

# Organisation et aménagement du temps de travail dans le fret ferroviaire

## Guide pour la mise en œuvre de l'accord de branche du 14 octobre 2008

**1<sup>ère</sup> édition – Mai 2010**

5-7 rue d'Aumale - 75009 Paris  
Tél. : +33 (0)1 48 74 63 51  
Fax : +33 (0)1 40 16 11 72

Réalisation et rédaction :  
Sylvette Mougey, Directrice du département des affaires sociales  
Jean-Marie Raymond, Chargé de mission  
Sophie Cosset Attig, Secrétaire

[www.utp.fr](http://www.utp.fr)

[social@utp.fr](mailto:social@utp.fr)



Quali'OP  
Services aux adhérents  
[www.afnor.org](http://www.afnor.org)

Ce guide juridique, établi à titre confidentiel par l'UTP à destination de ses seuls adhérents, a pour objet de les éclairer et de les informer sur l'état du droit applicable du sujet traité. Il ne prétend pas dire le droit. Ainsi, la responsabilité des décisions prises dans un domaine abordé par le présent guide relève de la seule et unique initiative de l'entreprise en fonction de chaque cas particulier et du contexte local.

## SOMMAIRE

INTRODUCTION .....	01
1. FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD DE BRANCHE.....	03
2. CHAMP D'APPLICATION .....	05
3. DURÉE DU TRAVAIL.....	08
A. Durée du travail .....	08
- Définition de la durée du travail effectif.....	09
- Affichage et contrôle de la durée du travail.....	12
B. Amplitude du personnel roulant et du personnel « sédentaire sécurité » .....	15
C. Durée minimale de travail du personnel roulant .....	18
4. DURÉES MAXIMALES DU TRAVAIL .....	19
A. Durée maximale journalière.....	20
B. Durée maximale hebdomadaire .....	22
C. Nombre de jours travaillés consécutifs .....	23
D. Durée journalière maximale du temps de conduite du personnel roulant affecté à des services d'interopérabilité transfrontalière .....	24
5. REPOS, PAUSE, JOURS FÉRIÉS ET CUMUL DES COMPENSATIONS .....	27
A. Repos journalier.....	27
- Repos journalier du personnel roulant.....	27
- Repos journalier du personnel « sédentaire sécurité » .....	31
- Repos journalier des autres personnels .....	32
B. Repos périodique .....	33
- Repos périodique du personnel roulant et du personnel « sédentaire sécurité ».....	33
- Encadrement des repos périodiques simples du personnel roulant.....	34
- Repos périodique des autres personnels.....	36
- Repos périodique par roulement .....	37
C. Pause .....	40
- Pause applicable au personnel roulant.....	40
- Pause applicable au personnel « sédentaire sécurité ».....	42
- Pause du personnel roulant effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière.....	43
- Pause applicable aux autres personnels .....	44
D. Jours fériés.....	45
E. Cumul des compensations en temps.....	48

<b>6. HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....</b>	<b>50</b>
<b>A. Définition.....</b>	<b>51</b>
<b>B. Calcul et coût des heures supplémentaires .....</b>	<b>52</b>
- <i>Païement des heures supplémentaires.....</i>	<i>52</i>
- <i>Contrepartie en repos.....</i>	<i>53</i>
- <i>Régime social et fiscal des heures supplémentaires.....</i>	<i>54</i>
<b>C. Contingent annuel d'heures supplémentaires .....</b>	<b>55</b>
- <i>Niveau du contingent annuel d'heures supplémentaires.....</i>	<i>55</i>
- <i>Modalités de déclenchement et de décompte du contingent .....</i>	<i>56</i>
<b>D. Décompte .....</b>	<b>57</b>
- <i>Le décompte de droit commun à la semaine.....</i>	<i>57</i>
- <i>Le décompte sur une période supérieure à la semaine, par décision de l'employeur .....</i>	<i>58</i>
- <i>Le décompte sur une période supérieure à 4 semaines, par accord collectif.....</i>	<i>59</i>
<b>E. Fin du dispositif des heures choisies.....</b>	<b>61</b>
<b>7. CONVENTIONS DE FORFAIT .....</b>	<b>63</b>
<b>A. Forfaits en heures sur la semaine, le mois ou l'année.....</b>	<b>64</b>
- <i>Forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle.....</i>	<i>64</i>
- <i>Forfaits en heures sur une base annuelle.....</i>	<i>65</i>
<b>B. Forfaits en jours sur l'année .....</b>	<b>66</b>
- <i>Salariés concernés .....</i>	<i>66</i>
- <i>Nombre de jours travaillés dans l'année.....</i>	<i>67</i>
- <i>Modalités de mise en œuvre du forfait jours .....</i>	<i>67</i>
- <i>Modalités d'acquisition et de prise des jours de RTT.....</i>	<i>68</i>
<b>8. TRAVAIL DE NUIT .....</b>	<b>70</b>
<b>A. Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit.....</b>	<b>70</b>
- <i>Plage horaire de nuit.....</i>	<i>70</i>
- <i>Travailleur de nuit.....</i>	<i>71</i>
<b>B. Durée maximale du travail de nuit.....</b>	<b>71</b>
- <i>Durée maximale du travail de nuit applicable au personnel roulant.....</i>	<i>71</i>
- <i>Durée maximale du travail de nuit applicable aux personnels non roulants (dispositions communes).....</i>	<i>73</i>
- <i>Durée maximale hebdomadaire du travail de nuit de tous les personnels.....</i>	<i>74</i>
<b>C. Pause .....</b>	<b>74</b>
<b>D. Contreparties au travail de nuit et dispositions destinées à améliorer les conditions de travail .....</b>	<b>74</b>
- <i>Contreparties au travail de nuit.....</i>	<i>74</i>
- <i>Autres mesures destinées à améliorer les conditions de travail .....</i>	<i>75</i>
<b>9. ASTREINTE.....</b>	<b>76</b>
<b>A. Définition.....</b>	<b>76</b>
<b>B. Mise en place.....</b>	<b>77</b>
<b>C. Organisation des astreintes et opposabilité au salarié .....</b>	<b>77</b>
<b>D. Compensation et temps de repos .....</b>	<b>78</b>

10. CONGÉS PAYÉS .....	80
A. Détermination de la durée des congés payés .....	80
- Nombre de jours de congés.....	80
- Décompte des jours de congés.....	80
- Notion de travail effectif.....	81
B. Règles concernant la prise des congés payés .....	83
- Modalités de prise des congés payés .....	83
- Obligations de l'employeur .....	84
- Obligations du salarié .....	85
C. L'indemnité de congés payés.....	86
- Méthodes de calcul.....	86
- Règles particulières concernant l'indemnité de congés payés .....	88
11. JOURNÉE DE SOLIDARITÉ.....	90
A. Détermination de la journée de solidarité .....	90
B. Incidences de la journée de solidarité sur la rémunération .....	92
C. Incidences de la journée de solidarité sur la durée du travail.....	93
D. Salarié recruté ayant déjà effectué une journée de solidarité dans l'année.....	93
E. Contribution patronale de 0,3 %.....	93
12. RAPPEL DES DIFFÉRENTES COMPENSATIONS PRÉVUES DANS L'ACCORD DE BRANCHE DU 14 OCTOBRE 2008 .....	94
13. SCHÉMAS DE SYNTHÈSE DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD DE BRANCHE DU 14 OCTOBRE 2008 .....	97
<b>ANNEXES .....</b>	<b>100</b>
- <b>ANNEXE 1 :</b> Accord du 14 octobre 2008 sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans le fret ferroviaire	
- <b>ANNEXE 2 :</b> Arrêté du 9 juillet 2009 portant extension de l'accord du 14 octobre 2008	
- <b>ANNEXE 3 :</b> Décret n° 2010-404 du 27 avril 2010 relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire	
- <b>ANNEXE 4 :</b> Accord du 6 juin 2007 sur le champ d'application de la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire	



## INTRODUCTION

*Ce guide a pour but de fournir aux seuls adhérents de l'UTP un document d'explications détaillées sur l'application de l'accord du 14 octobre 2008 et du décret du 27 avril 2010 relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire. Il fournit ainsi les éléments servant à la mise en œuvre de l'accord de branche mais aussi des arguments ou interprétations sur les points pouvant poser des difficultés juridiques.*

L'accord de branche du 14 octobre 2008 sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans le fret ferroviaire a été conclu dans le cadre des négociations sur l'élaboration de la convention collective nationale du transport ferroviaire dont il constitue le premier grand volet, après la signature de son champ d'application le 6 juin 2007.

En outre, cet accord de branche s'inscrit dans le cadre des dispositions du décret n° 2007-353 du 17 mars 2007 qui avait laissé un délai de 18 mois aux partenaires sociaux de la branche pour négocier un accord sur l'organisation du travail dans le secteur du transport ferroviaire. Ce décret a en outre prévu que les modalités d'organisation du travail dans la branche seraient fixées par un autre décret, en tenant compte de l'accord de branche conclu en la matière. Le décret du 27 avril 2010 relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire a ainsi validé et repris certaines dispositions de l'accord de branche (notamment sur les durées de repos, d'amplitude et de pause). Il a également prévu des dispositions sur le personnel affecté à des services d'interopérabilité transfrontalière (non prévues dans l'accord de branche).

L'accord de branche du 14 octobre 2008 est **entré en application pour les entreprises de fret ferroviaire le 17 juillet 2009**, date de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel (pour mémoire, ces modalités d'entrée en vigueur sont prévues à l'article 50 de l'accord).

Pour rappel, l'extension a pour objet :

- d'opérer un contrôle de légalité sur les dispositions concernées (C. trav., art. L. 2261-25) ;
- de rendre obligatoire les dispositions d'un accord de branche pour tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application professionnel et géographique (C. trav., art. L. 2261-15) ;

L'accord de branche du 14 octobre 2008 **s'applique donc aux salariés de toutes les entreprises dont l'activité principale est le transport de fret ferroviaire, qu'elles soient ou non adhérentes à l'UTP.**

L'accord de branche du 14 octobre 2008 a été **étendu sans réserve ni exclusion d'extension majeure**. Les incidences exactes des réserves d'extension sur les dispositions de l'accord de branche seront traitées dans le présent guide.

### Historique des étapes du chantier relatif à l'organisation du travail

- ⇒ Décret n° 2007-353 du 17 mars 2007 : il laisse 18 mois aux partenaires sociaux de la branche pour négocier un accord sur l'organisation du travail.
- ⇒ Fin 2007 : démarrage des négociations sur l'organisation du travail dans le fret ferroviaire.
- ⇒ 14 octobre 2008 : signature de l'accord de branche entre l'UTP, la CFTC, l'UNSA et la CFE-CGC.
- ⇒ 17 juillet 2009 : publication de l'arrêté d'extension entraînant l'entrée en vigueur de l'accord de branche.
- ⇒ 28 avril 2010 : publication du décret n° 2010-404 relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire.

L'accord du 14 octobre 2008 s'articule autour de trois séries de dispositions :

- ⇒ Les **dispositions communes** applicables à **l'ensemble du personnel** : elles s'appliquent à tous les salariés, sauf dispositions différentes contenues dans les titres III et IV applicables au personnel roulant et « sédentaire sécurité ».
- ⇒ Les **dispositions applicables au personnel roulant** : l'accord prévoit ici les spécificités liées au transport ferroviaire (mise en place d'amplitude, d'une durée minimale de travail, de règles spécifiques sur le travail de nuit et les repos, etc.).
- ⇒ Les **dispositions applicables au personnel sédentaire affecté à des tâches de sécurité ou au suivi de la gestion opérationnelle des trafics** (que nous dénommeront « sédentaire sécurité » pour plus de facilité dans le présent guide). Comme pour le personnel roulant, l'accord prévoit des dispositions spécifiques liées au transport ferroviaire (amplitude, repos, etc.).

Pour une compréhension optimale du sujet, le guide se présente sous des explications thématiques de l'accord de branche et du décret (repos, travail de nuit, astreinte, etc.), avec à l'intérieur de chaque thème, les spécificités applicables au personnel roulant et « sédentaire sécurité » (il n'y a pas de partie spécifique pour ces personnels, comme dans l'accord de branche).

Ce guide reprend donc chaque thème de l'organisation du travail et présente les dispositions à appliquer et/ou les interprétations au regard de l'articulation entre :

- l'accord de branche du 14 octobre 2008 ;
- l'arrêté du 9 juillet 2009 portant extension de l'accord de branche ;
- le décret du 27 avril 2010 relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire.

# 1. FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD : ANNEXE I À L'ACCORD DE BRANCHE

## *Annexe I à l'accord de branche du 14 octobre 2008*

« Les dispositions de la présente convention collective s'imposent à tous les accords pris dans son champ d'application.

*Des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement pris dans le champ d'application de la présente convention collective pourront déroger à ses dispositions. Toutefois pour être valable, cette dérogation doit impérativement et expressément être prévue et encadrée par la présente convention collective.*

*Par encadrement, on entend la fixation du niveau de la dérogation et des motifs pour lesquels il est possible d'y recourir. Dans les cas où la convention collective renverrait la fixation de compensations aux dérogations à l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, le niveau minimum devra être prévu par la présente convention collective.*

*Les accords collectifs de branche et avenants à la présente convention collective conclus postérieurement à celle-ci devront préciser à chaque fois la possibilité, ou non, de déroger à leurs dispositions.*

*En tout état de cause, les conventions et accords collectifs pris dans le champ d'application de la présente convention collective ne pourront pas prévoir de dérogation dans un sens moins favorable en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives de protection sociale complémentaire et de mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle continue ».*

- Pour rappel, depuis la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social, l'accord d'entreprise peut prévoir des dispositions moins favorables à l'accord de branche (sauf dispositions différentes d'un l'accord de branche, ce qui est le cas pour l'accord du 14 octobre 2008, cf. explications ci-dessous), **excepté dans quatre domaines** qui sont rappelés par l'annexe I de l'accord de branche du 14 octobre 2008 :
  - les salaires minima ;
  - les classifications ;
  - les garanties collectives de protection sociale complémentaire ;
  - la mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle continue.
- Toutefois, les partenaires sociaux ont choisi d'accorder une **force impérative** aux dispositions de l'accord du 14 octobre 2008. L'annexe I interdit donc aux accords d'entreprise ou d'établissement de déroger aux dispositions de l'accord de branche, sauf si les conditions suivantes sont remplies :
  - la possibilité de dérogation doit être prévue dans l'accord de branche ;
  - elle doit être encadrée : l'accord de branche doit ainsi prévoir le niveau de la dérogation et ses motifs de recours.

En pratique, l'accord du 14 octobre 2008 a seulement prévu quatre hypothèses où les accords d'entreprise peuvent déroger à ses dispositions :

- 3<sup>ème</sup> repos journalier hors résidence consécutif (art. 41.2) ;
- Augmentation de l'amplitude (art. 38 et 44) ;
- Remplacement d'une période de repos compensateur par une contrepartie pécuniaire (en matière de durée maximale du travail et d'amplitude, cf. art. 23, 32.3, 33.2, 38 et 44) ;
- Modification de la plage horaire de nuit (art. 22.1 et 43.1).

Les autres cas de dérogation sont en général directement prévus dans l'accord de branche, et donc d'application immédiate dans les entreprises sans qu'il soit nécessaire de conclure un accord local.

- En outre, les dispositions de la loi du 20 août 2008 sur la réforme du temps de travail ont instauré la primauté de l'accord d'entreprise par rapport à l'accord de branche sur certaines sujets d'organisation du travail.

Quels que soient les termes de l'annexe I de l'accord de branche, il existe donc des cas où **un accord d'entreprise ou d'établissement peut tout de même déroger à l'accord de branche, dans un sens moins favorable.** Ces thèmes ont été expressément listés par l'arrêté d'extension. Il s'agit :

- des **heures supplémentaires** (C. trav., art. L. 3121-11 et art. L. 3121-11-1) (cf. pages 50 et suivantes) ;
- de certaines **conventions de forfaits** (C. trav., art. L. 3121-39) (cf. pages 63 et suivantes).

**IMPORTANT** : cette possibilité de dérogation doit néanmoins s'effectuer sous réserve de certaines dispositions du Code du travail sur les heures supplémentaires et les forfaits qui sont d'ordre public (par ex. sur la contrepartie obligatoire en repos des heures supplémentaires).

**En tout état de cause, avant d'envisager une dérogation moins favorable par accord d'entreprise, il faut donc vérifier à chaque fois qu'elle respecte bien les dispositions minimales fixées par le Code du travail.**

→ **Ce qu'il faut retenir :**

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent pas prévoir de dispositions moins favorables à l'accord de branche du 14 octobre 2008, sauf :

- en matière d'heures supplémentaires et de certaines conventions de forfait (sous réserves bien sûr de respecter les dispositions minimales et impératives du Code du travail) ;
- lorsque cela est expressément prévu et encadré par l'accord de branche.

## 2. CHAMP D'APPLICATION : PARAGRAPHE INTRODUCTIF DE L'ACCORD DE BRANCHE ET ARTICLE 1 DU DÉCRET

### *Paragraphe introductif de l'accord de branche du 14 octobre 2008*

« Les dispositions suivantes, relatives à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail, s'appliquent aux activités de fret ferroviaire.

Le présent accord sera partie intégrante de la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire. A ce titre, les dispositions de l'article relatif à la valeur hiérarchique de cette convention collective, figurant en annexe I du présent accord, lui sont applicables.

[...]

Les dispositions concernant le transport ferroviaire de voyageurs feront l'objet de négociations distinctes et ultérieures. »

### *Article 1 du décret du 27 avril 2010 relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire*

« Le présent décret est applicable aux salariés des entreprises de transport ferroviaire travaillant dans le secteur du transport ferroviaire de marchandises.

Il est également applicable au personnel roulant effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière mentionné à l'article 10.

Il n'est pas applicable aux personnels soumis à des règles spéciales. »

### *Article 1 de l'accord de branche du 6 juin 2007 (étendu par arrêté du 23 juin 2008) Champ d'application de la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire*

« La présente convention collective de branche est conclue en application de la législation et de la réglementation en vigueur.

La présente convention collective, intitulée convention collective nationale du transport ferroviaire, et ses annexes, déterminent les conditions générales de travail et d'emploi des salariés des entreprises ayant pour activité principale le transport ferroviaire de marchandises et de voyageurs.

Toutefois, la présente convention collective ne trouve pas à s'appliquer à des salariés d'entreprises dont l'activité relève du champ d'application d'une autre convention collective de branche préexistante.

Elle s'applique à l'ensemble des salariés du secteur d'activité, sauf à ceux dont les conditions de travail et d'emploi sont régies par un statut.

Les dispositions de la présente convention collective relatives à des domaines pour lesquels leur application est écartée par des dispositions légales ou un décret spécifiques, ne sont pas applicables aux salariés soumis à ces textes spécifiques.

Le champ d'application géographique de la présente convention collective est le territoire métropolitain et la Corse.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement l'extension du présent article. »

### ➤ Champ d'application professionnel

Le champ d'application de la convention collective du transport ferroviaire indique que la CCN s'applique aux entreprises « *ayant pour activité principale le transport ferroviaire de marchandises et de voyageurs* ».

Les partenaires sociaux ont toutefois fait le choix de négocier un accord de branche spécifique à l'organisation du travail dans le **transport ferroviaire de marchandises**. Rien n'interdit en effet à une convention collective à vocation générale (ici le transport ferroviaire) de contenir des dispositions spécifiques à un domaine ou un type de salariés.

C'est pourquoi le paragraphe introductif de l'accord de branche précise que « *les dispositions suivantes, relatives à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail, s'appliquent aux activités de fret ferroviaire* ».

*Le présent accord sera partie intégrante de la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire (...) ».*

Le critère d'application des dispositions de l'accord de branche sur l'organisation du travail est donc **l'exercice, à titre principal, d'une activité de transport ferroviaire de marchandises**.

Selon une jurisprudence constante (cass. soc., 25 février 1998, n° 96-40206 ; cass. soc., 4 décembre 2007, n° 06-42463), la détermination du caractère principal ou accessoire de l'activité d'une entreprise s'effectue en fonction du chiffre d'affaire ou du nombre de salariés :

- pour une entreprise commerciale, l'activité principale est celle correspondant au chiffre d'affaire le plus élevé ;
- pour une entreprise industrielle, l'activité principale est celle qui occupe le plus grand nombre de salariés dans l'entreprise.

A noter que les dispositions sur l'organisation du travail ne sont **pas applicables** aux salariés des entreprises « *dont l'activité relève du champ d'application d'une autre convention collective de branche préexistante* ». Notamment, les salariés des entreprises dont l'activité principale relève de façon effective de la convention collective des Voies Ferrées d'Intérêt Local, VFIL, (ou toute autre convention collective : manutention portuaire, travaux publics, etc.) ne sont pas soumis aux dispositions de l'accord de branche du 14 octobre 2008.

De même, les dispositions sur l'organisation du travail ne sont pas applicables au personnel de la **SNCF** (qu'il soit statutaire ou contractuel), et d'une façon plus générale, au personnel dont les conditions de travail sont régies par un statut, des dispositions légales ou un décret spécifique.

Ces exclusions sont précisées dans le champ d'application de la convention collective et rappelées à l'article 1 du décret du 27 avril 2010 relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire.

### ➤ Champ d'application géographique

L'accord de branche du 6 juin 2007 précise que le champ d'application géographique de la convention collective (rappelons que l'accord du 14 octobre 2008 est partie intégrante de la CCN) est le **territoire métropolitain et la Corse**.

De plus, certaines dispositions du décret du 27 avril 2010 relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire (et non de l'accord de branche) sont applicables au **personnel roulant** effectuant des **services d'interopérabilité transfrontalière**. L'article 10 du décret précise qu'il s'agit du « *personnel roulant effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière pour une durée supérieure à une heure au cours d'une journée de travail, sous réserve des adaptations prévues au présent chapitre.*

*Les services d'interopérabilité transfrontalière sont les services transfrontaliers pour lesquels toute entreprise ferroviaire doit disposer d'au moins deux certificats de sécurité au sens de l'article 10 de la directive du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 susvisée.*

*Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas au personnel roulant assurant un service de transport de voyageurs transfrontalier local et régional ou assurant un service de transport de fret transfrontalier ne dépassant pas quinze kilomètres au-delà de la frontière. »*

Par ces dispositions, le décret transpose la directive européenne n° 2005/47 du 18 juillet 2005 relative aux travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière (reprise de l'accord CER/ETF du 27 janvier 2004).

#### ➔ Ce qu'il faut retenir :

- Champ d'application professionnel de l'accord de branche du 14 octobre 2008 :  
→ Activité principale de fret ferroviaire
- Champ d'application professionnel de la convention collective du transport ferroviaire :  
→ Activité principale de transport ferroviaire de marchandises et de voyageurs
- Champ d'application géographique de la convention collective et de l'accord de branche :  
→ Territoire métropolitain  
→ Corse

### 3. DURÉE DU TRAVAIL

#### A. DURÉE DU TRAVAIL : ARTICLE 11 DE L'ACCORD DE BRANCHE

*Article 11 de l'accord de branche du 14 octobre 2008  
Durée du travail applicable dans la branche*

« La durée du travail applicable dans la branche est la durée légale, soit aux termes des dispositions actuelles :

- 1607 heures pour la durée annuelle ;
- ou 151,67 heures pour la durée mensuelle ;
- ou 35 heures pour la durée hebdomadaire ;
- ou 7 heures pour la durée journalière.

*La durée du travail est calculée selon les modalités d'organisation du travail mises en place dans l'entreprise ou l'établissement dans le respect des dispositions de la présente convention collective, et les heures de travail éventuellement effectuées au-delà de ces durées sont rémunérées en heures supplémentaires dans les conditions fixées aux chapitres V et VI ci-après. »*

Aux termes de l'article 11 de l'accord de branche du 14 octobre 2008, la durée du travail applicable dans la branche est la durée légale, c'est-à-dire :

- 1607 heures pour la durée annuelle,
- ou 151,67 pour la durée mensuelle,
- ou 35 heures pour la durée hebdomadaire,
- ou 7 heures pour la durée journalière.

Ces références à la durée légale constituent un rappel des dispositions du Code du travail et sont, à ce titre, des durées **moyennes** :

- ⇒ Une entreprise peut dépasser ces durées sous réserve de respecter les dispositions légales et conventionnelles sur les durées maximales de travail (cf. pages 19 et suivantes), les repos (cf. pages 27 et suivantes), le contingent d'heures supplémentaires (cf. pages 55 et 56), etc. De plus, le dépassement des durées moyennes de travail ne doit pas avoir pour conséquence d'atteindre de façon systématique les différentes limites en la matière (durées maximales, dérogation au repos, etc.). En effet, le paragraphe introductif du chapitre V de l'accord de branche rappelle que les durées maximales du travail ne doivent pas servir de référence à l'établissement des roulements/plannings de travail et que les heures supplémentaires ne doivent pas constituer un mode normal d'organisation du travail.
- ⇒ Le dépassement de ces durées peut être encadré juridiquement par l'entreprise afin de compenser les semaines hautes et les semaines basses de travail. A cet effet, l'entreprise peut mettre en place un dispositif de calcul du temps de travail sur plusieurs semaines :
  - cycles ou modulation par décision de l'employeur ou par signature d'un accord collectif selon les cas (dans le respect des articles L. 3122-1 et suivants du Code du travail, cf. pages 58 à 60).
  - conventions individuelles de forfait par signature d'un écrit entre l'employeur et le salarié (cf. pages 63 et suivantes).

A noter qu'aux termes de l'article L. 3111-2 du Code du travail, les **cadres dirigeants** ne sont **pas assujettis** aux dispositions légales sur la **durée du travail**, la répartition, les aménagements des horaires de travail, les repos et les jours fériés.

L'article L. 3111-2 définit les cadres dirigeants comme ceux « *auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement* ».

### ➤ Définition de la durée du travail effectif

L'article L. 3121-1 du Code du travail précise que « *la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la **disposition de l'employeur** et se **conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles*** ».

Selon cette définition, qui est rappelée par l'article 9 de l'accord de branche, les périodes non travaillées, même rémunérées, ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif pour le décompte de la durée du travail, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

La définition légale du temps de travail effectif cumule ainsi 3 critères qui permettent de vérifier si une période constitue du temps de travail effectif :

- la disponibilité du salarié à l'égard de l'employeur,
- la soumission à l'autorité de l'employeur,
- l'impossibilité de vaquer à des occupations personnelles.

⇒ Les **temps de pause ou de repas** ne sont pas, en principe, considérés comme du temps de travail effectif, à condition que le salarié puisse vaquer à des occupations personnelles, même à l'intérieur de l'entreprise.

L'article L. 3121-2 du Code du travail prévoit en effet que les temps de pause et de repas sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères relatifs à la définition du travail effectif sont réunis.

La circulaire DRT n° 2000-07 du 6 décembre 2000 précise que « *dès lors qu'un salarié, durant la pause, n'est pas à la disposition de l'employeur, ne doit pas se conformer à ses directives, excepté bien sûr celles éventuellement relatives à la durée de la pause, et peut vaquer librement à des occupations personnelles, il n'est pas placé dans une situation permettant d'analyser le temps de pause en temps de travail effectif. **Le fait que la brièveté de la pause ne lui permette pas par exemple de sortir de l'entreprise ou encore éventuellement de changer de tenue, ne constitue pas en soi un élément de nature à déduire que le salarié ne peut vaquer librement à des occupations personnelles*** ».

En conséquence, la qualification du temps de pause nécessite l'**examen des conditions d'exercice de celle-ci afin de déterminer si le salarié est libre ou non de vaquer à des occupations personnelles** (cass. soc., 13 mars 2001, n° 98-46465).

A titre d'exemple, la Cour de cassation a considéré comme du temps de travail effectif :

- Un temps de pause durant lequel les salariés peuvent être appelés en cas d'urgence, à reprendre le travail, de sorte qu'ils ne disposent d'aucune liberté pour vaquer à leurs occupations personnelles et restent à la disposition permanente de l'employeur (cass. soc., 7 avril 2004, n° 03-42492).
- Un temps de repas lorsque les salariés doivent prendre leur repas sur place et qu'ils peuvent intervenir sur les machines qu'ils surveillent pendant leur repas (cass. soc., 10 mars 1998, n° 95-43003).

A l'inverse, elle a considéré :

- Que constitue un temps de pause la demi-heure que prennent les salariés dans un local distinct des ateliers alors qu'ils ne sont soumis à aucune intervention de l'employeur, de sorte qu'ils peuvent librement vaquer à des occupations personnelles sans avoir à se tenir à sa disposition, peu important qu'ils ne puissent quitter l'enceinte de l'entreprise sans autorisation de l'employeur (cass. soc., 3 novembre 2005, n° 04-10935).
- Que la seule circonstance que le salarié soit astreint au port d'une tenue de travail durant la pause ne permet pas de considérer que ce temps constitue un temps de travail effectif (cass. soc., 30 mai 2007, n° 05-44396).
- Que le fait que certaines pauses ne puissent pas être prises ne suffit pas à caractériser le travail effectif pour les pauses dont le salarié a pu bénéficier (cass. soc., 7 février 2008, n° 06-44869).

D'après la jurisprudence, il semble que les interventions éventuelles et exceptionnelles demandées au salarié pendant sa pause n'emportent pas la requalification en temps de travail effectif. En revanche, le fait d'être à la disposition permanente de l'employeur, pouvant conduire à des interventions pendant la pause, conduit généralement à une requalification en temps de travail effectif.

