'activité principale titulaires d'une autorisation de l'établissement public de sécurité ferroviaire (EPSF) (I) et les entités du groupe public ferroviaire (II).

---

[54] Pour Gilles Savary dans « Rapport d'information déposé par la commission du développement durable et de l'aménagement du territoire en application de l'article 145-7 du règlement sur la mise en application de la loi N°2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire » N° 4154, enregistré à la présidence d'assemblée nationale le 19 octobre 2016, « *L'objectif était bien de faire apparaître un nouveau secteur professionnel en France : celui des activités ferroviaires.*» p.73

[55] L.2162-1 Code des Transports : « *Une convention collective de branche est applicable aux salariés des établissements publics constituant le groupe public ferroviaire mentionné à l'article L. 2101-1 ainsi qu'aux salariés des entreprises titulaires d'un certificat de sécurité ou d'une attestation de sécurité délivrés en application de l'article L. 2221-1 dont l'activité principale est le transport ferroviaire de marchandises ou de voyageurs, et aux salariés des entreprises titulaires d'un agrément de sécurité ou d'une attestation de sécurité délivrés en application du même article L. 2221-1 dont l'activité principale est la gestion, l'exploitation ou la maintenance sous exploitation des lignes et installations fixes d'infrastructures ferroviaires.* »

[56] Etendu par arrêté au 17 février 2016.

I- Les entreprises titulaires d'une autorisation de l'établissement public de sécurité ferroviaire

44.- Les entreprises titulaires d'un certificat ou d'une attestation de sécurité dont l'activité principale est le transport ferroviaire de marchandises ou de voyageurs (A) et les entreprises titulaires d'un agrément ou d'une attestation de sécurité délivrée par l'EPSF dont l'activité principale est la gestion, l'exploitation ou la maintenance sous exploitation des lignes et installations fixes d'infrastructures ferroviaires (B) sont soumises par la loi portant réforme ferroviaire à la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

A- Entreprises ferroviaire dont l'activité principale est le transport ferroviaire de marchandises et de voyageurs

45.- Attestation ou certificat de sécurité. Selon l'article 1er de l'accord du 23 avril 2015 relatif au champ d'application, les dispositions de la convention collective de la branche ferroviaire concernent les salariés des entreprises ayant pour activité principale le transport ferroviaire de marchandises et/ou de voyageurs, titulaires d'un certificat de sécurité ou d'une attestation de sécurité délivrée en application de l'article L.2221-1 du Code des transports.

46.- Le certificat de sécurité est nécessaire à l'exploitation d'une ligne ferroviaire dont les conditions d'attribution ont été définies via la directive N°2004/49 modifiée par la directive 2008/110 qui règlemente le certificat de sécurité dont doit être titulaire une entreprise ferroviaire pour accéder à l'infrastructure ferroviaire. En 2017, le nombre d'entreprises détentrices de ce certificat est de 37 selon l'établissement public de la sécurité ferroviaire (EPSF). Actuellement, il est possible que certaines entreprises exercent leur activité sous le certificat d'une autre entreprise le possédant. Ce nombre devrait augmenter avec l'ouverture effective à la concurrence, certaines entreprises, tentant actuellement

d'obtenir ce certificat étant donné qu'il n'est plus possible d'exercer sous couvert du certificat d'une entreprise tierce[57].

47.- L'attestation de sécurité diffère du certificat de sécurité en ce qu'il ne concerne que les titulaires d'une convention d'exploitation. Cette attestation de sécurité certifie l'aptitude du bénéficiaire à satisfaire aux exigences réglementaires de sécurité et à maîtriser les risques liés à l'exercice des missions qui lui sont confiées, y compris les activités de maintenance liées à l'infrastructure[58]. Par exemple, la maintenance et l'exploitation des lignes de Guingamp à Carhaix et de Guingamp à Paimpol réalisées par CFTA CARHAIX, filiale Transdev, font l'objet d'une convention d'exploitation avec la SNCF. Il peut arriver que la convention contienne des dispositions relatives à la fois à la gestion de l'infrastructure et à l'exploitation des services de transport. Les attestations de sécurité concernent des exploitations ayant fait la demande avant 2007[59]. Or le décret N°2015-143 du 10 février 2015 a abrogé l'article 23 du Décret N°2006-1279 du 19 octobre 2006 qui offrait la possibilité d'accéder à une telle attestation. Ainsi, la mention des entreprises détentrices d'attestation de sécurité deviendra à terme obsolète puisque ces exploitations devront obtenir leur propre certificat de sécurité.

48.- Transport ferroviaire de marchandises ou de voyageurs. En plus de détenir un certificat ou une attestation de sécurité délivrée par l'établissement public de sécurité ferroviaire, l'entreprise doit avoir comme activité principale le transport ferroviaire de marchandises ou de voyageurs. A ces activités, il faut ajouter au sein du champ d'application légal minimum de la Convention collective nationale de la branche ferroviaire, les activités concernant particulièrement les gestionnaires d'infrastructure (B).

---

[57] CFDT-FGTE Cheminots « *Convention collective nationale ferroviaire* » 29 janvier 2015, disponible sur http://www.cfdtcheminots.org/convention-collective-nationale-ferroviaire-2/ consulté le 27/06/2017

[58] Art. 20 du Décret n° 2006-1279 du 19 octobre 2006 relatif à la sécurité des circulations ferroviaires et à l'interopérabilité du système ferroviaire.

[59] EPSF, établissement public de sécurité ferroviaire « Renouvellement de l'attestation de sécurité de l'entreprise CFTA (Veolia Transport) », 17 juillet 2009, disponible sur http://www.securite-ferroviaire.fr/actualites/renouvellement-de-lattestation-de-securite-de-lentreprise-cfta-veolia-transport consulté le 19/07/2017

B- Entreprises ferroviaire dont l'activité principale est la gestion, l'exploitation ou la maintenance sous exploitation des lignes et installations fixes d'infrastructures ferroviaires

49.- Agrément ou une attestation de sécurité délivrée par l'EPSF. Au terme de l'article 19 du Décret N°2006-1279 du 19 octobre 2006 relatif à la sécurité des circulations ferroviaires et à l'interopérabilité du système ferroviaire, la délivrance de cet agrément se fait auprès de chaque gestionnaire, délégué y compris. Cet agrément permet notamment d'approuver son système de gestion de sécurité ainsi que son encadrement en ce qui concerne notamment l'aptitude physique et professionnelle et la formation des personnels affectés aux tâches de la sécurité.

50.- Gestion, exploitation ou maintenance sous exploitation des lignes et installations fixes d'infrastructures ferroviaires. Au-delà des autorisations obtenues auprès de l'établissement public de sécurité ferroviaire, l'entreprise doit avoir pour activité principale la gestion, l'exploitation ou la maintenance sous exploitation des lignes et installations fixes d'infrastructures ferroviaires. Autrement dit, les entreprises ne rentrant que partiellement dans ces différentes dispositions sont concernées par la nouvelle convention collective. Il est possible de constater que le champ d'application intègre en partie les activités pouvant faire l'objet d'une sous-traitance. Les trois activités mentionnées n'étant que des critères alternatifs et non pas cumulatifs. Ces différentes dispositions concernent en pratique particulièrement les nouveaux entrants ou les actuels concurrents de l'opérateur historique. L'intégration des salariés du groupe public ferroviaire relève de l'évidence d'un point de vue pratique il est néanmoins nécessaire de s'arrêter sur son étendue juridique (II).

II- L'intégration des salariés du groupe public ferroviaire

51.- L'intégration des salariés du groupe public ferroviaire entraîne une particularité qui est la prise en compte des salariés des trois EPIC (A) y compris les activités de la surveillance générale ferroviaire (B).

A- La prise en compte des salariés des trois EPIC du GPF.

52.- Groupe public ferroviaire. L'ensemble de la convention collective de branche intègre les salariés des établissements publics constituant le groupe public ferroviaire mentionné à l'article L.2101-1 du Code des transports[60]. Autrement dit, les salariés des établissements industriel et commercial SNCF, SNCF réseau et SNCF mobilités. La répartition salariale[61] serait respectivement de 10 000 salariés, 54 000 salariés et enfin de 196 000 salariés[62]. Nécessairement si l'intégralité des salariés du groupe public ferroviaire est concernée, certaines de leurs activités ont été intégrées même si elles ne concernent pas directement l'exploitation ferroviaire. Cette spécificité peut être illustrée à travers l'intégration de l'activité de surveillance générale ferroviaire (B).

B- La prise en compte des activités de la surveillance générale ferroviaire

53.- SUGE – surveillance générale ferroviaire. Certaines activités s'éloignent *a priori* de l'activité ferroviaire. A titre d'exemple, la sûreté ferroviaire constitue un domaine intégré sous la nouvelle convention collective ferroviaire car celui-ci est, au sens du droit des sociétés rattaché au groupe public ferroviaire. La sûreté ferroviaire est actuellement rattachée à l'EPIC de tête de l'opérateur historique dont l'effectif serait actuellement estimé à 2 876 salariés[63]. Le maintien de leur activité au sein de la convention collective de la branche ferroviaire ne devrait pas être remis en cause étant donné que le mouvement général du droit du travail n'est

---

[60] « La SNCF, SNCF Réseau et SNCF Mobilités constituent le groupe public ferroviaire au sein du système ferroviaire national »

[61] Voir Annexe 6 « Répartition des salariés présents au sein du groupe public ferroviaire en fonction des EPIC »

[62] SAVARY Gilles et PANCHER Bertrand« Rapport d'information déposé par la commission du développement durable et de l'aménagement du territoire en application de l'article 145-7 du règlement sur la mise en application de la loi N°2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire » N° 4154, enregistré à la présidence d'assemblée nationale le 19 octobre 2016, p. 67. Ces chiffres sont eux-mêmes issue du Rapport relatif à l'État actionnaire, annexé au projet de loi de finances pour 2017.

[63] UNSA ferroviaire, « La SUGE au cœur du dispositif », août 2015, disponible sur http://www.unsa-ferroviaire.org/images/tracts/tract_010915.pdf consulté le 23/06/2017.

pas d'augmenter le nombre de conventions collectives mais d'en étendre le champ[64].

54.- Il est à noter que le personnel de ce secteur est actuellement « mis à disposition » et doit offrir ces prestations aux autres entreprises ferroviaires qu'elles soient françaises ou étrangères. Cette situation devrait donc perdurer avec l'arrivée des nouveaux entrants[65].

55.- Par ailleurs, à ces activités prévues par le champ législatif, il a également été ajouté la mention de deux activités par la convention collective nationale pour laquelle la détention d'un titre de sécurité n'est pas exigée (section 2).

Section 2- Les activités intégrées par la convention collective nationale et exclues du « décret- socle »

56.- Entreprises non titulaires d'un agrément ou d'une attestation de sécurité. Des activités non prévues par la loi portant réforme ferroviaire ont été intégrées par le biais des négociations ayant eu lieu au sein de la commission mixte paritaire. Elles ont pour caractéristiques principales de ne pas être titulaires d'un certificat ou d'une attestation de sécurité délivrée par l'EPSF. Ces activités concernent les entreprises ayant pour activité principale la maintenance hors réparation du matériel ferroviaire roulant ainsi que les entreprises ayant pour activité principale l'exercice des tâches ou fonctions de sécurité ferroviaire.

57.- Exclusion de ces activités au niveau du « décret-socle ». Ces activités intégrées par la voie conventionnelle sont exclues des dérogations prévues par le « décret-socle ». Cette particularité nécessite de s'y attarder car elle entraîne une articulation spécifique des champs d'application de l'accord de branche du contrat

[64] Voir Partie 1- Titre 1- Chapitre 3.
[65] SAVARY Gilles et PANCHER Bertrand« Rapport d'information déposé par la commission du développement durable et de l'aménagement du territoire en application de l'article 145-7 du règlement sur la mise en application de la loi N°2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire » N° 4154, enregistré à la présidence d'assemblée nationale le 19 octobre 2016, p.62

de travail et de l'organisation du temps de travail ainsi que du « décret-socle » (section 3).

Section 3 – L'articulation du champ d'application de l'accord de branche sur l'organisation du temps de travail et de celui du « décret-socle »

58.- Le « décret-socle » et l'accord de branche du contrat de travail et de l'organisation du temps de travail se sont caractérisés par une adoption temporelle différente (I). Par ailleurs, seules certaines activités ferroviaires sont concernées par l'adoption du « décret-socle » (II) tandis que d'autres sont concernées à la fois par le « décret-socle » ainsi que par l'accord de branche du 31 mai 2016 sur le contrat de travail et l'organisation du temps de travail (III).

I- L'articulation temporelle entre « décret-socle » et accord de branche du contrat de travail

59.- Il convient à ce stade de rappeler que l'accord du 31 mai 2016 relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire[66] a été conclu dans le cadre des négociations sur l'élaboration de la Convention Collective Nationale (CCN) de la branche ferroviaire, déterminé par l'accord de branche du 23 avril 2015. Cet accord est composé de deux « volets », le premier concerne le contrat de travail[67] et le second l'organisation du travail[68].

60.- Par ailleurs, le décret N°2016-755 du 8 juin 2016 relatif au régime de la durée de travail des salariés des entreprises ferroviaires et des salariés affectés à des activités ferroviaires au sens de l'article L.2161-2 du Code des transports – appelé aussi « décret-socle » dans la pratique – est entré en vigueur le 11 décembre 2016. Ainsi, ces deux textes adoptés pendant la même période ne supportent pas le même champ d'application, ni la même force réglementaire (II).

---

[66] Pour rappel, cet accord a été étendu par l'arrêté du 4 janvier 2017 publié au JO du 13 janvier 2017
[67] Applicable au 1er juillet 2016
[68] Applicable au 1er janvier 2017

II- Le champ d'application spécifique du « décret-socle » et ses conséquences en matière de dérogations du temps de travail du cheminot

61.- La particularité de ce décret est que son champ d'application est différent de celui qui est applicable à la convention collective nationale. Le décret reprend en réalité celui qui était prévu dans la loi portant réforme ferroviaire[69].

62.- Activités exclues du champ d'application du décret mais inclusion au sein de la Convention collective nationale. *A contrario*, d'autres activités entrent dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la branche ferroviaire, mais pas dans celui du décret-socle. Il en va ainsi des entreprises ayant pour activité principale : « *la maintenance, hors réparation, du matériel ferroviaire roulant ou l'exercice des tâches ou fonctions de sécurité ferroviaire* ». Ces exclusions ont pour conséquence de ne pas soumettre les activités mentionnées sur certains points dérogatoires dont il est question dans le décret-socle, telles que des dérogations en matière de repos hors résidence, des possibilités de suspendre ou de réduire le repos journalier ou périodique dans certains cas.

63.- Autrement dit, la plupart des activités présentes dans le champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire sont reprises. La spécificité du « décret-socle », soulevée par l'UTP, est que, contrairement à l'accord de branche sur l'organisation du temps de travail qui est protégé par les conditions de dénonciations ou d'évolutions des textes conventionnels, celui-ci pourrait évoluer en fonction de la politique d'un gouvernement. Cette singularité pourrait en effet impacter à plus ou moins long

[69] L'article L.2161-1 du Code des transports dispose en effet : « *Un décret en Conseil d'Etat fixe les règles relatives à la durée du travail communes aux établissements publics constituant le groupe public ferroviaire mentionné à l'article L. 2101-1 ainsi qu'aux entreprises titulaires d'un certificat de sécurité ou d'une attestation de sécurité délivrés en application de l'article L. 2221-1 dont l'activité principale est le transport ferroviaire de marchandises ou de voyageurs, et aux entreprises titulaires d'un agrément de sécurité ou d'une attestation de sécurité délivrés en application du même article L. 2221-1 dont l'activité principale est la gestion, l'exploitation ou la maintenance sous exploitation des lignes et installations fixes d'infrastructures ferroviaires.* »

terme le marché ferroviaire étant donné que le «décret-socle» supporte une force obligatoire et les règles en matière de durée du travail au-dessous de laquelle les entreprises du secteur ne peuvent descendre. La difficulté qui pourrait apparaître dans les années à venir serait que le champ d'application de la convention collective nationale ferroviaire soit étendu tandis que celui du décret-socle, qui permet à l'activité de déroger aux dispositions du Code du travail et qui, à la fois reprend et complète l'accord de branche, ne soit pas modifié. Les employeurs doivent dès lors être vigilants sur l'adaptation de cette réglementation.

64.- Toutefois, si certaines activités relatives à des fonctions de sécurité ferroviaire ou d'actes de maintenance, qui ne concernent pas le matériel roulant, sont exclues du «décret-socle», d'autres sont ajoutées à la fois dans le volet organisation du temps de travail ainsi que par le «décret-socle» (III).

III- <u>Les activités concernées à la fois par le volet organisation du temps de travail et par le « décret-socle»</u>

65.- La combinaison des articles L.2161-2 et L.2162-2 du Code des transports entraîne l'application du « décret-socle » et de la partie sur l'organisation du travail à deux autres catégories de salariés. Cela concerne ainsi les *« salariés affectés aux activités de transport ferroviaire de marchandises ou de voyageurs dans les entreprises titulaires d'un certificat de sécurité ou d'une attestation de sécurité, quelle que soit l'activité principale de ces entreprises, ainsi qu'aux salariés affectés aux activités de gestion, d'exploitation ou de maintenance sous exploitation des lignes et installations fixes d'infrastructures ferroviaires dans les entreprises titulaires d'un agrément de sécurité ou d'une attestation de sécurité, quelle que soit l'activité principale de ces entreprises.* »

66.- « quelle que soit l'activité principale de ces entreprises ». Le fait que l'activité ferroviaire, activité qui se caractérise par de lourds investissements économiques, matériels et humains, ne constitue « qu'une activité accessoire » peut paraître singulier. Pour illustrer l'idée d'une entreprise dont le ferroviaire n'est pas l'activité principale, la CGT prend pour exemple IKEA Rail en Suède.

La confédération a rappelé que le distributeur avait au début des années 2000, lancé sa propre exploitation ferroviaire avec IKEA Rail AB, ce train effectuait 5 allers-retours par semaine entre Älmhult en Suède et Duisburg en Allemagne.

67.- **Adaptation partielle au champ d'application**. En résumé, ces entreprises susmentionnées relèvent d'une autre convention collective nationale de branche. Elles appliqueront donc de manière différenciée à leurs salariés le volet organisation du temps de travail et le « »décret-socle» ». Une telle imbrication, inédite selon l'UTP, peut laisser penser que des difficultés juridiques pourraient se poser à l'avenir notamment en cas de chevauchement de textes futurs.

68.- Malgré tout, le champ d'application de la nouvelle convention collective reste très large et il est possible de partager l'avis de Monsieur le Rapporteur Gilles Savary sur le fait que les négociations collectives de la branche ferroviaire ont donné naissance au domaine des « activités ferroviaires » (section 4).

Section 4- La création du domaine des « activités ferroviaires »

69.- Les salariés des entreprises ferroviaires de transport de marchandises et de voyageurs sont donc désormais confondus au sein du même statut collectif auquel il faut ajouter les secteurs de gestion d'infrastructure ou encore de maintenance. Ce vaste champ d'application traduit l'idée de la création d'un domaine dit *« d'activités ferroviaires »*[70] et l'intégration de l'ensemble des salariés des entreprises ferroviaires, au-delà de l'opérateur monopolistique.

70.- Autrement dit, en cas d'accession d'un marché par un nouvel entrant, il est possible d'affirmer que la plupart des salariés qui y seraient rattachés rentreraient sous le scope de la nouvelle convention collective. Cette idée permet de faciliter l'imbrication de la réglementation sociale et d'obtenir au moins le socle de la

[70] Pour Gilles Savary « L'objectif était bien de faire apparaître un nouveau secteur professionnel en France : celui des activités ferroviaires.» dans « Rapport d'information déposé par la commission du développement durable et de l'aménagement du territoire en application de l'article 145-7 du règlement sur la mise en application de la loi N°2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire » N° 4154, enregistré à la présidence d'assemblée nationale le 19 octobre 2016, p.73

pyramide des normes applicables aux salariés. Il permet également, côté organisations syndicales de se prévaloir d'une sécurité juridique qui englobe l'ensemble de leurs adhérents exerçant directement ou indirectement une activité ferroviaire.

71.- Pour autant, certains syndicats souhaitent aller plus loin et introduire d'autres secteurs d'activités au sein de la nouvelle convention collective comme le préconisent déjà certains rapports rendus à la Ministre du travail (chapitre 3).

Chapitre 3 – Les préconisations d'une extension du champ d'application de la convention collective de la branche ferroviaire.

72.- Le champ d'application étendu de la convention s'inscrit dans le mouvement général du droit du travail qui tend à supprimer les accords de branche qui restent inertes en termes de négociation (section 1), mouvement au sujet duquel les positions divergent entre les syndicats du secteur ferroviaire (section 2).

Section 1- Le mouvement général d'extension du champ d'application des branches conventionnelles.

73.- Plusieurs rapports ont été rendus dans le but de réduire le nombre d'accords de branche (I) or certaines préconisations pourraient à plus ou moins long terme concerner la branche ferroviaire (II).

I- Les rapports préconisant la réduction du nombre d'accords de branche en droit du travail

74.- Fusion. Les articles L.2261-32 et D2261-14 du Code du travail, issus de la loi N°2016-1088 du 8 août 2016, attribuent au Ministre du Travail la capacité de procéder à la fusion de certains champs d'application de convention collective de branche « *présentant des conditions sociales et économiques analogues* » lorsque la branche dispose notamment de peu d'effectifs salariaux (1°) , en raison, entre autre, de « *la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés* », (2°), ou encore de « *l'absence de mise place ou de réunion de la commission (paritaire)*» (5°).

75.- Rapport Combrexelle. Le rapport Combrexelle relatif à la négociation collective, le travail et l'emploi, remis au Premier ministre le 9 septembre 2015 comporte une proposition N°33. Elle préconise que toutes les branches composées de moins de 5 000 salariés et dont la taille ne permet pas de véritable négociation

soient éteintes[71]. Quelques mois après, le rapport Quinqueton a précisé le rapport Combrexelle sur l'étendue de branches qui pouvait faire l'objet de rattachement à d'autres conventions collectives.

76.- Rapport Quinqueton. En amont de l'adoption de cette procédure, le Conseiller d'État Patrick Quinqueton, a exposé les différentes conventions ou accords professionnels pouvant faire l'objet d'une fusion avec d'autres accords ou conventions ayant un champ d'application proche. Ce rapport a été nommé « Proposition de feuille de route pour les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés vers une nouvelle structuration de branches professionnelles » et a été remis le 15 décembre 2015 à la Ministre du travail.

77.- L'opinion du rapporteur. Le rapport Quinqueton considère que l'intégration des partenaires sociaux au sein d'une branche d'activités large est importante dans le cadre d'un dialogue social pertinent. Cela passerait par une branche qui « *rassemble les opérateurs concurrents et la sous-traitance la plus proche, voire la filière en amont et/ou en aval pour qu'un tel dialogue comporte des avantages et un intérêt en termes d'avenir de la filière.*[72]»

78.- Formation. Ce rapport expose également un avantage non négligeable en termes de formation. Les cadres des formations négociées par un plus grand nombre seraient d'une qualité supérieure étant donné que les compétences des acteurs seraient réunies de manière plus importante avec des effectifs conséquents[73]. Si ce thème est ici abordé, c'est que la formation est un des piliers

---

[71]COMBREXELLE Jean-Denis, « La négociation collective, le travail et l'emploi », septembre 2015, France Stratégie, disponible sur http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2015/09/rapport_combrexelle.pdf consulté le 26/07/2017, p.90-91. Ces propos sont à nuancer car le site du ministère du Travail indique une réduction à 200 accords de branche d'ici 3 ans.

[72] QUINQUETON Patrick, « Rapport à Mme La Ministre du travail, Proposition de feuille de route pour les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés vers une nouvelle structuration des branches professionnelles », version du 15 décembre 2015, p.1

[73] *Ibid*.p.2

du secteur ferroviaire puisqu'il s'agit d'une activité bornée par des normes de sécurité strictes, notamment en ce qui concerne le personnel roulant[74].

79.- Réduction conventionnelle. Afin de réduire le nombre d'accords de branche à une centaine (contre 700 actuellement[75]) d'ici 2020, il est légitime de penser que ces domaines pourraient être ralliés à la branche ferroviaire d'ici une dizaine d'années (II).

I- Des préconisations applicables à plus ou moins long terme au niveau de la branche ferroviaire.

80.- Activité éteinte. Le but de ces travaux est à long terme de supprimer un certain nombre de conventions collectives de branches qui n'ont pas d'activité en termes de négociation collective. En effet, une convention collective très rarement actualisée peut avoir des conséquences sur son interprétation - vocabulaire dépassé ou inadaptation avec la réalité économique de l'activité – compliquant ainsi le quotidien de ceux qui les appliquent. Les dispositions que ces conventions contiennent sont rendues caduques et ne conviennent plus, non seulement aux employeurs, mais également aux salariés.

81.- Le rapport s'est intéressé aux vingt-trois branches couvrant plus de 50 000 salariés, tels que les bureaux d'études techniques (442 100) ou les transports routiers (335 908), qui seraient ainsi promptes à accueillir des conventions faibles ayant des activités connexes. Le secteur ferroviaire n'est pas mentionné parmi ses branches dans le rapport. Cette absence s'explique tout simplement par des raisons temporelles. D'une part parce que la convention collective de la branche ferroviaire n'avait pas encore été étendue, mais surtout parce que les salariés sous régime statutaire ne se voyaient pas appliquer la réglementation issue des

[74] Voir Annexe 7 « Le financement des formations du personnel ferroviaire » et 8 « Processus d'obtention d'une licence de conducteur »
[75] MINISTERE DU TRAVAIL, Branches professionnelles, publié le 31/05/2017, disponible sur http://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/loi-travail-2016/les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/branches-professionnelles consulté le 23/06/2017.

conventions collectives au moment de cette étude. Depuis la loi portant réforme ferroviaire, cette disposition a donc été modifiée[76] et la branche ferroviaire se retrouve être l'une des branches professionnelles les plus importantes au niveau national[77]. L'opportunité d'un nouvel élargissement du champ d'application de la convention collective peut donc se discuter (Section 2).

Section 2 - Réflexion et division sur l'intégration des branches connexes.

82.- Il est nécessaire de détailler les activités qui pourraient être intégrées au sein de la convention collective de la branche ferroviaire (I) car il existe une certaine volonté syndicale d'y intégrer les activités de sous-traitance (II).

I- Vers l'intégration des branches d'activités proches de l'activité ferroviaire

83.- VFIL. Il existe une forte probabilité que les exploitations liées à la convention collective des voies ferrées d'intérêt local (VFIL) du 26 septembre 1974 (étendue par arrêté du 23 juin 1975 JORF 17 juillet 1975) se voient rattachées à la nouvelle convention collective de la branche ferroviaire. Cette convention collective compte en effet peu d'effectifs ainsi qu'une négociation collective en sommeil – le dernier avenant date de 1983 - comme il est possible de le constater à sa lecture ainsi qu'à ses termes dépassés. Par exemple, celle-ci fait référence à un taux d'indexation fixé par la SNCF en matière de panier repas. En réalité, les entreprises n'ont pas recours à cette indexation.

84.- Activités connexes. Malgré son champ étendu, il reste néanmoins certains salariés exerçant dans des domaines proches du secteur ferroviaire qui ne relèvent

[76] Art. L.2101-3 du codes des transports : « Par dérogation aux articles L. 2233-1 et L. 2233-3 du Code du travail, pour les personnels de la SNCF, de SNCF Réseau et de SNCF Mobilités régis par un statut particulier, une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension ou d'élargissement peut compléter les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application, dans les limites fixées par le statut particulier. »

[77] QUINQUETON Patrick, « Rapport à Mme La Ministre du travail, Proposition de feuille de route pour les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés vers une nouvelle structuration des branches professionnelles », version du 15 décembre 2015, p.13

pourtant pas de la convention collective. Il est possible d'en faire ressortir deux catégories. Les salariés d'entreprise de la restauration ferroviaire du 4 septembre 1984[78] – 4 565 salariés inscrits- et les salariés d'entreprise de manutention ferroviaire et travaux connexe du 6 janvier 1970 – 2 482 salariés[79].

85.- Sont également exclus, les activités de réparation qui ne font pas partie du champ d'application, car elles dépendent de la convention collective de la métallurgie[80].

86.- Ainsi, tous les salariés ne rentrant pas dans le champ d'application seraient rattachés à des activités de sous-traitance –telle que la société Newrest en matière de restauration ferroviaire[81]- dont le contrat ne serait pas nécessairement reconduit dans le cadre d'un transfert d'un opérateur A à un opérateur B. La question de l'opportunité d'intégrer de telles activités peut se poser. Il existe à ce sujet une véritable volonté syndicale (II).

II- La volonté syndicale d'intégrer les activités de sous-traitance au sein de la convention collective ferroviaire

87.- Intégration de la sous-traitance. Le syndicat Sud Rail serait favorable à des branches professionnelles larges. Il confirme notamment son opposition par exemple au nouveau champ conventionnel du transport ferroviaire, en ce qu'il n'intègre pas la sous-traitance spécialisée sur le site, notamment la manutention ferroviaire ou la restauration ferroviaire[82]. Il faut savoir que Sud rail est un

---

[78] QUINQUETON Patrick, « Rapport à Mme La Ministre du travail, Proposition de feuille de route pour les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés vers une nouvelle structuration des branches professionnelles », version du 15 décembre 2015, p.2

[79] *Ibid.*, p.2

[80] GUERNALEC Florence, « Accord en vue sur le champ d'application de la convention collective ferroviaire », *Mobilicités*, le 23 avril 2015 disponible sur http://www.mobilicites.com/011-3701-Accord-en-vue-sur-le-champ-d-application-de-la-Convention-collective-ferroviaire.html consulté le 23/06/2017

[81] PALIERSE Christophe, « La SNCF renforce son partenariat avec Newrest dans la restauration ferroviaire », Les Echos, le 23/02/2016 disponible sur https://www.lesechos.fr/23/02/2016/LesEchos/22135-087-ECH_la-sncf-renforce-son-partenariat-avec-newrest-dans-la-restauration-ferroviaire.htm consulté le 23/06/2017.

[82] QUINQUETON Patrick, « Rapport à Mme La Ministre du travail, Proposition de feuille de route pour les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés vers une nouvelle structuration des branches professionnelles », version du 15 décembre 2015, p.20 et 29

syndicat ayant une représentativité importante au sein de ces deux secteurs d'activité. Ainsi, leur fusion avec la branche ferroviaire permettrait éventuellement à ce syndicat de renforcer sa représentativité et *a fortiori* la politique de ce syndicat dans le cadre des négociations salariales. De son côté, l'UNSA ne considère pas qu'il en aille de l'intérêt des salariés concernés par ces conventions collectives d'être intégrés au sein de la convention collective nationale de la branche ferroviaire[83] à l'instar de la CGT[84]. En effet, la protection sociale complémentaire, sujet particulièrement important dans le cadre des négociations collectives[85], dont disposeraient ces secteurs serait plus intéressante que celle qui régit les salariés de la convention collective de la branche ferroviaire.

88.- Ce champ d'application instaure une certaine sécurité juridique et une prévisibilité pour les nouveaux entrants. Celui-ci paraît déjà très vaste et inclut une grande partie de la profession ferroviaire. Toutefois, le mouvement d'intégration des branches impulsé en droit du travail est vivement appuyé par les organisations syndicales.

89.- Si la question de l'extension du champ d'application de la convention collective nationale se posera dans un futur encore à déterminer, la nouvelle organisation du temps de travail des salariés du secteur ferroviaire supporte également des enjeux à venir pour les nouveaux entrants (Titre 2).

---

[84] CGT Cheminot, « Commission Mixte Paritaire de la CCN de la branche ferroviaire. » 23 avril 2014, disponible sur http://cheminots-cgt-marseille.org/wp-content/uploads/2014/05/20140505_declaration_CGT_CMP_CCN_23042014.pdf consulté le 23/06/2017.

[85] COURSIER Philippe « Convention collective ordinaire et convention collective étendue », Le Lamy rémunérations complémentaires –N°509-43, mise à jour 10/2016.

Titre 2- La nouvelle organisation du temps de travail des salariés du secteur ferroviaire

90.- La nouvelle organisation du temps de travail des salariés du secteur ferroviaire se distingue du droit commun par des singularités, qu'elles soient liées aux salariés ou à l'activité (chapitre 1). Il paraît donc logique de nous y attarder pour étudier d'un point de vue pratique la réglementation applicable aux salariés qu'ils fassent partie du groupe public ferroviaire ou non (chapitre 2).

Chapitre 1- Les singularités de l'aménagement du temps de travail du secteur ferroviaire

91.- Il conviendra ici de préciser la portée de l'accord relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire au niveau des salariés (section 1) mais également au niveau de l'activité ferroviaire (section 2).

Section 1- Une réglementation sur l'organisation du temps de travail partiellement harmonisée entre les salariés du secteur du transport ferroviaire de marchandises et de voyageurs

92.- La réglementation sur l'organisation du travail des salariés du secteur ferroviaire a été harmonisée entre les salariés des secteurs du transport ferroviaire de marchandise et du transport de voyageur (I). Toutefois, le groupe public ferroviaire dispose toujours d'un accord sur le temps de travail spécifique (II).

I- Harmonisation entre les salariés des activités de transport ferroviaire de marchandises et de voyageurs

93.- Salariés du secteur fret. A la suite de l'ouverture à la concurrence du secteur, des salariés du fret supportaient depuis 2008 des dérogations en matière d'aménagement de leur temps de travail. L'article 4 de l'accord du 31 mai 2016 prévoit ainsi que la deuxième partie de l'accord « organisation du travail » : « *se*

substitue aux dispositions de l'accord de branche du 14 octobre 2008 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail dans le fret ferroviaire dans leur intégralité.». Désormais, il n'existe plus de dispositions spécifiques à ces activités et les salariés des entreprises ferroviaires seront, selon leurs activités principales, soumis aux minima du «décret-socle» et/ou de l'accord sur l'organisation du temps de travail du 31 mai 2016.

94.- De leur côté, les salariés du groupe public ferroviaire sont soumis à un accord spécifique, le « RH077 [86]» (II).

II- L'accord sur l'organisation du temps de travail spécifique aux salariés du groupe public ferroviaire

95.- RH077. Les cheminots de l'opérateur historique étaient jusqu'à présent soumis à une réglementation spécifique en terme d'organisation du temps de travail. Le temps de travail de l'ensemble des salariés du groupe public ferroviaire (au statut ou contractuel) était ainsi soumis à la convention « RH077 » homologuée par le gouvernement par le biais du décret N°99-1161 du 29 décembre 1999 relatif à la durée du travail du personnel de la SNCF intégrant les modifications prévues par le décret N°2008-1198 du 19 novembre 2008 modifiant la réglementation du travail du personnel de la SNCF pour prendre en compte la directive européenne N°2005/47/CE sur les services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire et les évolutions fret de l'entreprise.

96.- Abrogation et reprise. Ces règles ont été abrogées le 11 décembre 2016 conformément au III de l'article 34 du décret N°2016-755 du 8 juin 2016. Elles ont donc été remplacées par l'Accord du 31 mai 2016 relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire. Cette abrogation n'a en

[86] Voir reproduction des articles en Annexe 12.

réalité qu'une portée limitée pour les salariés du groupe public ferroviaire dans la mesure où la SNCF continue d'appliquer les dispositions du RH077[87].

97.- L'accord du 31 mai 2016 sur la nouvelle organisation du temps de travail constitue une avancée en termes de dialogue social puisque les dispositions qu'il contient ne se calquent pas seulement sur les conditions du RH077.

98.- S'il est nécessaire de s'intéresser aux différences en termes de réglementation sociale du secteur ferroviaire, c'est notamment parce que ce secteur supporte une organisation du temps de travail spécifique (section 2).

Section 2- Une organisation du temps de travail particulière à l'activité ferroviaire

99.- L'activité ferroviaire est soumise à une organisation du temps de travail des salariés en roulement (I) avec des règles particulières en matière de délai de prévenance liées à l'attribution tardive des sillons (II).

I- Une activité soumise à une organisation du temps de travail en roulement

100.- Roulement. Le temps de travail du personnel ferroviaire comporte un aspect dérogatoire qui est celui de pouvoir déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement (Article L.3132-12 Code du Travail et article R3132-5 du Code du Travail).

101.- Par ailleurs, certaines catégories de salariés, tels que le personnel roulant, ne sont pas soumises à un horaire collectif. Le travail par roulement consiste à répartir le personnel et à faire ces équipes à des heures différentes dans la journée.

---

[87] SAVARY Gilles et PANCHER Bertrand« Rapport d'information déposé par la commission du développement durable et de l'aménagement du territoire en application de l'article 145-7 du règlement sur la mise en application de la loi N°2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire » N° 4154, enregistré à la présidence d'assemblée nationale le 19 octobre 2016, p.74

Il est possible de faire appel à des équipes alternantes[88] ou chevauchantes[89]. Le travail par roulement consiste à répartir différemment les journées de travail parmi le personnel, qui n'a donc pas les mêmes jours de repos[90].

102.- Ce faisant, un tableau doit informer les salariés sur la programmation des périodes de travail et de repos détaillées. Cette information doit se faire à l'avance. L'article 4 de la deuxième partie de l'accord du 31 mai 2016 prévoit ainsi que « *les salariés sont informés du calendrier prévisionnel des périodes travaillées et de repos au plus tard 10 jours calendaires avant sa mise en œuvre*. » Les délais d'information en cas de modification sont réduits à 7 jours avant leur mise en œuvre. Par ailleurs, les heures de prise et de fin de service doivent être communiquées 3 jours calendaires avant la journée de service concernée[91]. A ces particularités il faut ajouter l'impact des cas d'attribution tardive de sillons (II).

II- L'impact de l'attribution des sillons sur l'organisation du temps de travail des cheminots

103.- Attributions des sillons. Qu'il s'agisse du transport public de voyageurs ou de marchandises, l'une des caractéristiques de la branche ferroviaire est l'attribution des sillons aux entreprises ferroviaires[92]. Ces sillons sont soumis aux aléas de la circulation ferroviaire, ce qui peut impacter le temps de travail du salarié. L'accord de branche du 31 mai 2016 a donc prévu à son article 4 que « *Par exception, dans ce cas, le délai de prévenance minimum pour la modification des heures de travail est porté à 2 heures avant leur mise en œuvre, à l'exception des salariés affectés à des services facultatifs ou à des services de réserve*. ». Il s'agit d'une dérogation intéressante qui indique que la

[88] Par exemple, une équipe A : 6 h-10 h/14 h-18 h ; équipe B : 10 h-14 h/18 h-22 h.
[89] Par exemple, une équipe A : 6 h-14 h ; équipe B : 9 h-17 h ; équipe C : 12 h-20 h.
[90] ROCHE Jacque, « Rapport de la mission interministérielle sur le temps de travail dans les trois fonctions publiques », Janvier 1999, p. 47
[91] Partie 2- Titre 1- Article 4 - Accord du 31 mai 2016 relatif au contrat de travail et organisation du travail
[92] Ce sont les gestionnaires d'infrastructures qui attribuent les sillons. La définition littérale du terme sillons est donnée à l'article L.2122-3 du Code des transports : « *la capacité d'infrastructure requise pour faire circuler un train donné d'un point à un autre à un moment donné* ».

réglementation sociale du secteur doit s'adapter à l'organisation commerciale et technique de cette activité.

104.- Par ailleurs, ces particularités liées à l'activité ferroviaire doivent respecter les temps de repos minimums qui sont attribuables au personnel roulant du secteur ferroviaire (chapitre 2).

Chapitre 2- Etude comparative des repos minimums attribuables au personnel roulant

105.- Repos du salarié. *Pourquoi s'intéresser au temps de repos plutôt qu'au temps de travail effectif maximum du salarié ?* De manière générale, le repos est consacré au sein de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948 : « *Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques*. ». Plus précisément, le repos constitue une nécessité au sein d'une branche dont les activités sont principalement tournées vers la sécurité des passagers et des agents qui y travaillent.

106.- Le temps de repos est défini négativement par rapport au temps de travail (L.3121-1 du Code du travail). Il s'agirait du temps de travail pendant lequel un salarié ou un agent public n'est pas à la disposition de l'employeur ou de l'administration et peut vaquer librement à ses occupations personnelles. Le temps de repos est un axe central des négociations entre les organisations patronales et syndicales car il conditionne l'amplitude maximale d'une journée de travail pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et donc la vie personnelle du salarié. C'est pourquoi notre étude se concentre principalement sur ces temps. Il est possible de différencier deux types de temps de repos dans le secteur ferroviaire, les temps de repos en résidence (RH) et les temps de repos hors résidence (RHR).

107.- Notre intérêt se concentrera sur la catégorie du personnel roulant. Tout d'abord, cette catégorie de personnel impacte directement l'exploitation et, par leur formation spécifique il faudrait partir du principe que cette catégorie doit être transférée au nouvel opérateur. Par ailleurs, les temps de travail liés au personnel sédentaire, souvent liés à un horaire collectif, impactent de manière moins directe l'exploitation des lignes ferroviaire.

108.- Il conviendra dans un premier temps de distinguer les différentes catégories de personnel ferroviaire (section 1) pour s'intéresser aux différents

temps de repos auxquels ils sont soumis (section 2) et notamment le repos hors résidence (section 3).

Section 1- La détermination de la catégorie de personnel roulant

109.- S'il convient de s'arrêter sur la qualification de personnel roulant, c'est en raison du fait qu'elle ne prend pas uniquement en compte les conducteurs de train (I) mais également le personnel de bord habilité par le décret N°2006-1279 du 19 octobre 2006 relatif à la sécurité des circulations ferroviaires et à l'interopérabilité du système ferroviaire (II).

I- Le personnel roulant : une catégorie dépassant la simple activité de conduite

110.- Personnel roulant. Au terme de l'article 16 « champ d'application » du Titre 3 de l'accord, le personnel roulant comporte deux catégories. En effet, il est possible de retrouver en son sein ceux qui assurent un service de conduite d'un engin de traction et ceux qui assurent un service à bord d'un train en étant habilités à prendre des mesures en application de la réglementation de sécurité prévue par le décret du 19 octobre 2006 relatif à la sécurité des circulations ferroviaires et à l'interopérabilité du système ferroviaire.

111.- Conducteurs. Cette première catégorie de personnel entrant sous la définition du personnel roulant regroupe la catégorie des conducteurs de ligne. A priori, aucune difficulté ne se présente aux yeux de l'employeur lorsqu'il s'agit de circonscrire ce type d'activité. En réalité, certaines activités impliquant des actes de conduite sont exclues de cette classification. L'article 16 de l'accord exclut ainsi : « *- des services de manœuvres,*[93] *de remonte* [94]*et de travaux*[95] *;*

[93] Partie 2 – Titre 1- Article 1er – 13°) Accord du 31 mai 2016 relatif au contrat de travail et organisation du travail « *La manœuvre désigne un convoi déplacé sur ordres de manœuvre, un ensemble de mouvement sur un chantier ou un véhicule non remorqué déplacé par gravité. Elle désigne également la nature du déplacement* »

- des services pour lesquels le matériel roulant utilisé est un matériel léger apte à la circulation sur le réseau ferré national et sur une infrastructure de tramway[96]*;*
- des services de navette de fret de proximité.[97] **»**

112.- Les activités des conducteurs de ligne définies, il nous faut détailler celles du personnel de bord (II).

II- Le personnel de bord habilité par le décret du 19 octobre 2006 relatif à la sécurité des circulations ferroviaires et à l'interopérabilité du système ferroviaire

113.- Services à bord et sécurité. Il est également possible de retrouver une autre catégorie de personnel roulant mais qui n'assure pourtant pas d'activité de conduite « pure ». Il existe deux conditions cumulatives. Il s'agit des salariés qui assurent un service à bord d'un train et qui sont habilités à prendre des mesures en application de la réglementation de sécurité prévue par le décret du 19 octobre 2006.

114.- Le personnel de bord assure ainsi des missions d'ordre commercial telles que la vente de titre de transports et la diffusion d'informations à bords des trains. Cependant, le personnel de bord d'un train assure avant tout une fonction de sécurité à bord. Il actionne le système d'ouverture et de fermeture des portes et donne le départ du train au conducteur.

115.- L'habilitation du personnel existant dans le cadre du décret du 19 octobre 2006 est celle concernant les salariés habilités à une tâche essentielle de sécurité.

---

[94] Partie 2 – Titre 1- Article 1er – 12°) Accord du 31 mai 2016 relatif au contrat de travail et organisation du travail « *La remonte est un mouvement circulant entre deux gares ou chantiers déterminés et proches l'un de l'autre* »
[95] Partie 2 – Titre 1- Article 1er – 14°) Accord du 31 mai 2016 relatif au contrat de travail et organisation du travail « *Service de conduite, manœuvre ou accompagnement de convois circulant hors droit d'accès sous l'agrément du gestionnaire d'infrastructures* »
[96] « *Des services de tram-train.* »
[97] Partie 2 – Titre 1- Article 1er – 11°) Accord du 31 mai 2016 relatif au contrat de travail et organisation du travail « *Un mouvement aller et retour pouvant se reproduire une ou plusieurs fois dans la même journée de service, sans excéder 200 kilomètres par mouvement aller*.»

Ces tâches sont définies à l'annexe de l'arrêté du 17 mai 2015 telles que *« A : manœuvrer les signaux et les autres installations de gestion des circulations, B : assurer le service de la circulation ferroviaire réalisé des essais sur les installations de sécurité nouvelles ou modifiées (…)*»[98].

116.- En cas de reprise du personnel sous la dénomination « personnel roulant » il est nécessaire de prendre en compte l'ensemble de ces salariés. La catégorie du personnel roulant définie, il nous est possible de délimiter le repos à résidence du repos hors résidence du personnel roulant (section 2).

Section 2- Le repos à résidence du personnel roulant

117.- L'aménagement du temps de travail du personnel roulant de la branche ferroviaire est singulier et constitue un système dérogatoire au droit commun. Il est nécessaire de définir le repos à résidence (I) afin de nous permettre de dégager la notion de repos périodiques (II) et leurs modalités de prise (III).

I- Les particularités du repos à résidence du personnel roulant

118.- Définitions de la zone de résidence. Le repos à résidence est défini au 6° de l'article 1er de la Partie 2 de l'accord du 31 mai 2016 comme le repos pris dans la zone de résidence. Celle-ci est définie comme étant « *la zone qui entoure le lieu d'affectation ou de rattachement du salarié dans une limite fixée par accord d'entreprise ou d'établissement, sans être supérieure à cinquante kilomètres calculés sur carte routière* ». Autrement dit, un agent habitant à Marseille sera « hors résidence » s'il doit se déplacer jusqu'à Avignon pour prendre ou quitter

[98] « *C : Diriger la réalisation de travaux sur l'infrastructure ferroviaire ayant un impact sur la sécurité des circulations et assurer, en cours d'opération, la sécurité de l'exploitation sur la zone de travail et à ses abords D : Intervenir sur les composants critiques de l'infrastructure ferroviaire ayant un impact sur la sécurité des circulations E : Réaliser des essais sur les installations de sécurité nouvelles ou modifiées. F : Assurer la protection des circulations ferroviaires vis-à-vis des circulations routières et réciproquement aux passages à niveau (PN). G : Assurer la sécurité d'un train, ou d'un convoi du gestionnaire d'infrastructure (GI) H : Commander une manœuvre. I : Utiliser des installations de sécurité simples. J : Appliquer les règles de freinage et de composition des trains, ou des convois du gestionnaire d'infrastructure (GI). K : Réaliser un essai de frein. L : Vérifier la conformité d'un train, ou d'un convoi du gestionnaire d'infrastructure. M : Assurer, en l'absence de dispositif automatique d'annonce, l'annonce des trains.* »

son service, mais sera dans sa zone de résidence s'il doit le prendre ou le quitter à Aix-en-Provence et sera soumis aux temps de repos de la section 3 (repos journalier hors résidence). Un accord d'entreprise ou d'établissement peut établir une zone de résidence du salarié plus réduite. Néanmoins, il est difficilement pensable que l'employeur réduirait la zone de résidence étant donné que dans ce cas, les salariés atteindraient de manière plus régulière le régime du repos hors résidence qui s'avère plus contraignant que celui du régime du repos en résidence.