En outre, d'après tous les éléments indiqués ci-dessus, selon l'UTP, les entreprises peuvent demander à un salarié roulant de **prendre sa pause à bord d'un véhicule**. En effet, la pause ne sera pas considérée comme du temps de travail effectif si ses conditions sont réunies, et donc notamment si le salarié concerné peut vaquer à des occupations personnelles (par ex. lecture, repos...) et qu'il n'assume pas une mission de surveillance à bord du véhicule. Selon l'UTP, la seule circonstance que le salarié est à bord du véhicule n'emporte pas la qualification d'un temps de travail effectif.

La pause n'étant pas du temps de travail effectif, elle n'est **pas prise en compte** pour les différents **seuils concernant la durée du travail** (durée du travail, durée maximale, etc.) et n'est **pas rémunérée**.

⇒ Les **temps de trajet domicile-lieu de travail** ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif (C. trav., art. L. 3121-4). En revanche, lorsque le temps de trajet dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie en repos ou financière. Cette contrepartie est fixée par un accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

Selon l'UTP, la référence au lieu de travail faite à l'article L. 3121-4 du Code du travail doit s'entendre du premier lieu de travail sur lequel le salarié a l'obligation de se rendre. Ainsi, lorsqu'un salarié a l'obligation de passer par un premier lieu de prise de service pour ensuite se rendre sur un autre lieu de travail :

- le temps de trajet domicile-premier lieu de prise de service ne constitue pas du temps de travail effectif ;
- le temps de trajet premier lieu de prise de service/autre lieu de travail est considéré comme du temps de travail effectif lorsque l'employeur a imposé au salarié de passer par le premier lieu de prise de service avant de se rendre directement sur le second lieu de travail.

La Cour de cassation a eu l'occasion de se prononcer, dans un arrêt du 26 mars 2008 (n° 05-41476), sur la question des **temps de trajet entre un lieu de prise de service et un autre lieu de travail (en l'espèce, un dépôt)**. Dans cette affaire qui concernait des conducteurs d'une entreprise de transport urbain, les salariés effectuaient un trajet entre leur domicile et le dépôt pour ensuite effectuer un trajet entre ce dépôt et lieu de prise de service. La Cour de cassation a

considéré que ce dernier trajet (dépôt/lieu de prise de service) ne constituait **pas du temps de travail effectif** au motif que les conducteurs n'étaient pas tenus de passer au dépôt de l'entreprise avant la prise de service. En effet, l'arrêt du 26 mars 2008 précise qu'ils ne s'y rendaient que pour des raisons de convenance personnelle et qu'ils n'étaient donc pas à la disposition de l'employeur, de sorte qu'ils ne devaient pas se conformer à ses directives.

⇒ Les **temps de trajet entre deux lieux de travail** ne sont pas définis par le Code du travail. En l'absence de dispositions légales, la jurisprudence (constante dans ce domaine) considère comme du temps de travail effectif ces déplacements lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer à des occupations personnelles.

A titre d'exemple, la Cour de cassation a assimilé les temps de trajets suivants comme du travail effectif :

- les déplacements effectués pendant l'horaire de travail avec le véhicule de l'entreprise entre le siège social de l'entreprise et les chantiers et entre les différents chantiers de l'entreprise (cass. soc., 16 janvier 1996, n° 92-42354) ;
- le temps de trajet effectué par des salariés transportés qui avaient l'obligation d'être chaque jour à 7h30 en tenue de travail, au siège de l'entreprise pour effectuer divers chargements et être ensuite transportés sur le chantier, au motif qu'il s'agit d'un temps de présence pendant lequel ils sont à la disposition de l'employeur (cass. soc., 31 mars 1993, n° 89-40865).

A la lumière des exemples jurisprudentiels cités ci-dessus, nous pouvons observer que la Cour de cassation fait ici une application stricte de la définition de temps de travail effectif. En effet, selon la Cour de cassation, le fait même de demander à un salarié de se déplacer sur un autre lieu de travail constitue un temps de présence pendant lequel il est à la disposition de l'employeur.

En revanche, lorsque ces trajets sont effectués par commodités personnelles et non pour se conformer aux directives de l'employeur, la qualification de temps de travail effectif est alors exclue (par ex., cass. soc., 16 décembre 1997, n° 95-41816).

⇒ Les **temps d'habillage et de déshabillage** ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. Toutefois, l'article L. 3121-3 du Code du travail impose l'attribution de contreparties (fixées par accord collectif) en temps ou en argent lorsque deux conditions cumulatives sont remplies :

- le **port d'une tenue de travail est imposé** par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail : ni l'accord de branche du 14 octobre 2008 ni le décret du 27 avril 2010 relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire n'ont prévu une telle obligation. Ainsi, lorsque le port d'une tenue relève d'un usage, les temps d'habillage et de déshabillage n'ont pas à faire l'objet de contreparties. Cela sera seulement le cas si un accord d'entreprise, le règlement intérieur et/ou le contrat de travail le prévoient expressément ;

et

- l'habillage et le déshabillage est **obligatoirement réalisé dans l'entreprise ou sur le lieu de travail**. Ne doivent donc pas donner lieu à contreparties les temps d'habillage et de déshabillage qui sont réalisés au domicile du salarié ou qui peuvent être réalisés à son domicile. Ainsi, même si un salarié préfère s'habiller dans l'entreprise, il ne peut réclamer une contrepartie si sa tenue de travail peut être portée à l'extérieur.

Après avoir rendu un arrêt très contestable qui dénaturait les dispositions de l'article L. 3121-3 du Code du travail, la Cour de cassation a décidé, dans un arrêt du 26 mars 2008 que les deux conditions ci-dessus sont bien cumulatives (confirmé par cass. soc., 3 juin 2009, n° 07-42646).

## ➤ Affichage et contrôle de la durée du travail

### *Article 13 de l'accord de branche du 14 octobre 2008 Affichage de la répartition de la durée du travail*

« Afin d'informer les salariés sur la répartition de la durée du travail au sein de l'entreprise, l'employeur a l'obligation d'afficher les heures de début et de fin de travail ainsi que les heures et la durée des repos.

Lorsque le temps de travail est organisé sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, l'employeur doit afficher la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation.

Ces différentes répartitions de la durée du travail doivent être affichées en caractère lisible et de façon apparente, dans chacun des locaux de travail auquel elles s'appliquent, ou en cas de personnel occupé en dehors, dans l'établissement auquel le personnel intéressé est attaché. »

### *Article 24 du décret du 27 avril 2010 relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire*

« En l'absence d'horaire collectif de travail, un tableau indiquant la programmation des heures quotidiennes de travail et de repos est communiqué à l'avance à chaque salarié concerné.

La durée du travail de chaque salarié est décomptée selon les modalités suivantes :

1° Quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;

2° Chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié.

L'ensemble des documents mentionnés au présent article est conservé durant une année par l'employeur et tenu à la disposition des inspecteurs et contrôleurs du travail ainsi que des délégués du personnel. »

L'article 13 de l'accord de branche rappelle les dispositions de l'article L. 3771-1 du Code du travail qui prévoient une obligation générale d'information des salariés en matière d'affichage de la répartition de la durée du travail :

- affichage des heures de début et de fin de travail ainsi que des durées de repos ;
- affichage de la répartition de la durée du travail lorsque le temps de travail est réparti sur une période de plusieurs semaines pouvant aller jusqu'à l'année.

En outre, le Code du travail établit une distinction entre les salariés qui travaillent selon le même horaire collectif et ceux qui n'y sont pas soumis.

### ⇒ **Salariés travaillant selon le même horaire collectif**

La notion d'horaire collectif n'est pas définie en tant que telle par le Code du travail. L'horaire collectif peut être défini comme étant celui qui est appliqué uniformément à une collectivité de salariés ou une partie de celle-ci (l'article D. 3171-1 du Code du travail évoque les notions d'atelier, de service et d'équipe).

Pour cette catégorie de personnel, les articles D. 3171-1 et suivants du Code du travail prévoient les **dispositions suivantes** :

- un horaire établi selon l'heure légale doit indiquer les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail ;
- l'horaire collectif est daté et signé de l'employeur, ou sous sa responsabilité, par la personne à laquelle il a délégué ses pouvoirs à cet effet ;
- l'horaire collectif est affiché en caractère lisible et de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique, ou en cas de personnel occupé en dehors, dans

l'établissement auquel ils sont attachés (pour information, ces dispositions sont reprises dans l'article 13 de l'accord de branche) ;

- toute modification de l'horaire collectif donne lieu à une rectification préalable affichée dans les mêmes conditions ;
- l'employeur doit transmettre un double de l'horaire collectif et des rectifications éventuelles à l'inspecteur du travail.

Sur la question spécifique du **délai de transmission des plannings** (répartition de la durée du travail sur chaque semaine) et du **délai de prévenance** en cas de modification d'horaire, l'article D. 3171-5 Code du travail prévoit des dispositions pour les entreprises qui appliquent un dispositif d'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines :

- l'horaire de travail, la répartition de la durée du travail, ainsi que le nombre de semaines prévues dans la période d'aménagement du temps de travail (c'est-à-dire la période servant au calcul des heures supplémentaires, cf. pages 58 à 60) doivent être affichés avant le début de cette période, sauf disposition différente d'un accord collectif (l'accord de branche n'a pas prévu de dispositions en la matière) ;
- un délai de prévenance de 7 jours doit être respecté en cas de modification d'horaire, sauf disposition différente d'un accord collectif (l'accord de branche n'a pas prévu de dispositions en la matière).

Concernant les entreprises qui appliquent un calcul de la durée du travail à la semaine, le Code du travail ne donne pas d'indication sur le délai de transmission des plannings et de délai de prévenance en cas de changement d'horaire.

En tout état de cause, il semble nécessaire de respecter un délai raisonnable pour communiquer ces tableaux de roulement, de surcroît lorsqu'il s'agit de salariés qui travaillent par roulement et dont la répartition de la durée du travail n'est, par définition, pas fixe.

Selon l'UTP, en cas de contentieux, plus les délais de transmission seront courts, plus l'employeur devra démontrer les impératifs professionnels les justifiant. L'argument tiré de l'articulation entre l'exercice d'une activité professionnelle et le respect d'une vie privée et familiale pourrait en effet être opposé à l'employeur qui n'aurait pas respecté de délai raisonnable. En effet, la notion de responsabilité familiale et sociale est déjà utilisée par le Code du travail et la jurisprudence de la Cour de cassation, notamment :

- pour les travailleurs de nuit (cf. art. 21 de l'accord de branche et art. L. 3122-40 du Code du travail) ;
- pour la mise en œuvre des clauses de mobilité (par ex., cass. soc., 14 octobre 2008, n° 07-40523).

Sur la question du **délai de prévenance en cas de changement d'horaire**, il est également nécessaire de respecter un délai minimum. Néanmoins, l'application de certaines dérogations prévues dans l'accord de branche semble permettre des modifications d'horaire de « dernière minute » compte tenu des motifs invoqués (par ex., le repos périodique simple peut être avancé/retardé d'une durée maximale de 3 heures en cas de nécessités d'exploitation non prévisibles et non programmées, d'attribution tardive de sillons, etc., art. 41.5 de l'accord de branche). Bien entendu, en cas de contentieux, comme dans le cas précédent, il faudra disposer de justificatifs précis.

## ⇒ Salariés ne travaillant pas selon le même horaire collectif

Il s'agit des salariés qui travaillent selon un rythme individuel ou sur la base d'un horaire nominatif et individuel (horaire variable).

L'article 24 du décret du 27 avril 2010 relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire fixe les modalités de **décompte de la durée du travail** de l'ensemble des salariés qui ne travaillent pas selon le même horaire collectif :

- par enregistrement quotidien, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;
- par récapitulation, chaque semaine, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié.

→ Ces modalités de décompte de la durée du travail ne doivent pas être confondues avec les modalités de calcul de la durée du travail, et donc des heures supplémentaires. Par exemple, une entreprise ayant mis en place un calcul de la durée du travail sur l'année (par accord collectif) afin de compenser les périodes hautes et les périodes basses de travail devra tout de même décompter la durée du travail (à la journée et la semaine) afin d'être en mesure de prouver qu'elle respecte bien les différents seuils en la matière (durée maximale, contingent d'heures supplémentaires, etc.).

Les documents visés ci-dessus par le décret doivent être conservés pendant 1 an par l'employeur et tenus à la disposition des inspecteurs du travail et des délégués du personnel.

Sur la question de la **communication des plannings de roulement**, l'article 24 du décret impose la **communication à l'avance** à chaque salarié qui ne travaille pas selon le même horaire collectif, d'un tableau indiquant la **programmation des heures quotidiennes de travail et de repos**.

Le décret prévoit donc que cette programmation doit être communiquée à l'avance, mais sans donner plus de précisions. Il ne fixe pas de délai de prévenance en cas de changement d'horaire, ce qui ne signifie pas pour autant que l'employeur est libre de modifier les horaires et la répartition de la durée du travail sans respecter un délai minimum (cf. explications complémentaires page 13 ci-dessus).

### ↳ Ce qu'il faut retenir :

- Les **temps de pauses ou de repas** ne sont pas, en principe, considérés comme du temps de travail effectif, à condition que le salarié puisse vaquer à des occupations personnelles.
- Les **temps de trajet domicile-lieu de travail** ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.
- La jurisprudence considère comme du temps de travail effectif les **temps de trajet entre deux lieux de travail** lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et qu'il ne peut vaquer à des occupations personnelles.
- Les **temps d'habillage et de déshabillage** ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. Des contreparties doivent être accordées lorsque le port d'une tenue de travail est imposé et lorsque l'habillage et le déshabillage est obligatoirement réalisé dans l'entreprise (ou sur le lieu de travail).
- Le Code du travail impose des obligations très précises à l'employeur concernant **l'affichage et de contrôle** et de la durée du travail.

## B. AMPLITUDE DU PERSONNEL ROULANT ET DU PERSONNEL « SÉDENTAIRE SÉCURITÉ » : ARTICLES 38 ET 44 DE L'ACCORD ET ARTICLES 5 et 18 DU DÉCRET

### *Article 38 de l'accord de branche du 14 octobre 2008 Amplitude (personnel roulant)*

*« La durée de l'amplitude est fixée à 12 heures en moyenne sur une grande période de travail. Toutefois, lorsque le tableau de roulement du salarié contient, au cours d'une grande période de travail, au moins deux journées comportant chacune des pauses de plus de 2 heures, un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une amplitude supérieure, sans dépasser 13 heures.*

*En cas de nécessité de service non prévisible et non programmée, d'attribution tardive de sillons, de situations dégradées et de retards dus à l'information, l'amplitude peut être portée à 14 heures dans la limite d'une fois par grande période de travail.*

*Les dépassements d'amplitude font l'objet de récupération en temps équivalent à 40 % du temps de dépassement, attribuée avant la fin des deux mois suivant le dépassement d'amplitude, sauf application de l'article 15 de la présente convention collective relatif au cumul des compensations en temps.*

*Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de la récupération en temps par une compensation pécuniaire, en tout ou partie, et d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.*

*Les dispositions des deux alinéas précédents ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues par la présente convention collective pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude et des réductions des repos. »*

### *Article 44 de l'accord de branche du 14 octobre 2008 Amplitude (personnel sédentaire sécurité)*

*« La durée de l'amplitude est fixée à 12 heures en moyenne sur une grande période de travail. Elle peut être portée à 14 heures une fois par grande période de travail.*

*La durée de l'amplitude est de 13 heures en cas de déplacement exceptionnel.*

*Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir une durée d'amplitude supérieure, sans toutefois dépasser une limite de 15 heures, pour les salariés en service discontinu et logés sur place, dont l'activité est directement liée au passage des trains.*

*Les dépassements d'amplitude font l'objet de récupération en temps équivalent à 40 % du temps de dépassement, attribuée avant la fin des deux mois suivant le dépassement d'amplitude, sauf application de l'article 15 de la présente convention collective relatif au cumul des compensations en temps.*

*Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de la récupération en temps par une compensation pécuniaire, en tout ou partie, et d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.*

*Les dispositions des deux alinéas précédents ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues ci-après pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude et des réductions des repos.*

*L'augmentation de la durée de l'amplitude ne saurait conduire à une réduction du repos journalier en deçà des modalités prévues au présent titre, ainsi qu'au titre II de la présente convention collective. »*

**Ces dispositions s'appliquent au personnel roulant défini à l'article 2 de l'accord de branche :**

*« Il s'agit des salariés assurant un service de conduite ou d'accompagnement d'un engin de traction, autre qu'un service de manœuvre ou de dépôt, soumis aux dispositions de l'arrêté du 30 juillet 2003 relatif "aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national", dans sa rédaction en vigueur au 1er janvier 2008».*

**Elles s'appliquent également au personnel sédentaire affecté à des tâches de sécurité ou au suivi de la gestion opérationnelle des trafics (notamment le personnel des postes de contrôle), défini à l'article 4 de l'accord :**

*« Il s'agit des salariés non roulants affectés à des fonctions de sécurité, tel que défini par l'article 2 de l'arrêté du 30 juillet 2003 relatif "aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national", dans sa rédaction en vigueur au 1er janvier 2008».*

Rappelons que l'amplitude n'est pas définie par le Code du travail. Toutefois, elle est fréquemment utilisée dans certains secteurs des transports (transports urbains et routiers notamment). C'est dans ce cadre que les dispositions des articles 38 et 44 de l'accord de branche relatifs aux amplitudes ont été négociées afin de prendre en compte les spécificités des entreprises de transport ferroviaire. Le régime de l'amplitude est également prévu aux articles 5 et 18 du décret du 27 avril 2010 relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire.

L'article 6 de l'accord de branche et l'article 2, point 6 du décret définissent l'amplitude comme la durée qui s'écoule « *entre la fin d'un repos journalier ou périodique et le début du repos journalier ou périodique suivant* ». L'amplitude comprend donc les périodes de travail effectif mais aussi les périodes d'inactivité comme les temps de pause ou de repas. Elle ne doit pas être confondue avec la durée maximale du travail qui comprend uniquement les temps de travail effectifs.

➤ La **durée de principe** de l'amplitude est de **12 heures en moyenne** sur une grande période de travail (GPT) pour le personnel roulant et le personnel « sédentaire sécurité ».

➤ Les possibilités de **dépassement** d'amplitude sont les suivantes :

⇒ POUR LE PERSONNEL ROULANT :

- **14 heures** dans la limite d'une fois par GPT, en cas de nécessité de service non prévisible et non programmée, d'attribution tardive de sillons et de situations d'exploitations dégradées.

→ A noter que l'article 5 du **décret** du 27 avril 2010 **ne prévoit pas** le motif de dérogation relatif aux « **retards dus à l'information** » qui est pourtant listé dans l'accord de branche et qui n'a fait l'objet d'aucune exclusion ou de réserve dans l'arrêté d'extension..

En conséquence, les entreprises **ne peuvent plus l'appliquer** (depuis la date de publication du décret) dans la mesure où les textes réglementaires sont hiérarchiquement supérieurs aux textes conventionnels. Néanmoins, les pratiques des entreprises qui ont appliquées ce motif de dérogation avant l'entrée en vigueur du décret (soit avant le 28 avril 2010, date de sa publication), ne sont pas remises en cause.

En tout état de cause, les autres motifs de dérogations listés par l'accord de branche et le décret sont valables : *nécessité de service non prévisible et non programmée, attribution tardive de sillons, situations d'exploitations dégradées (selon l'UTP, la généralité des termes utilisés pour ce dernier motif permettrait d'y englober la notion de « retards dus à l'information »).*

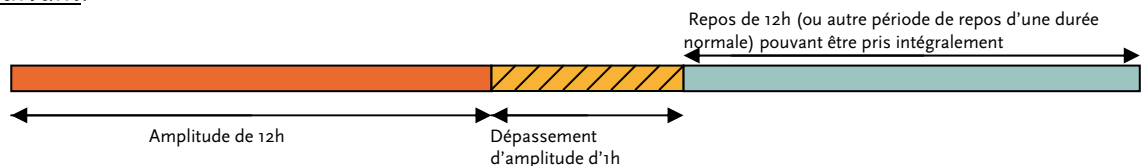
- Un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une amplitude supérieure à 12 heures, **sans dépasser 13 heures**, lorsque le tableau de roulement du salarié contient, au cours d'une GPT, au moins 2 journées comportant chacune des pauses de plus de 2 heures.

⇒ POUR LE PERSONNEL « SEDENTAIRE SECURITE » :

- 13 heures en cas de déplacement exceptionnel,
- 14 heures une fois par GPT,
- Un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une amplitude supérieure à 12 heures, sans dépasser 15 heures, pour les salariés en service discontinu et logés sur place, dont l'activité est directement liée au passage des trains.

➤ Les dépassements d'amplitude donnent lieu à 2 types de compensation :

⇒ Hypothèse dans laquelle le dépassement n'engendre pas une réduction du repos suivant.

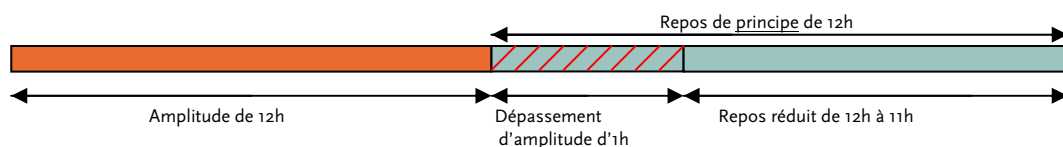


Dans cette situation, la durée du dépassement n'emporte pas de conséquence sur la durée du repos suivant (ou toute autre période de repos d'une durée normale) qui pourra être pris dans son intégralité.

Une compensation en temps égale à 40 % du temps de dépassement est alors attribuée au salarié avant la fin des 2 mois suivant le dépassement d'amplitude.

→ A noter qu'aux termes de l'article 15 de l'accord de branche, le salarié peut choisir de **cumuler** cette compensation de 40 % avec d'autres compensations de même nature afin de les prendre sous forme de journées entières de repos. Les modalités d'application de ce cumul doivent être prévues par un accord d'entreprise ou à défaut, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

⇒ Hypothèse dans laquelle le dépassement engendre une réduction du repos suivant.



Dans cette situation, la durée du dépassement vient en effet se « superposer » à une partie de la durée du repos journalier qui aurait du, en principe, être pris après la fin de service.

Une compensation en temps correspondant à la totalité de la durée du repos réduit doit alors être accordée au salarié (ce qui revient à attribuer une compensation de 100 % du dépassement d'amplitude).

Il s'agit d'une **obligation légale** (C. trav., art. D. 3131-6) **et conventionnelle** (art. 41.1 et 46 de l'accord de branche) : toute réduction du repos journalier doit en effet donner lieu à l'attribution d'une période de repos équivalent.

L'arrêté du 9 juillet 2009 a d'ailleurs étendu les articles 38 et 43 sur les amplitudes sous réserve d'attribuer une compensation en temps équivalente à la durée du repos réduit.

En revanche, le salarié ne bénéficie pas de la compensation de 40 % dans ce cas précis car les articles 38 et 44 de l'accord de branche prévoient expressément que les compensations ne se cumulent pas.

A noter enfin que les articles 38 et 44 ont prévu la possibilité de conclure un accord d'entreprise ou d'établissement afin de **remplacer la compensation en temps par une compensation pécuniaire** :

- ce remplacement peut être effectué en tout ou partie,

- il doit être prévu par un accord d'entreprise ou d'établissement et nécessite l'accord mutuel du salarié concerné et de l'employeur.

### Exemples

1/ Un salarié « sédentaire sécurité » commence son service à **8 heures**. Il bénéficie d'une pause de repas entre 12h30 et 14 heures et d'une pause de 30 minutes à 17 heures. Il termine son service à **20 heures**.

→ **L'amplitude de principe est respectée** car il s'est écoulé 12 heures entre le début (8 heures) et la fin de service du salarié (20 heures), soit la durée de principe maximale de l'amplitude.

2/ Un salarié roulant commence son service le mardi à **5 heures** et le termine en principe à 17 heures selon le programme de travail établi (il bénéficie dans cet intervalle de deux coupures de 2 heures). Toutefois, suite à une nécessité de service non prévisible et non programmée, il termine son service avec 2 heures de retard, soit à **19 heures**.

Son repos journalier à la résidence (RJR) qui devait débiter à 17 heures ne pourra donc commencer que 2 heures plus tard, soit à 19 heures. D'après la grille de roulement, le salarié doit reprendre son service, après son RJR, le mercredi à 5 heures. Ayant effectué 2 heures de travail supplémentaires non programmées, son **repos est réduit** de 12 heures à 10 heures.

→ L'amplitude est de 14 heures, soit 2 heures de plus que la durée de principe de 12 heures. Ce dépassement d'amplitude est autorisé une fois par grande période de travail.

→ Cette amplitude de 14 heures a eu pour effet de réduire la durée du RJR de 2 heures. L'entreprise devra donc accorder une **compensation en temps égale à 2 heures** au salarié concerné (rappel : si l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie pécuniaire équivalente au repos substitué peut être accordée sous réserve qu'un accord d'entreprise en ait fixé les modalités).

→ La compensation de 40 % n'est pas due dans cette hypothèse car c'est la compensation pour la réduction du RJR qui est accordée en priorité (les compensations ne se cumulent pas).

→ Si le dépassement d'amplitude ne s'était pas accompagné d'une réduction du RJR, la compensation aurait été de 48 minutes de repos ( $40\% \times 2 \text{ heures de dépassement} = 48mn$ ).

## C. DURÉE MINIMALE DE TRAVAIL DU PERSONNEL ROULANT : ARTICLE 39 DE L'ACCORD ET ARTICLE 4 DU DÉCRET

### Article 39 de l'accord de branche du 14 octobre 2008 Durée minimale de travail

« La durée minimale de travail des salariés employés à temps complet ne peut être inférieure, au cours d'une même semaine ou grande période de travail, à 21 heures. »

L'article 39 de l'accord de branche et l'article 4 du décret du 27 avril 2010 instituent une durée minimale de travail pour le **personnel roulant** employé à temps complet : celle-ci ne peut être inférieure à **21 heures** au cours d'une même semaine ou GPT.

Cette notion n'est pas prévue par le Code du travail : il s'agit d'une protection conventionnelle supplémentaire instituée par l'accord de branche pour le personnel roulant.

En pratique, le temps de travail effectif périodique d'un salarié roulant doit être de 21 heures minimum. Cette durée minimale est exprimée en heures et ne comprend pas de restrictions en nombre de jours. La durée périodique du travail peut donc être comprise sur un nombre de jours fixé par l'employeur, sous réserve de respecter l'interdiction de faire travailler un salarié plus de 6 jours calendaires consécutifs (art. 12 de l'accord de branche et article L. 3132-2 du Code du travail) ainsi que les autres dispositions légales et conventionnelles relatives aux durées maximales, repos, etc.

## 4. DURÉES MAXIMALES DU TRAVAIL

Rappelons à titre liminaire que la durée maximale du travail s'entend du temps de travail effectif. Elle ne doit donc pas être confondue avec l'amplitude qui peut englober des périodes d'inactivité sur une même journée (repos, pause, etc.).

### *Dispositions communes au dépassement de la durée maximale journalière et hebdomadaire*

→ Les dispositions de l'accord de branche sur le dépassement de la durée maximale journalière et hebdomadaire de travail prévoient expressément que le dépassement ne peut constituer un mode normal d'organisation du travail. En outre, l'accord rappelle que les entreprises de la branche doivent être attentives aux conséquences que ces dépassements pourraient avoir sur la santé et la sécurité des salariés et sur l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

→ Les compensations attribuées au titre du dépassement de la durée maximale de travail ne peuvent se cumuler avec d'autres compensations de même nature (par ex., si la durée maximale journalière est dépassée et que cela entraîne un dépassement de la durée maximale hebdomadaire sur la même semaine ou GPT, une seule compensation est alors octroyée au salarié) (cf. tableau et explications pages 94 à 96).