119.- Composition d'un repos journalier à résidence. L'article 22, Titre III, Partie 2, de l'accord de branche du 31 mai 2016 prévoit que : « *le repos journalier à la résidence a une durée minimale de 13 heures consécutives par période de vingt-quatre heures. Il peut être réduit une fois par grande période de travail sans être inférieur à 11 heures ou à 12 heures après une journée de service comprenant plus de 2 heures 30 dans la période [de nuit]*[99]. » A ces considérations, il faut ajouter que l'article 24 de l'accord précise que l'affectation temporaire du salarié à une zone de résidence différente de celle à laquelle il est habituellement rattaché entraine l'application des dispositions de l'article 22 de la présente partie sur le repos journalier à résidence et de la prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement selon les modalités en vigueur dans l'entreprise. Il en résulte ainsi une possibilité pour l'employeur d'appliquer la réglementation des repos journaliers à résidence dans le cas d'une affectation temporaire à une autre résidence. Cette affectation temporaire à une autre résidence correspond à un autre lieu que celui qui est mentionné dans le contrat de travail du salarié[100]. Cette disposition évite l'application de la réglementation relative au repos hors résidence, avec pour condition que l'employeur rembourse les frais de déplacement du salarié.

120.- De la définition du repos journalier il nous est possible de dégager celle du repos périodique caractéristique de la branche ferroviaire (II).

---

[99] L'article fait en réalité référence à l'article L. 1321-7 du Code des transports. : « *Tout travail entre 22 heures et 5 heures pour le personnel roulant et entre 23 heures et 6 heures pour le personnel navigant est considéré comme travail de nuit.* »

[100] Partie 2 – Titre 1 - Article 1er relatif au contrat de travail et organisation du travail. « 1° *Le lieu principal d'affectation est le lieu d'affectation mentionné dans le contrat de travail du salarié* ; »

II- Le repos périodique du personnel roulant.

121.- Définition. C'est l'article 25 de la convention collective qui définit sa durée minimale « de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute la durée du repos journalier ». Le terme de repos périodique est caractéristique de la branche ferroviaire. Celui-ci est en principe composé d'une journée de repos à laquelle il faut ajouter le repos journalier légal ou conventionnel. Le Code du travail réglemente le repos journalier et l'instaure à minimum à 11 heures entre deux journées de travail. En l'occurrence, le RH077 l'instaure à 14 heures tandis que le « »décret-socle» » et l'accord de branche à 13 heures.

122.- Durée minimale. Le RH077 prévoit une durée minimale de « *trente-huit heures* »[101] lorsqu'il est simple. Il en va différemment dans le cadre de l'accord du 31 mai 2016 qui le décompose d'une journée et de son repos journalier, soit une durée totale de 37 heures (24 heures + 13 heures de repos journalier)[102]. L'accord de branche du 14 octobre 2008 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail dans le fret ferroviaire supportait la même décomposition du repos périodique, à la différence que le repos journalier était inférieur d'une heure[103] et donc la durée totale d'un repos périodique ne pouvait pas dépasser 36 heures.

123.- Composition. Le repos double repose sur le même principe qu'un repos simple. Il se décompose, dans le cadre de l'accord fret et du «décret-socle» par deux journées de 24 heures auxquelles il faut ajouter un repos journalier. Par voie de conséquence, le RH077 atteint une durée minimale de repos périodique double de 62 heures, quant à l'accord de 2016 une durée de 61 heures. Si la durée d'un repos double ne varie pas de beaucoup entre les deux accords, il n'en va pas de même quant à la fréquence de leur recours.

---

[101] Titre I - Chapitre VI - Article 16 de l'accord de branche du 31 mai 2016 relatif au contrat de travail et organisation du travail.
[102] Partie 2 –Titre III – Article 22 de l'accord de branche du 31 mai 2016 relatif au contrat de travail et organisation du travail.
[103] Il n'était nécessaire de respecter qu'une durée de repos journalier de 11 heures entre deux journées de travail.

124.- Fréquence. Sur l'année, le nombre de repos simple pouvant être pris est de 78 dans l'accord de 2016 et de 64 dans le RH077 tandis que le nombre de repos double est de 52 dans le RH077 et de 39 dans l'accord de 2016. Cette différence pourrait traduire une mesure de simplification. En effet, il apparaît *a priori* plus facile d'organiser des roulements en attribuant des repos simple à un agent plutôt qu'un repos double.

125.- Par ailleurs, les différences entre les deux accords qu'il est actuellement possible de comparer ne se retrouvent pas seulement dans la durée ou dans la fréquence des repos mais également dans leurs modalités de prise (III).

III- Les modalités de prise des repos simples et doubles précisées.

126.- 19-6. Le RH077 impose une contrepartie relativement contraignante en termes d'organisation des roulements et en termes d'anticipation des aléas de la circulation ferroviaire**.** En effet, il y est stipulé que « *lorsque la fin de service intervient après 20 heures, l'agent n'est pas utilisé le lendemain et bénéficie d'un repos périodique placé sur les deux nuits suivantes* » [104]. Il s'agit du principe familièrement appelé « 19-6 » par les salariés du groupe public ferroviaire. L'accord d'entreprise en place au sein du groupe public ferroviaire est particulier en ce qu'il impose le fait qu'un cheminot finissant après 19 heures avant un repos hebdomadaire, ne pouvait pas reprendre son service avant 6 heures du matin avant une semaine de travail. Cette particularité ferait perdre 4 jours de travail par an et par agent[105]. Ce principe aurait été maintenu en interne[106] alors même que l'accord

---

[104] Titre 1 - Article 16 « RH 0077 »- « *les repos périodiques doivent commencer au plus tard à 19 heures la premières nuit et finir au plus tôt à 6 heures la dernière nuit, les repos périodiques simples doivent être placés sur deux nuits consécutives* ».

[105] CHAUDENSON Robert « SNCF et 19-6 : Guillaume Pépie », Mediapart, le 7 juin 2016, disponible sur https://blogs.mediapart.fr/robert-chaudenson/blog/070616/sncf-et-19-6-guillaume-pepie consulté le 24/07/2017.

[106] SAVARY Gilles et PANCHER Bertrand, « Rapport d'information déposé par la commission du développement durable et de l'aménagement du territoire en application de l'article 145-7 du règlement sur la mise en application de la loi N°2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire », N° 4154, enregistré à la présidence d'assemblée nationale le 19 octobre 2016, p.74

de branche sur l'organisation du travail et le «décret-socle» ont fait disparaître cette disposition.

127.- Si le principe du 19-6 a été supprimé dans l'accord du 31 mai 2016, des temps de repos minimums, entre le temps de quitte et de prise de service sont exposés à l'article 27 « *encadrement des repos périodiques simples* » et à l'article 28 *« encadrement des repos périodiques doubles et triples »* au sein de la Partie 2 du «décret-socle». En effet, ces articles intègrent une tranche horaire minimum de repos à prendre entre 19h et 6h. C'est d'ailleurs l'un des rares articles de l'accord faisant une distinction entre les salariés du « *transport ferroviaire de* marchandise » et des « *salariés affectés aux autres activités* ». Cette dernière appellation retient d'ailleurs notre attention par son imprécision et rejoint l'idée de l'apparition du secteur *« des activités ferroviaires »*[107].

128.- Activité de transport de marchandises. Ainsi, pour les salariés relevant de « *l'activité de transport de marchandises* », le repos simple comprend au moins 8 heures entre 19h et 6h. Quant à leur repos périodiques doubles/triples ils reposent sur le même principe et doivent comprendre au moins 7 heures consécutives dans la période entre 19h et 6h de la première nuit et 8 heures consécutives dans la période entre 19h et 6h de la dernière nuit[108].

129.- Par exemple, s'agissant d'un repos périodique simple un agent affecté au transport de fret ne pourra pas finir son service le 24 au soir à 00h pour reprendre son service le 25 à midi. L'inconnue de cette disposition étant de savoir si l'agent devra compenser par une nouvelle nuit avec 8 heures de repos consécutif à nouveau. S'agissant d'un repos périodique double ou triple – l'agent pourra finir son service le 24 mars à 17h mais ne pourra pas reprendre le 26 mars avant 8 heures.

---

[107] *Ibid.* p.73

[108] Partie 2- Titre III – Article 28 de l'accord de branche du 31 mai 2016 relatif au contrat de travail et organisation du travail

130.- Affectés aux autres activités. Au niveau des salariés « *affectés aux autres activités* », le repos périodique simple auquel s'ajoute le repos journalier doit comprendre au moins 9 heures consécutives dans chacune des deux périodes entre 19 heures et 6 heures. La même tranche horaire devra être respectée de la première à la dernière nuit dans le cadre du repos périodique double ou triple.

131.- Le second type de repos caractéristique de l'activité ferroviaire est le repos hors résidence du personnel roulant (section 3).

Section 3 - le repos hors résidence du personnel roulant.

132.- Le repos hors résidence du personnel comporte certaines particularités qu'il sera nécessaire d'établir (I). L'adoption de l'accord du 31 mai 2016 a également entraîné une différence par rapport à la réglementation en vigueur au sein de l'opérateur monopolistique qui est l'assouplissement des modalités de prise de ce type de repos (II).

I- Les particularités du repos hors résidence.

133.- Définitions du repos journaliers hors résidence (RHR). Le repos hors résidence se définit négativement par rapport à la définition du repos en résidence vu précédemment. Autrement dit, le repos hors résidence est celui qui entoure le lieu d'affectation ou de rattachement du salarié dans une limite fixée par accord d'entreprise ou d'établissement supérieure à 50 kilomètres calculés sur carte routière. Par un parallélisme de formes évident, il est là encore possible de réduire la zone de résidence de l'agent.

134.- Conséquence du régime du RHR. La difficulté qui réside dans le repos journalier hors résidence est qu'il doit être suffisamment long pour permettre au conducteur de se reposer mais qui doit aussi être limité dans sa fréquence et de sa durée au maximum afin de prendre en compte sa vie personnelle. Il s'agit également d'un élément de salaire non négligeable, perçu sous forme de prime par l'agent. Il est ainsi important de noter que dans le cadre de la réglementation

conventionnelle et du « décret-socle », les modalités de prise de ce repos ont été assouplies (II).

II- L'assouplissement des modalités de prise du repos journalier hors résidence dans le cadre de la réglementation conventionnelle et du « décret-socle »

135.- Durée. Au niveau du formalisme, le «décret-socle» et le volet organisation du travail de l'accord de branche ont consacré une partie des textes à l'organisation des repos journalier hors résidence tandis que le RH077 n'y fait référence qu'à l'article 15 consacré au repos journalier. Il stipule que les repos journaliers hors de la résidence doivent avoir une durée ininterrompue de 9 heures au moins[109]. La même condition est posée par l'accord du 31 mai 2016. La différence fondamentale de ces deux régimes de repos hors résidence étant que le RH077 entraîne automatiquement l'obligation de compenser un repos hors résidence par un repos à la résidence[110] ce que l'accord de 2016 ne prévoit pas.

136.- En effet, l'accord de 2016 prévoit[111] que le repos journalier hors résidence d'une durée inférieure à 11 heures entraîne pour le salarié le bénéfice d'une période de repos compensateur d'une durée égale à la durée du repos supprimé. Ce repos compensateur est ajouté à un repos journalier ou repos périodique du salarié avant la fin de la semaine ou de la grande période de travail suivante. Il permet également que lorsque l'attribution de ce repos de récupération n'est pas possible, une contrepartie pécuniaire équivalente soit accordée, dont les modalités seraient fixées par accord d'entreprise ou d'établissement. L'accord de 2016 envisage aussi la possibilité pour un agent d'enchaîner deux repos hors résidence sur une grande période de travail[112] lorsque des conditions particulières correspondant à des trajets spécifiques le permettent. Une fois de plus des

[109] Cette durée pouvant être réduite jusqu'à 8 heures une fois par 3 grandes périodes de travail consécutives.
[110] Partie 2 - Titre 1 – Article 15 de l'accord de branche du 31 mai 2016 relatif au contrat de travail et organisation du travail
[111] Partie 2 – Titre 1 – Article 23 de l'accord de branche du 31 mai 2016 relatif au contrat de travail et organisation du travail. Cette disposition a été reprise par le « décret-socle » (article 16)
[112] *Ibid.*

contreparties sous forme de primes de sujétions pourraient être envisagées par le biais d'accord d'entreprise/d'établissement pour le second repos journalier hors résidence.

137.- Le cadre réglementaire actuel des « activités ferroviaires » défini, il est nécessaire de s'intéresser au cadre juridique applicable en matière de reprise de personnel par un opérateur (partie 2).

Partie 2 – L'intégration du personnel ferroviaire dans un secteur ouvert à la concurrence

138.- Il est nécessaire de s'arrêter sur les particularités sociales du personnel ferroviaire du groupe public ferroviaire qui seront bientôt confrontées à un marché ouvert à la concurrence (titre 1) avant d'envisager une procédure de transfert de personnel propre aux salariés du secteur ferroviaire (titre 2).

Titre 1 – Les particularités sociales du personnel du groupe public ferroviaire confrontées à l'ouverture à la concurrence

139.- Au-delà des particularités attachées à l'activité ferroviaire, ce sont celles qui sont liées aux personnels ferroviaires qu'il faut connaître (chapitre 1) pour pouvoir saisir leur intégration au sein d'un marché ouvert à la concurrence (chapitre 2).

Chapitre 1 – Une reprise du personnel caractérisée par une réglementation sociale complexe

140.- En première partie, il a essentiellement été pris en considération l'activité de l'entreprise qui pouvait entrer dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche et de ces accords. Ces accords ne suffisent pas à comprendre toute l'étendue des difficultés auxquelles doivent faire face les nouveaux entrants dont le projet est à court terme de reprendre le personnel du groupe public ferroviaire.

141.- En effet, le personnel du groupe public ferroviaire supporte une complexité en matière de règlementation sociale inédite (section 1) impliquant une imbrication de cette réglementation très spécifique (section 2) ce qui interroge nécessairement sur la possibilité d'une harmonisation future de celle-ci (section 3).

Section 1 – La reprise d'une activité composée de deux catégories de personnel

142.- La dualité sociale présente au sein du groupe public ferroviaire s'explique par la présence de deux catégories de personnel: les agents au statut (I) et les agents contractuels (II).

I- Les agents au statut au sein du groupe public ferroviaire

143.- Les agents au statut du groupe public ferroviaire sont encadrés par des textes réglementaires spécifiques tels que le RH0001[113] (A) qui établit notamment les conditions d'accès au statut (B).

A- Le RH00001 : le texte réglementaire encadrant les recrutements des agents au statut

144.- RH00001. Le cadre réglementaire interne des agents du groupe public ferroviaire est réglé *via* des documents appelés « RH » homologués par le Ministre des transports. Le « *référentiel ressources humaines* » relatif au « *statut des relations collectives entre SNCF, SNCF Réseau, SCF Mobilités constituant le groupe public ferroviaire et leurs personnels* » dit « RH00001 » indique en son préambule le cadre par lequel s'applique le statut aux agents en retranscrivant l'article L.2101-2 du Code des transports qui dispose que « *la SNCF, SNCF réseau et SNCF Mobilités emploient des salariés régis par un statut particulier élaboré dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.* »

145.- Formalisme. Le RH00001 est divisé en dix chapitres : « *Chapitre 1- droit syndical et exercices des fonctions syndicales, Chapitre 2 – rémunération, Chapitre 3- Délégué de commission, Chapitre 4- Représentation du personnel, Chapitre 5- admission au cadre permanent-stage d'essai- commissionnement,*

[113] Voir reproduction des articles en Annexe 11.

Chapitre 6 – déroulement de carrière, Chapitre 7- cessation de fonction, Chapitre 8- changement de résidence, Chapitre 9- garanties disciplinaires et sanctions, Chapitre 10 – congés ». Si d'un point de vue purement formel la structuration de ce document est assez similaire à celle d'une convention ou d'un accord collectif de branche, les dispositions dont il est composé diffèrent du droit commun. Celui-ci expose notamment les conditions d'accès au statut qui entraînent l'application d'un régime social spécifique (B).

B- Les conditions d'accès de l'agent au statut et leurs effets en matière de régime social

146.- Conditions d'accès. Les conditions générales d'admission au cadre permanent se trouvent à l'article 2 du chapitre 5 du « RH00001 ». Il est stipulé que le candidat doit posséder la nationalité française ou être ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union Européenne[114] en étant en situation régulière au regard des obligations du service national de l'Etat Membre de l'Union Européenne dont il est ressortissant[115]. Il doit également remplir certaines conditions d'aptitude médicale ou professionnelle[116], ne pas faire l'objet d'une condamnation entachant l'honneur ou la probité figurant à l'extrait N°2 de son casier judiciaire (ou équivalent)[117] et être âgé de 16 ans au moins et de 30 ans[118] au plus au jour de son admission[119].

147.- Ces agents disposent d'un régime de maintien à l'emploi[120] et de sécurité sociale propre à la SNCF[121]. Ils sont également affiliés à la Caisse de Prévoyance

---

[114] Article 2 a) chapitre 5 du RH00001
[115] Article 2 d) chapitre 5 du RH00001
[116] Article 2 b) chapitre 5 du RH00001
[117] Article 2 c) chapitre 5 du RH00001
[118] Il existe des dérogations pour les candidats dans une situation personnelle particulière. Par exemple, « mère de +3 ans, veuves non remariées », « candidats recrutés au titre des handicaps physiques » etc.
[119] Article 2 e) chapitre 5 du RH00001
[120] SENAT, « Ouverture à la concurrence du transport ferroviaire de voyageurs.», Espace presse, le 21 juin 2017 disponible sur https://www.senat.fr/espace_presse/actualites/201706/ouverture_a_la_concurrence_du_transport_ferroviaire_de_voyageurs.html consulté le 21 août 2017
[121] Les articles L.711-1 et R711-1 du Code de la sécurité sociale combiné énumère la société nationale des chemins de fer français en tant que secteur concerné par une organisation dérogatoire de sécurité sociale. Au terme de l'article L.711-1 du Code de la sécurité sociale, l'entreprise dispose de l'ensemble des attributions

et de Retraite de la SNCF (CPRSNCF) qui entraîne des différences en matière de cotisations. En effet, un taux supplémentaire (dit T2) est ajouté au taux de droit commun[122].

148.- Prise en compte des agents à l'essai. En termes d'effectif, l'annexe 1 du Décret n° 2008-639 du 30 juin 2008 relatif au régime spécial de retraite du personnel de la SNCF, SNCF Réseau et SNCF Mobilités prévoit que le personnel au statut comprend non seulement les agents à l'essai mais également les agents commissionnés. Les agents à l'essai sont ceux qui effectuent un stage permettant d'évaluer « *la qualité de leurs services et leur aptitude à l'exercice de l'un des métiers du chemin de fer (..)* »[123]. A la suite de ce stage, et s'ils en remplissent les conditions, les agents sont alors « commissionnés » c'est-à-dire qu'ils sont incorporés au statut.

149.- Les garanties liées au statut s'appliquent donc dès l'intégration en formation d'un agent augmentant ainsi le nombre de personnel soumis au statut alors même s'ils ne sont pas encore titularisés[124]. Le reste des agents du groupe public ferroviaire est soumis au régime contractuel (II).

II- <u>Les agents contractuels, des salariés employés dans des conditions de droit privé</u>

150.- L'article L2101-2 du Code des transports poursuit en indiquant que : « *La SNCF, SNCF réseau et SNCF mobilités peuvent également employer des salariés*

---

qui caractérise la sécurité sociale tel que la couverture des charges de maladie, de maternité, de paternité ainsi que des charges de famille. Elle doit également garantir tout risque pouvant réduire ces revenus ou encore assurer la prise en charge de frais de santé, d'allocations vieillesse ou encore d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

[122] Les cotisations patronales sont représentées par deux taux :

<u>Le T1</u> : de 23,86% en 2015 qui couvre les cotisations qui seraient dues si le salarié de la SNCF était bénéficiaire des dispositifs de droit commun (régime général et régime de retraite complémentaire).

<u>Le T2 :</u>13.85% au 1er mai 2017: financement des droits spécifiques de retraite du régime spécial (âge du départ à la retraite, calcul sur les 6 dernier mois, minimum de pension, droits familiaux, paiement au trimestre à échoir, réversions sans conditions d'âge et de ressources, pensions orphelin etc.). La sur-cotisation patronale pour le régime spéciale (T2= 11,26%) est d'environ 585M€ par an.

[123] Article 1.2- Article 1-Annexe 1 du Décret n° 2008-639 du 30 juin 2008 relatif au régime spécial de retraite du personnel de la SNCF, SNCF Réseau et SNCF Mobilités.

[124] Article 4 chapitre 5 du RH00001

sous le régime des conventions collectives ». Cet article ajouté par la loi portant réforme ferroviaire maintient donc la possibilité pour le groupe public ferroviaire constitué de ces trois établissements publics industriels et commerciaux d'employer des salariés sous deux régimes différents. Ainsi, par défaut, les agents ne remplissant pas les conditions d'admission signent donc un contrat de travail relevant du RH0254 « *dispositions applicables au personnel contractuel* » et sont affiliés au régime général de la sécurité sociale, qu'il s'agisse de l'assurance maladie ou de leur régime de retraite[125].

151.- Ainsi, s'il existe deux catégories de personnels distinctes, cela entraîne nécessairement une imbrication spécifique des textes réglementaires qui leur sont applicables (section 2).

Section 2 – L'imbrication des textes applicables aux cheminots

152.- Les agents au statut relèvent de dispositions réglementaires spécifiques qui sont nécessairement différentes de celles des agents contractuels. Il faut partir du haut de la hiérarchie des normes afin de vérifier que les deux catégories de personnels sont soumises ou non à la convention collective de la branche ferroviaire quel que soit leur régime social (I) pour ensuite s'intéresser à la manière dont s'articulent les accords collectifs d'entreprise entre eux (II).

I- Articulation des régimes sociaux du personnel ferroviaire avec la convention collective.

153.- L'articulation du champ conventionnel doit se vérifier selon que le salarié est soumis au statut (A) ou non (B).

[125] SNCF, Livret d'accueil RH SNCF, disponible sur http://multimedia.sncf.com/pdf/LivretAccueil.pdf consulté le 12/08/2017

A- L'articulation du champ conventionnel et du statut.

154.- Articulation du champ conventionnel et du statut. En principe les agents de droit public ne peuvent pas être soumis à des conventions collectives, ils ne sont soumis qu'à leur statut général, spécifique à leur activité. Le législateur a anticipé cette difficulté par la loi portant réforme ferroviaire du 4 août 2014 qui crée l'article L.2101-3 du Code des transports[126]. Celui-ci déroge ainsi aux articles L.2233-1[127] et L.2233-3[128] du Code du travail et permet d'appliquer au personnel des trois EPIC de l'opérateur historique régis par un statut particulier, dans les limites de celui-ci, de se voir soumis à une convention de branche, ou un accord professionnel ou interprofessionnel ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension ou d'élargissement. Autrement dit, une disposition conventionnelle pourra s'appliquer au cheminot si celle-ci ne porte pas déjà sur un sujet déjà réglé par le statut et si celle-ci a été étendue. Ainsi, les agents du cadre permanent relèvent à la fois des règles du Code du travail et des décrets établis à leur endroit. Il n'existe pas de principe de faveur entre ces différentes dispositions.

155.- S'il est acté que les agents statutaires peuvent être partiellement soumis à la convention collective de branche qui a été conclue, elle l'est dans son entier à l'égard des agents contractuels (B).

---

[126] « *Par dérogation aux articles L. 2233-1 et L. 2233-3 du code du travail, pour les personnels de la SNCF, de SNCF Réseau et de SNCF Mobilités régis par un statut particulier, une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension ou d'élargissement peut compléter les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application, dans les limites fixées par le statut particulier.* »

[127] « *Dans les entreprises publiques et les établissements publics à caractère industriel ou commercial et les établissements publics déterminés par décret assurant à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé, les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales peuvent être déterminées, en ce qui concerne les catégories de personnel qui ne sont pas soumises à un statut particulier, par des conventions et accords conclus conformément aux dispositions du présent titre.*
Ces dispositions s'appliquent aux entreprises privées lorsque certaines catégories de personnel sont régies par le même statut particulier que celles d'entreprises ou d'établissements publics. »

[128] « *Les dispositions d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension ou d'élargissement sont applicables aux entreprises et établissements mentionnés à l'article L. 2233-1 qui, en raison de l'activité exercée, se trouvent dans le champ d'application mentionné par l'arrêté, en ce qui concerne les catégories de personnel ne relevant pas d'un statut particulier.*»

B- L'application de mesures conventionnelles aux salariés contractuels

156.- Application de la convention aux salariés d'un EPIC. Contrairement aux agents statutaires, il n'a pas été nécessaire qu'une intervention législative soit réalisée au sein du Code des transports pour soumettre les agents contractuels d'un EPIC aux textes de droit du travail. En effet, les articles aux articles L.2233-1[129] et L.2233-3[130] du Code du travail prévoient que les EPIC employant du personnel dans des conditions de droit privé sont soumis à ces types d'accords. Ainsi, le personnel contractuel employé par des établissements publics industriels et commerciaux tel que le groupe public ferroviaire peut se voir soumis aux différentes dispositions résultant d'une négociation collective d'entreprise, de groupe ou interentreprises. Il faut dès lors s'intéresser à l'imbrication des textes auxquels ces deux catégories de personnel sont soumises (II).

II- Répartition des accords spécifiques applicables au personnel du groupe public ferroviaire

157.- Répartition. Ainsi les thèmes tels que la durée de travail, la formation sont réglées indifféremment pour les deux catégories de personnels par le RH077 et le Code du travail complétés par des accords d'entreprise[131].

---

[129] *« Dans les entreprises publiques et les établissements publics à caractère industriel ou commercial et les établissements publics déterminés par décret assurant à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé, les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales peuvent être déterminées, en ce qui concerne les catégories de personnel qui ne sont pas soumises à un statut particulier, par des conventions et accords conclus conformément aux dispositions du présent titre. Ces dispositions s'appliquent aux entreprises privées lorsque certaines catégories de personnel sont régies par le même statut particulier que celles d'entreprises ou d'établissements publics*. »

[130] « *Les dispositions d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension ou d'élargissement sont applicables aux entreprises et établissements mentionnés à l'article L. 2233-1 qui, en raison de l'activité exercée, se trouvent dans le champ d'application mentionné par l'arrêté, en ce qui concerne les catégories de personnel ne relevant pas d'un statut particulier*. »

[131] Voir Annexe 5 « Réglementation sociale applicable en fonction du régime applicable aux salariés du groupe public ferroviaire.»

158.- *A contrario,* les thèmes concernant : les classifications, les salaires, l'embauche, la rupture et les garanties collectives sont traités de manière distributive selon que l'agent relève du RH00001 ou du RH0254.

159.- Cette dualité sociale peut apparaître contraignante dans le cadre de la construction d'une reprise de personnel étant donné qu'il s'agirait d'appliquer des dispositions différentes selon que l'agent est soumis au cadre permanent ou non.

160.- Dès lors, la question de l'uniformisation des régimes sociaux des salariés du groupe public ferroviaire pourrait se poser pour des raisons à la fois de simplification et également afin de continuer le processus d'harmonisation déjà impulsé par la nouvelle convention collective nationale. Or il nous faut nous replacer dans un contexte de négociation où l'abandon du statut n'est pas une possibilité envisageable pour les organisations syndicales. Ce faisant, se pose la question d'un éventuel maintien du statut dans un secteur ouvert à la concurrence (section 3).

Section 3- Le statut et ses interrogations dans un marché ouvert à la concurrence

161.- L'harmonisation sociale du personnel ferroviaire pourrait se faciliter par la prise en main de la gouvernance du statut par les nouveaux entrants (I) ainsi que par les choix de recrutements effectués par le groupe public ferroviaire (II).

I- Les insuffisances de la loi portant réforme ferroviaire sur la gouvernance du statut

162.- Les insuffisances de la loi portant réforme ferroviaire se traduisent par les décrets encadrant la gouvernance du statut (A) qui ne prennent pas en compte la participation des nouveaux entrants (B).

A- Le cadre réglementaire de la gouvernance du statut

163.- Le décret N°2015-141 du 10 février 2015 relatif à la commission du statut particulier mentionné à l'article L.2101-2 du Code des transports prévoit l'organisation interne de la commission du statut[132]. Cette commission du statut est présidée par le président du directoire de la SNCF (ou son représentant), ainsi que par un représentant de la SNCF, un représentant de SNCF Mobilités, ainsi qu'un représentant de SNCF Réseau et enfin de trois représentants de chaque organisation syndicale représentative. Il faut également ajouter la présence du Ministre chargé des transports. C'est cet organe qui se charge de proposer au conseil de surveillance les modifications à prendre en matière de statut.

164.- Le conseil de surveillance. Le conseil de surveillance intervient ensuite pour valider ou non les propositions émises par la commission du statut. Cette délibération est transmise, par procès-verbal, au Ministre chargé des transports par le président du directoire de la SNCF[133]. L'intervention du ministre chargé des transports pour valider les propositions s'explique par le fait que le groupe public ferroviaire est soumis à un décret spécifique, le décret n°53-707 du 9 août 1953 relatif au contrôle de l'Etat sur les entreprises publiques nationales et certains organismes ayant un objet d'ordre économique ou social qui prévoit à son article 6 que les mesures impactant la rémunération, le régime de retraite du personnel, les organismes de sécurité sociale doivent être validées par le ministre « intéressé », en l'occurrence celui des transports, ainsi que par les ministres chargés de l'économie et du budget.

165.- L'absence d'acteur extérieur au groupe public ferroviaire interroge sur la place des nouveaux entrants dans le cadre de la gouvernance du statut (B).

---

[132] L.2101-2 du Code des transports : « *La SNCF, SNCF Réseau et SNCF Mobilités emploient des salariés régis par un statut particulier élaboré dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat*. »
[133] Article 7 du Décret n° 2015-141 du 10 février 2015 relatif à la commission du statut particulier mentionné à l'article L. 2101-2 du code des transports

B- La participation des nouveaux entrants au niveau de la gouvernance du statut

166.- Ainsi, la reprise du statut supporte déjà une première difficulté qui est celle de sa gouvernance. Dans l'hypothèse où celui-ci serait maintenu, aucun représentant des nouveaux entrants ne peut intervenir dans les propositions de modification du statut. La loi portant réforme ferroviaire aurait pu nommer des membres de l'UTP – autre qu'un membre SNCF – représentant les nouveaux entrants comme participant au débat. Il est possible d'avancer que le ministre chargé des transports peut se constituer comme arbitre dans le cadre de ces négociations et que la volonté politique sera ce qui permettra d'obtenir des modifications à l'endroit des nouveaux entrants. Or l'article 2 du décret N°2015-141 du 10 février 2015 relatif à la commission du statut particulier prévoit qu'un représentant du ministre chargé des transports ne fait « qu'assister », celui-ci ne peut dès lors pas faire force de proposition avant que les projets ne soient soumis au conseil de surveillance.

167.- S'il est légitime de s'intéresser à l'éventualité du maintien du statut, c'est aussi parce que ce régime n'a pas été évincé de la politique de recrutement du groupe public ferroviaire ces dernières années (II).

II- Un recrutement continuel au statut au niveau du groupe public ferroviaire

168.- Réaffirmation du recrutement au statut. Plusieurs éléments pourraient venir confirmer la volonté de maintenir le recrutement du personnel ferroviaire au statut. D'une part, il est établi qu'aucune disposition de la loi portant réforme ferroviaire N°2014-872 du 4 août 2014 ne vient limiter les recrutements des agents au statut. D'autre part, l'article 2 d'un accord établi au niveau du groupe

public ferroviaire le 30 décembre 2015 a réaffirmé que les recrutements devaient se faire en priorité au statut selon le RH0001[134].

169.- Prépondérance de la présence des agents statutaires au sein du groupe public ferroviaire. A l'instar de notre étude sur l'aménagement du temps de travail du personnel roulant, il s'agira de s'intéresser à la catégorie du personnel roulant. En 2015, le groupe public ferroviaire comptait un total de 18 852 salariés faisant partie de la classe du personnel roulant (conduite et agents de bords), dont 948 salariés soumis au régime de droit commun et 17 904 salariés considérés comme agents au statut. Autrement dit, les effectifs statutaires étaient de 95% de l'ensemble du personnel roulant contre 5% d'agents contractuels, soit une baisse de la part du personnel statutaire depuis 2010 puisque la part de personnel contractuel était alors de 1,7% (contre 98,3% de personnel statutaire).

170.- Uniformisation par le temps. Plusieurs hypothèses peuvent être émises d'après les données des ressources humaines disponibles sur l'open data de la SNCF[135]. Entre 2010 et 2014, il est possible de déterminer que de nombreux départs au sein de la catégorie du personnel roulant (conduite), notamment à la retraite[136] ne sont pas remplacés. Il existerait donc une baisse générale des effectifs. En prenant en compte ces départs ainsi que l'évolution annuelle des effectifs selon le régime social des salariés de cette catégorie, il est possible d'en ressortir une baisse de 1,6% des agents contractuels. Si l'on émet l'hypothèse que la politique de recrutement et de départ non remplacés du groupe public ferroviaire continue de cette manière dans ce cas, le nombre d'agents contractuels dépasserait le nombre d'agents au statut en 2027[137]. Autrement dit, même en cas d'arrêt naturel d'embauche au statut, les nouveaux entrants devront recruter un personnel roulant en majeure partie soumis au statut à plus ou moins long terme.

---

[134] AGENCE FRANCE PRESSE « SNCF : les embauches au statut « prioritaires » », *Le Figaro*, publié le 05/01/2016, disponible sur http://www.lefigaro.fr/flash-eco/2016/01/05/97002-20160105FILWWW00144-sncf-les-embauches-au-statut-prioritaires.php consulté le 18/08/2017

[135] SNCF, Open data, disponible sur https://data.sncf.com/, consulté le 10/06/2017

[136] Voir annexe 9 « Pyramides des âges du personnel roulant du groupe public ferroviaire »

[137] Voir annexe 10 « Evolution de la répartition des effectifs du groupe public ferroviaire entre statutaires et contractuels »

171.- Le législateur devra ainsi, s'il décide de maintenir le recrutement au statut, attribuer un rôle dans sa gouvernance aux nouveaux entrants et transmettre les informations relatives à celui-ci de manière transparente. Par ailleurs, il faut prendre en compte que cette reprise du personnel doit être pensée à travers un marché par appel d'offre (chapitre 2).

Chapitre 2 - Une reprise du personnel intégrée dans un marché ouvert à la concurrence

172.- La reprise du marché ferroviaire devra s'effectuer selon des normes sociales définies par l'Union européenne (section 1). L'autorité organisatrice aura également son rôle à jouer sur la transmission des informations du personnel à transférer (section 2) selon un périmètre qui reste encore à établir (section 3).

Section 1- Les indicateurs européens en matière de transfert de personnel au sein d'un marché ouvert à la concurrence

173.- Les indicateurs européens applicables à la réglementation sociale ferroviaire (I) ne règlent pas l'application d'une procédure de transfert de personnel à proprement dite (II) mais font référence à l'instauration de normes de qualité et de normes sociales que les opérateurs devraient respecter (III).

I- Les indicateurs européens applicables à la réglementation sociale ferroviaire

174.- Règlement OSP. Le quatrième paquet ferroviaire qui finalise l'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire de voyageur est né du Parlement européen et du Conseil avec le règlement CE N°1370/2007 relatif aux services publics de transport de voyageurs par chemin de fer et par route a fait l'objet d'une modification par le règlement N°2016/2338 entré en vigueur le 24 décembre 2017. Il ajoute notamment au paragraphe 4 bis que « *dans le cadre de l'exécution de contrats de service public, les opérateurs de services publics se conforment aux obligations applicables en matière de droit social et de droit du travail établies par le droit de l'Union, le droit national ou des conventions collectives*. » Autrement dit, le droit européen retient les particularismes des Etats Membres en précisant que les opérateurs publics doivent respecter, au-delà du minimum imposé par le droit européen, les conventions collectives liées au secteur d'activité

faisant l'objet d'un marché. Il est à noter que le droit de l'Union Européenne ne distingue pas les agents contractuels ou statutaires[138].

175.- Par ailleurs, si des efforts ont été réalisés en matière de temps de travail[139], l'Europe n'a pas réalisé d'harmonisation des règles fiscales et sociales[140]– ce qui contribue à l'inquiétude des organisations sociales d'un risque de dumping social du secteur. Elle n'a pas non plus tenté d'imposer de manière impérative une procédure de transfert de personnel formelle aux nouveaux entrants (II).

II- La directive 2001/23/CE et son impact limité sur les procédures de transfert de personnel des Etats membres.

176.- Le règlement N°1370/2007 modifié renvoie expressément à la directive 2001/23/CE lorsque le changement d'opérateur de transport constitue un transfert d'entreprise « au sens de la directive »[141]. Ainsi, si la procédure réglementant les appels d'offres ferroviaires comporte une force obligatoire, celle qui encadre la procédure de transferts d'entreprise et *in fine* de personnel ne l'est pas dans ses moyens. S'il est nécessaire d'instaurer la directive dans notre réflexion celle-ci devra être étayée par la jurisprudence française et européenne.

177.- Au-delà du cadre législatif au sens strict, le règlement 1307/2007/CE modifié a également prévu la mise en place des normes de qualité et des normes sociales au sein de la procédure d'appel d'offre applicable au secteur (III).

---

[138] GOURAULT Jacqueline, « Rapport fait Au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du règlement et d'administration générale (1) sur le projet de loi portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique », SENAT, N°251, 2004-2005, disponible sur https://www.senat.fr/rap/l04-251/l04-2510.html, consulté le 22 août 2017

[140] NOUGARET Gilles, « L'achèvement de la libéralisation du transport ferroviaire de fret : revitalisation ou coup de grâce pour le fret ferroviaire ? », Revue Lamy de la concurrence N°11, 1er avril 2007

[141] Pour rappel, en vertu du principe posé par l'article 288 du Traité sur le fonctionnement de l'union européenne (TFUE), un règlement est un acte juridique qui revêt une portée générale est obligatoire dans tous ses éléments et est directement applicable dans tous les Etats membres de l'Union européenne. A contrario, est en vertu du même article, la directive est « contraignante pour les pays qui sont ses destinataires (un, plusieurs ou tous les pays) quant au résultat à atteindre, tout en leur laissant la compétence quant à la forme et aux moyens pour y parvenir. » (Source : https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts_fr)

III- L'instauration de normes de qualité et de normes sociales au marché ferroviaire

178.- Le règlement exige également des autorités organisatrices de contrôler les opérateurs auxquels elles remettront le marché. Le paragraphe 6 de l'article 4 ter du règlement 2007/1370 modifié comporte une précision intéressante. Il dispose que les autorités compétentes exigent *« des opérateurs de service public qu'ils respectent certaines normes de qualité et normes sociales ou qu'ils établissent des critères sociaux et qualitatifs, ces normes et critères figurent dans les documents de mise en concurrence et dans les contrats de service public contiennent également, lorsque cela est pertinent, des informations sur les droits et les obligations ayant trait au transfert du personnel recruté par l'opérateur précédent.* »

179.- Autrement dit, il est donné la possibilité aux autorités organisatrices d'imposer à l'opérateur de transport de respecter certaines normes de qualité et normes sociales. Ainsi, et tel que cela se produit déjà dans le marché du transport routier de voyageurs urbain, l'opérateur pourrait avoir à instaurer dans sa réponse d'appel d'offre un outil d'évaluation comme celui de la Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)[142]. A titre d'exemple, il pourrait être demandé aux entreprises d'entrer dans un processus d'atteinte à des normes établies telle que la norme ISO 26000.

180.- Si l'autorité organisatrice peut imposer certaines obligations en matière de normes sociales à respecter par l'opérateur, elle est également débitrice d'une obligation d'information vis-à-vis des entreprises ferroviaires répondant aux appels d'offres (section 2).

---

[142] Au-delà des obligations légales découlant de deux décrets :
- Le décret n°2012-557 paru au Journal Officiel le 26 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale détermine les entreprises concernées, les échéances, les sujets à traiter et le principe de la validation par un organisme tiers indépendant.
- Le décret n°2016-1138 du 19 août 2016 modifie les informations environnementales à communiquer.

Section 2 – Le rôle informatif de l'autorité organisatrice sur la reprise du personnel vis-à-vis des nouveaux entrants

181.- Devoir d'information de l'autorité compétente. L'autorité organisatrice sera débitrice d'un devoir d'information auprès de l'opérateur de transport. Elle devra transmettre aux futurs candidats le coût de la masse salariale, tel que cela a déjà été jugé en matière de marché public. Le non-respect d'une telle obligation peut aller jusqu'au prononcé de l'irrégularité de la procédure[143]. Il n'est en effet pas envisageable que les nouveaux entrants s'abstiennent de soumettre une offre dans le cadre d'une reprise des salariés en raison du défaut d'information[144].

182.- Néanmoins, en matière d'information sur le personnel qui doit être repris, des limites avaient déjà été posées par la « Commission d'accès aux documents administratifs » et notamment que « (..), *lorsqu'en application d'un texte, le candidat retenu doit reprendre tout ou partie du personnel du précédent prestataire, la CADA estime que les données sur le nombre d'agents et la masse salariale correspondante, à l'exception de toutes données nominatives ou plus détaillée[s], doivent être communiquées*.»[145] La jurisprudence du Tribunal administratif de Paris a déjà tranché sur le fait que les informations relatives aux contrats à reprendre, les avantages dont disposent les personnels, leur expérience, leur ancienneté et leur qualification pouvaient être exigées[146]. Cette possibilité pourrait s'expliquer par le fait que cet échange est tout à fait envisageable dans le cadre d'un transfert prévu par une convention collective.

---

[143] CE, 19 juin 2011, n°340773 – pour un marché public CE 11 avril 2012, CCI de Bastia et de la Haute-Corse : « *Annulation d'une procédure tendant à l'attribution d'un marché négocié à bons de commande portant sur le nettoyage d'un aéroport. Est susceptible d'avoir lésé la société requérante, en exerçant une influence négative sur la présentation de son offre, alors que la société retenue en avait, compte tenu de sa qualité d'ancien titulaire du marché, nécessairement connaissance, l'absence, dans les documents fournis aux candidats éventuels, d'indications relatives au personnel devant être repris en application d'un accord collectif étendu*. »

[144] CADIEU Pascal et JOSSELIN Nicolas «La commande publique ou les aléas d'une compétition économique et juridique », Le Lamy Collectivités territoriales, Nº 91, 1er juin 2013.

[145] Document commun de la DAJ et de la CADA du 28 février 2013, Relatif à la communication des documents administratifs en matière de commande publique. *[CADA, conseil nº 20064843 du 11 janvier 2007; pour un contrat d'occupation du domaine public, conseil nº 20103361 du 16 septembre 2010]*.

[146] GAUCH Guillaume et TERRAUX Marion *« La rédaction des clauses relatives à la fin normale des conventions de délégation de service public* », Vie des contrats, technique contractuelle, Contrats publics, N°157-Septembre 2015.

183.- Par ailleurs, le Décret N°2016-86 du 1er février 2016 relatif aux contrats de concession[147] prévoit à son article 33 que le concessionnaire doit dans son rapport annuel mentionner : « *d) Les engagements à incidences financières, y compris en matière de personnel, liés à la concession et nécessaires à la continuité du service public* ». Ainsi, tous les éléments, jurisprudentiels et législatifs, établissent le devoir de transmission des informations relatives à la masse salariale qui pourraient être transférées d'un opérateur à un autre dont l'autorité organisatrice sera débitrice. Il reste encore à envisager le périmètre des salariés à transférer (section 3).

Section 3 - La détermination du périmètre des salariés transférables.

184.- La question du périmètre des salariés transférables au sein du marché est problématique et supporte certaines contradictions entre les acteurs au sein de l'UTP et au-delà avec les organisations syndicales. Il sera impératif qu'une intervention législative soit réalisée afin de déterminer le périmètre précis du marché mis en concurrence et par voie de conséquence celui du personnel.

185.- Fonctions supports. La question se pose de savoir s'il s'agit du personnel directement affecté à l'exploitation tel que le personnel de traction et le personnel commercial de bord ou s'il s'agit également du personnel relatif à ce que l'on appelle les fonctions supports. Ce que l'on appelle communément les « fonctions support administratives » ce sont les secteurs des ressources humaines, finances ou comptabilité. A l'instar du secteur de transport public de voyageurs, cette forme d'organisation permet de regrouper et de déléguer au sein d'un seul et même établissement administratif et financier les activités de recrutements, de paie, juridiques et financiers des réseaux. Ces établissements peuvent être concentrés au niveau de la région par exemple.

[147] Celui-ci abroge l'article R1411-7 I h) du Code général des collectivités territoriales qui exigeait la communication des « *engagements à incidences financières, y compris en matière de personnel, liés à la délégation de service public et nécessaires à la continuité du service public.* »

186.- Or, étendre le périmètre des salariés transférables aux fonctions supports entraînera nécessairement un coût plus important pour l'opérateur entrant étant donné qu'il s'agit d'un personnel souvent plus qualifié. Mais au-delà de l'aspect économique c'est au niveau de la gestion que le transfert de cette catégorie pourrait suggérer des difficultés insolubles puisqu'ils disposent du mode de gestion juridico-financier de l'opérateur sortant.

187.- Une fois les spécificités sociales du personnel et du marché ferroviaire définies, il s'agit désormais de réfléchir à la création d'une procédure de transfert de personnel (titre 2).

Titre 2 – La création d'une procédure de transfert du personnel ferroviaire et ses implications sociales

188.- Il est acté que le personnel du groupe public ferroviaire devrait être en partie, à court terme, repris par les nouveaux entrants. Ce faisant, une procédure de transfert de personnel doit être construite (chapitre 1). Au-delà du transfert de personnel, la pérennité d'un acteur ferroviaire au sein du marché peut également résulter d'autres outils qu'offre le droit social, lui permettant d'instaurer sa propre politique managériale[148]. C'est pourquoi il est nécessaire de s'attarder sur le sort des accords collectifs conclus par un opérateur précédent (chapitre 2).

Chapitre 1- Une procédure de transfert de personnel à construire

189.- Toujours dans la prise en compte du point de vue de l'ensemble des acteurs de la négociation sociale du secteur, il est nécessaire de s'intéresser aux procédures qui faisaient figure de favorites pour les organisations syndicales : la procédure de mise à disposition et la clause de mobilité qui en découle (section 1). Du point de vue des nouveaux entrants, il existe plusieurs possibilités de procédure de transfert de personnel en droit français (section 2), qui comportent des forces et des limites dont le législateur s'inspirera nécessairement (Section 3).

Section 1 – La procédure de mise à disposition et la clause de mobilité : des solutions inenvisageables entre opérateurs à retenir en intra-groupe

190.- Dans les cas où les organisations syndicales admettent que l'ouverture à la concurrence entraînera nécessairement un transfert du personnel du groupe public ferroviaire, elles favorisent la procédure de mise à disposition (I) cette possibilité entraîne par voie de résonnance l'application d'une clause de mobilité (II).

[148] LE TEXIER Thibault, «Foucault, le pouvoir et l'entreprise : pour une théorie de la gouvernementalité managériale », Revue de philosophie économique 2011/2 (Vol. 12), p. 53-85

I- La mise à disposition du personnel ferroviaire : solution préférée des organisations syndicales

191.- La mise à disposition est une possibilité utilisée au sein du groupe public ferroviaire (A) qui n'est pas envisageable entre opérateurs car elle ne permet pas de transférer le pouvoir disciplinaire au nouvel entrant (B).

A- La procédure de mise à disposition au sein du groupe public ferroviaire

192.- RH 337. La mise à disposition est réglée par un référentiel, le « RH337 », entré en vigueur le 1er février 2008 au sein du groupe public ferroviaire – autrement dit suite à la réforme sur le régime retraite des agents au statut[149]. Le principe est de mettre à disposition les salariés entre les différentes filiales du groupe. Si l'on recoupe cette possibilité avec le droit commun, il est possible de s'apercevoir de certaines limites en termes de liberté managériale pour les nouveaux entrants. En effet, le principe serait que l'agent exerce son activité dans l'entreprise qui a gagné le marché tandis que son contrat de travail est maintenu avec son employeur initial. Par voie de conséquence, l'employeur initial- en l'espèce, le groupe public ferroviaire- continuerait à assurer ses obligations de rémunération auprès de ses salariés tandis que le nouvel entrant reverserait les salaires à ce dernier.