→ Aux termes de l'article 15 de l'accord de branche, le salarié peut choisir d'alimenter dans un « crédit temps » les compensations acquises au titre du dépassement de la durée maximale du travail afin de les prendre sous forme de journées entières de repos. Les modalités d'application de ce cumul doivent être prévues par un accord d'entreprise ou à défaut, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

## A. DURÉE MAXIMALE JOURNALIÈRE : ARTICLE 32 DE L'ACCORD

### *Article 32 de l'accord de branche du 14 octobre 2008 Durée maximale journalière du travail*

#### **« Article 32.1 : Durée de principe**

*La durée maximale journalière du travail, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 10 heures.*

*Toutefois, cette durée maximale peut être augmentée dans les conditions prévues à l'article 32.2 ci-après, étant précisé, qu'en aucun cas, le dépassement de cette durée ne peut constituer un mode normal d'organisation du travail.*

#### **Article 32.2 : Situations exceptionnelles**

*Les signataires de la présente convention collective conviennent que certaines situations exceptionnelles, dont les modalités sont fixées ci-après, peuvent justifier la prolongation de la durée maximale journalière de travail au-delà de 10 heures.*

*Ces situations sont des cas de surcroît temporaire d'activité non programmé ou non prévu dans l'établissement des roulements, pour l'un des motifs suivants :*

- *travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci lorsque l'entreprise n'a pu les anticiper du fait d'un événement inattendu ;*
- *travaux saisonniers non prévisibles et non programmés ;*
- *accident, incident, mesures de sauvetage ;*
- *maintien ou rétablissement du service sur le réseau ferroviaire.*

*Si l'augmentation de la durée maximale journalière du travail pour les motifs visés ci-dessus vient à dépasser 12 heures, l'autorisation de l'inspection du travail est requise.*

*L'employeur peut toutefois déroger sous sa propre responsabilité dans les situations d'urgence dans lesquelles il n'a pas le temps d'adresser une demande de dérogation, ou lorsque ce dernier se trouve dans l'attente d'une réponse de l'inspecteur du travail. Le Comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent dans ce cas être tenu informés a posteriori dès la première réunion.*

*En cas d'application de ces dispositions, les entreprises de la branche seront attentives aux conséquences que ces dépassements pourraient avoir sur la santé et la sécurité des salariés et sur l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.*

#### **Article 32.3 : Compensations**

*Les heures effectuées au-delà de 10 heures doivent faire l'objet de récupération en temps équivalente avant la fin de la semaine ou de la grande période de travail suivante, sauf application de l'article 15 de la présente convention collective relatif au cumul des compensations en temps.*

*Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de la récupération en temps par une compensation pécuniaire, en tout ou partie, et d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.*

*Les dispositions des deux alinéas précédents ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues par la présente convention collective pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude et des réductions des repos.*

*Les heures effectuées à la suite d'un surcroît temporaire d'activité, non prévues dans les tableaux de roulement, sont rémunérées sur la paye du mois en cours en heures supplémentaires, quelles que soient les modalités d'organisation du travail mises en place dans l'entreprise ou l'établissement. Ainsi, en cas d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure au mois, ces heures sont payées sur le mois en cours. Elles sont donc exclues du paiement à la fin de la période de référence. »*

- La durée maximale journalière de travail est de **10 heures**.
- L'article 32.2 de l'accord de branche autorise le **dépassement** de cette durée en cas de situations exceptionnelles caractérisées par des cas de surcroit temporaire d'activité non programmé ou non prévu dans l'établissement des roulements, pour l'un des motifs suivants :
  - travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci lorsque l'entreprise n'a pu les anticiper du fait d'un événement inattendu ;
  - travaux saisonniers non prévisibles et non programmés ;
  - accident, incident, mesures de sauvetage ;
  - maintien ou rétablissement du service sur le réseau ferroviaire.
- Lorsque le **dépassement dépasse la limite de 12 heures**, l'article 32.2 précise que l'employeur doit solliciter l'autorisation de l'inspection du travail. La procédure à suivre pour obtenir cette dérogation est détaillée à l'article D. 3121-16 du Code du travail.
- L'accord de branche rappelle également les dispositions légales permettant de **déroger** à la durée maximale de travail dans les **situations d'urgence** (lorsque l'employeur n'a pas le temps de formuler une demande de dérogation, ou lorsqu'il se trouve dans l'attente d'une réponse de l'inspecteur du travail).
- Aux termes de l'article 32.3 de l'accord de branche, chaque dépassement au-delà de 10 heures doit faire l'objet d'une **récupération en temps équivalente** avant la fin de la semaine ou de la GPT suivante.
  - *A noter que les entreprises peuvent conclure un accord local afin de prévoir le remplacement de cette récupération en temps par une compensation pécuniaire. L'accord mutuel du salarié et de l'employeur reste néanmoins requis.*
- L'article 32.3 prévoit, en complément des compensations évoquées ci-dessus, le paiement (sur la paie du mois en cours) en **heures supplémentaires** des heures de dépassement effectuées à la suite d'un surcroit temporaire d'activité et non prévues dans les tableaux de roulement. Ce paiement en heures supplémentaires intervient même lorsque l'entreprise a opté pour un calcul du temps de travail sur une période supérieure au mois (qui aurait éventuellement pu conduire à un lissage de la durée du travail). Bien entendu, dans ce cas de figure, les heures supplémentaires payées au mois ne seront pas payées une seconde fois lorsque le calcul des heures supplémentaires s'effectue sur une période plus longue que le mois.

## B. DURÉE MAXIMALE HEBDOMADAIRE : ARTICLE 33 DE L'ACCORD ET ARTICLE 23 DU DÉCRET

### *Article 33 de l'accord de branche du 14 octobre 2008 Durée maximale hebdomadaire du travail*

#### **« Article 33.1 : Durée de principe**

*La durée maximale hebdomadaire du travail ne peut excéder, heures supplémentaires comprises, 48 heures au cours d'une même semaine ou grande période de travail, et 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines ou grandes périodes de travail consécutives.*

*Les signataires de la présente convention collective conviennent que certaines situations exceptionnelles, dont les modalités et limites sont fixées par la réglementation applicable, peuvent justifier la prolongation de la durée maximale hebdomadaire de travail au-delà de 48 heures au cours d'une même semaine ou grande période de travail, ou de 44 heures sur une période de quelconque de 12 semaines ou grandes périodes de travail consécutives.*

*Par ailleurs, à titre exceptionnel et compte tenu des contraintes de l'activité de transport ferroviaire, les entreprises de la branche peuvent être autorisées, par décret, à prévoir une durée maximale hebdomadaire du travail, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, de 46 heures maximum.*

*Les entreprises de la branche seront attentives aux conséquences que ces dépassements pourraient avoir sur la santé et la sécurité des salariés et sur l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales. Ainsi, le dépassement de cette durée ne peut constituer un mode normal d'organisation du travail.*

#### **Article 33.2 : Compensations**

*Les heures effectuées au-delà des limites fixées à l'article 33.1 ci-dessus doivent faire l'objet de récupération en temps équivalente, avant la fin du mois suivant, sauf application de l'article 15 de la présente convention collective relatif au cumul des compensations en temps.*

*Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de la récupération en temps par une compensation pécuniaire, en tout ou partie, et d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.*

*Les dispositions des deux alinéas précédents ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues par la présente convention collective pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude et des réductions des repos. »*

- L'accord de branche prévoit deux seuils de principe à la durée maximale hebdomadaire de travail :
  - **48 heures** sur une **même semaine ou grande période de travail (GPT)**,
  - **44 heures** sur une période quelconque de **12 semaines ou GPT** consécutives.
- L'article 33.1 de l'accord de branche a prévu la possibilité qu'un décret puisse porter, à **titre exceptionnel**, la durée hebdomadaire maximale à **46 heures** sur une période de **12 semaines** consécutives (soit 2 heures de plus par rapport à la durée de principe de 44 heures indiquée ci-dessus). L'article 23 du décret du 27 avril 2010 relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire est venu confirmer ces dispositions de l'accord de branche (la réserve de l'arrêté d'extension subordonnant l'application de l'article 33.1 à la prise d'un décret est donc sans incidence).

- L'accord de branche rappelle également les dispositions du Code du travail autorisant, à titre exceptionnel, le **dépassement** de la durée maximale hebdomadaire au-delà de 48 heures sur une semaine ou de 44 heures sur 12 semaines. Les motifs de cette dérogation ainsi que la procédure à suivre sont détaillés aux articles L. 3121-35 et R. 3121-20 et suivants du Code du travail.
- A noter que l'accord de branche ne définit pas la notion de situations exceptionnelles utilisée pour déroger à la durée maximale hebdomadaire. Selon l'UTP, l'esprit des textes conduit à se référer à l'article 33.2 de l'accord de branche relatif à la durée maximale journalière qui liste les différentes situations exceptionnelles pouvant justifier une dérogation (cf. page 21).
- Aux termes de l'article 33.2 de l'accord de branche, chaque dépassement de la durée maximale hebdomadaire doit faire l'objet d'une **récupération en temps équivalente** avant la fin du mois suivant.
  - A noter que les entreprises peuvent conclure un accord local afin de prévoir le remplacement de cette récupération en temps par une compensation pécuniaire. L'accord mutuel du salarié et de l'employeur reste néanmoins requis.

## C. NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS CONSÉCUTIFS : ARTICLE 12 DE L'ACCORD

L'article 12 de l'accord de branche prévoit expressément qu' « *aucun salarié soumis à la présente convention collective ne peut travailler plus de 6 jours calendaires consécutifs* ». Il rappelle ainsi les dispositions de l'article L. 3132-1 du Code du travail.

Il s'agit d'une **limite absolue à laquelle il n'est pas possible de déroger (ordre public social)**.

En revanche, se pose la question de savoir si le travail, à l'intérieur d'une période maximale de 6 jours, peut correspondre à plus de 6 services. Selon l'UTP, l'interdiction posée par le Code du travail et l'accord de branche porte sur un nombre de jours calendaires, soit un nombre de 6 journées comprises entre deux repos hebdomadaires. En pratique, un employeur ne peut pas faire travailler un salarié 7 jours consécutifs, mais pourrait, en théorie et **sous réserve de respecter toutes les limites à la durée du travail**, faire travailler un salarié sur un nombre de journées de service supérieur à 6. Cela semble toutefois un cas d'école dans la mesure où cela implique de respecter impérativement :

- la durée du repos journalier après chaque journée service ;
- la durée maximale journalière du temps de travail ;
- la durée d'amplitude maximale s'il s'agit d'un personnel roulant ou « sédentaire sécurité » ;
- les durées de pause ;
- etc.

En outre, l'organisation du travail décidée par l'entreprise ayant conduit à faire travailler un salarié plus de 6 journées de service sur une période de 6 jours ne doit pas, selon l'UTP, correspondre à un mode normal d'organisation du travail. En effet, une telle organisation du travail implique des dérogations à la durée du travail (durée maximale, temps de repos...) qui ne peuvent pas être appliquées de façon systématique.

## D. DURÉE JOURNALIÈRE MAXIMALE DU TEMPS DE CONDUITE DU PERSONNEL ROULANT AFFECTÉ À DES SERVICES D'INTÉROPERABILITÉ TRANSFRONTALIÈRE : ARTICLE 14 DU DÉCRET

### *Article 14 du décret du 27 avril 2010 relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire*

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

*La durée journalière du temps de conduite ne peut être supérieure à neuf heures.*

*Elle ne peut être supérieure à huit heures si elle comporte au moins trois heures durant la période nocturne définie à l'article L. 213-11 du code du travail (ancien).*

*Dans tous les cas, la durée de conduite ne peut être supérieure à quatre-vingts heures par période de deux semaines consécutives.*

*D'autres tâches peuvent s'ajouter à la conduite dans les limites des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail définies par les articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail et par l'article L. 213-11 du code du travail (ancien). »*

Tout d'abord, se pose la question de savoir si ces dispositions s'appliquent à un service domestique lorsqu'un salarié effectue, au cours de la même journée, un autre service transfrontalier.

Selon l'UTP, le salarié qui effectue un service au sens de l'article 10 du décret du 27 avril 2010 acquiert le statut de « *personnel roulant effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière* » **pour la journée entière** et bénéficie ainsi des dispositions de l'article 14 du décret pour cette période considérée (soit pour le service domestique et pour le service transfrontalier).

Plusieurs arguments peuvent justifier cette position :

- les dispositions de l'article 14 du décret ne sont applicables qu'en référence à la durée du travail de la journée entière ;
- l'esprit des dispositions de l'article 14 du décret, issues de la directive n° 2005/47, est d'assurer une protection minimale de la santé et de la sécurité des salariés rouleurs effectuant des services d'interopérabilité transfrontalières. Cela implique donc que ces dispositions soient appliquées sur la journée entière de travail.
- l'esprit des textes commande d'appliquer un seul régime juridique pour une situation de travail considérée et non plusieurs régimes différents ;
- la même solution s'applique pour les salariés ayant le statut de travailleur de nuit. Ils bénéficient des dispositions sur le travail de nuit même lorsqu'ils sont amenés à effectuer un service sur une plage horaire de jour.

L'article 14 du décret du 27 avril 2010 relatif à la durée du travail du personnel des entreprises de transport ferroviaire a prévu des dispositions sur le **temps de conduite** journalier maximum du personnel roulant affecté à des services d'interopérabilité transfrontalière (cf. définition de ce personnel page 7). Il s'agit de dispositions spécifiques à ces personnels et qui ne sont pas prévues dans l'accord de branche du 14 octobre 2008.

L'article 14 du décret définit le temps de conduite comme « *la durée d'une activité programmée durant laquelle le conducteur est responsable de la conduite d'un engin de traction, à l'exclusion du temps prévu pour la mise en service et pour la mise hors service de l'engin. Il inclut les interruptions programmées quand le conducteur reste responsable de la conduite de l'engin de traction.* ».

La durée maximale journalière du temps de conduite comprend donc uniquement le temps de travail effectif de conduite et ne doit pas être confondue avec la durée maximale journalière du travail qui englobe tous les temps de travail effectifs (conduite, opérations au sol, etc.). L'article 14 du décret rappelle à ce propos que « *d'autres tâches peuvent s'ajouter à la conduite dans les limites des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail (...)* ».

- Durée de principe : **9 heures** maximum de temps de conduite journalier.
- Restriction : **8 heures** maximum si le salarié effectue au moins 3 heures de conduite à l'intérieur de la plage horaire de nuit définie à l'article L. 213-11 du Code du travail, soit 22 heures/5 heures (cette plage horaire pouvant être modifiée par accord collectif dans certaines limites, cf. page 70).
- Dans tous les cas, **80 heures** maximum de temps de conduite, calculé en moyenne sur **2 semaines consécutives**.
- Pour rappel, les durées maximales journalières et hebdomadaires du travail sont celles indiquées aux pages 19 à 23 du présent guide.

**TABLEAU RECAPITULATIF SUR LES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL**

	Principe	Dérogation	Compensation
<b>Durée maximale journalière</b>	- 10h	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dépassement possible en cas de <b>surcroit temporaire d'activité</b> (motifs listés par l'art. 32.2).</li> <li>- Sur <b>autorisation de l'inspecteur du travail</b> si le dépassement est supérieur à 12h.</li> <li>- En tout état de cause, dépassement possible dans les <b>situations d'urgence</b> (sous conditions).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Récupération en temps</b> équivalente avant la fin de semaine/GPT suivante.</li> <li>- Possibilité de la remplacer par une <b>compensation pécuniaire</b> équivalente (à prévoir par AE).</li> <li>- <b>Paiement en heures supp.</b> des heures de dépassement effectuées suite à un surcroit temporaire d'activité et non prévues dans les roulements.</li> </ul>
<b>Durée maximale hebdomadaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>48h</b> sur une même semaine/GPT</li> <li>- <b>44h</b> sur 12 semaines/GPT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dépassement selon les conditions fixées par le <b>code du travail</b>.</li> <li>- A titre exceptionnel : <b>46h</b> sur une période de 12 semaines.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Récupération en temps</b> équivalente avant la fin du mois suivant.</li> <li>- Possibilité de la remplacer par une <b>compensation pécuniaire</b> équivalente (à prévoir par AE).</li> </ul>
<b>Durée maximale du temps de conduite (personnel roulant affecté à des services d'interopérabilité transfrontalière)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 9h</li> <li>- 8h si le salarié effectue au moins 3h de conduite pendant la plage horaire de nuit 22h/5h (art. L.213-11 du code du travail)</li> </ul>	/	/

## 5. REPOS, PAUSES, JOURS FÉRIÉS ET CUMUL DES COMPENSATIONS

### A. REPOS JOURNALIER

#### ➤ Repos journalier du personnel roulant

#### ⇒ REPOS JOURNALIER A LA RESIDENCE (RJR) :

ARTICLE 41.1 DE L'ACCORD ET ARTICLE 6 DU DECRET

- Durée de principe : **12 heures** consécutives par période de 24 heures
- Dérogation : le repos peut être réduit à **9 heures** une fois par GPT sans être inférieur à 11 heures en moyenne par GPT. L'accord de branche renvoie les **motifs de dérogations** aux articles D. 3131-1 et suivants du Code du travail :
  - Activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
  - Activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
  - Activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de onze heures consécutives ;
  - Activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;
  - Activités qui s'exercent par période de travail fractionnées dans la journée ;
  - Surcroît d'activité.

→ A noter que l'accord de branche a prévu une limite supplémentaire à la dérogation de 9 heures du RJR : si le repos est réduit à moins de 10 heures, il ne peut être fixé entre 2 RHR.

- **Compensation** à la réduction du repos journalier à moins de 12 heures :
  - Des périodes de **repos équivalentes** à l'abaissement doivent être attribuées au salarié, **avant la fin de la semaine ou de la GPT suivante**.
  - Une **contrepartie pécuniaire équivalente** peut remplacer ce repos équivalent si celui-ci ne peut être attribué. L'accord de branche renvoie à un accord d'entreprise ou d'établissement les modalités de cette contrepartie pécuniaire.

L'article D. 3131-6 du Code du travail ainsi que l'article 41.1 de l'accord de branche prévoient expressément que ce remplacement peut être effectué lorsque l'attribution d'un repos n'est pas possible. Les entreprises doivent donc privilégier le repos équivalent qui reste la compensation de principe (l'esprit des textes est en effet de prévoir une compensation en temps afin d'assurer la santé et la sécurité des salariés). En cas de difficultés, il sera demandé à l'employeur de justifier les motifs ayant empêché la récupération en repos.

→ L'arrêté du 9 juillet 2009 a étendu l'article 41.1 de l'accord sous réserve des dispositions de l'article D. 3131-6 du Code du travail. Cela signifie que la **compensation pécuniaire** doit être **équivalente** à la compensation en repos qui lui est substituée (l'article 41.1 ne précise pas le mot « équivalent »).

→ Rappel : les compensations attribuées au titre de la réduction du repos journalier ne peuvent pas se cumuler avec d'autres compensations de même nature (par ex., si la durée maximale journalière est dépassée et que cela entraîne une réduction du repos journalier, une seule compensation est alors octroyée au salarié). Cf. exemple ci-dessous.

- **Cas particulier du personnel roulant affecté à des services d'interopérabilité transfrontalière** : l'article 11 du décret du 27 avril 2010 a prévu que la compensation équivalente au repos est constituée d'une compensation en temps ajoutée au RJR qui suit.

### **Exemple**

*Un salarié roulant débute son **service le mercredi à 10 heures et le termine à 20 heures** d'après la grille programmée de roulement. Toutefois, pour un motif lié à un surcroît temporaire d'activité non programmé (cf. motifs listés à l'art. 32.2 de l'accord de branche sur la durée max. journalière), le salarié termine son service à **21h30**, soit 1h30 plus tard que l'horaire programmé.*

*Toujours pour un motif de surcroît d'activité, le salarié bénéficie ensuite d'un **repos journalier à la résidence réduit** qui débute le mercredi à **21h30** et se termine à **8h30 heures le jeudi**.*

→ *Le salarié a **travaillé 11h30**, soit 1h30 de plus par rapport à la durée maximale journalière de principe de 10 heures (art. 32.2 de l'accord). Il a donc droit, en principe, à une **compensation en temps d'1h30** avant la fin de la GPT suivante (ou à une compensation pécuniaire équivalente, sous conditions). Il a également droit au **paiement d'1h30 supplémentaire** sur sa paye du mois en cours aux termes de l'article 32.3 de l'accord.*

→ *Le salarié a bénéficié d'un repos réduit de 11 heures au lieu de 12 heures. Cette réduction du repos donne en principe lieu à l'attribution **d'une heure de repos équivalent** avant la fin de la GPT suivante (ou à une contrepartie pécuniaire équivalente, sous conditions).*

→ *Les **compensations ne pouvant se cumuler**, le salarié ne pourra prétendre qu'à **une seule des deux compensations** indiquées ci-dessus, soit la plus favorable : celle d'1h30 liée au dépassement de la durée maximale journalière (ainsi que le paiement en heures supplémentaires).*

→ *A noter que si la grille de roulement programmée prévoyait avant la fin de la GPT un repos journalier ou repos hebdomadaire majoré d'1h30 par rapport à la durée normale (13h30 au lieu de 12h ou 37h30 au lieu de 36h), il ne sera pas nécessaire d'ajouter encore 1h30 de compensation au programme de roulement.*

→ *Le repos journalier du salarié a été réduit à 11 heures, soit 1 heure de moins que la durée de principe du RJR qui est de 12 heures. L'employeur devra veiller à ce que les autres dérogations éventuelles au RJR sur la grande période de travail ne conduisent pas à attribuer un RJR inférieur à 11 heures en moyenne sur la GPT. L'accord de branche prévoit en effet que le RJR doit être d'une durée de 11 heures minimale en moyenne sur la GPT en cas d'application des dérogations.*

⇒ **REPOS JOURNALIER HORS RESIDENCE (RHR) :**  
ARTICLE 41.2 DE L'ACCORD ET ARTICLE 7 DU DECRET

*Article 41.2 de l'accord de branche du 14 octobre 2008  
Repos journalier hors résidence*

« Chaque salarié roulant bénéficie, dans le respect des dispositions prévues aux articles D. 3131-1 et suivants du Code du travail, d'un repos journalier hors résidence d'une durée de 9 heures consécutives par période de 24 heures.

*Un repos journalier hors résidence doit être suivi d'un repos journalier à résidence.*

*Un deuxième repos journalier hors résidence consécutif n'est possible que dans les conditions particulières correspondant à des trajets spécifiques sur lesquels l'entreprise ne dispose pas d'établissements suffisamment rapprochés pour permettre une relève par un conducteur à résidence.*

*Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir jusqu'à trois repos journaliers hors résidence consécutifs. Dans ce cas, a minima, le troisième repos journalier hors résidence doit être d'une durée d'au moins 10 heures et doit être suivi, à la fin de la grande période de travail, d'un repos périodique d'une durée minimale de 60 heures.*

*En tout état de cause, la prise de trois repos journaliers hors résidence consécutifs ne peut correspondre à plus de quatre journées de service accolées aux repos journaliers hors résidence.*

*Des compensations seront prévues par accord d'entreprise ou d'établissement à partir du deuxième repos journalier hors résidence consécutif. »*

Rappelons tout d'abord que les dispositions de l'accord sur les RHR ont été étendues **sans réserve ni exclusion d'extension**.

L'accord de branche et le décret du 27 avril 2010 relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire ne définissent pas en tant que tel le RHR mais définissent en revanche la zone de résidence (art. 7 et 40 de l'accord) qui sert de référence à l'identification d'un RHR. Aux termes de ces dispositions, le RHR est le **repos pris en dehors de la zone de résidence du salarié**, laquelle est définie par accord d'entreprise ou d'établissement avec toutefois une limite posée par l'accord de branche : elle ne peut être supérieure à 50 km autour du lieu d'affectation du salarié, calculés sur carte routière.

De plus, l'accord prévoit que « *les modalités d'acheminement, ainsi que les modalités de rapatriement des salariés terminant leur service dans un lieu géographique différent de leur lieu de prise de service, sont définies par accord d'entreprise ou d'établissement* ».

- L'accord et le décret prévoient un **RHR** d'une durée de **9 heures** consécutives par période de 24 heures.  
→ **IMPORTANT** : cette durée étant inférieure au repos légal obligatoire de 11 heures, l'article 41.2 de l'accord de branche rappelle que l'attribution d'un RHR de 9 heures se fait sous réserve de respecter les dispositions prévues aux articles D. 3131-1 et suivants du Code du travail. Ces articles imposent notamment que le salarié doit bénéficier de compensations équivalentes lorsque le repos journalier de 11 heures n'est pas attribué dans son intégralité (le Code du travail ne précise pas dans quel délai la compensation doit être prise mais il semble prudent de respecter un délai raisonnable). Pour le cas des RHR, la compensation équivalente devra donc être de deux heures (soit RHR de 11 heures – repos légal de 9 heures = 2 heures de compensation). Un accord collectif peut toutefois fixer une contrepartie équivalente lorsque l'attribution de ce repos n'est pas possible (C. trav., art. D. 3131-6).  
L'article 7 du décret rappelle également ces obligations.

Selon l'UTP, cette compensation équivalente n'est toutefois pas due lorsque le salarié a déjà bénéficié d'un repos périodique de 60 heures au titre du 3<sup>e</sup> RHR consécutif (cf. ci-dessous), ce repos étant alors plus favorable que la compensation de 2 heures.

- Un 2<sup>e</sup> RHR d'une durée de **9 heures** est possible lorsque l'entreprise fait face à des « conditions particulières correspondant à des trajets spécifiques sur lesquels elle ne dispose pas d'établissements suffisamment rapprochés pour permettre une relève par un conducteur à résidence ».  
→ **IMPORTANT** : les observations ci-dessus sur le respect des articles D. 3131-1 et suivants du Code du travail sont également valables pour le 2<sup>e</sup> RHR.
- Un 3<sup>e</sup> RHR peut être prévu par un accord d'entreprise ou d'établissement.  
→ Ce 3<sup>e</sup> RHR doit être d'une durée de 10 heures.  
→ Il doit être suivi d'un repos périodique d'une durée de 60 heures, avant la fin de la GPT. Comme expliqué ci-dessus, ce repos peut venir en remplacement de la compensation de 2 heures (due au titre du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>e</sup> RHR d'une durée de 9 heures) dans la mesure où il est plus favorable.  
→ La prise de 3 RHR ne doit pas conduire le salarié à effectuer plus de 4 journées de service accolées aux RHR.
- L'accord de branche précise que le salarié a droit à des **compensations**, prévues par accord d'entreprise ou d'établissement, à partir du deuxième RHR consécutif. La question du cumul de cette compensation avec celle indiquée ci-dessus au titre des articles D. 3131-1 et suivants du Code du travail peut se poser dans la mesure où l'accord de branche ne contient pas de précisions sur ce point. Selon l'UTP, l'accord d'entreprise ou d'établissement fixant la compensation à partir du deuxième RHR consécutif devra prévoir, a minima, que cette compensation est d'une durée de deux heures afin de respecter la durée minimale de compensation fixée par le Code du travail (repos légal de 11 heures - RHR de 9 heures = 2 heures de compensation).

- **Cas particulier du personnel roulant affecté à des services d'interopérabilité transfrontalière** : l'article 11 du décret prévoit 1 RHR pouvant être porté à 2 RHR par accord d'entreprise ou d'établissement.

### ***Affectation temporaire***

L'article 41.3 de l'accord de branche prévoit une **alternative à la situation du salarié en RHR**.

Ainsi, le salarié qui part en découché sur une zone de résidence différente de celle relevant de son lieu d'affectation habituel peut être considéré comme étant en situation d'affectation temporaire (c'est-à-dire que les dispositions sur le RHR ne s'appliquent pas), à condition qu'il bénéficie de la durée du repos journalier à résidence (repos de principe de 12 heures).

A l'inverse, ce sont les dispositions sur le RHR qui s'appliquent lorsque le salarié bénéficie, dans cette hypothèse, d'un repos d'une durée inférieure au repos journalier à résidence.

Le salarié en affectation temporaire bénéficie du remboursement de ses frais de déplacement et d'hébergement.

→ A noter que les dispositions sur l'affectation temporaire **ne s'appliquent pas au personnel roulant affecté à des services d'interopérabilité transfrontalière**.

➤ **Repos journalier du personnel « sédentaire sécurité » : article 46 de l'accord**

⇒ La durée minimale de principe du repos journalier du personnel « sédentaire sécurité » est de **12 heures** consécutives.

⇒ Plusieurs dérogations sont prévues par l'accord. Le repos journalier peut ainsi être réduit à :

- **10 heures** deux fois par GPT ;
- **10 heures** consécutives pour les salariés en service discontinu et logés sur place, dont l'activité est directement liée au passage des trains ;
- **9 heures** pour les salariés en déplacement.

⇒ **Compensation** en cas de réduction du repos journalier à moins de 12 heures :

- Des périodes de **repos équivalentes** à l'abaissement doivent être attribuées au salarié, avant la fin de la semaine ou de la GPT suivante.
- Une **contrepartie pécuniaire équivalente** peut remplacer ce repos équivalent si celui-ci ne peut être attribué. L'accord de branche renvoie à un accord d'entreprise ou d'établissement les modalités de cette contrepartie pécuniaire.  
L'article D. 3131-6 du Code du travail ainsi que l'article 46 de l'accord de branche prévoient expressément que ce remplacement peut être effectué lorsque l'attribution d'un repos n'est pas possible. Les entreprises doivent donc privilégier le repos équivalent qui reste la compensation de principe (l'esprit des textes est en effet de prévoir une compensation en temps afin d'assurer la santé et la sécurité des salariés). En cas de difficultés, il sera demandé à l'employeur de justifier les motifs ayant empêché la récupération en repos.

**Dérogation supplémentaire prévue par le Code du travail au repos journalier**

Les articles 17, 41 et 46 de l'accord de branche sur le repos journalier de **tous les personnels** ne mentionnent pas une **dérogation** au repos journalier prévue par le Code du travail, mais qui pourrait valablement être mise en œuvre par les entreprises de la branche.

L'article D. 3131-5 du Code du travail permet en effet à l'employeur de déroger sous sa seule responsabilité, et en informant l'inspecteur du travail, au repos de 11 heures (sans limitation spécifique) en cas de **travaux urgents** dont l'exécution immédiate est nécessaire pour :

- organiser des mesures de sauvetage ;
- prévenir des accidents imminents ;
- réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments.

Cette dérogation doit donner lieu à l'attribution d'un repos équivalent ou, à défaut, à une contrepartie équivalente (prévue par accord collectif).

➤ Repos journalier des autres personnels : article 17 de l'accord

⇒ La durée minimale de principe du repos journalier est de **11 heures** consécutives.

⇒ Plusieurs motifs permettent de déroger à la durée de principe du repos journalier et de l'abaisser ainsi à **9 heures** :

- activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu d'affectation du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de prise de service du salarié ;
- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de onze heures consécutives ;
- activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;
- activités qui s'exercent par période de travail fractionnées dans la journée ;
- surcroît d'activité, non prévisible et non programmé.

⇒ **Compensation** à la réduction du repos journalier à moins de 11 heures :

- Des périodes de **repos équivalentes** à l'abaissement doivent être attribuées au salarié, avant la fin de la semaine ou de la GPT suivante (par exemple, si le salarié bénéficie d'un repos journalier de 10 heures au lieu de 11 heures, un repos équivalent, soit d'une heure, devra lui être attribué).