193.- Le risque d'appliquer une telle procédure au sein d'un marché ouvert à la concurrence est non seulement une ingérence d'un opérateur A dans la gestion du personnel de l'opérateur B mais cela entraînerait également des difficultés sur la détention du droit disciplinaire sur les salariés du nouvel entrant (B)

---

[149] « *Lors de la création de la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF en tant qu'organisme de sécurité sociale, relevant du champ d'application de la convention collective des organismes de sécurité sociale, la solution de la mise à disposition d'environ 950 agents sous statut du personnel de la SNCF a été retenue par l'article 15 du décret N°2007-730 portant création de la Caisse de Prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF. Ceci a permis d'assurer sans à coup le passager de l'ensemble des effectifs de ce qui était un service de la SNCF à un organisme de sécurité sociale* ». GRIGNON Francis, Rapporteur, « Les Conditions pour une expérimentation portant sur l'ouverture à la concurrence des services de transports ferroviaires régionaux de voyageurs », mai 2011 p. 71

B- La mise à disposition, une procédure inenvisageable en l'absence d'attribution d'un droit disciplinaire à l'opérateur entrant

194.- Le droit disciplinaire est la conduite imposée par l'employeur à l'ensemble des salariés de l'entreprise dans le cadre de l'exercice de leur fonction[150]. Or le pouvoir disciplinaire est une des spécificités rattachées au statut et la seule possibilité pour l'opérateur de réaliser un pouvoir de sanction serait de mettre fin à la mise à disposition et de remettre l'agent à disposition de l'opérateur initial[151]. Ainsi, la mise à disposition ne peut pas être envisagée d'un point de vue *stricto sensu* car il est nécessaire que cette prérogative soit reliée au nouvel employeur, il s'agit d'un élément essentiel d'une politique managériale ouverte vers la concurrence propre à chaque entreprise.

195.- Ainsi, même si cette hypothèse est la plus préférable pour les organisations syndicales [152] et *a fortiori* en matière de « paix sociale » pour les nouveaux entrants, elle n'est pas envisageable car elle ne concerne qu'une catégorie du personnel ferroviaire et de surcroît elle ne permet pas aux futurs employeurs ferroviaires d'appliquer leur propre pouvoir de sanction.

196.- Néanmoins, une telle procédure de mise à disposition devra, à l'instar de ce qui est déjà réalisé au niveau du transport public urbain, être réalisée par le nouvel entrant. Il faut dans ce cas se tourner vers la loi Cherpion qui consacre la prohibition de prêt illicite de main d'œuvre ainsi que le contenu de la convention de mise à disposition. Cette procédure permet ainsi de conserver son personnel et de réaffecter des effectifs d'un secteur à un autre tel que cela peut également être réalisé *via* une clause de mobilité (II).

---

[150] DALLOZ – Fiche d'orientation, « Droit disciplinaire », novembre 2016
[151] GRIGNON Francis, Rapporteur, « Les Conditions pour une expérimentation portant sur l'ouverture à la concurrence des services de transports ferroviaires régionaux de voyageurs », mai 2011, p.73
[152] GRIGNON Francis, Rapporteur, « Les Conditions pour une expérimentation portant sur l'ouverture à la concurrence des services de transports ferroviaires régionaux de voyageurs », mai 2011, p.71

II- La clause de mobilité, une solution de réaffectation du personnel limitée en cas de perte de marché

197.- Intérêt. La mise en place d'une clause de mobilité est intéressante lorsqu'il est nécessaire de réaffecter une partie de son personnel sur un autre périmètre en pénurie de compétences spécifiques. Le groupe public ferroviaire a ainsi adopté par décision unilatérale le référentiel RH910 dénommé « *dispositions pour accompagner la mobilité résultant des mesures d'évolution et d'accompagnement de l'emploi* »[153]. Les conséquences du refus d'une demande de mobilité de l'employeur serait la démission du salarié et la perte du statut si le concerné en disposait[154].

198.- Droit commun. En droit commun, une clause de mobilité peut être insérée dans le contrat de travail du salarié. Pour cela, il est nécessaire qu'une zone géographique donnée soit établie[155]. La différence majeure qui se constitue par rapport au statut est que l'accord du salarié est impératif pour que la clause puisse s'appliquer en cas de changement d'employeur même au sein du même groupe ou d'une même unité économique et sociale[156]. Il peut à ce sujet advenir que la convention collective nationale du secteur ferroviaire contienne des dispositions relatives à sa mise en place, en l'occurrence ce n'est pas encore le cas dans la convention collective nationale, mais une telle solution pourrait être envisagée pour une application généralisée.

199.- Risque. A l'instar de la solution de la mise à disposition, la solution apportée par la clause de mobilité pour replacer les salariés en cas de perte de marché est insuffisante. En effet, le risque de replacement des salariés d'une région à une autre est que, tel que cela se passe actuellement, certaines soient plus demandées que d'autres. Par exemple, l'Ile-de-France est la région la moins prisée

[153] GRIGNON Francis, Rapporteur, « Les Conditions pour une expérimentation portant sur l'ouverture à la concurrence des services de transports ferroviaires régionaux de voyageurs », mai 2011, p.61
[154] Ibid., p.61
[155] Cass. soc., 7 juin 2006, n° 04-45.846, JurisData n° 2006-034030 ; JCP S 2006, 1917, note B. Bossu.
[156] Cass.soc. 23-9-2009, N°07-44.200 RJS 12/09N°898

par les agents et parallèlement c'est celle dont les besoins sont les plus importants[157].

200.- Ainsi, les procédures de mise à disposition et la mise en place d'une clause de mobilité sont inappropriées entre opérateurs concurrents. Celles-ci doivent néanmoins être envisagées en intra-groupe. Il nous reste à nous tourner vers les deux procédures de transfert d'entreprise existantes en droit français (section 2).

Section 2 – Les possibilités offertes par le droit français en matière de transfert de personnel

201.- Il convient d'exposer les sources des procédures de transfert de personnel que le droit français offre (I) avant d'envisager les critères faisant obstacles à leurs applications strictes (II).

I- Les sources des procédures de transfert de personnel en droit français

202.- Transfert légal. Le transfert des contrats de travail se fait en principe dans le cadre d'un transfert d'entreprise. Le but de l'adoption de l'ancien article L122-12 devenu l'article L.1224-1 du Code du travail était de maintenir les contrats de travail des salariés affectés au sein de l'entité en dépit du changement d'employeur[158]. Son application doit être combinée avec les jurisprudences française et européenne qui établissent que le transfert d'entreprise se caractérise par une entité économique autonome ainsi que par le maintien de l'identité de l'entité transférée avec poursuite ou reprise de l'activité de cette entité par le repreneur.

[157] GRIGNON Francis, Rapporteur, « Les Conditions pour une expérimentation portant sur l'ouverture à la concurrence des services de transports ferroviaires régionaux de voyageurs », mai 2011, p.60
[158] MAZEAUD Antoine, « Adaptation négociée des effectifs de l'entreprise : transfert de salariés par la voie des transferts d'entreprise », DALLOZ, Droit social 2011, p.650

203.- Transfert conventionnel. La procédure de transfert conventionnelle doit quant à elle être mise en place lorsque les conditions de l'article L.1224-1 du Code du travail ne sont pas applicables[159].Cette procédure est mise en place par les partenaires sociaux au niveau de branches d'activités, c'est par exemple le cas de la manutention ferroviaire[160].Ces deux possibilités comportent des difficultés d'application (II).

II- Les difficultés d'application des procédures de transfert liées aux particularités du marché ferroviaire

204.- Entité économique autonome. Dans un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 7 juillet 1998 (N°96-21.451), une entité économique autonome a été définie, au regard de la directive N°77-187 du 14 février 1977, modifiée par la directive 2001/23/CE comme « *un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre* »[161].Si le caractère d'activité économique ne semble pas poser de difficultés au niveau de l'activité ferroviaire, celui de l'entité autonome en présente certaines. En effet, la jurisprudence exige que l'entité jouisse d'une autonomie de gestion et d'une autonomie budgétaire et comptable. Or le transfert des fonctions supports continue de constituer des difficultés pour les nouveaux entrants. Par ailleurs, les difficultés résident également dans le fait que le transfert ne se réalisera pas nécessairement avec un ensemble organisé de moyens. L'ensemble de ces moyens doit, en plus d'affecter un personnel propre à une activité, reprendre des moyens corporels et incorporels de l'entité cédante.

205.- Polyvalence du personnel du GPF. L'entité économique transférée doit disposer d'un personnel propre spécifiquement affecté à l'exercice de l'activité[162]. Or l'ARAFER l'indiquait dans son rapport « *en l'absence de ressources humaines*

---

[159] Mémento Pratique, *Social 2017*, Editions Francis Lefebvre, 2017, N°75030 p.1215
[160] *Ibid.*, p.1215
[161] Cass. soc. 18 juillet 2000 N°98-18.03.037– DALLOZ 2000, p.229
[162] Mémento Pratique, *Social 2017*, Editions Francis Lefebvre, 2017, N°74592 p.1199

propres suffisantes, SNCF Gares et Connexions doit recourir aux autres services de SNCF Mobilités pour assurer la réalisation de ses prestations en gares. En outre, son budget demeure tributaire d'arbitrage interne à SNCF Mobilités.»[163]. La polyvalence et la mise à disposition du personnel entre les différentes filiales de l'EPIC de tête SNCF posent des difficultés d'application de la procédure de transfert de personnel. Si l'on envisage que ce critère soit modifié par exemple par une intervention législative par laquelle il est mis fin à une mise à disposition entre filiales du personnel du groupe public ferroviaire, un second obstacle apparaîtrait au législateur qui est celui de l'affectation des moyens corporels à l'entité cessionnaire.

206.- Matériel roulant. En effet, la jurisprudence européenne[164] et française[165] a déjà considéré qu'il n'existait pas d'entité économique maintenant son identité lors de la succession de prestataires de transports d'autobus à la suite d'une procédure d'attribution de marché publics et que par conséquent, il n'y avait pas de transfert d'une entité économique autonome. Or, en l'espèce l'article L.2121-4-1 du Code des transports dispose que « *les matériels roulants utilisés par SNCF Mobilités pour la poursuite exclusive des missions prévues par un contrat de service public peuvent être repris par l'AO compétente, qui les met à disposition de SNCF Mobilités pour la poursuite des missions qui font l'objet de ce contrat de service public. Cette reprise se fait moyennant le versement d'une indemnité égale à la valeur nette comptable* ».

207.- Autrement dit, le matériel roulant n'est pas systématiquement intégré dans le marché et ce faisant ne permet pas de remplir la condition de transfert d'un ensemble organisé de moyens (corporels). L'ARAFER a eu l'occasion de se positionner sur cette question et estime que si « *les matériels roulants devraient être apportés par le nouvel entrant, [cela] nécessiterait un investissement dissuasif pour un nombre de candidats potentiels, freinant ainsi l'ouverture à la*

[163] ARAFER « La mise en œuvre de la réforme ferroviaire : état des lieux du régulateur », Etude thématique, Octobre 2016, p.35
[164] CJCE C.172/99 Oy Liikenne Ab
[165] Cass.soc. 08/02/1994 N°91-43596

concurrence du secteur, en l'absence d'un marché des matériels roulants de seconde main. »[166]. Au-delà de l'effet dissuasif en terme financier, l'absence de transfert du matériel roulant rendrait, là encore, inapplicable la procédure de l'article L.1224-1 du Code du travail.

208.- Par ailleurs, il faut ajouter que la procédure prévue à l'article L.1224-1 du Code du travail ne s'applique pas à la seule perte de marché[167], et c'est d'ailleurs ce qui a entraîné la création de la procédure de transfert conventionnelle. Néanmoins, cette procédure supporte quant à elle une difficulté principale qui est que l'accord exprès du salarié est exigé. A la vue du climat en matière de négociation collective au sein de ce secteur, cette solution pourrait ne pas être celle qui serait privilégiée. Par ailleurs, obtenir l'accord exprès du salarié systématiquement pourrait être un facteur d'instabilité pour les nouveaux entrants. Si les critères d'exigence d'application de la procédure de l'article L.1224-1 du Code du travail ne sont pas remplis et ils le deviendront difficilement, il convient de s'arrêter sur ces avantages ainsi que sur ceux que comporte la procédure de transfert conventionnelle (section 3).

Section 3- La création d'une procédure de transfert de personnel spécifique au secteur ferroviaire inspirée des avantages des procédures existantes

209.- La création de la procédure de transfert de personnel propre au secteur ferroviaire doit intégrer le facteur de l'autonomie de la volonté du salarié (I), certains critères liés au personnel lui-même (II) ainsi que certaines clauses du contrat de travail qui devra nécessairement être retenu (III). Il conviendra également de s'interroger sur l'opportunité ou non d'une procédure de prévenance du transfert à l'égard des salariés (IV).

[166] ARAFER « La mise en œuvre de la réforme ferroviaire : état des lieux du régulateur », Etude thématique, Octobre 2016, p.35
[167] Cass.soc. 15/11/1985 N°82.40301

I- Le rôle de l'autonomie de la volonté du salarié dans la procédure de transfert

210.- Autonomie de la volonté du salarié. Le transfert par voie conventionnel présente des difficultés en ce qu'il ne peut se réaliser que par l'acceptation du salarié. En effet, la chambre sociale de la Cour de cassation a déjà considéré que le refus du salarié ne constituait pas une cause de licenciement[168]. *A contrario*, le licenciement provoqué par son refus en cas de mutation rendue nécessaire par la perte d'un marché sera considéré comme justifié[169].

211.- Le refus du salarié lorsque l'application de l'article L.1224-1 du Code du travail est exigée entraîne l'effet d'une démission du salarié concerné[170]. Par ailleurs, les contrats de travail sont transférés de plein droit, sans formalité précise, au nouvel employeur qui doit en poursuivre l'exécution[171], ce faisant les salariés peuvent exiger que le nouvel employeur reprenne leur contrat de travail[172]. La question de l'autonomie de la volonté devra dès lors résolue selon la procédure choisie par le législateur. Quelle que soit la voie choisie, le transfert conventionnel peut constituer un exemple intéressant quant à l'établissement de critères liés au personnel à transférer (II).

II- Le transfert des salariés entre opérateurs conclu selon des critères particuliers : l'exemple du transfert conventionnel.

212.- Critères d'ancienneté. Le transfert par voie conventionnelle peut inspirer le législateur en ce qu'il impose parfois que, pour être transféré au cessionnaire, le salarié doit respecter des critères d'ancienneté parfois particuliers. Du côté de l'employeur, il peut lui être demandé de reprendre un pourcentage précis d'effectif. C'est par exemple le cas au sein de l'accord collectif de branche de la

---

[168] Cass.soc. 09/11/2005 N°03-45.483
[169] Cass.soc. 09/11/2005 N°03-45.483
[170] L'arrêt Gibernon du 10 octobre 2006 (N°04-40.325) a consacré le fait « *le refus individuel de la poursuite du contrat avec le nouvel employeur […] produit les effets d'une démission*. »
[171] Mémento Pratique, *Social 2017*, Editions Francis Lefebvre, 2017, N°74685 p. 1204
[172] Cass.soc. 12/06/2007 N°05-44.337

manutention ferroviaire qui prévoit un critère d'ancienneté de six mois (article 15 TER de la convention collective de la manutention ferroviaire et travaux connexe du 6 janvier 1970)[173].

213.- Cette procédure permet ainsi que, sur demande écrite de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante transmette sous un laps de temps défini la liste du personnel affecté sur le marché avec des indications très précises sur le personnel. La transmission d'informations telles que les horaires mensuels du salarié, son coefficient, son ancienneté ainsi que ses mandats ou mesure de protection particulière peut être exigée. Néanmoins, le salarié n'a pas à établir qu'il remplit les conditions prévues par les textes conventionnels[174].Dans tous les cas, il existe des éléments qui devraient naturellement être maintenus au niveau du contrat de travail des salariés transférés (III).

III- Les éléments du contrat de travail maintenus lors du transfert

214.- Poursuite du contrat aux conditions antérieures. En principe, le salarié conservera sa qualification, sa rémunération contractuelle et l'ancienneté acquise au service de l'employeur précédent : tous les droits qui sont fonction de la présence ou de l'ancienneté dans l'entreprise seront calculés d'après la totalité des services accomplis depuis l'embauche par l'entreprise sortante[175]. Il en va ainsi notamment pour les droits à congés payés, la prime d'ancienneté, la durée du préavis, l'indemnité de licenciement et de départ à la retraite[176]. Nul ne doute que les principes suivants se verront applicables aux nouveaux entrants car il s'agit de principes admis depuis longtemps par la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de Cassation.

215.- Par ailleurs, il faut également s'interroger sur l'opportunité d'une procédure de prévenance du transfert à l'égard des salariés concernés (IV).

---

[173] Voir reproduction de l'article en Annexe 13.
[174] Cass.soc. 13-10-2010- N° 096-67.458
[175] Cass. Soc. 17-3-1998 N°95-42.100
[176] Mémento Pratique, *Social 2017*, Editions Francis Lefebvre, 2017, N°74690 p.1205

IV- Le formalisme d'une procédure de prévenance des salariés à régler

216.- Procédure de prévenance des salariés. S'agissant de la nécessité d'informer les salariés du transfert, dans le cadre de l'article L.1224-1 du Code du travail, faute de transposition de cette partie de la directive 2001/23/CE – il n'existe pas d'obligation pour les employeurs des entreprises de plus de 250 salariés de réaliser une information aux personnels relative aux transferts[177]. Cela étant en cas de transfert réalisé par une entreprise dont les effectifs sont inférieurs à 250 salariés, le comité d'entreprise doit être informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise[178]. A l'inverse, la mise en place d'une procédure conventionnelle entraîne nécessairement de recueillir le consentement de chaque salarié.

217.- Ainsi, une intervention législative pour régler la mise en place d'une procédure d'information sur le transfert des salariés sera nécessaire. En effet, au vu des particularités du secteur en matière de négociation, il paraît opportun de mettre en place une procédure d'information préalable sur le déroulement du transfert du personnel d'un opérateur A à un opérateur B.

218.- Au-delà du transfert, la problématique du sort des accords collectifs de l'opérateur sortant reste à définir (Chapitre 2)

[177] Mémento Pratique, *Social 2017*, Editions Francis Lefebvre, 2017, N° 74685 p.1204
[178] Article L2323-33 du Code du travail

Chapitre 2- Le sort des accords collectifs de l'opérateur sortant à définir

219.- Tout au long de ces développements, il a été possible de constater que la réglementation sociale applicable aux personnels ferroviaires du haut vers le bas de la pyramide des normes était complexe. Cela étant, le législateur devra simplifier au maximum les procédures de mise en cause des accords collectifs entre opérateurs (section 1) même s'il convient de distinguer certains types d'accords ou d'usages (section 2) qui impactent parfois la rémunération des salariés (section 3).

Section 1- Des négociations d'entreprise dans les limites prévues par la loi

220.- De manière générale, il n'est pas possible de déroger à certains minima par le biais d'un accord d'entreprise (I). Par ailleurs, contrairement à d'autres secteurs d'activités, la branche ferroviaire est encadrée par des dispositions spécifiques en matière de négociation d'entreprise sur le temps de travail (II).

I- Les thèmes de négociation irréductibles au niveau de l'entreprise

221.- Interdiction. Les accords d'entreprises ou d'établissements ne peuvent pas comporter des clauses dérogeant aux conventions de branches ou accords professionnels ou interprofessionnels en matière de salaires minima, de classification, de garanties collectives. Ces sujets sont actuellement en voie de négociation au sein de la commission mixte paritaire de la branche[179]. En droit commun, il est possible de déroger à certaines dispositions provenant de conventions ou accords collectifs de branche. Néanmoins, la branche ferroviaire supporte une exception (II).

[179] UTP, Accords collectifs de branche, disponible sur http://utp.fr/transport-ferroviaire/accords-collectifs-de-branche consulté le 20/06/2017.

II- La limite de la négociation d'entreprise spécifique au secteur ferroviaire en matière d'organisation du temps de travail

222.- Convention de branche ferroviaire et conflit de norme. Quelle place la convention collective de la branche ferroviaire occupera-t-elle par rapport aux accords d'entreprises conclus par les nouveaux entrants ? Des dérogations en la matière existent depuis les années 2000. Depuis la loi du 10 août 2016[180] ces dérogations existent en matière de repos et de congés, sujets pour lesquels l'accord d'entreprise peut s'avérer moins favorable pour les salariés qu'une convention ou un accord de rang supérieur. Néanmoins, cette même loi prévoit que les branches doivent définir les thèmes sur lesquels l'accord d'entreprise ne peut pas être moins favorable que l'accord de branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise. En réalité, cette disposition avait été anticipée dans la branche ferroviaire. En effet, les cheminots n'ont pas été complétement impactés par cette dérogation car le Code des transports comporte un garde-fou.

223.- L'article L.1321-3-1 du Code des transports dispose que les stipulations d'un accord d'entreprise ou d'établissements relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail ne peuvent pas comporter de dispositions moins favorables que celles prévues par l'accord ou la convention de branche. De la même manière, il n'est pas possible de déroger aux dispositions du « décret-socle »[181]. Ainsi, les nouveaux entrants ne pourront déroger que plus favorablement à ces dispositions.

224.- Par ailleurs, il existe des possibilités en matière de dénonciation d'accords collectifs, qui sont particulières en matière de transfert d'entreprise. Il s'agira pour le législateur de trouver la juste mesure s'agissant de cette possibilité pour les nouveaux entrants (section 2).

---

[180] L2253-1 à L2253-3 du Code du travail

[181] Décret N°2016-755 du 8 juin 2016 : « Dans ce cadre, le présent décret établit les règles en matière de durée du travail au-dessous desquelles les entreprises ne peuvent descendre pour des raisons de protection et de sécurité du travail. »

Section 2- La nécessité de simplifier la procédure de mise en cause des accords collectifs aux nouveaux entrants

225.- La nécessité de simplifier la procédure de mise en cause des accords collectifs applicables aux nouveaux entrants est évidente car elle s'inscrit dans un marché où la réglementation sociale est déjà complexe (I). Cette remise en cause devra également prendre en compte les usages, engagements unilatéraux et accords atypiques de l'employeur (II).

I- La remise en cause des accords collectifs inscrite dans un cadre réglementaire complexe

226.- Si la remise en cause des accords collectifs conclus par l'employeur précédent doit être possible, cette procédure doit être simplifiée (A) à l'instar de celle prévue à l'article L.2261-14 du Code du travail (B).

A- Une simplification des mesures nécessaire pour les nouveaux entrants et les salariés

227.- Nécessite de simplification pour les nouveaux entrants. La procédure de remise en cause des accords collectifs de l'opérateur sortant doit être impérativement redéfinie par le législateur. En effet, il existe plusieurs facteurs qui ne permettent pas d'appliquer stricto-sensu le droit commun. Parmi ceux-ci il est possible de citer l'articulation des normes particulières à laquelle est soumis le personnel du groupe public ferroviaire qui ne permet pas à l'opérateur entrant d'être scrupuleusement en phase avec la réglementation sociale à laquelle son personnel est soumis. Au-delà de ces difficultés la connaissance de la réglementation applicable au personnel se posera également aux salariés eux-mêmes et à leurs représentants si ce n'est au niveau du groupe, au niveau d'un établissement ou d'une filiale.

228.- Par ailleurs, une intervention législative apparaît nécessaire car les conséquences en terme de mise en cause des accords ne seront pas les mêmes selon que l'on applique une procédure de transfert légal ou conventionnel des accords. En effet, la procédure de transfert légal de personnel de l'article L.1224-1 du Code du travail prévoit une mesure spécifique (B).

B- La possibilité de simplification par renvoi à l'article L.2261-14 du Code du travail

229.- Procédure de mise en cause spécifique à l'article L. 1224-1 du Code du travail. Si le législateur décide de faire un renvoi directement à l'article L.1224-1 du Code du travail, en ne prenant pas en compte les considérations des critères analysés précédemment[182], cela aura pour conséquence d'appliquer une procédure spécifique s'agissant du sort des accords collectifs pour le nouvel entrant qui est celle de l'article L.2261-14 du Code du travail.

230.- Cette procédure prévoit que le transfert entraînera la mise en cause des conventions et accords qui continueront néanmoins de produire effet jusqu'à ce qu'un nouveau texte soit négocié selon les procédures de « négociations anticipées »[183] prévus aux articles L.2261-14-2[184] et L2261-14-3[185] du Code du

---

[182] En réalité le champ d'application est un peu plus large que celui de l'article l.1224-1 du Code du travail mais les critères ne pourraient quand même pas être appliqués. Ce champ d'application comprend les hypothèses de : « *fusion, scission ou d'un changement d'activité*. ».

[183] Mémento Pratique, *Social 2017*, Editions Francis Lefebvre, 2017, N°74781 p.1208

[184] L.2261-14-2 du Code du travail « *Dès lors qu'est envisagée une fusion, une cession, une scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés peuvent négocier et conclure la convention ou l'accord de substitution prévu au premier alinéa de l'article L. 2261-14. La durée de cette convention ou de cet accord ne peut excéder trois ans. La convention ou l'accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause et s'applique à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés.*
A l'expiration de cette convention ou de cet accord, les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou dans l'établissement dans lequel les contrats de travail des salariés ont été transférés s'appliquent à ces salariés. »

[185] L2261-14-3 du Code du Travail « *Dès lors qu'est envisagée une fusion, une cession, une scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans les entreprises ou établissements concernés peuvent négocier et conclure une convention ou un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement*

travail. Si ces négociations anticipées ne sont pas réalisées, alors par défaut, ils continueront à produire effet pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis[186], sauf si une clause prévoyait une durée supérieure. Si aucune négociation n'est entreprise durant cette année, alors les salariés des entreprises ferroviaires pourront revendiquer le maintien de leur rémunération[187].

231.- Cette procédure concerne les contrats de travail en « cours à l'expiration du délai de survie » ainsi que ceux embauchés au moment où la mise en cause ou la dénonciation est survenue[188]. Il en a été jugé de même dans le cadre de la procédure de transfert conventionnelle survenue après l'adoption de la loi du 10 août 2016 : la chambre sociale de la Cour de Cassation, par le biais d'une QPC, a consacré le fait que les salariés embauchés après le transfert ne pouvaient pas invoquer la différence de rémunération qui pourrait en résulter par rapport aux salariés dont les contrats ont été transférés[189].

232.- La procédure de transfert conventionnel ne contient pas de procédure de dénonciation ou de maintien des accords collectifs au niveau de l'employeur entrant. Il faudrait dès lors se retourner vers la procédure de dénonciation des accords de droit commun de l'article L.2222-6 du Code du travail et suivant.

233.- Au-delà des accords collectifs formels, il existe également des particularités liées aux usages, engagements unilatéraux et accords atypiques de l'employeur (II).

---

dans lequel les contrats de travail sont transférés. Cette convention ou cet accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause. »

[186] Le délai de préavis est celui de la procédure de dénonciation de principe des accords ou convention collectifs de l'article L. 2261-10 du Code du travail qui est de 3 mois.

[187] La rémunération maintenue ne pourra être inférieure à la rémunération versée les 12 derniers mois, pour une durée équivalente à celle prévue par le contrat de travail des salariés concernés. Avant la loi du 06/08/2016, étaient maintenus les avantages individuels acquis du salarié – notion considérée comme « trop floue » par, entre autre le Rapport Combrexelle.

[188] NADAL Sophie « Conventions et accords collectifs de travail : conclusion, effets, application et sanctions. », janvier 2015, mis à jour le 13/07/2017 disponible sur http://www.lamyetudiant.fr/actualites-detail/20995-levolution-des-rapports-entre-contrat-de-travail-et-convention-collective.html consulté le 23/08/2017.

[189] Cass.soc. QPC 04/01/2017 N°16-40.243

II- Cas particulier des usages, engagements unilatéraux et accords atypiques de l'employeur

234.- Dans le cadre de l'application des deux procédures de transfert existantes en droit français, la question du maintien des usages, engagements unilatéraux et accords atypiques par le nouvel employeur n'est pas réglée par la loi mais par la jurisprudence. Dans le cadre de l'application de l'article L.1224-1 du Code du travail, la chambre sociale de la Cour de cassation a déjà prévu que les salariés, embauchés antérieurement au transfert[190], peuvent se prévaloir des usages dont ils bénéficiaient sous la direction de son employeur précédent[191]. Il en a été jugé de la même manière s'agissant des accords atypiques[192] ainsi que des engagements unilatéraux à caractère collectif[193]. Dans le cadre du transfert conventionnel il en va différemment puisqu'il a été jugé que le nouveau titulaire du marché n'est lié que par les clauses du contrat de travail des salariés repris et non par les usages en vigueur chez le précédent employeur[194].

235.- Formalisme. En ce qui concerne la dénonciation des usages d'entreprise, des accords atypiques ou encore des engagements unilatéraux de l'employeur, il n'existe pas de formalisme à respecter par l'employeur si ce n'est celui de prévenir dans un délai raisonnable les représentants du personnel ou le salarié concerné par l'usage en vue d'une éventuelle négociation sur ce sujet[195].

236.- Ainsi, si la dénonciation des conventions ou accords collectifs n'est pas réalisée, il en résultera certaines conséquences en matière d'organisation du travail voire de rémunération au niveau du nouvel employeur. Il existe néanmoins un avantage particulier qui va bien au-delà de l'organisation propre à une entreprise et qui s'étend à tout le secteur, celui de la carte de circulation (section 3).

---

[190] Cass.soc. 07/12/2005 N°04-44.594
[191] Cass.soc. 23/09/1992 N°89-45.656
[192] Non formalisés par l'employeur.
[193] Cass.soc. 04/02/1997 N°95-41.468
[194] Cass.soc. 05/11/20210 N°09-67.918
[195] Mémento Pratique, *Social 2017*, Editions Francis Lefebvre, 2017, N°17520 p.294

Section 3- La question du maintien des avantages en matière d'éléments de salaire

237.- La question du maintien des éléments de rémunération implique des spécificités en matière de primes et gratifications bénévoles applicables aux nouveaux entrants (I) notamment avec le cas particulier de la carte de circulation (II).

I- Les incidences de la qualification de primes ou de gratifications : bénévoles ou obligatoires

238.- Il existe certains avantages qui résultent des primes et gratifications et bénévoles. Ils sont à exclure par rapport aux conventions et accords collectifs ou encore par rapports aux usages ou engagement unilatéraux. La jurisprudence considère que le nouvel employeur n'a pas d'obligation de maintenir les primes.

239.- Au niveau des gratifications, il est nécessaire de distinguer selon qu'elles sont bénévoles ou obligatoires. Les gratifications bénévoles sont décidées uniquement par l'employeur et constituent une libéralité. A l'inverse, les gratifications obligatoires résultent d'un usage ou encore sont prévues par convention, accord collectif, dans le contrat individuel de travail ou encore par l'engagement unilatéral de l'employeur[196]. Ainsi dans ce dernier cas, il sera nécessaire d'appliquer la procédure vue précédemment en matière de dénonciation selon qu'elle résulte d'un transfert entraînant l'application de l'article L.2261-14 du Code du travail ou de la procédure de dénonciation de l'article L.2222-6 et suivant du Code du travail.

240.- Ces avantages sont particuliers en ce qu'ils constituent des éléments de salaire à l'instar des avantages en nature. La question du maintien des avantages en nature se pose étant donné qu'il en existe un qui fait débat et qui aurait un coût

[196] Mémento Pratique, *Social 2017*, Editions Francis Lefebvre, 2017, N°70455 p. 1143

conséquent selon la Cour des Comptes[197], il s'agit des facilités de circulation attribuées au personnel ferroviaire (II).

II- Le cas particulier de la carte de circulation

241.- La transmission de l'avantage en nature de la carte de circulation. Il existe d'autres avantages étendus à l'ensemble du personnel ferroviaire tels que le bénéfice des cartes de circulation – celles-ci constituent « *un avantage en nature [qui] ne résulte pas d'une disposition du statut mais d'un ensemble de textes résultant d'une décision de l'employeur. Il a une valeur symbolique considérable chez les agents et sa remise en cause serait susceptible de fortes réactions de la part des organisations syndicales. Il est proposé de le conserver au bénéfice des agents dont le contrat serait transféré, au moins pendant toute la période où l'agent pourrait exercer son droit de retour à la SNCF. Il y aurait lieu de se prémunir contre tout risque de litige en cas de maintien de ce droit avec l'URSSAF*[198]. »

242.- En principe, les avantages en nature s'ajoutent au salaire de base du salarié, ils sont fournis gratuitement ou moyennant une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle[199]. L'avantage en nature peut être prévu par la convention ou l'accord collectif de travail applicable, le contrat de travail ou résulter d'un usage[200]. Il constitue alors un élément de salaire venant s'ajouter à la rémunération en espèces. En l'espèce, les cartes de circulation résultent « *d'un ensemble de textes résultant d'une décision de l'employeur* »[201].

---

[197] « Selon la méthode et les hypothèses retenues [par la Cour des Comptes], les évaluations de l'impact total des facilités de circulation du personnel et des ayants droit sur les comptes de la SNCF vont d'une cinquantaine de millions d'euros à des sommes dépassant significativement 100 M€. Si ces évaluations doivent être prises avec précaution, il est avéré que le coût global pour la SNCF est très supérieur à l'évaluation qu'elle en donne [, environ 21M€] » Cour des Comptes, « Le rapport public annuel 2014 tome II : les facilités de circulation de la SNCF », le 14 février 2014, p. 332

[198] GRIGNON Francis, Rapporteur, « Les Conditions pour une expérimentation portant sur l'ouverture à la concurrence des services de transports ferroviaires régionaux de voyageurs », p.80

[199] Mémento Pratique, *Social 2017*, Editions Francis Lefebvre, 2017, N°70445 p.1141

[200] Mémento Pratique, *Social 2017*, Editions Francis Lefebvre, 2017, N°70445 p.1142

[201] GRIGNON Francis, Rapporteur, « Les Conditions pour une expérimentation portant sur l'ouverture à la concurrence des services de transports ferroviaires régionaux de voyageurs », p.80

243.- Ainsi, tel que le rapport Grignon le présente, cet avantage semble ancré dans l'histoire cheminote et dès lors difficile à dénoncer pour un opérateur ferroviaire. La question de son maintien et *a fortiori* de son financement par l'employeur devrait vraisemblablement être tranchée par la voie législative ou conventionnelle.

CONCLUSION

244.- Le droit social ferroviaire est en pleine construction. Il se veut ambitieux à la vue du champ d'application large qui a été choisi au niveau de la convention collective nationale de la branche. Celui-ci pourrait encore s'étendre. En effet, il existe un mouvement général d'extension du champ d'application des branches conventionnelles ainsi qu'une volonté gouvernementale sur ce sujet. La convention collective des voies ferrées d'intérêt local sera certainement impactée et intégrée au sein de la branche ferroviaire. Par ailleurs, les organisations syndicales souhaiteraient une extension de la convention collective en intégrant les activités de manutention et de restauration ferroviaire, ce qui implique certaines difficultés notamment en matière de procédure de transfert de personnel. Les nouveaux entrants doivent prendre en compte que les apports à la convention qui pourraient être réalisés par voie d'avenant ne seront pas automatiquement applicables aux signataires initiaux.

245.- Le secteur ferroviaire dispose d'une particularité en matière d'organisation du temps de travail. En effet, un accord d'entreprise ne peut déroger aux dispositions de l'accord de branche du 31 mai 2016 uniquement dans un sens plus favorable. Par ailleurs, la réglementation sur l'attribution des temps de repos du personnel roulant du groupe public ferroviaire s'avère plus favorable que les seuils qui ont été négociés au niveau national. Les nouveaux entrants seront confrontés à des difficultés lors des négociations sur ce sujet. Ils devront donc mettre en place une politique managériale solide afin de pouvoir mettre en place leur propre organisation du travail aux salariés transférés qui sont attachés à leur système actuel.

246.- Les nouveaux entrants devront également composer avec l'existence d'un régime social spécifique à une catégorie du personnel du groupe public ferroviaire : le statut. Le législateur réglera cette question mais il semblerait que le statut ne soit pas supprimé. La participation à la gouvernance du statut devrait dès lors être légitimement accordée aux nouveaux entrants.

247.- S'agissant de la relation entre les autorités compétentes et les opérateurs sur ces sujets, il est nécessaire de rappeler que si des normes sociales peuvent être exigées dans l'émission de leurs appels d'offre, les autorités organisatrices sont également débitrices d'un devoir d'information précis quant à la masse salariale qui doit être transférée (critères d'ancienneté, horaires mensuels etc.). Le quadrillage des marchés devrait permettre de délimiter le périmètre des salariés transférables. Il serait préférable pour des raisons évidentes de gestion que les fonctions supports ne soient pas intégrées dans le processus de transfert.

248.- Des solutions qui seraient privilégiées par les organisations syndicales ne peuvent pas être retenues. En effet, les recours à la mise à disposition ou encore à une clause de mobilité s'avèrent insuffisants pour répondre totalement à une perte de marché. Ces pratiques pourront être retenues intra-groupe pour éviter l'existence de « déserts » de compétences.

249.- Il a été possible d'après les procédures existantes de dégager plusieurs hypothèses mais également d'extraire les particularités qu'elles contiennent telles que le caractère automatique du transfert des contrats de travail, la question de l'autonomie de la volonté du salarié ou encore les critères liées à la qualification, ou à l'ancienneté du salarié. Ces facilités devraient être reprises par le législateur dans l'intérêt du marché.

250.- Enfin, il doit être consenti que l'opérateur entrant puisse conclure ses propres accords d'entreprise. Le législateur devra ainsi résoudre la problématique du sort des accords collectifs de l'opérateur ayant quitté le marché. Pour ce faire, il existe plusieurs possibilités. L'hypothèse la plus probable est le renvoi à la procédure de l'article L.2261-14 du code du travail. La plus fastidieuse serait un renvoi à la procédure de dénonciation de droit commun. Le sort de primes et de gratifications spécifiques au secteur doit également être résolu étant donné qu'il existe des avantages particuliers liés au secteur et à l'histoire du groupe public ferroviaire à l'instar des cartes de circulation.

Bibliographie

I- Ouvrages généraux.

- GREGOIRE Roger, *La fonction publique*, 1954, coll. Bibliothèque Dalloz, Droit Public, Armand Colin, réimpression par Dalloz, 2005, p.353.
- HILAL Nadia, *L'Europe, nouvelle figure de la crise syndicale : les syndicats face à la libéralisation du rail en Europe*, l'Harmattan, 2009, p.286.
- Mémento Pratique, *Social 2017*, Editions Francis Lefebvre, 2017, N°52190 p.1472.

II- Rapports et comptes rendus généraux.

- ARAFER « La mise en œuvre de la réforme ferroviaire : état des lieux du régulateur », Etude thématique, Octobre 2016 p.44
- CAROFF Didier, « Compte rendu mission d'information sur le paritarisme, jeudi 11 février 20016 », Compte rendu, Session ordinaire Assemblée Nationale, N°11, 2015-2016, p.29
- COMBREXELLE Jean-Denis, « La négociation collective, le travail et l'emploi », France Stratégie, 2015, p.140
- COUR DES COMPTES, « Le rapport public annuel 2014 tome II : les facilités de circulation de la SNCF », 2014 p.345.
- DOCUMENT INTERNE, Avis du Haut Comité du système de transport ferroviaire sur le rapport stratégique d'orientation prévu à l'article L. 2100-3 du code des transports, 2016.
- GEVEAUX Jean-Marie, LEPAON Thierry, « L'ouverture à la concurrence des services ferroviaires régionaux de voyageurs », Les avis du conseil économique et social et environnemental, Juillet 2012, p.138
- GOURAULT Jacqueline, « Rapport fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du règlement et d'administration générale sur le projet de loi portant diverses

mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique », Sénat, N°251, 2004-2005, p.150
- GRIGNON Francis, Rapporteur, « Les Conditions pour une expérimentation portant sur l'ouverture à la concurrence des services de transports ferroviaires régionaux de voyageurs », mai 2011, p.298.
- HAENEL Hubert, « Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires européennes sur la libéralisation des transports ferroviaires dans l'Union européenne », N°220, Session ordinaire 2008-2009, p.49
- QUINQUETON Patrick, « Rapport à Mme La Ministre du travail, Proposition de feuille de route pour les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés vers une nouvelle structuration des branches professionnelles», 2015, p.58
- RAGEAU François, « Les évolutions récentes dans le transport et leurs conséquences sur la gestion de la main-d'œuvre par les entreprises de transport », Dossier de l'INSEE, 2015, p.14
- ROCHE Jacques, « Rapport de la mission interministérielle sur le temps de travail dans les trois fonctions publiques », Janvier 1999, p.277
- SAVARY Gilles et PANCHER Bertrand, « Rapport d'information déposé par la commission du développement durable et de l'aménagement du territoire en application de l'article 145-7 du règlement sur la mise en application de la loi N°2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire », N° 4154, enregistré à la présidence d'assemblée nationale le 19 octobre 2016, p.279
- SAVARY Gilles, « Rapport fait au nom de la commission du développement durable et de l'aménagement du territoire sur le projet de loi portant réforme ferroviaire », N°1468, enregistré à l'Assemblée nationale le 28 mai 2014 p.409
- SENAT, « Ouverture à la concurrence du transport ferroviaire de voyageurs.», Espace presse, 21 juin 2017, p.1

III- Articles et chroniques.

A- Articles juridiques.

- BUFFIN Frédéric, « Vers la normalisation du régime des retraites du personnel de la SNCF ? », DALLOZ RDSS 2015, p.612

- CADIEU Pascal et JOSSELIN Nicolas « La commande publique ou les aléas d'une compétition économique et juridique », Le Lamy Collectivités territoriales, Nº 91, 1er juin 2013.
- COURSIER Philippe « Convention collective ordinaire et convention collective étendue », Le Lamy rémunérations complémentaires –N°509-43, 10/10/2016
- GARBAR Christian Albert « Le droit social vu du droit public : un lieu d'hybridation », Semaine sociale Lamy, N°1095, 28/10/2002
- GAUCH Guillaume et TERRAUX Marion « La rédaction des clauses relatives à la fin normale des conventions de délégation de service public », Vie des contrats, technique contractuelle, Contrats publics, N°157-Septembre 2015
- MAZEAUD Antoine, « Adaptation négociée des effectifs de l'entreprise : transfert de salariés par la voie des transferts d'entreprise », DALLOZ Droit social 2011, p.650
- NADAL Sophie « Conventions et accords collectifs de travail : conclusion, effets, application et sanctions. », janvier 2015, mis à jour avril 2017.
- NOUGARET Gilles, « L'achèvement de la libéralisation du transport ferroviaire de fret : revitalisation ou coup de grâce pour le fret ferroviaire ? », Revue Lamy de la concurrence N°11, 1er avril 2007.

B- Articles de presse.

- AGENCE FRANCE PRESSE « SNCF : les embauches au statut « prioritaires » », *Le Figaro*, le 05/01/2016
- AGENCE FRANCE PRESSE, « SNCF : la CFDT lève son préavis de grève, l'UNSA le maintient », *Le Monde*, le 30/05/2016.
- Auteur inconnu, Carnet Rendez-vous, *L'humanité*, le 14 février 2012.
- CHAUDENSON Robert « SNCF et 19-6 : Guillaume Pépie », *Mediapart*, le 7 juin 2016
- GUERNALEC Florence, « Accord en vue sur le champ d'application de la convention collective ferroviaire », *Mobilicités*, le 23 avril 2015.
- JACQUE Philippe « Elections à la SNCF, CGT et Sud conservent leur majorité absolue », *Le Monde*, du 20/11/2015.

- PALIERSE Christophe, « La SNCF renforce son partenariat avec Newrest dans la restauration ferroviaire », *Les Echos*, le 23/02/2016.

IV- Arrêts

- Cass.soc. 07/12/2005 N°04-44.594
- Cass.soc. 23/09/1992 N°89-45.656.
- Cass.soc. 04/02/1997 N°95-41.468
- Cass.soc. 05/11/20210 N°09-67.918
- Cass.soc. 13-10-2010- N° 096-67.458
- Cass. Soc. 17-3-1998 N°95-42.100
- CE, 19 juin 2011, n°340773
- CE 11 avril 2012, CCI de Bastia et de la Haute-Corse
- Cass. soc., 7 juin 2006, n° 04-45.846, JurisData n° 2006-034030
- Cass.soc. 23-9-2009, N°07-44.200 RJS 12/09N°898
- Cass. soc. 18 juillet 2000 N°98-18.03.037– DALLOZ 2000, p.229
- CJCE C.172/99 Oy Liikenne Ab
- Cass.soc. 08/02/1994 N°91-43596
- Cass.soc. 15/11/1985 N°82.40301.
- Cass.soc. 09/11/2005 N°03-45.483.
- Cass.Soc. Gibernon 10 octobre 2006 (N°04-40.325)
- Cass.soc. 12/06/2007 N°05-44.337
- Cass.soc. 13-10-2010- N° 096-67.458
- Cass. Soc. 17-3-1998 N°95-42.100
- Cass.soc. QPC 04/01/2017 N°16-40.243

V- Sites internet.

- Confédération française démocratique du travail: http://www.cfdtcheminots.org
- Direction de l'information légale et administrative : http://www.vie-publique.fr
- Etablissement Public de Sécurité Ferroviaire : http://www.securite-ferroviaire.fr
- Ministère du travail : http://travail-emploi.gouv.fr
- Mobilicités : http://www.mobilicites.com

- Société Nationale des Chemins de Fer : http://www.sncf.com
- Union des transports publics et ferroviaires: http://utp.fr
- Union Nationale des Syndicats autonomes : http://www.unsa-ferroviaire.org

Annexes

1) Les personnes interrogées dans le cadre de ce mémoire 102
2) Etat des lieux des textes adoptés par les acteurs de la branche ferroviaire. 102
3) Illustration de la nouvelle structure du groupe public ferroviaire 103
4) Part des différentes organisations syndicales ferroviaires aux dernières élections de la SNCF du jeudi 19 novembre 2015 104
5) Réglementation sociale applicable en fonction du régime applicable aux salariés du groupe public ferroviaire 104
6) Répartition des salariés présents au sein du groupe public ferroviaire en fonction des EPIC 105
7) Le financement des formations du personnel ferroviaire 106
8) Processus d'obtention d'une licence de conducteur. 109
9) Pyramides des âges du personnel roulant du groupe public ferroviaire (retraitement des données de l'open data SNCF) 110
10) Evolution de la répartition des effectifs du GPF entre statutaires et contractuels 111
11) Extrait des articles du RH00001 sur les conditions d'accès au statut. 112
12) Extrait des articles du RH077 sur l'application des repos journaliers à résidence ou hors résidence. 117
13) Conditions de transfert du personnel entre entreprises dans le cadre de la Convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970. 121

1) Les personnes interrogées dans le cadre de ce mémoire

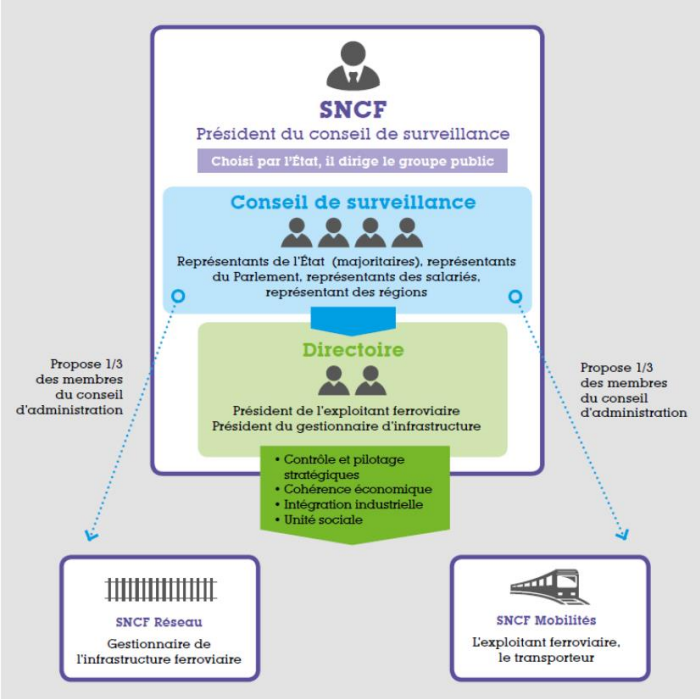
- Cathy Pasquine, Responsable juridique, Association Française du Rail
- Roger Dillenseger, Secrétaire Général de l'UNSA ferroviaire
- Pascale Ville, Directrice des relations sociales, Transdev
- Christophe Legras, Juriste, Direction des relations sociales, Transdev

2) Etat des lieux des textes adoptés par les acteurs de la branche ferroviaire.