Une **contrepartie pécuniaire équivalente** peut remplacer ce repos équivalent si celui-ci ne peut pas être attribué (soit par exemple 1 heure de rémunération pour un repos journalier de 10 heures au lieu de 11 heures). L'accord de branche renvoie à un accord d'entreprise ou d'établissement les modalités de cette contrepartie pécuniaire.

L'article D. 3131-6 du Code du travail ainsi que l'article 17 de l'accord de branche prévoient expressément que ce remplacement peut être effectué lorsque l'attribution d'un repos n'est pas possible. Les entreprises doivent donc privilégier le repos équivalent qui reste la compensation de principe (l'esprit des textes est en effet de prévoir une compensation en temps afin d'assurer la santé et la sécurité des salariés). En cas de difficultés, il sera demandé à l'employeur de justifier les motifs ayant empêché la récupération en repos.

→ *Les compensations attribuées au titre de la réduction du repos journalier ne peuvent se cumuler avec d'autres compensations de même nature (par ex., si la durée maximale journalière est dépassée et que cela entraîne une réduction du repos journalier, une seule compensation est alors octroyée au salarié) (cf. exemple page 28).*

→ *L'arrêté d'extension a étendu l'article 17 de l'accord de branche sous réserve de l'application de l'article D. 3131-6 du Code du travail : ce rappel du Code du travail signifie uniquement que la contrepartie pécuniaire indiquée ci-dessus doit être équivalente au temps de repos réduit.*

## B. REPOS PÉRIODIQUE

- Repos périodique du personnel roulant et du personnel « sédentaire sécurité » : articles 41.4 et 47 de l'accord (et article 21 du décret)

### Articles 41.4 et 47 de l'accord de branche du 14 octobre 2008 Repos périodique

« Chaque salarié roulant bénéficie (art. 41.4) / Les salariés sédentaires affectés à des tâches de sécurité bénéficient (art. 47) d'un repos périodique d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent la durée du repos journalier à résidence (...), soit 36 heures.

Chaque salarié roulant bénéficie (art. 41.4) / En outre, ces salariés bénéficient (art. 47), au cours de l'année civile, d'au moins 25 repos périodiques d'une durée minimale de 60 heures, dont 14 doivent comprendre un samedi et dimanche ou un dimanche et un lundi. »

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables dans le cadre de l'article 14 de la présente convention collective et sous réserve des conditions d'acquisition, notamment celles relatives à la durée de présence dans l'entreprise. »

- ⇒ La durée de principe du repos périodique du personnel roulant et du personnel « sédentaire sécurité » est de **36 heures**, soit 24 heures pour le repos périodique auxquelles s'ajoute le repos journalier de 12 heures.
- ⇒ L'accord de branche ne prévoit pas expressément de **dérogation** au repos périodique de ces personnels. Toutefois, les entreprises peuvent appliquer les dérogations du repos journalier contenu à l'intérieur d'un repos périodique sous réserve de respecter les conditions de réduction du repos journalier.  
Ainsi par exemple, un salarié roulant peut se voir appliquer un repos périodique de 33 heures, se décomposant en 24 heures de repos périodique auxquelles s'ajoute le repos journalier à la résidence réduit de 9 heures (art. 41.1 de l'accord de branche). Dans ce cas, le salarié roulant doit bénéficier d'une compensation en repos équivalente à la durée de l'abaissement, ajoutée au repos journalier à la résidence ou périodique et avant la fin de la GPT suivante (soit 2 heures dans l'exemple mentionné ci-dessus, cf. page 28).
- ⇒ L'accord de branche et le décret du 27 avril 2010 prévoient le bénéfice de **25 repos périodiques de 60 heures** sur l'année civile, dont **14** doivent comprendre un **samedi et dimanche** ou un **dimanche et un lundi** (12 samedi/dimanche pour le personnel roulant affecté à des services d'interopérabilité transfrontalière, art. 12 du décret).

→ Ces 25 repos ne s'ajoutent pas aux 104 jours de repos périodiques prévus à l'article 14 de l'accord de branche. Ils sont inclus dans le décompte de ces 104 jours.

→ Selon l'UTP, les périodes de congés payés peuvent être comprises dans le décompte des 25 repos (par ex., si un salarié roulant prend une semaine de congés payés, un repos périodique de 60 heures comprenant le samedi/dimanche ou dimanche/lundi est à décompter).

→ Ces 25 jours de repos s'acquièrent au prorata de la durée de présence dans l'entreprise.

➤ Encadrement des repos périodiques simples du personnel roulant : article 41.5 de l'accord et article 9 du décret

*Article 41.5 de l'accord de branche du 14 octobre 2008  
Encadrement des repos périodiques*

« Les repos périodiques simples d'une durée de 36 heures (24 + 12) doivent commencer au plus tard à 22 heures la première nuit et se terminer au plus tôt à 5 heures la dernière nuit.

Toutefois, en cas de nécessités d'exploitation non prévisibles et non programmées, d'attribution tardive de sillons, de situations dégradées et de retards dus à l'information, ces heures peuvent être retardées et/ou avancées d'une durée maximale de 3 heures, sous réserve que la durée prévue du repos périodique correspondant soit augmentée d'une durée équivalente au retard et/ou à l'avancement.

Exemples :

- a. prise de repos à 1 heure (limite maximale) au lieu de 22 heures : le salarié bénéficie d'un repos périodique d'au moins 39 heures (36+3) ;
- b. reprise du travail à 2 heures (limite maximale) au lieu de 5 heures, le salarié aura eu un repos périodique d'au minimum 36 + 3 = 39 heures, etc. »

*Article 9 du décret n° 2010-404 du 27 avril 2010  
relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire*

« Le repos périodique simple d'une durée de 36 heures doit commencer au plus tard à vingt-deux heures et se terminer au plus tôt à cinq heures le surlendemain.

Toutefois, en cas de nécessités d'exploitation non prévisibles et non programmées, d'attribution tardive de sillons ou de situations d'exploitation dégradées, cette période peut être anticipée ou retardée dans la limite maximale de trois heures. Dans ce cas, la durée totale de ce repos est accrue d'une durée équivalente au double de la différence entre l'heure prévue de début ou de fin de ce repos périodique et l'heure à laquelle il aura effectivement commencé ou se sera effectivement terminé. »

Les repos périodiques **simples** de 36 heures du personnel **roulant** font l'objet d'un encadrement spécifique : ils doivent commencer au plus tard à **22 heures la 1<sup>ère</sup> nuit** et se terminer au plus tôt à **5 heures la dernière nuit**.

Toutefois, l'accord et le décret ont prévu la possibilité d'avancer ou de retarder de 3 heures cette plage horaire d'encadrement dans les cas suivants :

- nécessités de l'exploitation non prévisibles et non programmées ;
- attribution tardive de sillons ;
- situations d'exploitations dégradées ;
- *retards dus à l'information (ce motif de dérogation prévu dans l'accord de branche n'est pas repris dans le décret et n'est plus applicable, cf. explications page 16).*

Dans ce cas, l'accord de branche prévoit que le salarié bénéficie d'une augmentation en repos, équivalente au retard et/ou à l'avancement, et ajoutée à la durée du repos périodique initialement prévu (sur la question du délai de prévenance pour avancer/retarder la plage horaire, cf. pages 13 et 14).

Sur la question de la compensation en repos accordée au titre de la dérogation de la plage horaire 22h/5h, la rédaction de l'article 9 du décret est ambiguë. Une première lecture strictement littérale de cet article pourrait laisser penser que la compensation accordée au titre de la dérogation de la plage horaire 22h/5h est deux fois supérieure à ce qui est prévu dans l'accord de branche du 14 octobre 2008 sur l'organisation du travail. L'accord de branche prévoit une compensation équivalente au retard et/ou à l'avancement de la plage horaire tandis que le décret précise que « *la durée totale de ce repos est accrue d'une durée équivalente au double de la différence entre l'heure prévue de début ou de fin de ce repos périodique et l'heure à laquelle il aura effectivement commencé ou se sera effectivement terminé* ».

La position de l'UTP est de considérer qu'il s'agit d'une maladresse de rédaction et que l'article 9 du décret doit bien sûr être interprété en conformité avec le dispositif d'encadrement prévu dans l'accord de branche.

Plusieurs arguments vont en ce sens :

- Les dispositions sur l'encadrement du repos périodique simple sont prises dans le cadre de l'accord de branche du 14 octobre 2008 qui n'a fait l'objet **d'aucune réserve ou exclusion dans l'arrêté d'extension** du 9 juillet 2009.
- Ces dispositions de l'accord de branche sont prises dans un sens favorable aux salariés et il s'agit d'un dispositif purement conventionnel qui n'est pas imposé par les dispositions légales ou réglementaires. Il n'y a donc pas de fondement juridique pour que le décret fixe des compensations supérieures au dispositif **négocié avec les organisations syndicales**.
- Le décret du 27 avril 2010 a vocation à reprendre et valider les dispositions de l'accord de branche du 14 octobre 2008. Le décret n° 2007-353 du 17 mars 2007 qui avait laissé un délai de 18 mois aux partenaires sociaux pour les négociations prévoit expressément que le futur décret fixant les modalités d'organisation du travail (c'est-à-dire le décret du 27 avril 2010) est pris en en tenant compte de l'accord de branche conclu en la matière (c'est-à-dire l'accord du 14 octobre 2008 sur l'organisation du travail).

Selon l'UTP, il faut donc lire les termes « *...ce repos...* » de l'article 9 du décret comme faisant référence au repos périodique réduit par le retard et/ou l'avancement (par ex.,  $36h - 3h = 33h$ ) et non au repos initial (36h).

**Exemple** : début du repos à 1h au lieu de 22h ; 3 heures de décalage. Application du décret :  $(36h - 3h = 33h) + (3h \text{ de compensation} \times 2 = 6h) = 39h$  de repos périodique.

#### **IL NE FAUT PAS LIRE :**

$36h$  (durée du repos périodique normal) +  $(3h \times 2) = 42$  heures.

#### **Exemples**

*1/ Le repos périodique d'un salarié roulant (36 heures) commence le **mercredi à 22 heures** et se termine le **vendredi suivant à 10 heures**.*

→ *La règle de l'encadrement posée par l'article 41.5 de l'accord de branche est respectée car le salarié n'a pas commencé son repos périodique après 22 heures et il n'a pas repris son service avant 5 heures.*

→ *Dans cet exemple, le repos périodique du salarié peut être retardé à 23h (sous réserve que ce report soit justifié par un motif de dérogation). Le salarié reprendra alors son service à 12 heures (au lieu de 10 heures) le vendredi (soit un repos périodique de 37h) car tout retard dans l'attribution d'un repos périodique entraîne une augmentation équivalente au retard, ajoutée à la durée du repos initialement prévu.*

*2/ Le repos périodique d'un salarié roulant (36 heures) commence le **lundi à 16 heures** et se termine le **mercredi à 4 heures**.*

→ *La règle de l'encadrement du repos périodique n'est pas respectée car le salarié termine son repos à 4 heures, soit 1 heure plus tôt que l'horaire fixé par l'accord de branche (5 heures).*

→ *Pour que la fin du repos périodique puisse être avancée à 4 heures au lieu de 5 heures, cet avancement doit être justifié par un motif de dérogation et le repos périodique considéré devra être augmenté d'1 heure (il devra donc débuter le lundi à 15 heures au lieu de 16 heures) (soit un repos périodique de 37h).*

➤ Repos périodique des autres personnels : article 18 de l'accord (dispositions communes)

*Article 18 de l'accord de branche du 14 octobre 2008 - Repos périodique*

« A l'exception des personnels soumis à des dispositions spéciales visées au titre III ci-après, les salariés bénéficient d'un repos périodique d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoute la durée du repos journalier prévu à l'article 17 ci-dessus, soit 11 heures, pour une durée totale de 35 heures.

La réduction du repos périodique prévue par la réglementation en vigueur en deçà de 35 heures donne lieu à l'attribution d'une période de repos équivalente à l'abaissement dans les trois semaines civiles suivantes. Cette réduction ne peut avoir pour effet de porter la durée du repos périodique en deçà de 33 heures.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues par la présente convention collective pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude et des réductions des repos. »

⇒ La durée de principe du repos périodique est de **35 heures**, soit 24 heures de repos périodique auxquelles s'ajoute le repos journalier de 11 heures.

⇒ L'accord de branche rappelle que les entreprises peuvent appliquer les **dérogations** au repos périodique prévues par la **réglementation en vigueur**, en limitant toutefois la réduction du repos à **33 heures**.

→ Les dérogations prévues par le Code du travail concernent les salariés affectés aux travaux en continu (C. trav., art. L. 3132-10), les salariés affectés à des travaux de nettoyage des locaux industriels et de maintenance (C. trav., art. L.3132-8), les travaux urgents (C. trav., art. L. 3132-4), etc.

→ A noter néanmoins que la réduction du repos périodique, limitée à 33 heures, peut également être appliquée par une réduction du repos journalier (24h de repos périodique + 9 heures de repos journalier réduit = 33 heures).

⇒ **Compensation** à la réduction du repos périodique : un **repos équivalent** à l'abaissement doit être attribué au salarié dans les **3 semaines civiles suivantes**.

→ L'accord de branche a prévu que les compensations attribuées au titre de la réduction du repos périodique ne peuvent se cumuler avec d'autres compensations de même nature (par ex., si une dérogation est appliquée à la durée maximale journalière et que cela entraîne une réduction du repos périodique attribuée juste après cette dérogation, une seule compensation est due).

⇒ L'attribution du repos périodique revient à **interdire de faire travailler un salarié plus de 6 jours consécutifs**. Ce principe est d'ailleurs rappelé à l'article 12 de l'accord de branche. Il s'agit d'une limite absolue à laquelle il n'est pas possible de déroger.

⇒ L'article 14 de l'accord de branche accorde **104 jours de repos périodiques** par an à tous les salariés (art. 8 et 16 du décret). Ces 104 jours de repos sont attribués, en moyenne sur l'année. L'accord de branche ne comportant pas de précisions supplémentaires, il peut s'agir, selon l'UTP, d'une année civile ou d'une autre période annuelle fixe.

→ L'article 14 prévoit également l'attribution de 25 jours ouvrés de congés payés sur l'année. L'arrêté du 9 juillet 2009 a étendu cet article sous réserve que le décompte en jours ouvrés ne soit pas moins favorable au salarié que le décompte légal en jours ouvrables.

→ Ces 129 jours de repos (104+25) s'acquièrent au prorata de la durée de présence dans l'entreprise.

### Exemple

Un salarié termine son service le **mardi à 21 heures**. Il bénéficie ensuite d'un **repos périodique** d'une durée de 35 heures (24h de repos périodique + 11h de repos journalier), d'après le planning établi, soit jusqu'au **jeudi pour une reprise du travail à 8 heures**.

Toutefois, pour des motifs liés à des travaux urgents « dont l'exécution est nécessaire pour réparer des accidents survenus au matériel (...) » (C. trav., art. L. 3132-4), le salarié doit **reprendre** son travail le jeudi à **6 heures** au lieu de 8 heures.

→ Le repos périodique du salarié a été réduit (33h au lieu de 35h) : il a donc droit à une **compensation en temps de 2 heures** (soit la durée d'abaissement du repos dans cet exemple) qui devra lui être attribuée dans les 3 semaines civiles suivantes.

→ Dans cet exemple, c'est le repos périodique en tant que tel qui a été réduit (33h au lieu de 35h). La reprise du travail à 6 heures au lieu de 8 heures peut également s'effectuer par une réduction du repos journalier (9h au lieu de 11h) (l'art. 17 de l'accord de branche prévoit plusieurs motifs : surcroît d'activité, nécessité d'assurer la continuité du service, etc.). Dans ce cas, le salarié a droit à une **compensation en temps de 2 heures**, mais qui devra lui être attribuée avant la fin de la semaine suivante.

→ En tout état de cause, si le planning de travail du salarié prévoit déjà un complément de repos de 2 heures (accolé à un repos journalier le vendredi par exemple), même avant la mise en application de la dérogation, la compensation en temps de 2 heures est accordée conformément aux dispositions de l'accord de branche.

### ➤ Repos périodique par roulement : article 20 de l'accord et article 22 du décret

#### Article 20 de l'accord de branche du 14 octobre 2008 Repos par roulement

« Compte tenu de la nécessaire continuité de l'activité de transport ferroviaire, les entreprises de la branche peuvent accorder le repos périodique par roulement, c'est-à-dire sur un jour quelconque de la semaine, aux salariés employés aux activités suivantes :

- conduite des trains et accompagnement dans les trains ;
- activités liées aux horaires de transport et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic, y compris les activités de maintenance des installations et des matériels ;
- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens. »

#### Article 22 du décret du 27 avril 2010 relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire

« A l'article 2 du décret du 17 mars 2007 susvisé, les mots : « A titre transitoire, pour une période courant jusqu'à la date d'entrée en vigueur du décret prévu à l'article 3, » sont supprimés. »

L'article 20 de l'accord permet d'attribuer le **repos périodique par roulement** pour les salariés employés sur les activités :

- de conduite des trains et d'accompagnement dans les trains ;
- liées aux horaires de transport et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic, y compris les activités de maintenance des installations et des matériels ;
- de garde, de surveillance et de permanence, caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens.

Cela signifie concrètement que le repos périodique de ces personnels peut être donné sur **n'importe quel jour de la semaine**, et non pas uniquement le dimanche.

En effet, les dispositions de l'accord de branche sont prises sur le fondement :

- de l'article L. 3132-12 du Code du travail qui prévoit que « *certaines établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public, peuvent **de droit déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement*** ».
- de l'article R. 3132-5 du même Code qui prévoit expressément que les entreprises de transport ferroviaire sont admises à donner le repos hebdomadaire par roulement (pour les activités de conduite des trains et accompagnement dans les trains ; activités liées aux horaires de transport et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic, y compris les activités de maintenance des installations et des matériels ; activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens). Pour mémoire, les dispositions de cet article ont été insérées dans le Code du travail à titre transitoire par le décret n° 2007-353 du 17 mars 2007. Les articles 2 et 3 du décret avaient ainsi prévu la possibilité d'attribuer le repos par roulement dans la branche jusqu'à la date d'entrée en vigueur du décret fixant les modalités d'aménagement du temps de travail dans les entreprises de transport ferroviaire (c'est-à-dire le décret du 27 avril 2010 relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire). Compte tenu du caractère transitoire des dispositions du décret du 17 mars 2007, l'arrêté du 9 juillet 2009 a étendu l'article 20 de l'accord de branche sous réserve des « *dispositions réglementaires prorogeant les dispositions de l'article 2 du décret n° 2007-353 du 17 mars 2007 autorisant les entreprises de transport ferroviaire à donner le repos hebdomadaire par roulement* ». **Cette réserve d'extension est sans incidence et visait uniquement à rappeler le caractère transitoire de ces dispositions.**

L'article 22 du décret du 27 avril 2010 relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire a supprimé ce caractère transitoire et a ainsi pérennisé les dispositions de l'article R. 3132-5 du Code du travail qui sont désormais applicables de façon définitive.

En conséquence, **les entreprises de la branche peuvent, de plein droit, donner le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche pour le personnel employé aux activités indiquées ci-dessus,** étant précisé que l'accord de branche et le décret n'ont pas prévu de compensation au travail du dimanche.

TABLEAU RECAPITULATIF SUR LES REPOS			
	Principe	Dérogation	Compensation
Repos journalier du personnel roulant	- 12h	- 9h une fois par GPT, sans être inférieur à 11h en moyenne par GPT. - Motifs de dérogations prévus à l'article D.3131-1 et suivants du code du travail.	- <b>Repos équivalent</b> à l'abaissement, avant la fin de semaine/GPT suivante. - Si l'attribution du repos n'est pas possible, contrepartie pécuniaire équivalente (modalités fixées par AE).
RHR du personnel roulant	- 1 <sup>er</sup> RHR de 9h.	- 2h de compensations, liées à la différence entre le repos légal obligatoire de 11h et le RHR de 9h. - Selon l'UTP, cette compensation n'est toutefois pas due lorsque le salarié a déjà bénéficié d'un repos périodique de 60h au titre du 3 <sup>e</sup> RHR.	
	- 2 <sup>e</sup> RHR de 9h (sous conditions).		
	- 3 <sup>e</sup> RHR de 10h possible par AE.	Le 3 <sup>e</sup> RHR doit être suivi d'un repos périodique de 60h avant la fin de la GPT.	
	- Compensations, prévues par AE, à partir du 2 <sup>e</sup> RHR consécutif. - La question du cumul de cette compensation avec celle de 2h citée ci-dessus peut se poser. Selon l'UTP, l'AE devra prévoir a minima une compensation de 2h afin de respecter les dispositions minimales du code du travail.		
Repos journalier des autres personnels	- 11h	- 9h dans certains cas prévus par l'AB.	- <b>Repos équivalent</b> à l'abaissement, avant la fin de semaine/GPT suivante. - Remplacement possible par une contrepartie pécuniaire équivalente si le repos ne peut être donné.
Repos périodique du personnel roulant et du personnel « sédentaire sécurité »	- 36h (24h +12h).	Dérogation possible du repos journalier contenu à l'intérieur d'un repos périodique, selon les conditions de réduction du repos journalier.	
	- 25 repos périodiques de 60h sur l'année civile, dont 14 samedi/dimanche ou dimanche/lundi.		
Encadrement des repos périodiques simples du personnel roulant	- Ces repos doivent commencer à 22h la 1 <sup>ère</sup> nuit et se terminer à 5h la dernière nuit.	- Possibilité d'avancer ou de retarder de 3h cette plage horaire dans certains cas.	- Attribution d'un repos périodique augmenté de la durée équivalente au retard et/ou à l'avancement.
Repos périodique des autres personnels	- 35h (34h + 11h).	- Selon la <b>réglementation en vigueur</b> . - Limitation de la réduction à 33h.	- Repos équivalent à l'abaissement du repos dans les 3 semaines civiles suivantes.
Repos périodique par roulement	Pour certains personnels, possibilité d'attribuer le repos périodique par roulement, c'est-à-dire sur un jour quelconque de la semaine (y compris le dimanche).		

## C. PAUSE : ARTICLES 16, 42 ET 48 DE L'ACCORD

*Sur l'articulation entre temps de pause et du temps de travail effectif, cf. pages 9 et 10.*

A titre liminaire, il convient de préciser que la pause se distingue de la coupure. La pause, dont l'objet est de permettre un temps de repos, peut être définie comme un arrêt momentané au sein d'une même séquence de travail. Son régime juridique est prévu par le Code du travail ainsi que par l'accord de branche du 14 octobre 2008. En revanche, la coupure, qui résulte de l'organisation des horaires de travail décidés par l'employeur, sépare deux séquences distinctes de travail et ne fait pas l'objet de régime juridique dans le Code du travail ou l'accord de branche (cf. circ. DRT n° 2000-07, point H 26).

L'accord du 14 octobre 2008 a prévu plusieurs dispositions sur la pause des salariés de la branche :

- l'article 42, applicable au personnel **roulant**, prévoit des spécificités dont notamment des avantages supplémentaires en matière de pause repas ;
- l'article 48 applicable au personnel « **sédentaire sécurité** » prévoit des spécificités sur les temps de restauration ;
- l'article 16, inséré dans les **dispositions communes**, fixe le principe général d'une pause de 20 minutes à l'issue de 6 heures de travail.

Le décret du 27 avril 2010 relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire prévoit en outre des dispositions sur la pause du personnel roulant affecté à des services d'interopérabilité transfrontalière.

### ➤ Pause applicable au personnel roulant : article 42 de l'accord

#### *Article 42 de l'accord de branche du 14 octobre 2008 Pause*

*« Les entreprises soumises à la présente convention collective s'assurent que les salariés roulants bénéficient de temps de restauration suffisants.*

*Lorsqu'un salarié roulant est affecté sur un service couvrant la totalité de la plage horaire 11h30/13h30 ou 18h30/20h30, et qu'il ne peut prendre une pause repas durant l'une de ces deux périodes, il bénéficie d'une compensation telle une prime de repas décalé, une prime de panier ou un ticket restaurant. Un accord d'entreprise ou d'établissement fixe les modalités d'octroi de cette compensation et peut notamment prévoir une modification de la plage horaire mentionnée ci-dessus.*

*Les dispositions de l'alinéa précédent ne se cumulent pas avec la compensation prévue au 5<sup>ème</sup> alinéa de l'article 21 de la présente convention collective.*

*En tout état de cause, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié roulant bénéficie obligatoirement d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non fractionnable.*

*Toutefois, en cas de nécessité de service, d'attribution tardive de sillons, de situations dégradées et de retards dus à l'information, la période de pause peut être remplacée par une période de repos équivalente attribuée au plus tard avant la fin de la journée suivante. »*

⇒ L'article 42 de l'accord de branche rappelle que le personnel roulant bénéficie d'une **pause de 20 minutes non fractionnable à l'issue de 6 heures de travail.**

En outre, l'accord de branche permet la mise œuvre d'une spécificité prévue par le Code du travail, uniquement pour le personnel roulant de certaines entreprises de transport (C. trav., art. L. 220-3) : le **remplacement de la pause** par une période de **repos équivalente**, lorsque l'entreprise fait face à l'un des événements suivants :

- nécessité de service ;
- attribution tardive de sillon ;
- situations dégradées ;
- retards dus à l'information.

Ce repos doit être de la même durée que la pause qui aurait dû être donnée (soit 20 minutes si le salarié a travaillé 6 heures) et doit être **accordée au plus tard avant la fin de la journée suivante.**

→ *Selon l'UTP, cette dérogation peut s'appliquer dans les conditions suivantes : par exemple, un conducteur n'a pu bénéficier d'une pause de 20 minutes pour l'un des motifs indiqués ci-dessus. Dans ce cas, si ce salarié bénéficie d'un repos journalier déjà prévu d'au moins 12h20 avant la fin de la journée suivante, la compensation en temps (repos de principe de 12 heures + 20 minutes de pause) est accordée conformément aux dispositions légales et conventionnelles.*

⇒ L'article 42 prévoit également des **dispositions sur la pause repas** :

- Les salariés roulants doivent bénéficier de **temps de restauration suffisants.**
- Une **compensation** (par ex. prime de repas décalé, prime de panier ou ticket restaurant) est accordée lorsque le salarié roulant est affecté sur un service couvrant la totalité de la plage horaire 11h30/13h30 ou 18h30/20h30, et qu'il ne peut prendre une pause repas durant la plage horaire travaillée.
  - *Les modalités d'octroi de cette compensation sont fixées par un accord d'entreprise ou d'établissement, lequel peut notamment prévoir une modification de la plage horaire 11h30/13h30 ou 18h30/20h30.*
  - *Cette compensation ne se cumule pas avec la prime de panier prévue pour les travailleurs de nuit (art. 21 de l'accord).*

### **Exemple**

*Un salarié roulant débute son service le mardi à **3 heures** et le termine à **13 heures**.*

→ *Le salarié a droit à une **pause de 20 minutes** à 9 heures (soit 6 heures après sa prise de service). Toutefois, il n'a pas pu bénéficier de cette pause pour des raisons de nécessités de service. L'employeur doit alors lui attribuer un repos équivalent de 20 minutes avant la fin de la journée du mercredi. Ce repos équivalent pourra être compris dans le repos journalier qui suit la fin de prise de service le mardi (12h + 20mn = 12h20) ou pendant le service suivant du mercredi (dans ce dernier cas le salarié aura droit à un repos de 20 minutes auquel s'ajoutera éventuellement une pause de 20 minutes si le salarié a travaillé 6 heures).*

→ *Le salarié n'a pas pu bénéficier d'un **temps de restauration** pendant son service. Il ne peut, en principe, prétendre à une compensation dans la mesure son service ne couvre pas la totalité de la plage horaire 11h30/13h30. Toutefois, l'accord d'entreprise conclu au sein de la société a prévu une plage horaire différente de l'accord de branche : 11h/13h. Le salarié peut dans ce cas prétendre à une compensation de restauration (prime repas décalé, prime de panier, ticket restaurant...) dans la mesure où son service couvre la totalité de la plage horaire 11h/13h et qu'il n'a pas pu bénéficier d'un temps de restauration durant son service.*

***La prime de panier/prime de repas décalé  
peut-elle être exonérée de cotisations sociales ?***

Selon l'UTP, la prime de panier/prime de repas décalé prévue à l'article 42 de l'accord de branche peut être assimilable à un **frais professionnel** pouvant à ce titre être **exonéré de charges sociales**, sous réserve de respecter les conditions d'exonération posées par la réglementation et rappelées ci-dessous.

L'article 3 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels précise notamment que les indemnités liées à des circonstances de fait qui entraînent des dépenses supplémentaires de nourriture sont réputées utilisées conformément à leur objet. Le point 3° de ce même article indique en outre que l'indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de repas est réputée utilisée conformément à son objet lorsque le **salarié est en déplacement hors des locaux** de l'entreprise ou sur un chantier, et lorsque les **conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence** ou son **lieu habituel de travail pour le repas**.

Les circulaires d'application de l'arrêté du 20 décembre 2002 confirment que « *l'indemnité de casse-croûte versée en application d'une convention collective nationale sont assimilées à des indemnités de restauration hors des locaux de l'entreprise* » (Circ. n° 2003/7 du 7 janvier 2003 et lettre circ. n° 2005-129 du 6 septembre 2005).

En conséquence, la prime de panier (ou prime de repas décalé) semble être exonérée de charges sociales, **sous réserve de respecter les conditions d'exonération indiquées ci-dessus**.

Pour 2010, le **seuil d'exonération des indemnités de nourriture hors de locaux de l'entreprise s'établit à 8,20 €**.