	Entrée en vigueur/ extension[202]	Signataires
Accord de branche du 23 avril 2015 relatif au champ d'application	17 février 2016	**1.UTP** **2.FGTE-CFDT** **3.CFE-CGC** **4.FGT-CFTC** **5.CGT Cheminots** **6.CGT-FO** **7.SUD RAIL** 8.**UNSA**
Accord du 17 décembre 2015 portant désignation de l'OPCA de la branche ferroviaire	18 juillet 2016	**1.FGTE- CFTC** **2.CGT cheminot** **3.FC- FO** **4.FNT CFE-CGC** **5.UNSA ferroviaire** 6.**Sud rail.**
Convention collective nationale de la branche ferroviaire du 31 mai 2016 (dispositions générales)	11 novembre 2016	**1.UTP** **2.FGTE-CFDT** **3.FGT-CFTC** **4.UNSA**
Accord du 31 mai 2016 relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire.	4 janvier 2017	**1.UTP** **2.FGTE-CFDT** **3.FGT-CFTC** **4.UNSA**

[202] L'entrée en vigueur d'une convention collective est concomitante à la publication au JO de son arrêté d'extension aux employeurs et entreprises compris dans son champ d'application. La convention ou l'accord étendu s'applique ainsi aux entreprises qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations signataires.

3) Illustration de la nouvelle structure du groupe public ferroviaire



4) Part des différentes organisations syndicales ferroviaires aux dernières élections de la SNCF du jeudi 19 novembre 2015 [203]

	2015
CGT	34,33%
UNSA	24%
CFDT	15,15%
Sud Rail	17%
FO (CFE-CGC +First)	9%
TOTAL	100%
Taux de participation	69,37%

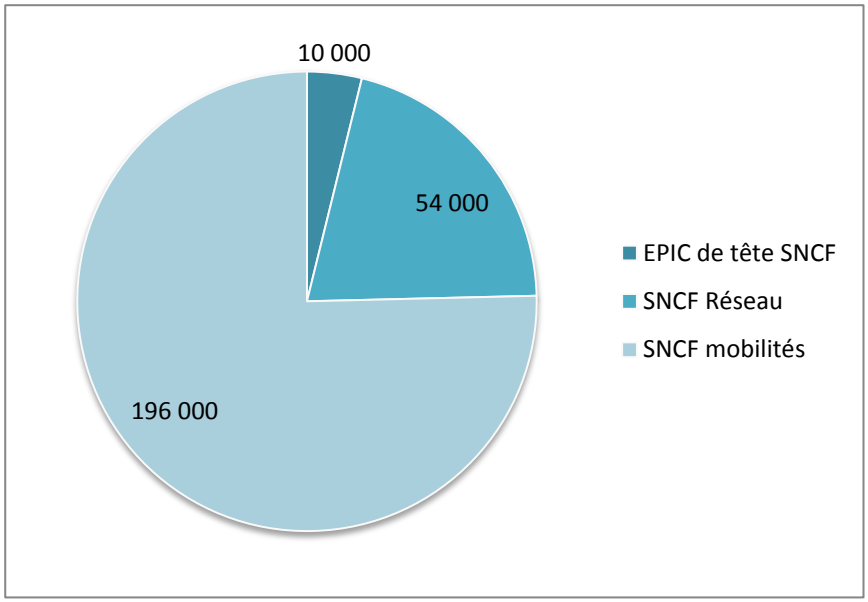
5) Réglementation sociale applicable en fonction du régime applicable aux salariés du groupe public ferroviaire[204]

Cadre social	**Thèmes**	**Agents statutaires**	**Contractuels**
Statut	classifications/salaires	RH001	Hors Statut : RH0254
	embauche/rupture		
	garanties collectives		
Autres droits et garanties	durée du travail	RH0077	
	formation	code du travail + accord	
	régime de retraite	régime spécial	régime général

[203] JACQUE Philippe « SNCF : les raisons de la grève, l'état du trafic », *Le Monde*, le 17.05.2016

[204] GEVEAUX Jean-Marie, LEPAON Thierry, « Les avis du conseil économique et social et environnemental. L'ouverture à la concurrence des services ferroviaires régionaux de voyageurs », Juillet 2012.

6) Répartition des salariés présents au sein du groupe public ferroviaire en fonction des EPIC [205]



[205] SAVARY Gilles et PANCHER Bertrand« Rapport d'information déposé par la commission du développement durable et de l'aménagement du territoire en application de l'article 145-7 du règlement sur la mise en application de la loi N°2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire » N° 4154, enregistré à la présidence d'assemblée nationale le 19 octobre 2016, p.67

7) Le financement des formations du personnel ferroviaire

La détermination d'un OPCA de branche permet de mettre en place un fonds commun de cotisations aux différents opérateurs ferroviaires permettant de financer les formations imposées par l'EPSF.

La création d'un OPCA commun et auquel cotise les différentes entreprises ferroviaires permet une réduction du coup de formation. L'OPCA de branche choisi a été désigné à l'article 3 : « Les parties signataires désignent AGEFOS-PM [206] ».

L'article L6332-1-1 du Code du travail détermine les missions de l'OPCA. L'organisme collecte toutes les cotisations obligatoires, conventionnelles ou volontaires[207]. Il permet surtout **d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins** en matière de formation professionnelle, **d'identifier avec les entreprises, les compétences et les qualifications mobilisables** au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte des emplois et des compétences ou encore de s'assurer de la qualité des formations dispensées.

Sachant que la formation d'un conducteur prend environ 18 mois[208], il s'agit d'une donnée non négligeable prises en compte par les nouveaux entrants en termes de reprise du personnel. Le savoir-faire cheminot est un des atouts qui est mis en avant en matière de transfert de personnel la question du relais en matière de formation professionnelle doit donc se poser.

La négociation sur la formation professionnelle est actuellement en œuvre au sein du Comité restreint social ferroviaire et du Groupe de Travail Permanent social

---

[206] Déjà OPCA de la SNCF et de VFIL auparavant.
[207] Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle et du Dialogue Social, « Le rôle nouveau des acteurs de la formation professionnelle », novembre 2014.
[208] Document RH interne Transdev.

ferroviaire. La formation professionnelle étant une nécessité liée aux impératifs de sécurité essentielle du secteur des transports qui fait donc l'objet d'un contrôle attentif et externe aux opérateurs ferroviaires par le biais de l'Etablissement Public de la Sécurité Ferroviaire (EPSF).

L'EPSF est un établissement public à caractère administratif, placé sous la tutelle du ministre chargé des transports qui a été créé par *la loi n°2006-10 du 5 janvier relative à la sécurité et au développement des transports* qui découle de *la directive européenne N°2004-49 relative à la sécurité des chemins de fer communautaires.*

S'agissant de la détermination de ses missions elles ont été précisées par un décret N°2006-369 du 28 mars 2006 modifié par un décret N°2015-1757 du 24 décembre 2015. *« Cet établissement délivre donc les certificats de sécurité à la SNCF et aux autres entreprises ferroviaires, les agréments de sécurité du gestionnaire d'infrastructure,* ***des licences de conducteurs de trains*** *prévus par la réglementation européenne adoptée ou en cours d'adoption*.[209]»

Le décret N°2010-708 du 29 juin 2010 relatif à la certification des conducteurs de trains détermine les conditions de délivrance de la licence. L'agent doit remplir des conditions d'aptitudes physiques, psychologique, scolaires, et bien sûr de connaissance dans le domaine ferroviaire. L'article 6, du même décret, précise que la licence est délivrée pour 10 ans. Il existe ensuite une durée de validité décroissante en fonction de l'âge du conducteur.

Il y a donc fort à parier qu'avec les expérimentations des nouveaux entrants l'EPSF ait un rôle de plus en plus important en termes de contrôle et au-delà l'ARAFER qui supervise la neutralité effective de ce dernier.

Sur la formation des conducteurs, **une association pour développer les formations et promouvoir les métiers ferroviaires (ADFPMF)** a été créée par

[209] LAMY Transports, TOME 2, mis à jour le 12/2016

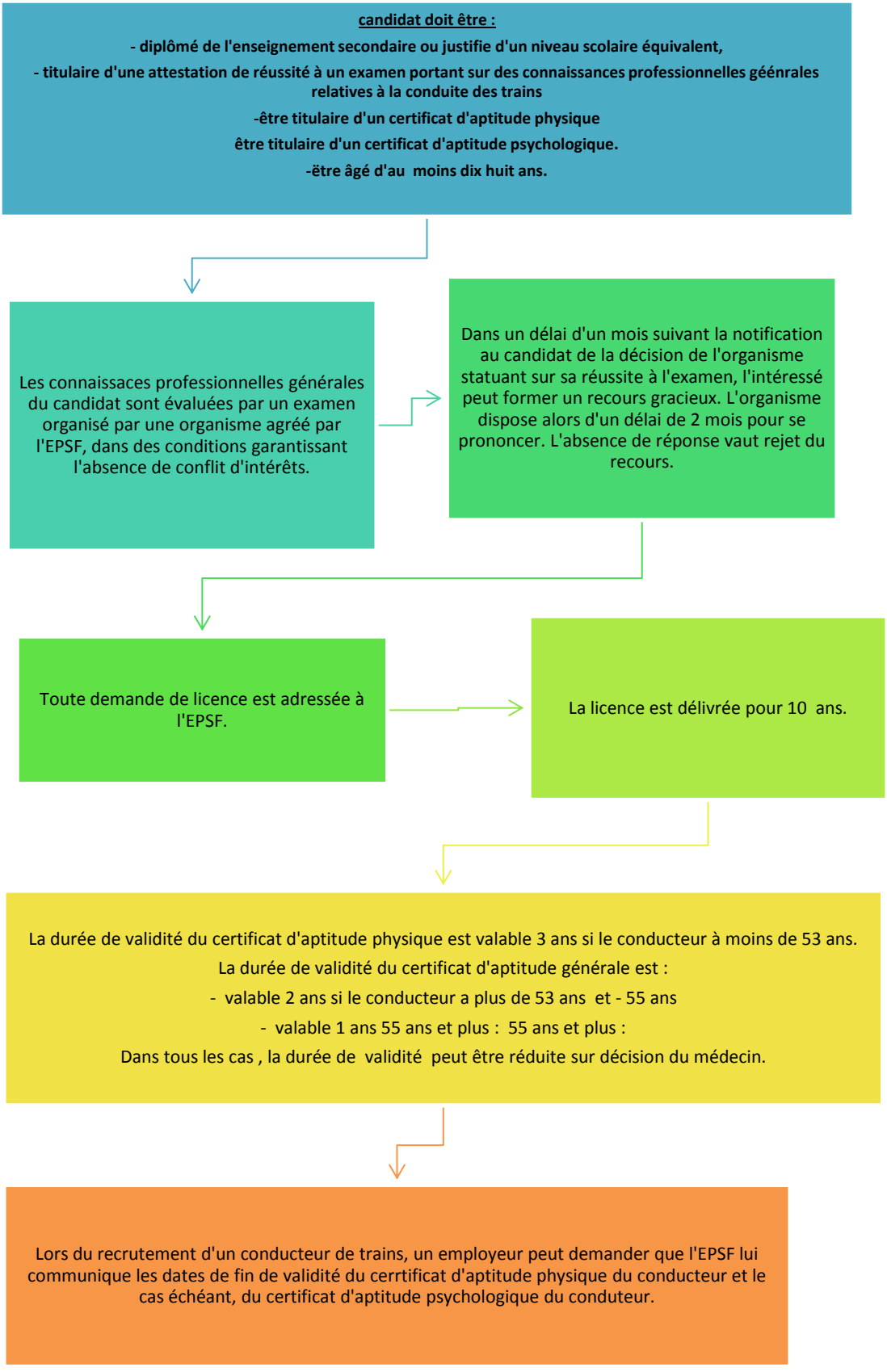
l'UTP. Elle permet ainsi de s'intéresser au développement, à la promotion des formations aux métiers ferroviaires et d'assurer les échanges constructifs entre les différentes entreprises ferroviaires membres.

C'est l'EPSF qui détient le registre des licences qu'il délivre dans des conditions fixées par arrêté du ministre. Néanmoins, il convient de préciser que l'obligation de détention d'une licence n'est pas applicable aux personnes réalisant « *conformément à des mesures d'exploitation prescrites par le gestionnaire d'infrastructure, des circulations limitées et à des vitesses réduite sur le réseau ferroviaire au départ ou à destination d'une voie non ouverte à la circulation publique qui lui est reliée.* »[210].

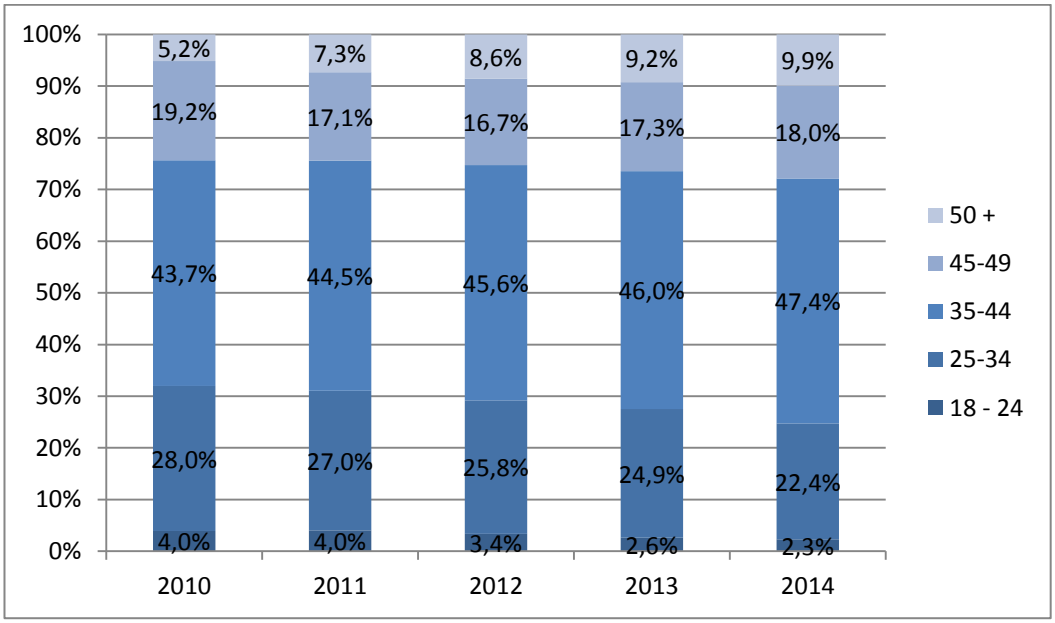
La formation entraîne des enjeux économiques non négligeables pour les entrants. Le GPF qui formait auparavant en interne ces conducteurs, devient désormais collecteur de l'OPCA. Il paraît douteux que les EF cotisent à la fois à un OPCA et forment eux-mêmes en interne leur conducteur. En effet, ce type de fonctionnement voudrait dire que les EF investiraient deux fois pour une même formation. Ainsi, il est possible de s'interroger sur la nécessité de la création d'organismes de formation externalisés aux EF financés par l'OPCA. La formation des agents a donc une conséquence essentielle sur l'exploitation et l'ouverture du marché et la préparation des nouveaux entrants.

[210] Article L.2221-8 du code des transports

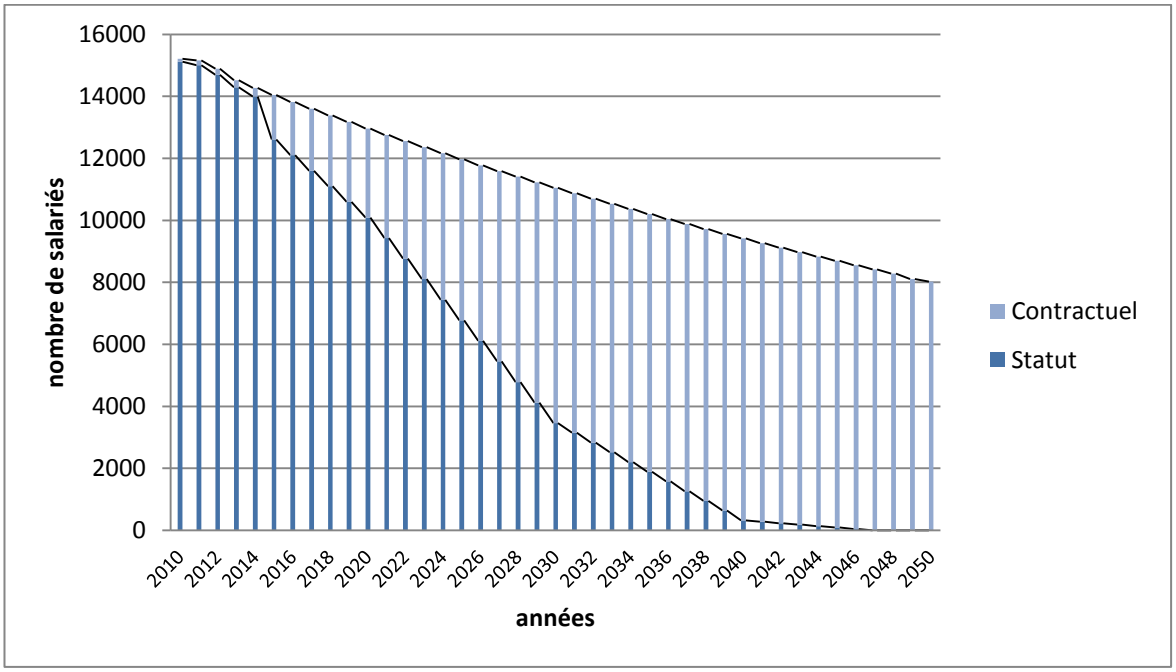
8) Processus d'obtention d'une licence de conducteur



9) Pyramides des âges du personnel roulant du groupe public ferroviaire (retraitement des données de l'open data SNCF)



10) Evolution de la répartition des effectifs du GPF entre statutaires et contractuels



11) Extrait des articles du RH00001 sur les conditions d'accès au statut.

PREAMBULE

La loi N° 2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire prévoit dans son article 1er que l'article L. 2101–1 du Code des transports soit ainsi rédigé : « *la SNCF, SNCF Réseau et SNCF Mobilités constituent le groupe public ferroviaire au sein du système ferroviaire national. Ces trois entités ont un caractère indissociable et solidaire* ».

L'article L. 2101–2 du Code des transports précise que « *la SNCF, SNCF Réseau et SNCF Mobilités emploient des salariés régis par un statut particulier élaboré dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.* »

Ce Statut s'applique à tous les agents du cadre permanent des EPICs SNCF, SNCF Réseau et SNCF Mobilités constituant le Groupe Public Ferroviaire, ci-après dénommé le GPF.

Chapitre 5 : Admission au Cadre Permanent – Stage d'essai – Commissionnement

ARTICLE 1 - CLASSIFICATION DU PERSONNEL DU CADRE PERMANENT

1.1. Le personnel du cadre permanent comprend des agents à l'essai et des agents commissionnés.

1.2. Les agents à l'essai sont ceux qui, à partir de leur admission au cadre permanent, effectuent un stage au cours duquel la qualité de leurs services et leur aptitude à l'exercice de l'un des métiers du GPF sont examinées.

1.3. Les agents ayant accompli la durée fixée pour leur stage d'essai et dont les services ont été reconnus satisfaisants sont commissionnés.

1.4. Le personnel du cadre permanent peut, sur sa demande, être utilisé à temps partiel dans les conditions précisées par la règlementation du personnel.

ARTICLE 2 - CONDITIONS GENERALES D'ADMISSION AU CADRE PERMANENT

2.1. Pour pouvoir être admis dans un emploi du cadre permanent, tout candidat doit :

a) posséder la nationalité française ou être ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union Européenne ;
b) remplir les conditions d'aptitude médicale et professionnelle ;
c) n'avoir à l'extrait n°2 de son casier judiciaire (ou l'équivalent pour un ressortissant d'un autre Etat membre de l'UE) aucune condamnation entachant l'honneur ou la probité ;
d) être en situation régulière au regard des obligations du service national de l'Etat membre de l'UE dont il est ressortissant ;
e) être âgé de 16 ans au moins et de 30 ans au plus au jour de son admission.

La limite d'âge supérieure est relevée d'un an :

- pour les candidats père ou mère de famille, par enfant donnant droit aux allocations familiales ou qui y donnerait droit s'il n'était pas considéré comme enfant unique au regard des dispositions légales concernant l'attribution des allocations familiales ;
- pour tout candidat, par personne à charge ouvrant droit aux allocations prévues pour les personnes reconnues en situation de handicap.

Un même enfant ne peut ouvrir droit qu'au bénéfice de l'une ou de l'autre des dispositions ci-dessus.

Pour les candidats justifiant de l'accomplissement de l'une des formes du service national actif ou de périodes de mobilisation ou de volontariat civil, l'âge limite est reculé dans la limite d'un maximum de cinq ans, d'un temps égal à celui qui a été passé effectivement en volontariat civil ou sous les drapeaux en vertu des lois sur le service national, de convocations spéciales, du décret de mobilisation générale ou d'engagement contracté dans l'armée. Dans ce dernier cas, le temps passé sous les drapeaux n'intervient toutefois que dans la limite du temps que l'intéressé aurait accompli s'il n'avait pas contracté d'engagement.

La limite d'âge supérieure peut être relevée jusqu'à 40 ans pour les candidats recrutés au titre des personnes reconnues en situation de handicap.

La limite d'âge supérieure est supprimée pour les candidats conjoints ou partenaires de PACS d'agents en activité décédés.

2.2. L'admission des candidats a lieu dans des grades de début à l'issue d'un processus de recrutement.

Indépendamment des dispositions particulières concernant les attachés, certains grades sont, par ailleurs, directement accessibles aux titulaires de certains diplômes.

L'admission ne peut être réalisée que dans un emploi à plein temps.

ARTICLE 3 - DISPOSITIONS PARTICULIERES A CERTAINS AGENTS

3.1. Attachés

Les candidats sortis de certaines écoles ou pourvus de certains diplômes sont recrutés en qualité d'attaché.

Leur admission au cadre permanent est réalisée sur un des collèges (exécution, maîtrise ou cadre) déterminé selon l'école dont ils sont sortis et les diplômes dont ils sont pourvus. A chacun de ces collèges correspondent des positions de rémunération et des échelons qui sont indépendants des fonctions effectivement assurées.

La règlementation du personnel détermine :

- les caractéristiques (position, échelon d'admission, ...) de chaque collège ;
- la répartition sur les collèges, en fonction du niveau des études et des diplômes.

3.2. Apprentis

A la fin de leur apprentissage, les apprentis peuvent être admis au cadre permanent sans examen ni concours.

3.3. Les apprentis et attachés sont recrutés de manière à pourvoir les besoins du service non seulement à court terme, mais aussi à moyen et à long terme.

Le recrutement tient compte du souci de réserver une part suffisante des postes relevant des qualifications D à H à la promotion interne.

ARTICLE 4 - ADMISSION A L'ESSAI

4.1. L'admission à l'essai est prononcée par le directeur d'établissement (ou autorité assimilée).

4.2 Dès leur admission à l'essai, les agents du cadre permanent sont affiliés au régime spécial de retraite du personnel de la SNCF dans les conditions règlementaires en vigueur.

ARTICLE 5 - STAGE D'ESSAI

5.1. La durée obligatoire du stage d'essai est d'un an, à compter de l'admission au cadre permanent, sous réserve du stage d'essai des agents recrutés en qualité d'attaché cadre pour lesquels la durée est portée à deux ans et demi.

Les absences pour maladies, maternité, congé de paternité, congé d'adoption, blessures hors service ou en service, congé supplémentaire sans solde, congé de disponibilité, et les absences irrégulières suspendent le stage d'essai qui est prolongé d'une durée égale à celle de ces absences.

5.2. Etant donné qu'il importe de ne commissionner que les agents qui donnent pleinement satisfaction, tant au point de vue de leur conduite que de leurs aptitudes professionnelles, les agents à l'essai doivent, au cours de leur stage, être suivis tout particulièrement par leur responsable hiérarchique direct et par le directeur d'établissement (ou autorité assimilée). Leurs services font l'objet d'appréciations écrites formulées par le directeur d'établissement (ou autorité assimilée) à l'expiration du sixième mois de stage et trois mois avant le commissionnement.