***ATTENTION*** : si lors d'un contrôle Urssaf, l'employeur ne peut pas prouver que l'indemnité a été versée conformément aux conditions prévues par la réglementation, elle sera requalifiée en rémunération et sera alors soumise au paiement des charges sociales afférentes.

➤ ***Pause applicable au personnel « sédentaire sécurité » : article 48 de l'accord***

***Article 48 de l'accord de branche du 14 octobre 2008  
Pause***

*« Les entreprises soumises à la présente convention collective s'assurent que les salariés sédentaires bénéficient de temps de restauration suffisants.*

*En tout état de cause, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié sédentaire bénéficie obligatoirement d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non fractionnable. »*

L'article 48 de l'accord, applicable au personnel sédentaire affecté à des tâches de sécurité ou au suivi de la gestion opérationnelle des trafics, rappelle que ce personnel bénéficie d'une pause de **20 minutes** non fractionnable à l'issue de 6 heures de travail.

Comme pour le personnel roulant, l'article 48 prévoit en outre que le personnel sédentaire doit bénéficier de **temps de restauration suffisants**.

➤ Pause du personnel roulant effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière : article 13 du décret

**Article 13 du décret du 27 avril 2010  
relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire**

« Quand la durée journalière du travail est supérieure à six heures, le personnel roulant d'un train bénéficie d'une pause d'au moins trente minutes assurée pendant la journée de travail. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail, cette pause peut être fractionnée en deux périodes.

Quand la durée journalière du travail est supérieure à huit heures, le conducteur, entendu comme le salarié dont l'activité principale est la conduite d'un engin de traction, bénéficie d'une pause d'au moins quarante-cinq minutes assurée pendant la journée de travail. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail, cette pause peut être fractionnée en deux ou trois périodes dont aucune ne peut être inférieure à dix minutes.

Une partie de la pause doit être donnée entre la troisième et la sixième heure de travail, sous réserve des nécessités de l'exploitation.

Les dispositions qui précèdent peuvent être adaptées aux situations de retard des trains par convention ou accord collectif étendu, ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, sous réserve que ces conventions ou accords prévoient en contrepartie des périodes équivalentes de repos attribuées au plus tard avant la fin de la semaine suivante.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas si un deuxième conducteur est affecté à la conduite du train. »

Sur la question de l'application de ces dispositions lorsqu'un salarié effectue, au cours de la même journée, un service domestique et un autre service transfrontalier, cf. page 24.

L'article 13 du décret prévoit des durées de pause spécifiques pour certains personnels roulants affectés à des services d'interopérabilité transfrontalière (cf. définition de ce personnel page 7 du présent guide) :

- **Concernant le personnel roulant d'un train** : **30 minutes** pour une durée journalière de travail supérieure à **6 heures**. Cette pause est donnée pendant la journée de travail mais peut être fractionnée en deux périodes.
- **Concernant le conducteur** (« salarié dont l'activité principale est la conduite d'un engin de traction », art. 13 du décret) : **45 minutes** pour une durée journalière de travail supérieure à **8 heures**. Cette pause est donnée pendant la journée de travail mais peut être fractionnée en deux ou trois périodes de 10 minutes minimum.
- Le décret précise toutefois qu'il faut respecter les dispositions de l'article L. 3121-33 sur la pause : cela signifie que le salarié doit bénéficier, en tout état de cause, de 20 minutes de pause non fractionnée à l'issue de 6 heures de travail.

⇒ Une partie de la pause de ce personnel doit être donnée **entre la 3<sup>ème</sup> et la 6<sup>ème</sup> heure de travail**, sous réserve des nécessités de l'exploitation (lesquelles ne sont pas définies par le décret). Il s'agit donc d'une mesure différente de la pause des autres personnels (ceux qui n'effectuent pas de services d'interopérabilité transfrontalière) qui doit intervenir à l'issue de 6 heures de travail.

⇒ Le décret permet à un accord de branche étendu (l'accord du 14 octobre 2008 n'a pas prévu ce type de dispositions) ou un **accord d'entreprise** ou d'établissement **d'adapter les dispositions** de l'article 9.4 sur la pause « *en contrepartie des périodes équivalentes de repos compensateur attribuées au plus tard avant la fin de la semaine suivante* ». Ces dispositions autorisent donc le **remplacement de la période de pause** par un repos équivalent (comme cela est prévu dans l'accord de branche du 14 octobre 2008 pour le personnel roulant).

⇒ Ces dispositions spécifiques sur la pause **ne s'appliquent pas** si un **2<sup>ème</sup> conducteur** est **affecté** à la conduite du train.

➤ Pause applicable aux autres personnels : article 16 de l'accord

*Article 16 de l'accord de branche du 14 octobre 2008  
Pause*

« *Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie obligatoirement d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non fractionnable.* »

L'article 16, issu des dispositions communes et donc applicable aux autres personnels que les roulants et sédentaires sécurité, rappelle les dispositions du Code du travail (art. L. 3121-34) en prévoyant qu' « *aucun temps de travail ne peut atteindre **6 heures** sans que le salarié bénéficie obligatoirement d'un temps de pause d'une durée minimale de **20 minutes**, non fractionnable ».*

⇒ Le droit à cette pause n'est acquis que si le salarié a effectué 6 heures de travail effectif (Cass. soc., 13 mars 2001, n° 99-45254). La pause doit alors être accordée à la suite immédiate de ce temps ou le cas échéant avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement écoulée (Circ. DRT n° 2000-07, 6 décembre 2000).

Une entreprise peut néanmoins décider d'attribuer cette pause avant mais cela n'est pas obligatoire.

*Exemple : sur une période de 8 heures de travail, la pause doit être accordée dès que le salarié a travaillé 6 heures. L'entreprise peut toutefois attribuer cette pause à l'issue de 4 heures de travail.*

⇒ Ne s'agissant pas d'un temps de travail effectif, la rémunération des temps de pause n'est pas obligatoire : ni l'article L. 3121-34 du Code du travail, ni l'accord de branche ne l'imposent.

⇒ L'accord de branche prévoit expressément que le temps de pause ne peut pas être fractionné (par ex., en deux fois 10 minutes).

Toutefois, la Cour de cassation admet que l'employeur puisse demander au salarié d'intervenir à titre exceptionnel durant une pause, en cas de nécessité, en particulier pour des motifs de sécurité (cass. soc., 1<sup>er</sup> avril 2003, n° 01-01395 ; cass. soc., 12 octobre 2004, n° 03-44084). Selon l'UTP, le salarié doit alors bénéficier d'une nouvelle période de pause de 20 minutes après son intervention, les dispositions de l'article 16 de l'accord de branche prévoyant expressément que la pause n'est pas fractionnable (exemple : un salarié doit reprendre son travail pour un motif de sécurité à l'issue de 10 minutes de pause. Il devra alors bénéficier d'une nouvelle pause de 20 minutes après son intervention ou avant la fin de son service).

## D. JOURS FERIÉS : ARTICLE 19 DE L'ACCORD

Ces dispositions s'appliquent à tous les salariés de la branche.

### *Article 19 de l'accord de branche du 14 octobre 2008 - Jours fériés*

« L'article L. 3133-1 du Code du travail liste les fêtes légales :

- le 1<sup>er</sup> janvier,
- le lundi de Pâques,
- le 1<sup>er</sup> mai,
- le 8 mai,
- l'Ascension,
- le lundi de Pentecôte,
- le 14 juillet,
- l'Assomption,
- la Toussaint,
- le 11 novembre,
- le jour de Noël.

*Il est rappelé que le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié, chômé et payé. Toutefois, conformément à l'article L.3133-6 du Code du travail, et compte tenu de la nature particulière des activités de transport ferroviaire, les salariés de la branche peuvent être amenés à travailler le 1<sup>er</sup> mai. Dans ce cas, les salariés occupés le 1<sup>er</sup> mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.*

*Par ailleurs, au cas où un salarié est amené à travailler un autre jour férié que le 1<sup>er</sup> mai, il a droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une compensation en temps ou à une rémunération, équivalente à une journée. Les modalités d'octroi de la récupération sont déterminées par l'employeur.*

*Seuls les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans bénéficient légalement du chômage des jours fériés.*

*Les salariés rémunérés au mois ne peuvent subir aucune réduction de leur rémunération en cas de chômage d'un jour férié légal s'ils sont au service de l'employeur depuis au moins trois mois, s'ils ont travaillé au moins 200 heures au cours des deux derniers mois et s'ils ont travaillé le jour précédant et suivant le jour férié (sauf absence prévue antérieurement). Un accord d'entreprise ou d'établissement peut modifier ces conditions dans un sens plus favorable aux salariés.*

*Si un jour férié chômé coïncide avec un jour de repos habituel dans l'entreprise, il n'ouvre droit ni à indemnisation ni à repos compensateur. Toutefois, pour les salariés ayant leurs repos périodiques par roulement, un accord d'entreprise ou d'établissement fixe une compensation lorsque ce repos coïncide avec un jour férié chômé.*

*En outre, lorsque deux jours fériés tombent le même jour, les salariés ne peuvent cumuler plusieurs contreparties liées au travail ou au chômage d'un jour férié.*

*Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions spécifiques à certaines régions, notamment celles d'Alsace-Moselle. »*

### ➤ Conditions de rémunération des jours fériés chômés

L'accord de branche ne prévoit pas le chômage automatique des jours fériés. Il rappelle uniquement les dispositions du Code du travail aux termes desquelles la **rémunération** du salarié doit être **maintenue** lorsque le **jour férié**, autre que le 1<sup>er</sup> mai, **est chômé** (autrement dit lorsque l'entreprise décide qu'un jour férié sera chômé) et sous les **conditions** cumulatives suivantes :

- le salarié est au service de l'employeur depuis au moins 3 mois,
  - il a travaillé au moins 200 heures au cours des 2 derniers mois,
  - il a travaillé le jour précédant et suivant le jour férié (sauf absence prévue antérieurement).
- A noter toutefois que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler un jour férié, sauf exceptions prévues par le Code du travail (art. L. 3164-6 et suivants). Ils bénéficient donc du chômage des jours fériés.

Le chômage des jours fériés (**autres que le 1<sup>er</sup> mai**) n'étant pas obligatoire, le refus d'un salarié de travailler un jour férié constitue une absence irrégulière donnant lieu à retenue sur salaire, et le cas échéant, à sanction de la part de l'employeur (cass. soc., 3 juin 1997, n° 94-42197).

### ➤ Compensation des jours fériés travaillés

Lorsqu'un jour férié (autre que le 1<sup>er</sup> mai) est travaillé, l'accord de branche a prévu que le salarié bénéficie d'une **compensation** en temps ou en argent égale à une journée. Il améliore ainsi les dispositions du Code du travail qui ne prévoient pas de compensation spécifique pour le travail des jours fériés.

### ➤ Le cas particulier du 1<sup>er</sup> mai

Le 1<sup>er</sup> mai fait l'objet d'un **régime juridique spécifique** défini par l'article 17 de l'accord de branche et par les articles L. 3133-4 et suivants du Code du travail.

Aux termes de ces dispositions, le 1<sup>er</sup> mai est **chômé et payé** de plein droit, sans condition. Le principe est donc le chômage de ce jour férié qui ne doit ainsi entraîner aucune réduction de rémunération.

A titre de **dérogation**, l'accord de branche autorise le **travail du 1<sup>er</sup> mai** « *compte tenu de la nature particulière des activités de transport ferroviaire* ». Selon l'UTP, seuls les salariés dont le travail est en lien avec les activités ferroviaires « opérationnelles » peuvent travailler le 1<sup>er</sup> mai (par ex., personnel des filières de l'exploitation, de la maintenance, des travaux, etc.).

Dans le cas du travail du 1<sup>er</sup> mai, le salarié bénéficie du **maintien de son salaire** auquel **s'ajoute une indemnité égale au montant de ce salaire**.

### ➤ Jour férié coïncidant avec un jour de repos habituel

L'accord de branche ne prévoit **pas de compensation** lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos habituel.

En revanche, l'accord prévoit le principe d'une **compensation** pour les salariés qui ont leur **repos** périodique **par roulement** qui **coïncide avec un jour férié chômé**. Dans ce cas, un accord d'entreprise ou d'établissement doit fixer cette compensation.

### ***Le cas particulier de 2 jours fériés coïncidant le même jour***

Dans cette hypothèse, l'accord de branche a prévu expressément le **non-cumul des contreparties** liées au travail ou au chômage d'un jour férié.

→ *L'UTP attire toutefois l'attention des entreprises de la branche sur les éventuelles dispositions conventionnelles d'entreprise sur les jours fériés prévoyant des dispositions plus favorables, et qui pourraient ainsi mettre à mal ce principe de non-cumul des compensations (cf. explications ci-dessous).*

Pour information, dans une note du 16 janvier 2008, la DGT considère que les avantages doivent se cumuler lorsque deux jours fériés tombent le même jour. La DGT ne s'appuie pas sur les dispositions du Code du travail en matière de jours fériés mais sur un arrêt de la Cour de cassation du 21 juin 2005 (cass. soc., 21 juin 2005, n° 03-17412) qui a accordé le cumul des compensations dans le cas où la convention collective prévoit le chômage des 11 jours fériés ainsi que des compensations pour le travail d'un jour férié. La position de la DGT résulte donc des modalités de rédaction employées dans les conventions collectives et non d'une obligation légale.

A ce titre, la **position de la DGT ne peut être généralisée à toutes les situations**. Selon l'UTP, elle ne pourrait se justifier que pour les dispositions conventionnelles de même nature que celles ayant donné lieu à l'arrêt du 21 juin 2005, ce qui n'est pas le cas de l'accord de branche du 14 octobre 2008. En effet, l'article 19 de l'accord de branche prévoit expressément le non-cumul des compensations en cas de coïncidence de deux jours fériés, ce qui n'était pas le cas des dispositions conventionnelles ayant donné lieu à l'arrêt du 21 juin 2005.

## E. CUMUL DES COMPENSATIONS EN TEMPS : ARTICLE 15 DE L'ACCORD

### *Article 15 de l'accord de branche du 14 octobre 2008 Cumul des compensations en temps*

*« Les dépassements des durées maximales de travail, ainsi que les dépassements d'amplitude pour les salariés concernés par les titres III et IV, sont compensés dans les conditions prévues par les articles 32, 33, 38 et 44 de la présente convention collective.*

*Toutefois, les compensations en temps acquises au titre de ces dépassements peuvent se cumuler, dans la limite des droits acquis au cours de l'année civile, pour être prises sous forme de journées entières de repos, s'ajoutant aux 104 jours de repos visés à l'article 14 de la présente convention collective.*

*Les modalités de ce cumul sont prévues par accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.*

*Les dispositions du présent article pourront être reprises ultérieurement dans le cadre des négociations à venir concernant le compte épargne-temps. »*

L'article 15 de l'accord permet aux salariés de la branche de se constituer un « **crédit temps** » (dénommé « cumul des compensations en temps » dans l'accord) alimenté par les compensations en temps acquises lors des dépassements des durées maximales de travail visées aux articles 32 et 33 de l'accord de branche (les durées maximales du travail de nuit ne sont pas concernées) ou lors des dépassements d'amplitude pour le personnel roulant et le personnel « sédentaire sécurité ».

Le principe est ainsi de permettre aux salariés de ne pas utiliser immédiatement la compensation en temps qui leur a été octroyée (au titre d'un dépassement d'une durée maximale de travail ou d'une amplitude) mais de la mettre de côté afin de **cumuler des journées de repos supplémentaires**.

Le dispositif institué par l'article 15 de l'accord de branche ne doit pas être confondu avec le principe de non-cumul des compensations rappelé à plusieurs reprises dans l'accord de branche (par ex. art. 32.3 sur la durée maximale journalière). En effet, le dispositif issu de l'article 15 de l'accord de branche permet d'additionner des compensations acquises au titre d'un dépassement d'amplitude ou d'une durée maximale journalière sur des journées différentes. Il n'autorise pas le cumul lorsqu'un même fait générateur est à l'origine de plusieurs compensations (par ex. lorsque un dépassement de la durée maximale journalière entraîne un dépassement d'amplitude sur la même journée) (cf. tableau récapitulatif pages 94 et 95).

→ *A noter que les compensations en temps acquises au titre de la réduction du repos journalier ne peuvent pas alimenter ce crédit temps dans la mesure où elles doivent être prises dans un délai très proche : avant la fin de la semaine ou de la GPT suivante.*

De plus, le dispositif prévu par l'accord de branche **se distingue du compte épargne-temps**. En effet, l'article 15 de l'accord de branche prévoit uniquement la possibilité de bénéficier de journées de repos supplémentaires tandis que le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises (C. trav., art. L. 3151-1). De plus, les dispositions d'un accord collectif sur compte épargne-temps doivent obéir à un certain formalisme qui n'est pas prévu dans l'accord de branche du 14 octobre 2008.

Le dispositif du cumul des compensations en temps prévu par l'accord de branche répond donc à une utilisation beaucoup moins large que le compte épargne-temps. Les compensations accumulées dans le cadre de ce dispositif ont la nature juridique de **jours de repos**, venant s'ajouter aux 104 jours de repos annuels prévus à l'article 14 de l'accord de branche.

Les **modalités** de ce cumul sont à prévoir dans un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. L'accord de branche laisse une grande liberté aux acteurs de l'entreprise pour fixer ces modalités de cumul. Toutefois, selon l'UTP, il semble tout de même nécessaire de prévoir, a minima, les modalités suivantes :

- le **nombre maximum de jours de repos** pouvant être cumulés ;
- la **durée maximale de la période sur laquelle ces jours de repos peuvent être cumulés**. Selon l'UTP, l'esprit des textes commande d'attribuer relativement rapidement les jours de repos supplémentaires, compte tenu des impératifs de santé et de sécurité des salariés. En effet, ces jours de repos supplémentaires constituent une contrepartie à des dépassements de durée maximale de travail et d'amplitude. En tout état de cause, selon l'UTP, la durée maximale de la période d'attribution des jours de repos ne devrait pas excéder l'année dans la mesure où les jours de repos supplémentaires ont vocation à compléter les 104 jours de repos qui sont attribués annuellement.

#### **Exemple**

*Un salarié roulant a réalisé **12 heures de travail effectif** sur la journée du mercredi, soit **2 heures de plus** que la durée maximale journalière de principe. Il a donc droit à 2 heures de récupération en repos.*

*De plus, suite à une nécessité de service non prévisible et non programmée, **l'amplitude** de travail sur la journée de jeudi de ce même salarié a été de **14 heures**.*

*Il a donc droit à **48 minutes de récupération en temps** (40 % de compensation x 2 heures de dépassement = 48mn) (dans cet exemple, l'amplitude n'a pas engendré de réduction du repos journalier, c'est pourquoi la compensation de 40 % est appliquée, cf. pages 15 à 18 pour plus d'explications sur les amplitudes).*

→ Ces compensations en temps doivent, en principe, être octroyées selon des délais fixés précisément par l'accord de branche (avant la fin de la GPT suivante ou avant la fin des 2 mois suivant le dépassement d'amplitude).

→ Toutefois, le salarié concerné et son employeur sont d'accord pour **mettre de côté ces récupérations en repos afin d'alimenter le compte du « cumul des compensations en temps »**. Ce cumul s'établit à 2h48mn (2 heures au titre du dépassement de la durée maximale journalière + 48mn au titre du dépassement d'amplitude) et pourra être transformé en une journée entière de repos dès qu'il aura atteint le seuil de 7 heures (l'article 14 de l'accord de branche n'autorise pas la prise de demi-journée de repos).

#### **→ Ce qu'il faut retenir :**

- Le dispositif du cumul des compensations en temps permet au salarié de bénéficier des **journées de repos supplémentaires** alimentées par les compensations acquises au titre des dépassements des durées maximales de travail ou des dépassements d'amplitude.
- Ce dispositif ne doit **pas être confondu** avec le principe de **non-cumul des compensations** rappelé plusieurs fois dans l'accord de branche.
- Ce dispositif **se distingue du compte-épargne temps**,
- L'accord d'entreprise mettant en place les modalités du cumul des compensations en temps doit prévoir, a minima selon l'UTP, le **nombre maximum de jours de repos** pouvant être cumulés ainsi que la **durée maximale de la période** sur laquelle ces jours de repos peuvent être cumulés.

## 6. HEURES SUPPLÉMENTAIRES : ARTICLES 29, 30 ET 31 DE L'ACCORD

Rappelons à titre liminaire que la réalisation des heures supplémentaires s'inscrit dans le cadre de l'exécution du contrat de travail et relèvent à ce titre du **pouvoir de direction de l'employeur**. Un salarié ne peut donc refuser d'accomplir des heures supplémentaires demandées par son employeur (sous réserve de respecter le contingent annuel, les durées maximales de travail et l'ensemble des seuils légaux, réglementaires et conventionnels sur la durée du travail), sous peine de commettre une faute pouvant justifier, selon les circonstances, une sanction (par ex., cass. soc., 26 novembre 2003, n° 01-43140).

La jurisprudence admet toutefois plusieurs circonstances pouvant justifier le refus d'heures supplémentaires de la part du salarié :

- les nécessités de l'entreprise ne l'exigent pas (cass. soc., 9 mars 1999, n° 96-43718).
- le refus est exceptionnel et le délai de prévenance trop court (cass. soc., 20 mai 1997, n° 94-43653).

A noter enfin qu'un arrêt de la CJCE impose que le salarié soit informé, dès l'embauche, qu'il pourra être amené à effectuer des heures supplémentaires (CJCE, 8 février 2001, aff. C350/99). Il semble donc prudent de faire figurer ce type de dispositions dans le contrat de travail des salariés.

### *Heures supplémentaires et hiérarchie des normes*

Depuis la loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail, **l'accord d'entreprise ou d'établissement prime sur l'accord de branche** dans certaines domaines relevant de **l'organisation du travail**, dont notamment les heures supplémentaires.

En conséquence, les entreprises de transport ferroviaire peuvent prévoir des dispositions dérogatoires à l'accord de branche en matière d'heures supplémentaires, et ce, sans que l'annexe I à l'accord du 14 octobre 2008, qui fixe une valeur impérative à cet accord, ne soit opposable (les dispositions de l'annexe I ont d'ailleurs fait l'objet d'une réserve dans l'arrêté d'extension).

**IMPORTANT** : cette possibilité de dérogation doit néanmoins s'effectuer sous réserve de certaines dispositions du Code du travail sur les heures supplémentaires qui sont d'ordre public (par ex., sur la contrepartie obligatoire en repos). Avant d'envisager une dérogation par accord d'entreprise, il faut donc vérifier à chaque fois qu'elle respecte bien les dispositions minimales fixées par le Code du travail.

## A. DÉFINITION

L'article 29 de l'accord de branche définit les heures supplémentaires comme « **toute heure effectuée au-delà de la durée du travail calculée conformément aux dispositions de la présente convention collective (...)** ».

Cette définition est à combiner avec celle du Code du travail qui précise que les heures supplémentaires sont celles effectuées par le salarié à la demande de l'entreprise au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail (C. trav., art. L. 3121-11 et s.).

Aux termes de ces dispositions, la durée au-delà de laquelle se déclenchent les heures supplémentaires est l'une des durées fixées par l'article 11 de l'accord de branche :

- 1607 heures pour la durée annuelle,
- ou 151,67 heures pour la durée mensuelle,
- ou 35 heures pour la durée hebdomadaire.

→ A noter que l'article 11 de l'accord fait également référence à 7 heures pour la durée journalière. Selon l'UTP, cette durée ne devrait pas être prise en compte pour le calcul des heures supplémentaires dans la mesure où le décompte de droit commun s'effectue a minima dans un cadre hebdomadaire (C. trav., art. L. 3121-22).

La durée à prendre en compte dépend du mode d'organisation et d'aménagement du temps de travail mis en place dans l'entreprise. Il peut s'agir d'un décompte à la semaine, sur plusieurs semaines, au mois, à l'année... L'accord de branche n'a pas prévu de dispositions en la matière et il est donc nécessaire de se référer au Code du travail afin d'appliquer les règles de décompte de droit commun (cf. point D ci-dessous).

### ***Recours aux heures supplémentaires***

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, les heures supplémentaires sont effectuées (C. trav., art. L. 3121-11-1) :

- dans la limite du contingent, après **information** du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- au-delà du contingent, après **avis** du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

→ A noter que la loi du 20 août 2008 a **supprimé**, d'une part, **l'obligation d'informer l'inspecteur du travail** pour les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent et, d'autre part, **l'obligation de recueillir son autorisation** pour les heures accomplies au-delà du contingent.

## B. CALCUL ET COÛT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES : ARTICLES 29 ET 30 DE L'ACCORD

### ➤ Paiement des heures supplémentaires

#### Article 29 de l'accord de branche du 14 octobre 2008 Paiement des heures supplémentaires

« Toute heure effectuée au-delà de la durée du travail calculée conformément aux dispositions de la présente convention collective donne lieu à compensation dans les conditions ci-après.

Les heures supplémentaires sont majorées selon les modalités suivantes :

- 25 % pour les huit premières heures, soit de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure incluse ;
- 50 % pour les heures suivantes, soit à partir de la 44<sup>ème</sup> heure.

En application des articles L. 3121-22 et suivants du Code du travail, les heures supplémentaires peuvent être rémunérées :

- soit par un paiement en salaire de l'heure et des majorations y afférentes,
- soit par l'attribution d'un repos compensateur équivalent,
- soit par une combinaison des deux modalités précédentes.

Les heures supplémentaires dont le paiement a été remplacé en totalité par l'attribution d'un repos équivalent à leur paiement et aux majorations y afférentes ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. »

Sur ce point, l'article 29 de l'accord de branche rappelle les dispositions du Code du travail aux termes desquelles les heures supplémentaires sont majorées de :

- **25 %** pour les **8 premières heures**, soit de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure incluse ;
- **50 %** pour les **heures suivantes**, soit à partir de la 44<sup>ème</sup> heure.  
→ A noter que le Code du travail permet de prévoir, par accord d'entreprise ou d'établissement, un taux de majoration différent, sans toutefois être inférieur à 10 %. Rappelons en effet que les dispositions de l'accord de branche sur les heures supplémentaires ne sont pas impératives au regard des principes édictés par la loi du 20 août 2008, et qu'il est donc possible d'y déroger par accord d'entreprise (cf. page 50).

En outre, l'article 29 rappelle également que les heures supplémentaires peuvent être rémunérées selon l'une des 3 options suivantes :

- Le **paiement** en salaire de l'heure et de ses majorations.
- Ou l'attribution d'un **repos compensateur équivalent**.  
→ Dans ce cas, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent.  
→ Ne pas confondre ce repos compensateur équivalent (qui n'est pas assimilé à du temps de travail effectif) avec l'ancien « repos compensateur obligatoire » désormais dénommé « contrepartie en repos obligatoire » (qui lui est assimilé à du temps de travail effectif).
- Ou la **combinaison** des 2 modalités précédentes.

## ➤ Contrepartie en repos

### *Article 30 de l'accord de branche du 14 octobre 2008 Contrepartie en repos*

*« Lorsque les heures supplémentaires sont effectuées à l'intérieur du contingent annuel d'heures supplémentaires, chaque salarié bénéficie, en plus des dispositions de l'article 29 ci-dessus, d'une contrepartie en repos d'une durée égale à une demi-heure de repos pour chaque heure supplémentaire accomplie au-delà de 41 heures, soit 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de ce seuil.*

*Lorsque les heures supplémentaires sont effectuées au-delà de ce contingent, la contrepartie obligatoire en repos est égale à 100 % de ces heures supplémentaires.*

*En outre, la contrepartie en repos doit être attribuée dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit. »*

Autrefois dénommé « repos compensateur obligatoire », la loi du 20 août 2008 sur la réforme du temps de travail a modifié le régime de ce repos désormais dénommé « contrepartie obligatoire en repos ».

L'article 30 de l'accord de branche prévoit ici des durées de repos plus favorables que celles du Code du travail :

- **50 %** de repos pour les heures supplémentaires effectuées **au-delà de 41 heures** (soit 30 minutes de repos pour une heure supplémentaire effectuée) ;  
→ *Le Code du travail ne prévoit pas de repos dans cette situation. L'accord de branche est donc ici plus favorable.*
- **100 %** de repos pour les heures supplémentaires effectuées **au-delà du contingent** annuel (soit 1 heure de repos pour une heure supplémentaire effectuée).  
→ *A noter que, sur ce dernier point (repos de 100 %), l'accord d'entreprise ne peut pas prévoir des taux inférieurs (Circ. DGT n° 20 du 13 novembre 2008). Le taux de 100 % constitue en effet le minimum imposé par la loi concernant les entreprises de plus de 20 salariés (loi du 20 août 2008, art. 18 IV).*

Les **caractéristiques et les conditions de prise** de cette contrepartie obligatoire en repos sont fixées :

- ⇒ Par un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, de branche. L'accord de branche du 14 octobre 2008 contenant uniquement des dispositions sur le délai maximum de prise du repos (6 mois maximum), c'est donc aux **accords d'entreprise ou d'établissement**, de fixer ces conditions. La circulaire du 13 novembre 2008 prévoit par exemple que l'accord collectif peut fixer la prise de la contrepartie obligatoire en repos en dehors d'une période définie par accord. La circulaire précise également qu'en cas de demandes multiples de prises de repos, l'accord peut déterminer la règle de prise en compte de ces demandes et le délai maximum pendant lequel l'employeur peut demander le report de prise du repos.
- ⇒ En l'absence d'accord collectif, par les articles D. 3121-7 et suivants du Code du travail, ces dispositions ont donc un **caractère subsidiaire** :
  - **Ouverture du droit à repos** : le droit au repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures (C. trav., art. D. 3121-8).
  - **Modalités de prise du repos** : par journée entière ou par demi-journée, à la convenance du salarié. Les modalités de demande du salarié sont définies aux articles D. 3121-11 et D. 3121-12 du Code du travail.  
A noter que l'absence de demande par le salarié n'entraîne pas la perte de son droit à repos. Dans ce cas, l'employeur lui demande de prendre effectivement son repos dans un délai d'un an maximum.

- **Régime du repos** : la contrepartie en repos est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.
- **Rupture du contrat de travail** avant que le salarié n'ait pu bénéficier de la contrepartie en repos à laquelle il a droit ou avant qu'il n'ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos :
  - L'employeur doit verser au salarié une indemnité en espèces dont le montant correspond à ses droits acquis.
  - En cas de décès du salarié, l'indemnité est versée à ses ayants droits.

A noter également, qu'à défaut de dispositions conventionnelles contraires, les salariés sont **informés du nombre d'heures acquises** au titre de la contrepartie obligatoire en repos (et du repos compensateur de remplacement) par un **document** annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de 2 mois après son ouverture.

***Contrepartie en repos et calcul des heures supplémentaires  
sur une période supérieure à la semaine (pouvant aller jusqu'à l'année)***

L'article 30 de l'accord de branche prévoit l'attribution d'une contrepartie en repos pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 41 heures, mais ne précise pas les modalités d'attribution en cas de calcul du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (pouvant aller jusqu'à l'année). Selon l'UTP, cette contrepartie en repos doit être accordée pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà de la moyenne de 41 heures sur la période de calcul du temps de travail retenue dans l'entreprise. En l'absence de disposition expresse, il existe toutefois une ambiguïté sur l'attribution de la contrepartie en repos en cas de calcul des heures supplémentaires sur une période supérieure à la semaine. C'est pourquoi l'UTP conseille à ses adhérents de prévoir des dispositions spécifiques dans l'accord d'entreprise traitant de l'organisation du travail, afin d'éviter toute incertitude.

➤ **Régime social et fiscal des heures supplémentaires**

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2007, date d'entrée en vigueur de la loi TEPA, les heures supplémentaires bénéficient de plusieurs types de **détaxation de charges** :

- Pour le salarié : **réduction de cotisations sociales** de sécurité sociale et **exonération d'impôt sur le revenu** des rémunérations perçues au titre des heures supplémentaires ;
- Pour l'employeur : **déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales**.

*Pour plus d'information sur l'application de ce dispositif, nous vous invitons à consulter la note d'actualité juridique de l'UTP n° 6 intitulée « nouveau régime social et fiscal des heures supplémentaires et complémentaires ». Cette note explique en détail le fonctionnement de ce dispositif (ne pas tenir compte des dispositions expliquant les spécificités applicables aux entreprises de transport urbain, soumises à la CCN transport urbain).*

*Cette note peut être téléchargée sur notre site [www.utp.fr](http://www.utp.fr), rubrique publications.*

## C. CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES : ARTICLE 31 DE L'ACCORD

Le contingent d'heures supplémentaires intervient à double titre :

- tout d'abord, il sert de seuil au-delà duquel la contrepartie obligatoire en repos (anciennement dénommée « repos compensateur ») est accordée ;
- il sert également de seuil au-delà duquel l'employeur doit recueillir l'avis du comité d'entreprise avant de pouvoir faire effectuer des heures supplémentaires par les salariés.

Il ne s'applique pas aux cadres dirigeants (C. trav., art. L. 3111-2), aux salariés soumis à un forfait annuel en heures (C. trav., art. D. 3121-14-1) et aux salariés soumis à un forfait annuel en jours.

→ A noter que depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail, l'information de l'inspecteur du travail n'est plus requise pour effectuer des heures supplémentaires à l'intérieur du contingent, tout comme sont autorisées pour les heures effectuées au-delà.

### ➤ Niveau du contingent annuel d'heures supplémentaires

#### *Article 31 de l'accord de branche du 14 octobre 2008 Contingent annuel d'heures supplémentaires*

« Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se revoir dans les trois ans suivant la signature de la présente convention collective pour examiner la question du volume du contingent annuel d'heures supplémentaires. »

L'article 31 de l'accord de branche ne fixe pas le volume du contingent annuel d'heures supplémentaires mais renvoie la question aux partenaires sociaux de la branche dans un délai de 3 ans suivant la signature de l'accord (soit à partir d'octobre 2011).

En l'absence de dispositions conventionnelles de branche, il convient donc de se référer aux dispositions de l'article D. 3121-14-1 du Code du travail qui fixe le contingent à **220 heures par an et par salarié**.

Ce contingent est **applicable** aux entreprises de transport ferroviaire qui n'ont **pas conclu d'accord** local prévoyant des **dispositions différentes**. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut en effet fixer librement le volume du contingent annuel (le Code du travail ne s'applique qu'à défaut d'accord), sous réserve de respecter les durées maximales de travail et autres limites en matière de temps de travail (repos, congés...), ce qui donne un contingent annuel maximum théorique de 413 heures, calculé comme suit :

45,9 semaines dans l'année (référence du Ministère du travail) x 9 heures supplémentaires pouvant être effectuées chaque semaine (limite max. de 44h - 35h = 9h).

→ A noter qu'il n'existe plus, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, de contingent spécifique en cas de calcul de la durée du travail sur plusieurs semaines ou mois (ancien dispositif dénommé « modulation »).

➤ **Modalités de déclenchement et de décompte du contingent**

Toutes les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent annuel, sauf dans les cas suivants :

- le **paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes est intégralement remplacé par un repos équivalent** (art. 29 de l'accord et art. L. 3121-25 du Code du travail) ;
- elles sont effectuées, dans la limite de 7 heures, au titre de la journée de solidarité (C. trav., art. 3133-11).
- elles sont effectuées dans le cadre de travaux urgents prévus à l'article L. 3132-4 (C. trav., art., L. 3121-25).
- elles constituent des heures de formation dépassant la durée légale du travail lorsqu'il s'agit d'une action de formation liée à l'évolution de l'emploi ou qui participe au maintien de l'emploi (C. trav., art. L. 6321-4).

Précisions en matière de décompte du contingent :

- ⇒ Sous réserve de dispositions conventionnelles différentes, le contingent d'heures supplémentaires **se décompte par année civile**.
- ⇒ Lorsque le contingent n'est pas fixé par un accord collectif, les **modalités de son utilisation** donnent lieu au moins une fois par an à une **consultation du comité d'entreprise**, ou à défaut, des délégués du personnel (C. trav., art. L. 3121-11).
- ⇒ La **question de la proratisation**, ou non, du contingent en cas **d'arrivée d'un salarié au cours de l'année** peut se poser dans la mesure où le Code du travail n'envisage pas cette hypothèse. Selon l'UTP, les dispositions du Code du travail sur le contingent d'heures supplémentaires ont été prévues dans un souci de protection de la santé et de la sécurité du salarié. De plus, le volume du contingent est, en tout état de cause, limité par les différents seuils concernant la durée du travail, notamment la durée maximale hebdomadaire. En conséquence, l'esprit des textes commande d'appliquer une proratisation du contingent en cas d'arrivée d'un salarié en cours d'année, même si aucune disposition d'interdit d'appliquer la totalité du contingent.

## D. DÉCOMPTE

Le calcul des heures supplémentaires peut s'effectuer selon plusieurs modalités : à la semaine, sur plusieurs semaines ou à l'année. L'accord de branche ne prévoit pas de dispositif de calcul du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

### ➤ Le décompte de droit commun à la semaine

Ce mode de décompte s'applique à toutes les entreprises ferroviaires qui n'ont pas conclu d'accord local prévoyant des dispositions différentes (ou qui n'ont pas mis en place le décompte sur 4 semaines, cf. ci-après).

Le cadre de **droit commun** de décompte des heures supplémentaires est hebdomadaire : celles-ci s'apprécient sur une **semaine civile** qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures (C. trav., art. L. 3122-1).

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut toutefois fixer toute autre séquence hebdomadaire (par ex. du mardi 0 heures au lundi 24 heures).

Ce mode de décompte ne permet donc pas de calculer les heures supplémentaires sur une moyenne de plusieurs semaines. D'autres dispositifs existent pour décompter les heures supplémentaires sur une période plus longue afin de pouvoir compenser les semaines hautes et basses de travail.

### *Exemple de calcul des heures supplémentaires sur la semaine*

Cet exemple simple ne tient pas compte des cas où l'entreprise calcule la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, il s'agit ici seulement de donner les principes de calcul. Pour le calcul sur une période supérieure à la semaine, voir points ci-dessous.

Le salarié a effectué 44 heures de travail, sans que le contingent annuel d'heures supplémentaires soit dépassé. Il a donc droit :

De la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure supplémentaire (au taux majoré de 25 %) :

- soit intégralement en repos compensateur équivalent, c'est-à-dire  $75 \text{ mn} \times 4 = 5 \text{ heures}$ ,
- soit intégralement en paiement, soit  $125 \% \times 4$ ,
- soit à l'heure en repos compensateur équivalent, soit  $60 \text{ mn} \times 4$ , et la majoration en salaire, soit  $25 \% \times 4$ ,
- soit à l'heure en salaire, soit  $100 \% \times 4$ , et la majoration en repos, soit  $15 \text{ mn} \times 4$ ,

**et**

Pour la 44<sup>ème</sup> heure (au taux majoré de 50 %) :

- soit tout en repos compensateur équivalent :  $150 \%$  en repos, soit au total  $90 \text{ mn}$ ,
- soit au règlement total en paiement, soit  $150 \%$ ,
- soit une heure en repos et  $50 \%$  en paiement,
- soit  $100 \%$  en paiement et  $50 \%$  en repos compensateur équivalent (soit  $30 \text{ mn}$ ),

**et**

Au titre de la contrepartie en repos au-delà de la 41<sup>ème</sup> heure : à un repos de  $50 \%$  par heure soit ici :  $3 \times 50 \%$  en repos soit  $3 \times 30 \text{ mn} = 1 \text{ heure } 30 \text{ mn}$ .

➤ **Le décompte sur une période supérieure à la semaine, par décision de l'employeur**

En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut organiser unilatéralement la durée du travail sur une période de **4 semaines** maximum (C. trav., art. D. 3122-7).

⇒ Les modalités d'application de cette organisation du travail sont prévues par les articles L. 2323-6 et D. 3122-7-1 du Code du travail :

- L'employeur doit **consulter préalablement le comité d'entreprise** (sur la base de ses attributions générales) sur le principe même d'une organisation du travail sur 4 semaines. L'article L. 2323-6 du Code du travail prévoit en effet que « *le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle* ».
- L'employeur doit établir le **programme indicatif de la variation de la durée du travail**. Ce programme est soumis, pour avis avant sa première mise en œuvre, au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent (les modifications de ce programme font également l'objet d'une consultation des IRP).
- Les salariés sont **prévenus des changements** de leurs horaires de travail dans un délai de **7 jours** ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.
- L'employeur doit communiquer au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

⇒ Les **heures supplémentaires** effectuées dans le cadre de cette organisation du travail sont définies de la façon suivante :

- Heure au-delà de 39 heures par semaine ;
- Heure au-delà de la durée moyenne de 35 heures hebdomadaire, calculée sur la période de 4 semaines (ou sur une période inférieure), déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires comptabilisées et payées sur la semaine (celles au-delà de 39 heures).

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises (C. trav., art. D. 3122-7-3). Cela signifie concrètement qu'une absence rémunérée n'a pas d'incidence sur le paiement des majorations d'heures supplémentaires (cf. exemple ci-dessous).

⇒ En cas d'organisation du travail sur une période 4 semaines au plus, la **rémunération** des salariés doit être **lissée** sur la base de 35 heures hebdomadaire, indépendamment de l'horaire réel (C. trav., art. D. 3122-7-2).

***Exemples de calcul des heures supplémentaires sur une période de 4 semaines***

1/ Dans une entreprise appliquant le décompte des heures supplémentaires sur une période de 4 semaines, un salarié a réalisé les horaires de travail suivants sur un mois considéré :

- 1<sup>ère</sup> semaine : 42 heures,
- 2<sup>ème</sup> semaine : 39 heures,
- 3<sup>ème</sup> semaine : 28 heures,
- 4<sup>ème</sup> semaine : 39 heures.

Au titre de la 1<sup>ère</sup> semaine, les heures effectuées au-delà de 39 heures sont dues sur la paie du mois concerné, au taux de 25 % car il s'agit des 3 premières heures supplémentaires de la semaine considérée. Il faut penser également à la contrepartie en repos car 1 heure a été effectuée au-delà de 41 heures : 30 minutes de contrepartie en repos sont donc dues au salarié. →

L'horaire moyen est quant à lui de  $(42 + 39 + 28 + 39) / 4 = 37$  heures. Le salarié a donc effectué 2 heures  $(37 - 35) \times 4$  semaines = 8 heures supplémentaires, dont 3 ont déjà été rémunérées. Il reste donc 5 heures supplémentaires à payer au salarié par une majoration horaire de 25 % (qui peut être du repos compensateur équivalent).

2/ Même exemple mais avec une absence du salarié (dans l'une des 4 semaines).

→ Si l'absence est rémunérée en totalité, la rédaction du Code du travail semble indiquer que la rémunération des heures supplémentaires et des majorations afférentes n'est pas modifiée. Le salarié bénéficie donc du paiement de 8 heures supplémentaires (comme indiqué ci-dessus).

### ➤ Le décompte sur une période supérieure à 4 semaines, par accord collectif

Il s'agit des anciens dispositifs de cycle ou de modulation du temps de travail qui ont été supprimés par la loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail, et refondus en un dispositif unique prévu aux articles L. 3122-1 et suivants du Code du travail (à noter néanmoins que les dispositifs conventionnels conclus avant la loi du 20 août 2008 restent en vigueur).

Aux termes de ces nouvelles dispositions, un **accord collectif** d'entreprise ou de branche peut prévoir le décompte des heures supplémentaires sur une période supérieure à la semaine pouvant aller jusqu'à l'année.

L'accord de branche du 14 octobre 2008 n'ayant pas prévu ce type de dispositions, les entreprises du secteur doivent impérativement conclure un accord local si elles souhaitent appliquer le décompte des heures supplémentaires sur une période plus large que quatre semaines.

Le décompte des heures supplémentaires sur une telle période permet notamment d'équilibrer le paiement des heures supplémentaires, en lissant les périodes hautes et les périodes basses de travail.

L'accord collectif instituant cette organisation du travail doit prévoir un certain nombre de **dispositions obligatoires** (C. trav., art. L. 3122-2) :

- Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail. L'article L. 3122-2 du Code du travail fixe un délai de prévenance de 7 jours, sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement (l'article L. 3122-2 ne fixe alors pas de délai minimum dans ce cas ; ce délai doit néanmoins rester un délai de prévenance raisonnable selon l'UTP).
- Les limites pour le décompte des heures supplémentaires.
- Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.
- si l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

En outre, l'accord collectif peut prévoir le lissage de la rémunération des salariés, afin que celle-ci soit indépendante de l'horaire réellement effectué.

Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par l'accord, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré (C. trav., art. L. 3122-5).

Par ailleurs, le **déclenchement des heures supplémentaires** effectuées dans le cadre de ce dispositif de calcul du temps de travail est défini selon les modalités suivantes (C. trav., art. L. 3122-4) :

- ⇒ **Dans le cadre pluri hebdomadaire** : ce sont les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord, en excluant celles effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire (fixée éventuellement par l'accord) et payées immédiatement ;
- ⇒ **Dans le cadre annuel** : ce sont les heures effectuées au-delà de 1607 heures annuelles ou de la limite inférieure fixée par l'accord, en excluant, celles effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire (fixée éventuellement par l'accord) et payées immédiatement.

### **Exemple de calcul des heures supplémentaires dans le cadre annuel**

Hypothèses :

- Accord d'entreprise prévoyant le calcul du temps de travail sur l'année (1607 heures),
- Limite haute de calcul du temps de travail fixée à 44 heures (étant précisé qu'il n'est pas obligatoire de prévoir cette limite),
- En fin d'année, le salarié a effectué 1627 heures,
- Au cours de l'année, durant les semaines 12 et 26, il a travaillé pendant 45 heures. La limite haute de modulation a donc été dépassée à deux reprises.

Le salarié aura donc droit :

#### **1°/ En cours d'année, sur la paie du mois de réalisation :**

- à 2 heures supplémentaires correspondant aux heures effectuées au-delà de la limite haute (les semaines 12 et 26 au cours desquelles il a effectué 45 heures de travail). **Le salarié a donc droit à une majoration de 25 % sur les 2 heures supplémentaires en question.** Vous noterez que le taux de majoration est de 25 %, soit le taux prévu pour les 8 premières heures supplémentaires. Cela signifie que ce n'est pas le fait qu'il s'agisse d'une 45<sup>ème</sup> heure qui détermine le taux applicable, mais le fait qu'il s'agisse de la première heure supplémentaire rémunérée pour le mois concerné,
- sur la contrepartie en repos, cf. ci-dessous l'interprétation de l'UTP.

#### **2°/ En fin d'année :**

- Il est constaté qu'au total, 1627 heures ont été réalisées, mais 2 heures supplémentaires ont déjà été rémunérées en cours d'année. Il reste donc 1625 heures soit **18 heures supplémentaires** (1625 – 1607) à rémunérer. Pour connaître le taux applicable à ces heures, il faut les diviser par le nombre de semaines travaillées (45,9 semaines selon la référence du Ministère du travail) afin de savoir si les heures supplémentaires dépassent ou non 8 heures en moyenne. Dans notre exemple, cela n'est pas le cas, les 18 heures seront donc rémunérées au taux de 25 %.

- En ce qui concerne la **contrepartie en repos** en fin de période de calcul du temps de travail (fin d'année), ce repos n'est dû, selon l'UTP, qu'au cas où, en fin de période annuelle, la durée moyenne du travail dépasse 41 heures.

⇒ *En l'absence d'une telle disposition dans l'accord de branche, il existe toutefois une ambiguïté sur l'attribution de la contrepartie en repos en cas de calcul des heures supplémentaires sur une période supérieure à la semaine. C'est pourquoi l'UTP conseille à ses adhérents de prévoir des dispositions spécifiques dans l'accord d'entreprise traitant de l'organisation du travail, afin d'éviter toute incertitude.*

Ainsi, pour bénéficier de la contrepartie en repos en fin de période annuelle, le salarié doit avoir effectué au moins 6 heures supplémentaires chaque semaine (41 heures – 35 heures), soit, sur un calcul annuel, sur 45,9 semaines (référence du Ministère du travail), avoir accompli au moins 6 x 45,9 heures supplémentaires, soit 275,4 heures supplémentaires. Une contrepartie en repos ne sera donc due au salarié que si la durée du travail dépasse, en fin d'année  $1607 + 275,4 = 1882,4$  heures.

Dans notre exemple, le salarié qui a effectué 1627 heures de travail dans l'année, n'a donc droit à aucune contrepartie en repos.

## E. FIN DU DISPOSITIF DES HEURES CHOISIES

Pour mémoire, le dispositif des heures dites choisies permettait aux entreprises de conclure un accord collectif afin que les salariés qui le souhaitent, puissent, en accord avec leur employeur, effectuer des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel sans que l'employeur ait à solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail.

La loi du 20 août 2008 à **supprimé** la possibilité de **mettre en place** un tel **dispositif** (l'accord de branche n'a donc pas prévu de dispositions en la matière puisqu'il a été conclu après la publication de la loi).

Cette mesure se justifie par le fait que l'autorisation de l'inspecteur du travail n'est plus requise pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel et par le fait qu'une plus grande liberté est désormais accordée aux négociations d'entreprise en matière de fixation du contingent annuel.

En conséquence, les différentes possibilités qui s'offrent aux entreprises de transport ferroviaire souhaitant recourir à des **heures supplémentaires au-delà du contingent annuel** sont les suivantes :

- négocier un **accord d'entreprise** afin de prévoir un contingent annuel supérieur au contingent légal de 220 heures, conformément à l'article L. 3121-11 du Code du travail ;  
et/ou :
- solliciter **l'avis du comité d'entreprise**, ou à défaut, des **délégués du personnel** sur la question du dépassement du contingent annuel, conformément à l'article L. 3121-11 du Code du travail. Dans ce cas, une contrepartie obligatoire en repos égale à 100 % de ces heures supplémentaires devra être accordée aux salariés (art. 29 de l'accord de branche).

→ *A noter que la loi ne remet pas en cause les accords collectifs prévoyant un dispositif d'heures choisies et conclus avant le 21 août 2008, date de publication de la loi. Ces heures choisies n'ouvrent pas droit à la contrepartie obligatoire en repos (elles n'ouvriraient d'ailleurs pas droit au repos compensateur obligatoire).*

TABLEAU RECAPITULATIF SUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES	
CONTINGENT ANNUEL	<b>220 heures</b> , sauf dispositions contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement (prévoyant un niveau différent).
CONDITIONS DE RECOURS AUX HEURES SUPPLEMENTAIRES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Dans la limite du contingent</u> : après <b>information</b> du CE, ou à défaut des DP.</li> <li>• <u>Au-delà du contingent</u> : après <b>avis</b> du CE, ou à défaut des DP.</li> </ul>
CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Dans la limite du contingent</u> : 50 %</li> <li>• <u>Au-delà du contingent</u> : 100 %</li> </ul>
REPOS COMPENSATEUR EQUIVALENT	La possibilité de <b>remplacer tout ou partie</b> du <b>paiement</b> des <b>heures supplémentaires</b> et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent est prévu par l'article 29 de l'accord de branche du 14 octobre 2008.
MAJORATIONS DE SALAIRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>25 %</b> pour les <u>8 premières heures</u> supplémentaires.</li> <li>• <b>50 %</b> pour les <u>heures suivantes</u>.</li> </ul> <p>Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent, étant précisé que celui-ci ne peut être inférieur à 10 %.</p>

## 7. CONVENTIONS DE FORFAIT

Le chapitre VI de l'accord de branche a prévu des dispositions afin que les entreprises puissent conclure des conventions de forfait avec plusieurs catégories de salariés (cadres et certains non cadres).

Ces forfaits permettent aux entreprises d'intégrer à l'avance la rémunération des heures supplémentaires effectuées par les salariés.

La loi du 20 août 2008 sur la réforme du temps de travail a modifié le régime juridique applicable aux conventions de forfait, sur la voie d'un assouplissement pour les entreprises. Ci-après deux précisions :

- Ne sont traitées ici que les nouvelles dispositions issues de la loi du 20 août 2008 (l'accord de branche du 14 octobre 2008 a été conclu sous le régime de cette loi).
- Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sur les conventions de forfaits et conclus avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 restent en vigueur.

Rappelons en outre que les cadres dirigeants (cf. encadré page 9) sont exclus de la réglementation relative à la durée du travail, et donc des conventions de forfait.

### *Conventions de forfaits et hiérarchie des normes*

Depuis la loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail, **l'accord d'entreprise ou d'établissement prime sur l'accord de branche** dans certaines domaines relevant de **l'organisation du travail**, dont notamment les conventions de forfait.

En conséquence, les entreprises de transport ferroviaire peuvent prévoir des dispositions dérogatoires à l'accord de branche en matière de **forfaits annuels en heures ou en jours**, et ce, sans que l'annexe I à l'accord du 14 octobre 2008 ne soit opposable (cette annexe fixe une valeur impérative à l'accord de branche).

**IMPORTANT** : cette possibilité de dérogation doit néanmoins s'effectuer sous réserve de certaines dispositions du Code du travail sur les forfaits qui sont d'ordre public (notamment sur l'exigence d'un écrit, sur la rémunération minimale, etc.). Avant d'envisager une dérogation moins favorable par accord d'entreprise, il faut donc vérifier à chaque fois qu'elle respecte bien les dispositions minimales fixées par le Code du travail.

→ *A noter que certaines dispositions de l'annexe I, qui n'étaient pas conformes à la loi du 20 août 2008, ont ainsi fait l'objet d'une réserve dans l'arrêté d'extension de l'accord compte tenu des dispositions de la loi du 20 août 2008 qui consacrent la primauté de l'accord d'entreprise dans certains domaines d'organisation et d'aménagement du temps de travail.*

## A. FORFAITS EN HEURES SUR LA SEMAINE, LE MOIS OU L'ANNÉE

### *Dispositions communes aux forfaits en heures hebdomadaires, mensuels et annuels*

- Les dispositions introductives du chapitre VI de l'accord de branche sur les conventions de forfait rappellent que la rémunération d'un salarié ne peut être diminuée même si les heures supplémentaires incluses dans le forfait n'ont pas été effectuées. En effet, la rémunération prévue dans ce cas est, par définition, forfaitaire. A l'inverse, la conclusion d'une convention de forfait ne signifie pas que le salarié ne puisse pas effectuer des heures supplémentaires au-delà du forfait, lesquelles seront alors rémunérées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles (cf. pages 50 et suivantes).
- Les articles 35 et 36 de l'accord de branche rappellent les dispositions d'ordre public du Code du travail sur l'exigence d'un **écrit**. L'accord de branche impose à cet effet que le forfait soit prévu dans le **contrat de travail** (ou un avenant) du salarié concerné.
- Ils rappellent également l'obligation d'attribuer une **rémunération forfaitaire** au moins **égale au salaire minimum de l'emploi occupé**, majorée des heures supplémentaires comprises dans le forfait.  
⇒ *Aux termes de ces dispositions (ainsi que celles de l'article L. 3121-41 du Code du travail), se pose notamment la question de savoir si le salaire minimum auquel il est fait référence est le **salaire minimum théorique** (par ex. le minima fixé par la branche) ou le **salaire réel** du salarié (qui peut être supérieur à ce minimum). Selon l'UTP, l'esprit des textes sur les conventions de forfait, ainsi que l'application qu'en fait la jurisprudence de la Cour de cassation, est de prévoir une référence au salaire réel du salarié.*
- Enfin, les articles 35 et 36 rappellent l'obligation de respecter les dispositions du Code du travail sur le **repos journalier**, le **repos périodique** et les **durées maximales** de travail. En d'autres termes, l'application d'un forfait d'heures supplémentaires ne doit pas avoir pour effet d'attribuer des repos moins élevés ou des durées maximales plus longues par rapport aux dispositions du Code du travail (cela n'interdit toutefois pas d'appliquer les dérogations légales ou conventionnelles).

### ➤ Forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle : article 35 de l'accord

#### *Article 35 de l'accord de branche du 14 octobre 2008 Convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle*

« Le temps de travail des salariés peut être aménagé suivant un forfait en heures calculé sur une base hebdomadaire ou mensuelle. Ce forfait intègre par avance les heures supplémentaires effectuées par le salarié concerné.

Le recours à cette modalité d'organisation du temps de travail doit faire l'objet d'un écrit. Le forfait ne doit en aucun cas avoir pour effet de dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le forfait est visé expressément dans le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail du salarié concerné. Il fixe une rémunération sous forme de forfait en précisant le nombre d'heures effectuées au total et le nombre d'heures supplémentaires incluses dans le forfait. La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum de l'emploi occupé, majoré des heures supplémentaires comprises dans le forfait.

Les conventions de forfait visées au présent article doivent respecter les dispositions du Code du travail sur le repos journalier, le repos périodique et les durées maximales de travail. »

L'article 35 de l'accord de branche rappelle les dispositions du Code du travail sur les forfaits en heures conclus sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

Les dispositions introductives du chapitre VI de l'accord de branche réservent les forfaits à **certain** personnels « *compte tenu de la disponibilité et de l'autonomie* » dont ils bénéficient. Il s'agit donc de dispositions plus favorables que le Code du travail qui prévoit que ces conventions de forfait peuvent être conclues avec toutes les catégories de salariés (C. trav., art. L. 3121-38).

En pratique, les conventions de forfait à la semaine ou au mois ne peuvent donc pas être conclues avec toutes les catégories de salariés mais uniquement avec les personnels qui disposent d'une certaine disponibilité et autonomie dans l'accomplissement de leurs fonctions.

⇒ **IMPORTANT** : l'article 35 de l'accord précise expressément que « *le forfait ne doit en aucun cas avoir pour effet de dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires* ». Cela signifie que le nombre d'heures supplémentaires indiquées dans le forfait ne doit pas être supérieur au contingent légal (220 heures) ou conventionnel.

En revanche, il est possible d'effectuer des heures supplémentaires au-delà du forfait. Dans ce cas, elles ne devront pas être prévues par la convention de forfait et devront donner lieu, outre à leur paiement, à l'attribution d'une contrepartie en repos égale à 100 % des heures réalisées (cf. pages 52 et 53).

➤ **Forfaits en heures sur une base annuelle : article 36 de l'accord**

**Article 36 de l'accord de branche du 14 octobre 2008  
Convention de forfait en heures sur une base annuelle**

« Ces conventions concernent les salariés visés à l'article L. 3121-42 du Code du travail.

Un forfait en heures sur l'année ne peut être supérieur à la durée légale annuelle augmentée de 20 %.

Le forfait est visé expressément dans le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail du salarié concerné. Il fixe une rémunération sous forme de forfait en précisant le nombre d'heures effectuées au total et le nombre d'heures supplémentaires incluses dans le forfait. La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum de l'emploi occupé, majoré des heures supplémentaires comprises dans le forfait.

Les conventions de forfait visées au présent article doivent respecter les dispositions du Code du travail sur le repos journalier, le repos périodique, et les durées maximales de travail. »

L'article 36 de l'accord de branche rend applicable ce type de forfait à plusieurs catégories de salariés visés à l'article L. 3121-42 du Code du travail, c'est-à-dire :

- les **cadres** dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les **salariés** qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-39 du Code du travail, l'article 36 de l'accord de branche a prévu une **limite** à la durée annuelle du travail qui a été négociée par les partenaires sociaux de la branche à **1928,4 heures** (soit 1607 heures augmentée de 20 %).