A toute époque, et notamment à l'occasion de l'examen de ces appréciations écrites, les agents à l'essai qui ne donnent pas satisfaction font l'objet, de la part du directeur d'établissement (ou autorité assimilée) d'une lettre d'observation spécifiant que leur licenciement sera prononcé après un délai déterminé et, au plus tard, à la date à laquelle expire leur stage d'essai, s'ils n'améliorent pas leur manière de servir.

5.3. Si, à la suite de la lettre d'observation, les intéressés n'ont pas amélioré leur manière de servir, ils doivent être licenciés, par décision du directeur d'établissement (ou autorité assimilée). Ils sont, avant d'être licenciés, mis à même de fournir leurs explications écrites. Les conditions d'attribution du préavis sont fixées au chapitre 7 du Statut.

5.4. La situation des agents à l'essai victimes d'un accident du travail est réglée dans les mêmes conditions que celle des agents commissionnés.

ARTICLE 6 - COMMISSIONNEMENT

6.1. A l'expiration de leur stage d'essai, les agents sont commissionnés sous réserve qu'ils donnent satisfaction.

La date d'effet de commissionnement est fixée au 1er du mois au cours duquel intervient le commissionnement.

A partir de leur commissionnement, les agents avancent en échelon et peuvent avancer en grade et être classés en position dans les conditions fixées au chapitre 6.

6.2. Les agents dont le stage d'essai a été prolongé pour raison de maladie, blessures hors service, maternité, congé de paternité, congé d'adoption, participation à des activités militaires dans la réserve opérationnelle, ainsi que ceux qui, ayant été blessés en service, ont été remis en service aussitôt après la consolidation de leur blessure sont, à l'expiration de leur stage, commissionnés rétroactivement au 1er du mois au cours duquel ils auraient accompli leurs douze mois (ou deux ans et demi pour les attachés cadre) de stage d'essai si celui-ci n'avait pas été prolongé, compte tenu en particulier des dispositions du § point 1 de l'article 5 ci-dessus.

12) Extrait des articles du RH077 sur l'application des repos journaliers à résidence ou hors résidence.

Article 12 - Compensations pour interruption de service.

A l'exception du personnel défini au 7 de l'article 5, soumis aux dispositions particulières de l'article 11-1, le personnel soumis au présent titre, du fait des missions qu'il accomplit, ne peut disposer systématiquement d'une interruption de son service lorsque le temps de travail effectif est supérieur à six heures sans dépasser huit heures. Les compensations correspondantes sont incluses dans les durées minimales des repos journaliers à la résidence et des repos périodiques mentionnées aux articles 15 et 16.

Article 13 - Réserve à disposition.

1 - Il ne peut être prévu, dans les roulements, de réserve à disposition dans la dernière journée de service de la grande période de travail, ni à la fin d'une journée de service qui suit un repos hors résidence. Toutefois, cette règle ne s'applique pas aux services comportant uniquement de la réserve à disposition en cycle.

2 - Pour le tracé des roulements et la commande des agents en service facultatif, une période de réserve à disposition peut être précédée et suivie d'une période de travail effectif à condition que le cumul de ces périodes n'excède pas les durées limites fixées à l'article 7 ci-dessus.

3 - Lorsque la durée de travail effectif dépasse huit heures, les agents placés en réserve à disposition qui partent en ligne doivent être remplacés dans toute la mesure compatible avec les nécessités de l'exploitation.

Article 14 - Disponibilité à domicile.

1 - Le temps de disponibilité à domicile est calculé depuis l'heure à laquelle l'agent a été avisé de se tenir disponible ou, à défaut d'un tel avis, de la fin d'un repos à la résidence jusqu'à l'heure de la commande.

2 - Le temps de disponibilité à domicile entre en compte dans la durée du travail effectif de la grande période de travail dans les conditions prévues à l'article 9 mais sans que les limitations prévues à l'article 7 (§ 3) et à l'article 8 ci-dessus lui soient applicables.

Article 15 - Repos journaliers.

1 - Les repos journaliers à la résidence doivent avoir une durée minimale ininterrompue de quatorze heures.

Toutefois, en cas de fins de service tardives, cette durée peut être réduite à treize heures trente, deux fois, ou treize heures, une fois, par grande période de travail pour éviter de retirer l'agent de son roulement.

2 - Les repos journaliers hors de la résidence doivent avoir une durée ininterrompue de neuf heures au moins, cette durée pouvant être réduite jusqu'à huit heures une fois par trois grandes périodes de travail consécutives.

3 - Un repos hors de la résidence doit être suivi d'un repos à la résidence.

Lorsque, dans un roulement, il est prévu un repos hors de la résidence, d'une durée inférieure à neuf heures, le repos journalier prévu qui suit doit avoir une durée au moins égale à quinze heures.

Lorsqu'en service facultatif, un repos hors de la résidence a une durée inférieure à neuf heures, le repos journalier qui suit doit avoir une durée au moins égale à quinze heures.

Article 16 - Repos périodiques - Repos complémentaires.

1 - Les repos périodiques et les repos complémentaires doivent être donnés à la résidence d'emploi des agents.

2 - Sous réserve de la répercussion des absences, chaque agent doit bénéficier annuellement de 52 jours de repos (53 les années où le nombre de dimanches est de 53) auxquels s'ajoutent 74 repos en vue de respecter la durée annuelle de travail prévue à l'article 2 du présent décret.

3 - 116 des jours de repos visés au paragraphe 2 ci-dessus (117 les années où le nombre de dimanches est de 53) sont accordés séparément ou accolés pour constituer le repos périodique.

Le repos périodique est dit simple, lorsqu'il est constitué par un seul jour de repos, double par deux jours, triple par trois jours.

Chaque année, le nombre de jours de repos périodiques intégrés dans les roulements de service ne peut être inférieur à 116 (117 les années où le nombre de dimanches est de 53).

Les jours de repos au-delà des 116 (ou 117) visés ci-dessus constituent des repos complémentaires qui sont acquis et attribués dans les conditions indiquées au paragraphe 7 ci-après.

4 - Sous réserve de la répercussion des absences, chaque agent doit bénéficier, au minimum à la fois de :

- 52 repos périodiques doubles, triples le cas échéant, par an, dont au moins trois par mois,
- 12 interruptions pour repos périodiques au cours d'un trimestre civil,
- 12 repos périodiques, doubles au minimum, placés chaque année sur un samedi et un dimanche consécutifs.

Les repos périodiques simples qui doivent rester exceptionnels ne peuvent être prévus que le dimanche.

Il ne peut être dérogé aux règles ci-dessus d'attribution des repos périodiques doubles que si le fait pour un agent de suivre son roulement conduit à lui attribuer un nombre de jours de repos supérieur à celui qui lui est dû. Dans ce cas, un repos périodique double peut être remplacé, une fois par trimestre au maximum, soit par un repos périodique simple auquel est accolé un repos complémentaire, soit par un repos périodique simple situé le dimanche.

5 - Le repos périodique a une durée minimale de :

- trente-huit heures lorsqu'il est simple,
- soixante-deux heures lorsqu'il est double,
- quatre-vingt-six heures lorsqu'il est triple.

Pour le tracé des roulements et le service facultatif, ces durées minimales sont augmentées d'une heure si le repos périodique fait suite à un repos hors de la résidence d'une durée inférieure à neuf heures.

6 - Les repos périodiques doivent commencer au plus tard à 19 heures la première nuit et finir au plus tôt à 6 heures la dernière nuit ; les repos périodiques simples doivent être placés sur deux nuits consécutives.

Ces dispositions doivent obligatoirement être observées tant pour l'établissement des roulements de service que pour la commande des agents en service facultatif.

Dans le cas où la fin de service intervient après 19 heures, il y a lieu d'appliquer les dispositions suivantes :

- lorsque la fin de service intervient après 19 heures et au plus tard à 20 heures, la durée prévue au § 5 ci-dessus doit être respectée,
- lorsque la fin de service intervient après 20 heures, l'agent n'est pas utilisé le lendemain et bénéficie d'un repos périodique placé sur les deux nuits suivantes dans les conditions prévues au premier alinéa du présent paragraphe.

7 - Les repos complémentaires sont acquis, sous réserve de la répercussion des absences, à raison de 5 par semestre civil. Ces repos sont attribués en fonction des possibilités du service, normalement en dehors des périodes de forts besoins en personnel et au plus tard avant la fin du semestre civil suivant celui au cours duquel le repos à attribuer a été acquis.

Le repos complémentaire accordé isolément doit avoir une durée minimale de 38 heures. Lorsqu'il suit un repos périodique ou un autre repos complémentaire, il allonge de 24 heures la durée initialement prévue pour ce repos.

Les dispositions du paragraphe 6 ci-dessus sont applicables aux repos complémentaires.

Article 17 - Repos compensateurs.

1 - En raison de son utilisation à un service de conduite avec radio, il est attribué à l'agent, seul à bord d'un train de marchandises ou de messageries, ou seul à bord de la cabine de conduite d'un train de voyageurs, une compensation de onze minutes par journée de service comportant au moins une heure de conduite dans ces conditions.

Cependant les compensations à ce titre ne sont effectivement attribuées à l'agent que pour la partie excédant, au cours de chaque année civile, l'équivalent de 3 repos compensateurs.

2 - Sauf pour les agents concernés par le 2ème alinéa de l'article 20, les dépassements de la durée du travail effectif d'une journée considérée isolément au-delà de :

- sept heures trente si la journée comprend plus d'une heure trente dans la période nocturne définie à l'article 5 ci-dessus,
- huit heures trente dans les autres cas,

donnent lieu à compensation par attribution de repos compensateurs.

3 - Le temps d'absence de la résidence d'emploi excédant trente heures pour chaque tournée comportant un repos hors résidence donne lieu à compensation pour 50 %, par attribution de repos compensateurs.

4 - Les compensations résultant de l'application des paragraphes 2 et 3 ci-dessus et de l'application de l'article 51 (§3) ci-après ne sont cependant attribuées à l'agent que dans la mesure où leur cumul excède, au cours de chaque année civile, l'équivalent de 2 repos compensateurs.

5 - Les compensations à attribuer effectivement au titre des paragraphes 1 et 4 ci-dessus sont cumulées avec celles dues au titre de l'article 54 (§1) pour l'attribution de repos compensateurs.

Ces repos compensateurs sont attribués, dans les conditions définies à l'article 18 ci-après, en fonction des possibilités du service et avant la fin du trimestre civil suivant celui au cours duquel la valeur d'un repos est acquise.

Article 18 - Dispositions communes aux repos périodiques, aux repos complémentaires, aux repos compensateurs, aux repos pour jours fériés chômés et aux repos compensateurs de jours fériés.

1 - Les dispositions des paragraphes 1 et 6 de l'article 16 sont applicables aux repos compensateurs, aux repos pour jours fériés chômés et aux repos compensateurs de jours fériés.

2 - La durée minimale des repos visés au paragraphe 1 ci-dessus est de :

- trente-huit heures lorsqu'ils sont pris isolément,

- vingt-quatre heures pour chaque repos accolé à un autre.

3 - Sous réserve de la répercussion des absences sur le nombre des repos périodiques et des repos complémentaires et sur la durée du congé annuel, chaque agent doit pouvoir bénéficier annuellement d'au moins 22 dimanches, pour repos de toute nature ou pour congé, accolés chacun à un autre jour de repos ou de congé, répartis aussi uniformément que possible sur l'ensemble de l'année.

13) Conditions de transfert du personnel entre entreprises dans le cadre de la Convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970.

Conditions de transfert du personnel entre entreprises

Article 15 quater En vigueur étendu

« *Sur demande écrite par courrier en recommandé avec avis de réception de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante communique, sous 15 jours calendaires, au minimum les documents suivants :*

- la liste du personnel affecté sur le marché attribué, contenant au minimum : nom et prénom du salarié, numéro de sécurité sociale, adresse, horaire mensuel sur le chantier, coefficient, ancienneté au sens de l'article 15 bis de la convention collective nationale, date de naissance, lieu de naissance, mandat ou protection particulière ;

- les six dernières fiches de paie de chaque salarié ;

- la dernière fiche d'aptitude médicale de chaque salarié ;

- la copie des contrats de travail et avenants au contrat de travail ;

- la copie des titres autorisant le travail sur le territoire français, s'il y a lieu ; -

la copie des accords d'entreprise, d'établissement ou de site applicables au marché attribué ;

- le nombre d'heures disponibles au titre du droit individuel à la formation.

L'entreprise entrante fera la demande des documents dès qu'elle aura officiellement connaissance de l'attribution du marché. L'absence de transmission par l'entreprise sortante des documents précités peut donner lieu à un recours de l'entreprise entrante mais ne peut altérer le droit des salariés au bénéfice de la continuité de leur contrat de travail. ***Le statut collectif de l'entreprise entrante se substituera de plein droit à celui de l'entreprise sortante dès le premier jour de la reprise du marché.*** *Pour les employeurs adhérant à une caisse de congés payés, l'entreprise sortante remettra à l'entreprise entrante un bulletin justifiant de leur droit aux congés payés acquis* »

Table des matières

SIGLES ET ABREVIATIONS ***6***

INTRODUCTION **7**

PARTIE 1- LA CREATION D'UNE REGLEMENTATION CONVENTIONNELLE DE LA BRANCHE FERROVIAIRE **14**

TITRE 1- LE CHAMP D'APPLICATION SPECIFIQUE DE LA REGLEMENTATION CONVENTIONNELLE DE LA BRANCHE FERROVIAIRE 14

Chapitre 1- L'encadrement des négociations collectives portant sur la convention collective de la branche ferroviaire ***14***

Section 1- Des négociations collectives encadrées par la loi portant réforme ferroviaire **14**

I- La création d'une commission mixte paritaire anticipée par le législateur 15

II- Instances représentatives patronales et syndicales ferroviaires adoptant les accords de la branche 16

Section 2- L'adoption de la convention collective nationale **19**

I- Une convention collective nationale et trois accords de branche étendus 19

II- Les conséquences de l'extension de la convention collective nationale et de ses accords de branche 20

A- Extension de la convention collective nationale et de ses accords de branche : conséquences actuelles 21

B- Extension de la convention collective nationale et de ses accords de branche : conséquences à venir 21

Chapitre 2- L'adoption d'une convention collective commune au secteur « des activités ferroviaires » ***23***

Section 1- Le champ d'application prévu par la loi portant réforme ferroviaire **23**

I- Les entreprises titulaires d'une autorisation de l'établissement public de sécurité ferroviaire 24

A- Entreprises ferroviaire dont l'activité principale est le transport ferroviaire de marchandises et de voyageurs 24

B- Entreprises ferroviaire dont l'activité principale est la gestion, l'exploitation ou la maintenance sous exploitation des lignes et installations fixes d'infrastructures ferroviaires 26

II- L'intégration des salariés du groupe public ferroviaire 26

A- La prise en compte des salariés des trois EPIC du GPF. 27

B- La prise en compte des activités de la surveillance générale ferroviaire 27

Section 2- Les activités intégrées par la convention collective nationale et exclues du « décret- socle » **28**

Section 3 – L'articulation du champ d'application de l'accord de branche sur l'organisation du temps de travail et de celui du « décret-socle » ---------- 29

I- L'articulation temporelle entre « décret-socle » et accord de branche du contrat de travail 29

II- Le champ d'application spécifique du « décret-socle » et ses conséquences en matière de dérogations du temps de travail du cheminot ---------- 30

III- Les activités concernées à la fois par le volet organisation du temps de travail et par le « décret-socle» ---------- 31

Section 4- La création du domaine des « activités ferroviaires » ---------- 32

Chapitre 3 – Les préconisations d'une extension du champ d'application de la convention collective de la branche ferroviaire. ---------- 34

Section 1- Le mouvement général d'extension du champ d'application des branches conventionnelles. ---------- 34

I- Les rapports préconisant la réduction du nombre d'accords de branche en droit du travail 34

I- Des préconisations applicables à plus ou moins long terme au niveau de la branche ferroviaire. ---------- 36

Section 2 - Réflexion et division sur l'intégration des branches connexes. ---------- 37

I- Vers l'intégration des branches d'activités proches de l'activité ferroviaire ---------- 37

II- La volonté syndicale d'intégrer les activités de sous-traitance au sein de la convention collective ferroviaire ---------- 38

TITRE 2- LA NOUVELLE ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES DU SECTEUR FERROVIAIRE ---------- 40

Chapitre 1- Les singularités de l'aménagement du temps de travail du secteur ferroviaire ---------- 40

Section 1- Une réglementation sur l'organisation du temps de travail partiellement harmonisée entre les salariés du secteur du transport ferroviaire de marchandises et de voyageurs --------- 40

I- Harmonisation entre les salariés des activités de transport ferroviaire de marchandises et de voyageurs ---------- 40

II- L'accord sur l'organisation du temps de travail spécifique aux salariés du groupe public ferroviaire ---------- 41

Section 2- Une organisation du temps de travail particulière à l'activité ferroviaire ---------- 42

I- Une activité soumise à une organisation du temps de travail en roulement ---------- 42

II- L'impact de l'attribution des sillons sur l'organisation du temps de travail des cheminots - 43

Chapitre 2- Etude comparative des repos minimums attribuables au personnel roulant ---------- 45

Section 1- La détermination de la catégorie de personnel roulant ---------- 46

I- Le personnel roulant : une catégorie dépassant la simple activité de conduite ---------- 46

II- Le personnel de bord habilité par le décret du 19 octobre 2006 relatif à la sécurité des circulations ferroviaires et à l'interopérabilité du système ferroviaire ---------- 47

Section 2- Le repos à résidence du personnel roulant ---------- 48

I- Les particularités du repos à résidence du personnel roulant ---------- 48

II- Le repos périodique du personnel roulant. ---------- 50

III- Les modalités de prise des repos simples et doubles précisées. ---------- 51

Section 3 - le repos hors résidence du personnel roulant. ---------- 53

I- Les particularités du repos hors résidence. ---------- 53

II- L'assouplissement des modalités de prise du repos journalier hors résidence dans le cadre de la réglementation conventionnelle et du « décret-socle » ---------- 54

PARTIE 2 – L'INTEGRATION DU PERSONNEL FERROVIAIRE DANS UN SECTEUR OUVERT A LA CONCURRENCE.....56

TITRE 1 – LES PARTICULARITES SOCIALES DU PERSONNEL DU GROUPE PUBLIC FERROVIAIRE CONFRONTEES A L'OUVERTURE A LA CONCURRENCE ---------- 56

Chapitre 1 – Une reprise du personnel caractérisée par une réglementation sociale complexe ---------- 56

Section 1 – La reprise d'une activité composée de deux catégories de personnel ---------- 57

I- Les agents au statut au sein du groupe public ferroviaire ---------- 57

A- Le RH00001 : le texte réglementaire encadrant les recrutements des agents au statut 57

B- Les conditions d'accès de l'agent au statut et leurs effets en matière de régime social 58

II- Les agents contractuels, des salariés employés dans des conditions de droit privé ---------- 59

Section 2 – L'imbrication des textes applicables aux cheminots ---------- 60

I- Articulation des régimes sociaux du personnel ferroviaire avec la convention collective. --- 60

A- L'articulation du champ conventionnel et du statut. ---------- 61

B- L'application de mesures conventionnelles aux salariés contractuels ---------- 62

II- Répartition des accords spécifiques applicables au personnel du groupe public ferroviaire 62

Section 3- Le statut et ses interrogations dans un marché ouvert à la concurrence ---------- 63

I- Les insuffisances de la loi portant réforme ferroviaire sur la gouvernance du statut --------- 63

A- Le cadre réglementaire de la gouvernance du statut ---------- 64

B- La participation des nouveaux entrants au niveau de la gouvernance du statut ------ 65

II- Un recrutement continuel au statut au niveau du groupe public ferroviaire ---------- 65

Chapitre 2 - Une reprise du personnel intégrée dans un marché ouvert à la concurrence ---------- 68

Section 1- Les indicateurs européens en matière de transfert de personnel au sein d'un marché ouvert à la concurrence ---------- 68

I- Les indicateurs européens applicables à la réglementation sociale ferroviaire ---------- 68

II- La directive 2001/23/CE et son impact limité sur les procédures de transfert de personnel des Etats membres. ---- 69
III- L'instauration de normes de qualité et de normes sociales au marché ferroviaire ---- 70
Section 2 – Le rôle informatif de l'autorité organisatrice sur la reprise du personnel vis-à-vis des nouveaux entrants ---- 71
Section 3 - La détermination du périmètre des salariés transférables. ---- 72
TITRE 2 – LA CREATION D'UNE PROCEDURE DE TRANSFERT DU PERSONNEL FERROVIAIRE ET SES IMPLICATIONS SOCIALES ---- 74
Chapitre 1- Une procédure de transfert de personnel à construire ---- 74
Section 1 – La procédure de mise à disposition et la clause de mobilité : des solutions inenvisageables entre opérateurs à retenir en intra-groupe ---- 74
I- La mise à disposition du personnel ferroviaire : solution préférée des organisations syndicales ---- 75
A- La procédure de mise à disposition au sein du groupe public ferroviaire ---- 75
B- La mise à disposition, une procédure inenvisageable en l'absence d'attribution d'un droit disciplinaire à l'opérateur entrant ---- 76
II- La clause de mobilité, une solution de réaffectation du personnel limitée en cas de perte de marché ---- 77
Section 2 – Les possibilités offertes par le droit français en matière de transfert de personnel 78
I- Les sources des procédures de transfert de personnel en droit français ---- 78
II- Les difficultés d'application des procédures de transfert liées aux particularités du marché ferroviaire ---- 79
Section 3- La création d'une procédure de transfert de personnel spécifique au secteur ferroviaire inspirée des avantages des procédures existantes ---- 81
I- Le rôle de l'autonomie de la volonté du salarié dans la procédure de transfert ---- 82
II- Le transfert des salariés entre opérateurs conclu selon des critères particuliers : l'exemple du transfert conventionnel. ---- 82
III- Les éléments du contrat de travail maintenus lors du transfert ---- 83
IV- Le formalisme d'une procédure de prévenance des salariés à régler ---- 84
Chapitre 2- Le sort des accords collectifs de l'opérateur sortant à définir ---- 85
Section 1- Des négociations d'entreprise dans les limites prévues par la loi ---- 85
I- Les thèmes de négociation irréductibles au niveau de l'entreprise ---- 85
II- La limite de la négociation d'entreprise spécifique au secteur ferroviaire en matière d'organisation du temps de travail ---- 86
Section 2- La nécessité de simplifier la procédure de mise en cause des accords collectifs aux nouveaux entrants ---- 87
I- La remise en cause des accords collectifs inscrite dans un cadre réglementaire complexe - 87
A- Une simplification des mesures nécessaire pour les nouveaux entrants et les salariés 87

B- La possibilité de simplification par renvoi à l'article L.2261-14 du Code du travail --- 88
II- Cas particulier des usages, engagements unilatéraux et accords atypiques de l'employeur 90
Section 3- La question du maintien des avantages en matière d'éléments de salaire ---------- 91
I- Les incidences de la qualification de primes ou de gratifications : bénévoles ou obligatoires 91
II- Le cas particulier de la carte de circulation ---------- 92
CONCLUSION 94
BIBLIOGRAPHIE 96
I- Ouvrages généraux. ---------- 96
II- Rapports et comptes rendus généraux. ---------- 96
III- Articles et chroniques. ---------- 97
IV- Arrêts ---------- 99
V- Sites internet. ---------- 99
ANNEXES 101
TABLE DES MATIERES 122

RESUME **-** Ce mémoire expose les différents enjeux de la négociation de la réglementation sociale applicable au secteur ferroviaire à la veille de son ouverture totale à la concurrence. Il conviendra de revenir sur l'adoption de la nouvelle convention collective de la branche ferroviaire pour ensuite tenter de répondre aux problématiques qui se posent dans l'hypothèse d'un transfert de personnel entre opérateurs ferroviaires.

SUMMARY **-** This thesis presents the various stakes involved in the social regulation applicable to the railway sector on the eve of full openness to competition. It will review the adoption of the new collective agreement of the railway branch and to try to respond the problems that arise to transfers of personnel to this sector.

MOTS CLEFS – Social ; Statut ; Convention collective ; Ferroviaire ; Transfert de personnel ; Concurrence.

KEYWORDS- Social; Status; Collective agreement; Railway; Transfer of personnel; Competition.