→ A noter qu'aux termes des dispositions issues de la loi du 20 août 2008 (C. trav., art. L. 3121-39), un **accord d'entreprise ou d'établissement** peut prévoir une **limite différente**, étant précisé que cette limite devra néanmoins respecter les durées maximales de travail, les temps de repos, etc.

→ A noter également que l'ancienne rédaction de l'article L. 3121-44 du Code de travail, abrogée par la loi du 20 août 2008, précisait qu'un accord collectif pouvait ouvrir la possibilité, pour le salarié qui le souhaite, d'accomplir des heures au-delà de la durée annuelle prévue par le forfait. Sauf accord collectif conclu avant le 21 août 2008, cette possibilité n'existe donc plus.

## B. FORFAITS EN JOURS SUR L'ANNÉE : ARTICLE 37 DE L'ACCORD

### *Article 37 de l'accord de branche du 14 octobre 2008 Convention de forfait en jours sur l'année*

« Ces conventions concernent les salariés visés à l'article L. 3121-43 du Code du travail.

*Cette modalité d'organisation du temps de travail doit expressément être prévue dans le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail du salarié concerné.*

*Le nombre de jours convenu au forfait ne peut être supérieur à celui fixé par le Code du travail, actuellement de 218 jours.*

*Le décompte des journées et demi-journées travaillées par les salariés est assuré et récapitulé chaque semaine selon les moyens retenus par l'employeur (registre, fiche, badge, etc.).*

*Les questions relatives aux modalités de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude de la journée et de la charge de travail des salariés concernés, ainsi que les questions relatives à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, et celles relatives à la rémunération des salariés sont abordées lors d'un entretien individuel annuel.*

*Les salariés ont la possibilité de renoncer, en accord avec le chef d'entreprise, à une partie de leurs jours de RTT en contrepartie d'une majoration de salaire de 10 %. A cette fin, les salariés doivent adresser une demande écrite à l'employeur précisant quels sont le ou les jours de RTT que ces derniers souhaitent transformer en majoration de salaire.*

*Les conventions de forfait visées au présent article doivent respecter les dispositions du Code du travail sur le repos journalier et le repos périodique.*

*Les conditions de contrôle de l'application du forfait font l'objet d'une information du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel. »*

[...]

La conclusion d'une convention de forfait en jours sur l'année doit impérativement être prévue dans le **contrat de travail** (ou l'avenant) du salarié concerné : c'est une obligation légale rappelée par l'article 37 de l'accord de branche.

**IMPORTANT** : le salarié qui conclut un forfait jours n'est pas soumis :

- à la durée légale hebdomadaire de 35 heures ;
- aux durées maximales de travail journalières et hebdomadaires fixées par l'accord de branche.

Il bénéficie en revanche des dispositions légales et conventionnelles sur le repos journalier et le repos périodique

#### ➤ Salariés concernés

L'article 37 de l'accord de branche rend applicable les forfaits en jours aux salariés visés à l'article L. 3121-43 du Code du travail. Ces salariés ne sont pas les mêmes que ceux concernés par le forfait en heures puisque le Code du travail est ici plus restrictif :

- les **cadres** qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les **salariés** dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Les conditions supplémentaires exigées par le Code du travail s'expliquent logiquement par l'importance des conséquences que peuvent avoir les forfaits jours sur la durée du travail :

- Pour les cadres, ces conditions supplémentaires sont l'exigence d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.
- Pour les salariés non cadres, ces conditions sont l'exigence d'une durée du travail qui ne peut être prédéterminée et l'exigence un certain niveau d'autonomie.

➤ ***Nombre de jours travaillés dans l'année***

L'accord de branche prévoit que le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut dépasser **218 jours**, soit le maximum prévu par le Code du travail. Un employeur ne peut donc imposer au salarié de travailler au-delà de cette limite.

En revanche, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, **renoncer à une partie de ses jours de « RTT »** (c'est-à-dire les jours de repos au sens du Code du travail) :

- Les jours de repos travaillés ouvrent droit à une **majoration** de salaire fixée à **10 %** par l'accord de branche.
- Aux termes de l'article 37 de l'accord, le salarié doit adresser une **demande écrite** à son employeur précisant le ou les jours de RTT auquel il souhaite renoncer.
- Ce rachat nécessite un **accord écrit** entre le salarié et son employeur, aux termes de l'article L. 3121-45 du Code du travail.

Sur le **nombre de jours maximum** pouvant être travaillés dans l'année :

- Le Code du travail renvoie la question à l'accord collectif de branche ou d'entreprise (l'accord de branche du 14 octobre 2008 ne contient pas de dispositions sur ce point). Dans l'hypothèse où tous les jours fériés sont travaillés (étant précisé que le travail du 1<sup>er</sup> mai est soumis à condition, cf. pages 45 à 47), un accord d'entreprise pourrait établir ce décompte à **236 jours** de travail dans l'année :  
[(365 jours calendaires) – (104 jours de repos + 25 jours ouvrés de congés payés) = 236 jours].
- En l'absence de dispositions conventionnelles de branche ou d'entreprise, ce nombre maximal ne diffère que très légèrement puisqu'il est de **235 jours** (C. trav., art. L. 3121-45).

**En résumé, une entreprise peut faire travailler un salarié en forfait 218 jours maximum. Si le salarié souhaite renoncer à une partie de ses jours de repos, il pourra travailler jusqu'à un maximum de 235 jours si aucun accord collectif n'a prévu de limite plus élevée.**

➤ ***Modalités de mise en œuvre du forfait jours***

L'article 37 de l'accord de branche précise que le **décompte** des journées et demi-journées travaillées par les salariés est assuré selon des modalités définies par l'employeur : cela peut être un registre, des fiches, un système de badge, etc.

En outre, l'accord de branche rappelle que l'employeur a l'obligation d'organiser un **entretien annuel** portant sur les modalités de suivi de :

- l'organisation du travail ;
- l'amplitude de la journée et de la charge de travail des salariés concernés ;
- les questions relatives à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- les questions relatives à la rémunération des salariés.

A noter enfin que l'accord de branche a prévu une information du comité d'entreprise sur les conditions de contrôle de l'application du forfait jours. L'UTP attire l'attention de ses adhérents sur le fait que cette obligation n'est pas suffisante compte tenu des nouvelles dispositions issues de la loi du 20 août 2008. L'article L. 2323-29 du Code du travail exige désormais une **consultation** annuelle du **comité d'entreprise** sur :

- le recours aux forfaits jours ;
- le suivi de la charge de travail des salariés concernés.

### ➤ Modalités d'acquisition et de prise des jours de RTT

Les articles 37.1, 37.2 et 37.3 prévoient les modalités de calcul du nombre de jours de RTT attribués aux salariés ayant conclu un forfait jours. Rappelons encore une fois, que depuis la loi du 20 août 2008, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des dispositions différentes à celles de l'accord de branche.

#### ⇒ Nombre de jours de RTT

##### *Article 37.1 de l'accord de branche du 14 octobre 2008*

-  $[(365/366 \text{ jours calendaires}) - (218 \text{ jours travaillés} + \text{jours non travaillés})] = \text{Jours RTT}$   
Soit, pour 104 samedis/dimanches dans l'année et 25 jours ouvrés de congés payés :

- Exemple 1 : les salariés se verront attribuer 13 Jours RTT si au cours d'une année non bissextile, 5 jours fériés correspondent à des jours ouvrés :

$[(365 \text{ jours calendaires}) - (218 \text{ jours travaillés} + 104 + 25 + 5 \text{ jours non travaillés})] = 13 \text{ JRTT}$

- Exemple 2 : les salariés se verront attribuer 8 Jours RTT si au cours d'une année non bissextile, 10 jours fériés correspondent à des jours ouvrés :

$[(365 \text{ jours calendaires}) - (218 \text{ jours travaillés} + 104 + 25 + 10 \text{ jours non travaillés})] = 8 \text{ JRTT}$

*Le nombre de jours annuels de travail ainsi que le nombre de jours de RTT sont déterminés prorata temporis pour tout nouveau salarié embauché au cours de la période de référence ainsi que pour les salariés dont le contrat de travail serait rompu au cours de la période de référence.*

Les dispositions de branche rappelées ci-dessous constituent uniquement une méthode de calcul permettant d'attribuer les jours de repos dus aux salariés sous forfaits jours. Il s'agit ainsi d'un simple rappel du Code du travail puisque la formule utilisée prend en compte les 104 jours de repos annuels, les congés payés...

#### ⇒ Acquisition des jours de RTT

##### *Article 37.2 de l'accord de branche du 14 octobre 2008 Acquisition des jours de RTT*

« Les jours de RTT s'acquièrent sur la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, au prorata du temps de travail effectué.

Toute absence, même autorisée, réduit le nombre de jours de RTT au prorata du temps de travail réellement effectué. »

L'accord de branche fixe la **période d'acquisition** des jours de RTT du **1<sup>er</sup> au 31 décembre**, au prorata du temps de travail effectué.

Les absences (telle la maladie par ex.) réduisent le nombre des jours de RTT au prorata du temps de travail réellement effectué.

⇒ Prise des jours de RTT

*Article 37.3 de l'accord de branche du 14 octobre 2008  
Prise des Jours RTT*

*« Les journées ou demi-journées de RTT sont à prendre au cours d'une période égale à l'année de référence augmentée des trois premiers mois de l'année suivante.  
L'employeur détermine le délai de prévenance avec lequel le salarié doit fixer la prise de ses jours de RTT. »*

L'accord de branche autorise le salarié à prendre les journées ou demi-journées de RTT jusqu'à 3 mois après la fin de la période de référence.

↳ Ce qu'il faut retenir :

L'accord de branche a prévu trois catégories de forfaits :

- les **forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle**. Ils peuvent être conclus avec certains personnels compte tenu de la disponibilité et de l'autonomie dont ils bénéficient.
- Les **forfaits en heures sur une base annuelle**. Ils peuvent uniquement être conclus avec certains cadres et catégories de salariés listés par le Code du travail.
- Les **forfaits en jours sur l'année**. Le Code du travail est plus restrictif sur les salariés pouvant conclure ces forfaits. Il s'agit de certains cadres et catégories de salariés listés par le Code du travail.

## 8. TRAVAIL DE NUIT : CHAPITRE III ET ARTICLE 43 DE L'ACCORD

L'accord de branche a prévu des dispositions sur le travail de nuit communes à tous les personnels (chapitre III de l'accord) et des dispositions spécifiques au personnel roulant (articles 43 de l'accord).

Ces dispositions ont fait l'objet d'une exclusion d'extension de l'avant dernier paragraphe de l'article 43.3 (impossibilité de remplacer la compensation en temps par une compensation pécuniaire, cf. explications au point B) ainsi que d'une réserve d'extension de l'article 23 (à propos de la durée maximale du travail de nuit, cf. explications au point B).

Cette exclusion et cette réserve étant sans conséquence majeure, les entreprises de transport ferroviaire peuvent donc mettre en œuvre pleinement ces dispositions (sous quelques réserves indiquées ci-après) et n'ont pas à négocier un accord collectif local pour recourir au travail de nuit.

Toutefois, avant la mise en place du travail de nuit, les entreprises devront notamment :

- **consulter le médecin du travail** (C. trav., art. L. 3122-38) ;
- **informer et consulter le comité d'entreprise** (C. trav., art. L. 2323-27) et le **CHSCT** (C. trav., art. L. 4312-8).

### A. DÉFINITION DU TRAVAIL DE NUIT ET DU TRAVAILLEUR DE NUIT

Le salarié qui se voit appliquer la qualité de travailleur de nuit bénéficie de garanties et de contreparties spécifiques dont les modalités sont détaillées aux points B et C ci-après.

La qualité de travailleur de nuit s'acquière si le travail est effectué à l'intérieur d'une plage horaire de nuit définie dans l'accord et si le salarié réalise un certain nombre d'heures de travail durant cette plage horaire.

#### ➤ Plage horaire de nuit

##### **Plage horaire de nuit applicable au personnel roulant :**

- Principe : tout travail entre **22 heures et 5 heures** ;
- Dérogation : un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer toute autre période de 7 heures consécutives, comprise entre 22 heures et 7 heures mais comprenant l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures (par ex., 22h30/5h30).

##### **Plage horaire de nuit applicable aux autres personnels**

- Principe : tout travail entre **21 heures et 6 heures** ;
- Dérogation : un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer toute autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures (par ex. 21h30/6h30).

→ A noter que les articles L. 3122-29 et L. 213-11 (article non recodifié mais toujours en vigueur) du Code du travail prévoient qu'**à défaut d'accord** et lorsque les caractéristiques de l'activité de l'entreprise le justifient, la **dérogation** aux plages horaires de nuit de principe peut être autorisée par **l'inspecteur du travail**, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

## ➤ Travailleur de nuit

Les articles 22.2 et 43.2 de l'accord de branche définissent le travailleur de nuit tout salarié qui :

- **soit** accomplit au moins 2 fois par semaine ou GPT, selon son horaire de travail habituel, au moins **3 heures** de son temps de travail **quotidien** durant la plage horaire de nuit (plage de principe ou celle qui lui est substituée par accord d'entreprise, cf. ci-dessus). L'administration précise que l'horaire habituel est celui qui se « *répète d'une façon régulière d'une semaine à l'autre* » (Circ.DRT n° 2002-09, 5 mai 2002).
- **soit** accomplit, au cours d'une période de 12 mois consécutifs, un nombre minimal de **270 heures** de travail durant la plage horaire de nuit (plage de principe ou celle qui lui est substituée par accord d'entreprise, cf. ci-dessus).

### La qualité de travailleur de nuit doit-elle être fixée à l'avance ou peut-elle être établie après une période de travail ?

La circulaire du 5 mai 2002 répond à cette question et considère que « *la qualification de travailleur de nuit devrait pouvoir être établie, dans la majorité des cas, au regard de la planification des horaires de salariés, a priori. Lorsqu'il n'est pas possible de la prévoir a priori, une régularisation doit avoir lieu dès lors qu'il est constaté que le salarié remplit les conditions pour être qualifié de travailleur de nuit, et en tout état de cause cette régularisation doit avoir lieu à la fin de la période de référence* » (Circ. DRT n° 2002-09, 5 mai 2002).

## B. DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL DE NUIT

### *Dispositions communes à tous les personnels et au personnel roulant*

→ **IMPORTANT** : la durée maximale du travail de nuit s'applique non seulement aux travailleurs de nuit qui effectuent des heures de travail durant la plage horaire de nuit mais aussi aux travailleurs de nuit qui sont amenés à travailler durant un service de jour.

→ Les compensations attribuées au titre du dépassement de la durée maximale du travail de nuit ne peuvent se cumuler avec d'autres compensations de même nature (par ex., si la durée maximale journalière est dépassée et que cela entraîne un dépassement de la durée maximale hebdomadaire sur la même semaine ou GPT, une seule compensation est alors octroyée au salarié) (cf. tableau et explications pages 94 à 96).

### ➤ Durée maximale du travail de nuit applicable au personnel roulant

L'article 43.3 de l'accord de branche a prévu des dispositions sur le personnel roulant ayant la qualité de travailleur de nuit mais aussi sur le personnel roulant qui n'a pas cette qualité.

- Durée maximale quotidienne des **travailleurs de nuit : 8 heures** en moyenne par période de 24 heures sur une période de 4 semaines ou GPT consécutives.
- Dérogation identique à celle prévue dans les dispositions communes : **10 heures** (mêmes motifs de recours, cf. page 73).  
Toutefois, contrairement à ce qui est prévue dans les dispositions communes, la compensation en temps est attribuée après une période de 4 semaines ou GPT, après avoir vérifié si le salarié a travaillé en moyenne au-delà de 8 heures par période de 24 heures (dans les dispositions communes, la compensation est attribuée à chaque fois qu'un salarié dépasse la durée maximale de 8 heures).

→ A noter que l'article 43.3 a) laisse la possibilité de remplacer la compensation en temps par une compensation pécuniaire. Cette substitution, qui avait été introduite pour faciliter les négociations, n'est pas permise par le Code du travail et a donc été exclue de l'extension.

- Durée maximale du personnel roulant **n'ayant pas la qualité de travailleur de nuit** : identique à celle prévue dans les dispositions communes : **8 heures** avec dérogation à 10 heures. Pour information, ces dispositions ont été négociées avec les partenaires sociaux afin de prévoir des garanties pour les salariés qui, tout en travaillant sur la plage horaire de nuit, n'effectuent pas assez d'heures pour bénéficier du statut de travailleur de nuit. Ces derniers bénéficient donc d'une durée maximale de travail spécifique.

Dans le même esprit des explications contenues à l'encadré page 73, les articles R. 213-3 et suivants Code du travail (anciens articles non recodifiés mais toujours en vigueur) ont prévu d'autres dérogations (exceptionnelles) à la durée maximale du travail du personnel roulant. Les entreprises de la branche peuvent donc appliquer ces dérogations.

### Exemples

Ces exemples ne tiennent pas compte des calculs d'heures supplémentaires, d'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines, etc. mais uniquement de la question de la durée maximale du travail de nuit.

1/ Un salarié ayant le statut de travailleur de nuit effectue les services suivants :

- semaine 1 : le salarié travaille **36 heures** sur une période de 5 jours. Il effectue un service de **9 heures le mardi**.
- semaine 2 : le salarié travaille **40 heures** sur une période de 5 jours. Il effectue un service de **9 heures le mercredi** et un autre service de **10 heures le vendredi**.
- semaine 3 : le salarié travaille **38 heures** sur une période de 5 jours. Il n'effectue aucun service supérieur à 8 heures.
- semaine 4 : le salarié travaille **41 heures** sur une période de 5 jours. Il effectue un service de 9 heures le lundi

→ Le salarié a travaillé **en moyenne 7h45mn** ( $36h+40h+38h+41h = 155h \div 20$  jours de travail). Il a travaillé plusieurs fois au-delà de 8 heures mais **ne peut bénéficier d'une compensation en repos** car sa durée moyenne maximale de travail se situe en-deçà de la durée maximale de 8 heures.

2/ Un salarié ayant le statut de travailleur de nuit effectue les services suivants :

- semaine 1 : le salarié travaille **42 heures** sur une période de 5 jours. Il effectue un service de **9 heures le jeudi** et un autre service de **9 heures le vendredi**.
- semaine 2 : le salarié travaille **41 heures** sur une période de 5 jours. Il effectue un service de **9 heures le mercredi**.
- semaine 3 : le salarié travaille **42 heures** sur une période de 5 jours. Il effectue un service de **9 heures le vendredi** et un autre service de **10 heures le samedi**.
- semaine 4 : le salarié travaille **40 heures** sur une période de 5 jours. Il n'effectue aucun service supérieur à 8 heures.

→ Le salarié a travaillé **en moyenne 8h15mn** ( $41h+41h+42h+40h = 165h \div 20$  jours de travail), soit au-delà de la durée maximale de 8 heures. Il a donc droit à une **compensation en repos** calculée comme suit :  $15mn$  de dépassement  $\times 20$  jours de travail = 5 heures de compensation. Cette compensation de 5 heures de repos devra être prise avant la fin de la GPT suivant la période de 4 semaines.

➤ Durée maximale journalière du travail de nuit applicable aux personnels non roulants (dispositions communes)

- **Durée maximale quotidienne : 8 heures.**
- **Dérogation : 10 heures** pour les travailleurs de nuits exerçant des activités :
  - caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ;
  - caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu d'affectation du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de prise de service du salarié ;
  - de garde, de surveillance et de permanence, caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

- **Compensation** en cas de dérogation à la durée quotidienne : période de **repos équivalent** à l'abaissement. Ce repos peut être remplacé à titre exceptionnel par une compensation pécuniaire équivalente (en tout ou partie et d'un commun accord entre le salarié et l'employeur) à condition qu'un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit.

→ L'arrêté du 9 juillet 2009 a étendu à l'article 23 de l'accord sous réserve des dispositions de l'article R. 3122-12 du Code du travail. Cela signifie que la **compensation pécuniaire** doit être **équivalente** à la compensation en repos qui lui est substituée (l'article 23 ne précise pas le mot « équivalent ») et que l'octroi de la compensation pécuniaire ne peut intervenir qu'à **titre exceptionnel**, lorsque le bénéfice du repos n'est pas possible.

*De plus, les législations européennes et françaises sont très strictes en matière de travail de nuit au regard du principe de protection de la santé et de la sécurité des salariés. Il convient donc d'être vigilant sur le caractère exceptionnel du remplacement du repos par une compensation pécuniaire. La circulaire DRT n° 2002-09 du 5 mai 2002 sur le travail de nuit prévoit en effet que « l'octroi de périodes de repos ou exceptionnellement de contreparties différentes doivent permettre d'éviter une fatigue excessive qui pourrait notamment amener le salarié à se blesser ou à blesser une tierce personne, et pour éviter en tout état de cause de nuire à la santé des travailleurs, à court ou à plus long terme, par suite de la fatigue ou de rythmes de travail irréguliers. A titre d'exemple, la protection appropriée pourrait se traduire par des temps de pause réguliers, notamment aux heures où le risque d'endormissement est le plus important, qualifiés de temps de travail effectif, un aménagement du poste de travail, ou encore l'aménagement de locaux adéquats pour que les salariés puissent se reposer pendant leur travail de nuit ».*

Les dérogations aux durées maximales du travail de nuit prévues dans l'accord de branche constituent une transposition des **dérogations structurelles** prévues par le Code du travail.

D'autres dérogations, exceptionnelles, sont prévues par les articles L. 3122-34 et R. 3122-11 et suivants du Code du travail, mais pas par l'accord de branche.

Les entreprises du secteur peuvent donc appliquer les dérogations structurelles ou les dérogations exceptionnelles.

Ci-après un résumé de ces dérogations exceptionnelles pour les entreprises qui souhaiteraient les appliquer :

- dérogation à la durée de 8 heures (sans limite maximale), en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail ;
- dérogation sous la propre responsabilité de l'employeur en cas de travaux urgents pour organiser des mesures de sauvetage, de prévention d'accidents imminents, de réparation d'accident survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments.

### ➤ Durée maximale hebdomadaire du travail de nuit de tous les personnels

L'article 23 de l'accord de branche prévoit les durées maximales hebdomadaires du travail de nuit. Ces durées s'appliquent à tous les personnels, y compris le personnel roulant.

- Durée maximale hebdomadaire du travail de nuit : **40 heures**, calculées sur une période quelconque de **12 semaines ou GPT consécutives**.
- Dérogation : **44 heures** lorsque la nécessité d'assurer la continuité de la production ou des services le justifie.
- Compensation : un **repos périodique de deux jours consécutifs** doit être attribué lorsque la durée hebdomadaire est portée à 44 heures.

## C. PAUSE

L'article 24 de l'accord rappelle que tous les travailleurs de nuit doivent bénéficier d'une pause de **20 minutes** dès que le temps de travail atteint 6 heures.

Cette pause doit donc être prise immédiatement : elle ne peut pas être fractionnée ni reportée à une période ultérieure.

## D. CONTREPARTIES AU TRAVAIL DE NUIT ET DISPOSITIONS DESTINÉES A AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

### ➤ Contreparties au travail de nuit

Les articles 25 et 43.4 de l'accord relatif aux dispositions communes et au personnel roulant fixent les contreparties au travail de nuit, en distinguant si le travail est effectué par un salarié ayant la qualité de travailleur de nuit ou non :

- Le **travail de nuit** (effectué par du personnel ayant ou non la qualité de travailleur de nuit) donne lieu à l'attribution d'un **repos** compensateur forfaitaire égal à **5 %** du temps de travail réalisé pendant la plage horaire de nuit (définie aux articles 22.1 et 43.1 de l'accord).
- En complément de la compensation ci-dessus, le travail effectué par un salarié ayant la qualité de **travailleur de nuit** donne lieu à l'attribution d'une **compensation en temps ou en argent** égale à **5 %** du temps de travail réalisé pendant la plage horaire de nuit (définie aux articles 22.1 et 43.1 de l'accord). Aux termes de l'accord, c'est l'employeur qui décide si la compensation est attribuée en temps ou en argent. Il fixe en outre les modalités de cette compensation.

L'accord de branche précise que les conditions et modalités de prise des repos compensateurs au travail de nuit sont définies « *au niveau de l'entreprise ou de l'établissement* ». L'utilisation de ces termes n'impose pas la conclusion d'un accord collectif local et l'employeur peut décider unilatéralement des conditions et modalités de prise de ces repos compensateurs.

### Exemples

1/ Un salarié roulant ayant la qualité de travailleur de nuit a débuté son service à 21 heures et a terminé à 5 heures du matin. Il a donc travaillé 8 heures en totalité dont 6h40mn durant la plage horaire de nuit (les 20mn restantes constituant la pause obligatoire et non rémunérée). Ces 6h40mn de travail lui ouvrent droit aux deux contreparties suivantes :

- 20 minutes de repos compensateur forfaitaire (5% x 6h40 = 20mn) au titre des heures réalisées durant la plage horaire de nuit ;
- 20 minutes de compensation en temps ou une compensation équivalente en argent au titre du travail effectué par le salarié en sa qualité de travailleur de nuit.

2/ Même exemple avec un salarié n'ayant pas la qualité de travailleur de nuit. Les 6h40mn de travail réalisées durant la plage horaire de nuit lui ouvrent droit à la contrepartie suivante :

- 20 minutes de repos compensateur forfaitaire (5% x 6h40 = 20mn) au titre des heures réalisées durant la plage horaire de nuit ;
- Le salarié ne bénéficie par d'une contrepartie supplémentaire car il n'a pas la qualité de travailleur de nuit.

### ➤ Autres mesures destinées à améliorer les conditions de travail

L'article 21 de l'accord dresse la liste des autres contreparties au travail de nuit :

⇒ Des équipements et moyens permettant la **restauration** doivent être mis à la disposition des travailleurs de nuit par les entreprises ayant recours au travail de nuit de façon habituelle.

→ *L'accord a prévu la possibilité d'attribuer une **compensation** (telle une prime de panier ou des tickets restaurants) pour les entreprises qui ne pourraient pas en place les contreparties indiquées ci-dessus. Le montant de cette compensation est fixé par accord d'entreprise ou d'établissement.*

**IMPORTANT** : cette compensation ne se cumule pas avec la prime de repas/panier prévue à l'article 42 de l'accord, dans les dispositions applicables au personnel roulant.

*Cf. encadré page 42 sur le régime social de la compensation de restauration.*

⇒ L'accord impose aux entreprises d'accorder une « **attention particulière (...)** à la **répartition des horaires des travailleurs de nuit ainsi qu'à leurs possibilités de transport, tels que des aménagements des moyens de transport et/ou des conditions de stationnement. Ces mesures doivent avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales** ».

**IMPORTANT** : L'UTP attire l'attention des entreprises de transport ferroviaire sur le fait qu'il s'agit d'une réelle compensation, et non uniquement de dispositions de principe. En conséquence, les entreprises doivent mettre en place des modalités concrètes d'application de cette compensation (le risque contentieux pouvant être la condamnation à des dommages et intérêts).

⇒ L'accord rappelle que le travailleur de nuit bénéficie d'une **surveillance médicale renforcée**, avant son affectation à un poste de nuit puis tous les 6 mois maximum (C. trav., art. L. 3122-42 et R. 3122-18 et suivants).

D'autres dispositions du Code du travail sur la surveillance médicale des travailleurs de nuit ne sont pas rappelées dans l'accord de branche mais sont tout de même applicables :

- les articles L. 3122-43 et suivants fixent les modalités de retour sur un poste de jour ;
- les articles L. 1225-9 et suivants prévoient des dispositions protectrices pour la femme enceinte (retour sur un poste de jour à sa demande notamment).

## 9. ASTREINTE : ARTICLES 27 ET 28 DE L'ACCORD

### Chapitre IV de l'accord de branche du 14 octobre 2008 - Astreinte

« Compte tenu des spécificités du transport ferroviaire, les entreprises de la branche peuvent recourir à l'astreinte dans les conditions définies ci-après.

La durée d'intervention pendant la période d'astreinte est considérée comme un temps de travail effectif. La réalisation d'une intervention ne peut conduire le salarié à dépasser les limites maximales de travail fixées par la présente convention.

Après une intervention, le salarié bénéficie du repos journalier prévu à l'article 17 ci-dessus, sauf si ce dernier a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée de ce repos journalier.

#### **Article 27 : Organisation**

Les entreprises doivent porter à la connaissance des salariés concernés la programmation individuelle des périodes d'astreintes au moins 3 semaines à l'avance.

Ce délai peut être réduit si un événement imprévu survient tel incident, accident, absence imprévue, production imprévue, et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document doit être tenu à la disposition de l'inspection du travail et conservé pendant un an.

En tout état de cause, les entreprises de la branche s'engagent à ce qu'un même salarié ne soit pas en astreinte de manière systématique durant les périodes de repos.

#### **Article 28 : Compensation**

L'astreinte doit donner lieu soit à l'attribution d'une compensation sous forme de repos, soit à une compensation financière, dont les modalités sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement. »

## A. DÉFINITION

Aux termes de l'article L. 3121-5 du Code du travail, dont la définition est rappelée à l'article 10 de l'accord de branche, « une période d'astreinte s'entend comme une « période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif »

A titre d'exemple, la jurisprudence a considéré les périodes suivantes comme une astreinte :

- L'obligation, pour un salarié, de rester en permanence à son domicile pour répondre à un appel éventuel tout en pouvant vaquer à ses occupations personnelles (cass. soc., 5 novembre 2003, n° 01-44822).
- L'obligation, pour des salariés, d'être joints, notamment par téléphone portable mis à leur disposition en vue de répondre à un appel de l'employeur pour effectuer un service urgent pour l'entreprise, qu'ils restent à leur domicile ou en tout lieu de leur choix (cass. soc., 10 juillet 2002, n° 00-18452).

En revanche, elle a considéré les périodes suivantes comme du temps de travail effectif :

- Le temps de présence d'un gardien tenu de rester dans les locaux, d'assurer la fermeture des portes du bâtiment, d'effectuer des rondes et d'alerter un responsable en cas d'incident, ce dont il résulte que le salarié reste en permanence à la disposition de l'employeur (cass. soc., 28 octobre 1997, n° 94-42054).
- Le temps de présence des salariés tenus de rester dans les locaux imposés par l'employeur et situés à proximité immédiate de leur lieu de travail afin de répondre sans délai à toute demande d'intervention sans pouvoir vaquer à leurs occupations personnelles (cass. soc., 2 juillet 2004, n° 02-42618).

Rappelons que le temps d'intervention au cours d'une astreinte constitue un temps de travail effectif. Cela a notamment pour conséquence que ce temps d'intervention est comptabilisé pour le décompte de la durée du travail (l'accord de branche rappelle d'ailleurs que la durée d'une intervention ne peut conduire à dépasser les limites maximales de travail).

A l'inverse, le temps passé au domicile n'est pas du temps de travail effectif. A ce titre, l'astreinte n'est donc pas comptabilisée au titre de la durée du travail (durées maximales, amplitude, etc.).

## B. MISE EN PLACE

L'article L. 3121-6 du Code du travail conditionne le recours aux astreintes à la conclusion d'un accord collectif de branche ou d'entreprise.

Les articles 27 et 28, contenus au chapitre IV de l'accord de branche, prévoient expressément cette possibilité et fixent les modalités d'organisation des périodes d'astreinte. **Les entreprises de transport ferroviaire peuvent donc mettre en place directement des dispositifs d'astreinte.** Toutefois, si les articles 27 et 28 de l'accord de branche fixent les modalités d'organisation des astreintes, les entreprises devront tout de même conclure un accord local afin de prévoir les modalités de compensation qui n'ont pas été précisées dans l'accord de branche (cf. explications ci-dessous).

## C. ORGANISATION DES ASTREINTES ET OPPOSABILITÉ AU SALARIÉ

### ➤ Organisation

L'article 27 de l'accord de branche précise que la **programmation** individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance des salariés concernés au moins **3 semaines à l'avance** (soit une semaine de plus par rapport aux 2 semaines fixées par le Code du travail).

Toutefois, ce délai peut être réduit sous réserve que le salarié en soit informé au moins un jour franc à l'avance dans les cas suivants :

- incident,
- accident,
- absence imprévue,
- production imprévue.

En outre, l'accord de branche rappelle les dispositions du Code du travail aux termes desquelles l'employeur doit remettre, en fin de mois et à chaque salarié, un **document récapitulant le nombre d'heures d'astreintes effectuées** par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que de la compensation correspondante. De plus, ce document doit être tenu à la disposition de l'inspection du travail et conservé pendant 1 an.

#### ➤ Opposabilité au salarié

Dès lors que les astreintes sont régulièrement mises en place, la jurisprudence considère que **le salarié ne peut pas refuser de s'y soumettre**, un tel refus étant constitutif d'une faute grave (cass. soc., 16 décembre 1998, n° 96-42102).

Cette analyse se justifie par le fait que la mise en place des astreintes ne modifie pas le contrat de travail, mais s'analyse uniquement en un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur lorsque l'astreinte est prévue dans un accord collectif (ce qui est le cas pour la branche du transport de fret ferroviaire).

## D. COMPENSATION ET TEMPS DE REPOS

#### ➤ Compensation

L'article 28 de l'accord de branche précise que l'astreinte doit donner lieu à une **compensation** sous forme de **repos** ou à une compensation **financière**, sans préciser les modalités exactes d'octroi de cette compensation dont les modalités doivent être **fixées par accord d'entreprise ou d'établissement**.

La question qui se pose pour les entreprises ferroviaires est de savoir si cette compensation peut être fixée par l'employeur lorsqu'un accord collectif d'entreprise n'a pas été conclu (échec des négociations ou absence de représentants syndicaux pour négocier...). Les dispositions du Code du travail sur l'astreinte permettent la fixation des compensations par l'employeur. En effet, l'article L. 3121-7 du Code du travail prévoit qu'« *à défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail* ».

En **l'absence d'accord d'entreprise** fixant les modalités des compensations, l'employeur devra donc **informer et consulter les institutions représentatives du personnel** : CE ou à défaut DP, et **information de l'inspecteur du travail**.

#### ➤ Temps de repos

Aux termes de l'article L. 3121-6 du Code du travail, **un salarié en astreinte est considéré comme bénéficiant du repos quotidien ou hebdomadaire**. Ainsi, lorsque le salarié n'intervient pas pendant l'astreinte, celle-ci est décomptée dans les temps de repos journaliers et périodiques prévus par l'accord de branche.

L'article 27 de l'accord apporte toutefois une limite à ce principe en précisant que les entreprises s'engagent à ce qu'un même salarié ne soit pas en astreinte de manière systématique durant les périodes de repos.

Si une intervention a lieu pendant l'astreinte, le repos journalier ou périodique doit être donné à compter de la fin de l'intervention, sauf si le salarié a déjà bénéficié, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos prévue par l'accord de branche (art. 17). Ces dispositions sont rappelées par l'accord de branche et par la circulaire DRT n° 6 du 14 avril 2003.

→ La circulaire du 14 avril 2003 précise toutefois que si « *l'intervention faite au cours de l'astreinte répond aux besoins de "travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments" dans le cadre défini aux articles L.221-12 et D. 220-5 (recodifiés aux art. L. 3121-4 et D. 3131-5), le repos hebdomadaire peut être suspendu et il peut être dérogé au repos quotidien* », sous réserve d'attribuer un repos compensateur équivalent au repos supprimé.

### Exemples

*1/ Un salarié termine son service le jeudi à 11 heures. Il commence à partir de 13 heures une période d'astreinte effectuée à son domicile ou à proximité jusqu'à 20 heures. Aucune intervention n'est effectuée durant cette période.*

*Le salarié débute ensuite un service programmé à 22 heures.*

→ *Le salarié a bien bénéficié de 11 heures de repos (entre 11 heures et 22 heures) conformément aux dispositions de l'accord de branche. En effet, les 7 heures d'astreinte effectuées (de 13 heures jusqu'à 20 heures) sont prises en compte dans la durée du repos journalier.*

*2/ Même exemple mais le salarié a effectué une intervention de 3 heures (de 15 heures à 18 heures) durant la période d'astreinte.*

→ *Le temps d'intervention n'étant pas pris en compte dans le calcul du repos journalier, le salarié n'a pas bénéficié de 11 heures de repos avant son intervention (il n'y a eu que 4 heures de repos entre 11 heures et 15 heures). Il devra donc bénéficier de 11 heures de repos journalier après l'intervention, soit à partir de 18 heures : son service programmé en principe le jeudi à 22 heures ne pourra donc pas commencer avant 5 heures le vendredi.*

### ↳ Ce qu'il faut retenir :

- Une période d'astreinte est une « *période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif* ».
- L'employeur doit donner au salarié la **programmation** individuelle des astreintes au moins **3 semaines à l'avance** (dérogation sous condition).
- L'astreinte donne lieu à une **compensation** en repos ou à une compensation financière (à prévoir par accord d'entreprise ou d'établissement).
- Le temps d'astreinte est **considéré** comme du **temps de repos** quotidien ou hebdomadaire.

## 10. CONGÉS PAYÉS

L'accord de branche du 14 octobre 2008 et le décret du 27 avril 2010 relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire n'abordent pas les modalités de mise en œuvre des congés payés. L'article 14 de l'accord de branche rappelle uniquement l'attribution de 25 jours ouvrés de congés payés par an.

Toutefois, le chantier des congés payés a fait l'objet de dispositions spécifiques dans le cadre des négociations de branche qui se sont tenues sur le contrat de travail. La signature de ces dispositions a été réservée à la signature d'un accord de branche unique portant à la fois sur les classifications/rémunérations et sur le contrat de travail. Elles ne font donc pas l'objet, à ce stade, d'une étude dans le présent guide.

Ci-après un rappel des règles légales applicables en la matière (articles L. 3141-1 et suivants et R. 3141-3 et suivants du Code du travail).

### A. DÉTERMINATION DE LA DURÉE DES CONGÉS PAYÉS

#### ➤ Nombre de jours de congés

L'article 14 de l'accord de branche fixe à 25 jours ouvrés par an la durée des congés payés dont bénéficient les salariés de la branche (cf. point ci-dessous sur la notion de jours ouvrés).

Cette durée de 25 jours ouvrés correspond à l'application de la règle légale (C. trav., art. L. 3141-3 et s.) qui veut que toute période de travail effectif d'un mois ouvre droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés (2,5 jours ouvrables par mois x 12 mois = 30 jours ouvrables par an ou 25 jours ouvrés par an, cf. explications au point ci-dessous). Equivaut à un mois de travail, toute période de 4 semaines, ou de 24 jours si le travail est réparti sur 6 jours par semaine, 22 jours s'il est réparti sur 5 jours et demi, ou 20 jours s'il est réparti sur 5 jours.

Tout salarié justifiant donc, au cours d'une année de référence, de 48 semaines de travail effectif (soit 240 jours si le travail est réparti sur 5 jours par semaine, ou 264 jours s'il est réparti sur 5 jours et demi, ou 288 jours s'il l'est sur 6 jours) a droit à la totalité de ses congés, soit 25 jours ouvrés.

Selon le principe légal, le salarié a droit à un congé payé de 2,5 jours ouvrables par mois pouvant être pris dès que ce dernier a travaillé pendant un minimum de 10 jours de travail effectif au cours de la période de référence (1<sup>er</sup> juin - 31 mai).

#### ➤ Décompte des jours de congés

Comme indiqué ci-dessus, l'article 14 de l'accord de branche prévoit l'attribution de 25 jours ouvrés de congé payés par an. Le décompte des congés payés dans la branche se fait donc, en principe, en **jours ouvrés**, c'est à dire en **jours normalement travaillés**. Pour une répartition du travail sur 5 jours, une semaine de congés équivaut alors à 5 jours de congés pris (5 jours ouvrés équivalent à 6 jours ouvrables).

Cette méthode de calcul, plus simple, est permise par la jurisprudence. L'arrêté d'extension de l'accord de branche a toutefois rappelé la condition d'un décompte en jours ouvrés : **il ne doit pas être moins favorable que le décompte légal en jours ouvrables** (cass. soc., 27 mars 1996,

n° 92-73655). La comparaison entre le décompte en jours ouvrés ou ouvrables doit s'effectuer sur l'ensemble de la durée des congés et non sur les différentes périodes fractionnées.

#### ***Exemple de décompte en jours ouvrés***

*Un salarié travaillant 5 jours par semaine, du lundi au vendredi s'absente un jeudi soir pour revenir le mardi suivant : il prend 2 jours de congés (soit le vendredi et le lundi, le samedi et le dimanche n'étant pas décomptés car il s'agit de jours normalement non travaillés).*

Il est également possible de décompter les jours de congés payés en **jours ouvrables**. La référence aux jours ouvrés, à l'article 14 de l'accord de branche, n'empêche en effet pas une entreprise de décompter selon cette règle légale.

Il s'agit de tous les jours de la semaine, sauf le jour consacré au repos hebdomadaire et sauf les jours reconnus fériés par la loi et habituellement chômés dans l'entreprise, qui, s'ils tombent durant une période de congés, prolongeront ce dernier d'autant. Dans les entreprises donnant le repos par roulement, chaque semaine civile est considérée comme comportant 6 jours ouvrables. Pour les salariés occupés en continu, la semaine comporte également 6 jours ouvrables, sans qu'il y ait lieu de prendre en considération le nombre de jours qui auraient été réellement travaillés.

#### ***Exemple de décompte en jours ouvrables***

*Un salarié travaillant 5 jours par semaine, du lundi au vendredi s'absente un vendredi soir pour revenir le lundi, 10 jours après : il prend 6 jours de congés (le premier jour ouvrable, soit le premier samedi d'absence, n'est pas pris en compte car doit être pris en compte le premier jour où l'intéressé aurait dû travailler. Le dernier jour ouvrable (le second samedi dans notre exemple) est en revanche décompté.*

Rappelons enfin qu'en vertu du principe d'égalité des droits pour les salariés à temps partiel, la durée des congés payés est la même que pour les salariés à temps plein. Nous verrons en revanche ci-dessous (point C) que l'horaire de travail aura une incidence sur le montant de l'indemnité de congés payés.

#### ➤ ***Notion de travail effectif***

Afin de déterminer la durée des congés payés selon les modalités développées ci-dessus, il convient de se référer au nombre de jours de travail effectif réalisés par le salarié. Sont assimilés par la loi à du travail effectif ouvrant droit à congés payés les éléments suivants :

- les périodes de congés payés de l'année précédente (C. trav., art. L. 3141-5),
- les repos compensateurs pour heures supplémentaires définis à l'article L. 3121-26 du Code du travail (C. trav., art. L. 3141-5),
- les congés maternité, paternité et d'adoption (C. trav., art. L. 3141-5),
- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail (C. trav., art. L. 3141-5),
- **les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an** (C. trav., art. L. 3141-5). Le terme "ininterrompue" exclut, selon la Cour de cassation, les temps de rechute, même si, temps de rechute compris, le salarié ne s'est pas absenté plus d'un an,
- les périodes de service national (C. trav., art. L. 3141-5),
- la journée « *d'appel de préparation à la défense* » effectuée par les salariés ou apprentis âgés de 16 à 25 ans (C. trav., art. L. 3142-73),
- la période de préavis, même quand le salarié est dispensé de l'effectuer (Cass. soc., 24 novembre 1992, n° 90-42764),
- le congé de formation (C. trav., art. L. 6322-13),
- le congé de bilan de compétences (C. trav., art. L. 6322-46),

- le congé de formation économique, sociale et syndicale (C. trav., art. L. 3142-12),
- les stages de formation économique des membres titulaires des comités d'entreprise (C. trav., art. L. 2325-44),
- les temps de formation des représentants du personnel au CHSCT (C. trav., art. L. 4614-4),
- le congé des cadres et animateurs pour la jeunesse (C. trav., art. L. 3142-44),
- les congés exceptionnels pour événements familiaux (C. trav., art. L. 3142-2),
- les temps passés par les Conseillers prud'hommes salariés pour l'exercice de leurs fonctions et de leur formation (C. trav., art. L. 1442-6 et L. 1442-2),
- le congé de formation à la sécurité (C. trav., art. R. 4141-5),
- le congé de solidarité internationale (C. trav., art. L. 3142-37),
- le temps passé à assister un salarié par le conseiller extérieur du salarié (C. trav., art. L. 1232-9),
- le crédit d'heures et le temps passé en réunion avec l'employeur pour les représentants du personnel (C. trav., art. L. 2143-17, L. 2315-3 et L. 2325-7),

A l'inverse, les périodes de suspension du contrat de travail qui ne sont pas assimilées par la loi à du travail effectif ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée des congés payés :

- les cas de **rechutes d'accident du travail** (voir ci-dessus),
- **les périodes de suspension pour cause d'accidents de trajet** (Cass. soc., 14 mai 1984, n° 81-42950 ; Cass. soc., 31 mars 1994, n° 90-40328)
- les périodes de **grève**,
- **les périodes de maladie**. Il s'agit d'un principe légal. Néanmoins, à partir des termes des articles L. 3141-3 et L. 3141-6 du Code du travail prévoyant que l'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction des droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence, et à partir des termes de l'article L. 3141-4 du même Code prévoyant un système d'équivalence (cf. ci-après, assimilation d'un mois de travail à 4 semaines ou 24 jours) l'administration et la Cour de Cassation (Ass. Plén., 9 janvier 1987, n° 85-43471) en ont tiré des conséquences quant au calcul des droits du salarié, revenant à ce qu'**une absence d'environ quatre semaines soit sans influence sur ses droits à congés**.

En effet, le calcul des droits à congés se fait :

- o soit par mois de travail effectif,
- o soit par période de quatre semaines de travail,
- o soit par période de 24 jours quand le travail est réparti sur 6 jours (288 jours de travail (24 x 12 mois) ouvriront droit à 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés de congés payés),
- o soit par période de 22 jours quand le travail est réparti sur 5 jours et demi jours (264 jours de travail (22 x 12 mois) ouvriront droit à 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés de congés payés),
- o soit par période de 20 jours quand le travail est réparti sur 5 jours (240 jours de travail (24 x 12 mois) ouvriront droit à 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés de congés payés),

Comme dans de nombreux domaines, c'est le calcul le plus favorable au salarié qui doit être retenu. Ainsi, un **salarié qui a travaillé 12 fois quatre semaines au cours de la période de référence, a droit à un congé intégral, peu important à cet égard qu'il n'ait pas travaillé quatre semaines ou 24 jours au cours du mois**. Il suffit donc de travailler 48 semaines pour bénéficier de la totalité des congés payés.

### Exemple

Hypothèses de départ :

- travail sur 5 jours,
- absences pour maladie : 15 jours en janvier, 3 en mars, 1 en avril soit 19 jours d'absence.

→ Le nombre de jours de travail est donc de 52 semaines x 5 = 260 - 19 jours d'absence = 241.

→ Le nombre de mois de travail ouvrant droit à congé sera de 241/20 jours = 12,05 donnant droit à l'intégralité des droits à congés payés soit 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés, malgré les 19 jours d'absence pour maladie.

## B. RÈGLES CONCERNANT LA PRISE DES CONGÉS PAYÉS

### ➤ Modalités de prise des congés payés

#### ⇒ Fractionnement des congés payés

La période de prise de congés est fixée par convention ou accord collectif mais doit, en tout état de cause, comprendre au moins la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

La référence à cette période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre signifie qu'une partie du congé doit être au moins prise durant cette période. Cette partie de congé doit être d'au moins 12 jours ouvrables (soit 10 jours ouvrés) continus. A l'inverse, ce congé ne doit pas excéder 24 jours ouvrables (soit 20 jours ouvrés), afin notamment que la cinquième semaine de congés soit, en principe, prise au cours d'une autre période.

Lorsqu'un salarié ne bénéficie pas de l'intégralité de son congé principal durant la période d'été, cela est considéré comme un fractionnement du congé qui obéit à certaines règles :

- seul le congé principal d'une durée minimale de 12 jours ouvrables (10 jours ouvrés) et d'une durée maximale de 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés) peut être fractionné, avec l'accord du salarié, mais, dans ce cas, un congé d'au moins 12 jours ouvrables continus, doit obligatoirement être attribué pendant la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre (soit, au minimum, deux semaines pour le congé d'été et 3 semaines en dehors de ladite période),
- en cas de fractionnement de congé, le salarié bénéficie de deux jours ouvrables de congés supplémentaires quand le nombre de jours de congés pris en dehors de la période légale est au moins égal à six, et un jour supplémentaire quand le congé fractionné est de 3 à 5 jours. Il est important de préciser que seul le fractionnement du congé principal de quatre semaines ouvre droit à congé supplémentaire, la cinquième semaine, quelle que soit la période à laquelle elle est prise n'ouvre droit à aucun congé supplémentaire. Un salarié peut toujours renoncer au bénéfice des jours de congés supplémentaires pour fractionnement mais cette renonciation ne se présume pas, elle doit être expresse et l'employeur qui s'en prévaut doit en apporter la preuve,
- le droit aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement est acquis même dans le cas où l'employeur fait bénéficier ses salariés d'un congé conventionnel plus long que le congé légal, sauf clause dérogatoire (cass. soc., 23 novembre 1994, n° 90-44960).

#### ⇒ Salariés justifiant de contraintes géographiques particulières

A l'inverse des règles concernant le fractionnement, les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières peuvent cumuler leurs congés afin de partir pour une longue période (C. trav., art. L. 3141-17).

### ⇒ Congés payés et préavis

Un salarié ne peut se voir imposer de prendre ses congés pendant son préavis, de même qu'il ne peut décider unilatéralement de prendre ses congés pendant cette période. Ainsi, la prise des congés payés suspend le préavis. Il peut cependant être dérogé à cette règle par accord entre les deux parties.

### ⇒ Report du droit aux congés payés

Le droit à congé est un droit annuel et le congé doit normalement être pris chaque année, pendant la période prévue à cet effet. Ni l'employeur ni le salarié ne peuvent exiger un report d'une année sur l'autre, sauf dispositions légales ou conventionnelles expresses.

En revanche, le salarié qui n'a pas pu partir en congé pendant la période de congés payés du fait de son employeur, peut obtenir des dommages-intérêts en réparation du préjudice qui en est résulté. C'est au salarié d'apporter la preuve qu'il n'a pu prendre ses congés par la faute de l'employeur.

En conséquence, le salarié **qui n'a pas pris ses congés, pour un motif ne résultant pas du fait de l'employeur, notamment pour des causes extérieures à l'entreprise, ne peut prétendre à leur report à l'issue de la période de prise de ces congés** (c'est-à-dire à la fin de la période de référence suivant celle où ils ont été acquis).

**Deux tempéraments** ont été apportés par la jurisprudence :

- Une salariée en **congé de maternité** pendant la période de congés payés ne perd pas ses droits à congé, depuis un arrêt de la Cour de Cassation en date du 2 juin 2004. A son retour, elle bénéficie des jours qu'elle n'a pu prendre du fait de son absence maternité, même si la période des congés payés est finie.
- La Cour de Cassation a opéré un revirement en ce qui concerne les absences pour **accident du travail, maladie professionnelle ou maladie non professionnelle**. En effet, elle refusait jusque-là de manière constante le report des congés pour des motifs d'absence autres que le congé de maternité. Dans un arrêt du 27 septembre 2007 (Cass. soc., n° 05-42.293), elle admet que le salarié victime d'un **accident du travail ou d'une maladie professionnelle** puisse reporter les congés payés qu'il n'a pu prendre du fait de son absence, même après la fin de la période des congés payés.  
La Haute Juridiction, par un arrêt en date du 24 février 2009 (cass. soc., n° 07-44.488), a étendu cette solution aux cas d'arrêts de travail pour **maladie non professionnelle**.

### ⇒ Congés payés et maladie

Un salarié qui tombe en arrêt maladie avant la date fixée pour son départ en congé conserve son droit à congés payés et peut demander à en bénéficier ultérieurement. A l'inverse, la maladie en cours de congé n'en suspend pas le cours et l'employeur n'est pas tenu d'accorder ultérieurement au salarié un reliquat de congés.

### ➤ Obligations de l'employeur

- Le droit de prendre des congés payés annuels est une règle d'ordre public. Seules certaines exceptions sont permises tel le report sur un compte épargne-temps, le congé pour création d'entreprise, le congé sabbatique, etc. En conséquence, l'employeur qui n'accorde pas de congés payés à un salarié est passible d'une peine d'amende pouvant aller jusqu'à 1 500 € (C. trav., art. R. 3143-1).

- La période des congés doit être portée à la connaissance du personnel deux mois avant son ouverture. Cette règle est d'importance : la Chambre criminelle de la Cour de cassation a sanctionné pénalement un employeur qui avait mis en congé des salariés brusquement à la suite d'un incident technique (Cass. soc., 21 novembre 1995, n° 94-81.791).

⇒ Ordre des départs en congé

L'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel ou, à défaut, après consultation du personnel. Le comité d'entreprise doit être également consulté sur le plan d'étalement des congés.

Pour fixer l'ordre des départs, l'article L. 3141-14 du Code du travail impose à l'employeur de tenir compte :

- de la situation de famille du salarié ;
- de son ancienneté dans l'entreprise ;
- d'une activité éventuelle chez un ou plusieurs autres employeurs.

L'article L. 3141-16 du Code du travail indique que **« sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ »**.

*Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané. »*

Par circonstances exceptionnelles permettant à l'employeur de modifier la date de départ en congé au cours du mois précédent ce départ, il faut entendre, par exemple, une commande importante inattendue, et de nature à sauver l'entreprise (CA Chambéry 12 décembre 1985). Les tribunaux apprécient donc les circonstances de l'espèce et les conditions dans lesquelles l'employeur a modifié les dates de départ.

En l'absence de circonstances exceptionnelles, l'employeur ne peut donc modifier l'ordre et les dates de départ à l'intérieur du délai d'un mois. En revanche, il a été jugé que, dès lors que l'employeur, pour faire face à des nécessités impérieuses, fait connaître au salarié avant le délai imparti d'un mois, son report de congé, ce dernier ne saurait passer outre, sauf motif impérieux lui interdisant de modifier la date de son départ, sous peine de se voir imputer une faute grave (Cass. soc., 13 juillet 1989, n° 86-43.310), faute d'une gravité suffisante, notamment pour justifier le licenciement d'un salarié protégé (CE, 11 février 1991, n° 68.058).

➤ Obligations du salarié

Le fait d'avoir un droit à congés qui soit d'ordre public, n'autorise pas le salarié à prendre ses congés sans s'être concerté avec son employeur. Par ailleurs, le fait de partir en congé sans prévenir, alors que cette absence inopinée désorganise le service, caractérise la faute grave. De même, un salarié ne saurait prendre à sa convenance un reliquat de congé, sans obtenir l'accord de son employeur.

Le retard du salarié à reprendre son travail à la date fixée peut constituer une cause légitime de licenciement, et même, dans certaines circonstances, caractériser la faute grave, notamment lorsque le comportement du salarié correspond à un acte délibéré d'indiscipline. Le retard du salarié ne saurait cependant être assimilé à une démission. L'employeur ne peut donc simplement prendre acte de la rupture, mais doit engager la procédure de licenciement.

Par ailleurs, l'employeur peut toujours refuser au salarié la prise de ses congés payés par anticipation (c'est à dire avant l'acquisition effective des droits à congés). Mais, à l'inverse, il ne peut imposer cette prise de congés anticipée au salarié.

Enfin, notons qu'il a été jugé par la Cour d'appel de Versailles, dans une décision en date du 11 juin 1986 qu'un salarié rémunéré par un autre employeur pendant la période de congés peut être licencié pour cause réelle et sérieuse.

## C. L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

Le salarié a droit pendant ses congés à une indemnité au moins égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

### ➤ Méthodes de calcul

Le principe de base en matière de calcul de l'indemnité de congés payés est le suivant : l'indemnité est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence soit entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours. Cependant, cette indemnité ne peut pas être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congé. De ce fait, **en pratique, il convient donc de calculer l'indemnité de congés payés en fonction, d'une part, de la règle du dixième, et, d'autre part, de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé, appelée règle du salaire théorique, puis, de procéder à la comparaison du résultat des deux méthodes de calcul, et appliquer à chaque salarié la méthode la plus favorable.**

Pour des raisons pratiques, l'employeur peut appliquer à chaque prise de congés la règle du maintien du salaire, puis faire la comparaison entre les deux méthodes, pour déterminer la plus favorable au salarié, à l'issue de la période de référence, une fois que l'ensemble des congés ont été pris.

Voyons comment appliquer les deux méthodes :

⇒ Méthode de calcul selon la règle du dixième

L'indemnité de congés payés est, dans ce cas, calculée sur la base de la rémunération annuelle, et proportionnellement à la durée des congés, soit, par exemple :

- pour 4 semaines de congés :  $\frac{\text{rémunération annuelle} \times 24}{10 \quad 30}$   
et, pour la cinquième semaine :  $\frac{\text{rémunération annuelle} \times 6}{10 \quad 30}$

Pour appliquer cette méthode il convient de déterminer la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence allant du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle sont pris les congés. Cette rémunération s'entend de la rémunération brute, avant retenue pour les assurances sociales.

Les éléments à inclure dans la rémunération sont :

- le salaire, y compris la rétribution majorée des heures supplémentaires,
- les indemnités allouées pour le repos d'un jour férié,
- les sommes perçues pendant des périodes de repos ou d'inactivité assimilées par la loi à des périodes de travail effectif (cf. pages 81 et 82 ci-dessus),
- les sommes représentant la compensation des avantages en nature habituellement accordés,
- les sommes contractuellement prévues,
- les majorations de rémunération liées à des conditions particulières d'emploi (Ex. : mission hors de France),

- les éléments accessoires du salaire qui ne représentent ni un remboursement de frais, ni la compensation d'un risque exceptionnel. Ainsi, les primes de panier et les remboursements de transports doivent être inclus dès lors qu'ils ne constituent pas des frais réellement exposés, parce qu'ils constituent dans ce cas un complément de rémunération,
- la prime d'ancienneté,
- une indemnité d'astreinte liée à une servitude à l'emploi mais non à des conditions exceptionnelles d'activité,
- l'indemnité de congés payés versée l'année précédente,
- les indemnités correspondant au repos compensateur au titre des heures supplémentaires,
- les primes et commissions liées à la production de l'entreprise ou à l'activité du salarié,
- la prime de nuit...

Les éléments à exclure sont les suivants :

- les sommes représentatives de frais professionnels,
- les indemnités journalières de maladie,
- les gratifications ou primes annuelles versées globalement (treizième mois, de vacances, de résultat, de rendement etc.).

**En règle générale, il convient de retenir que, doit être inclu ce qui fait partie intégrante du salaire de façon permanente, qui rémunère l'emploi et les conditions habituelles dans lesquelles il est exercé. Doivent être exclus les remboursements de frais, ce qui rémunère un inconvénient passager et les primes et gratifications non affectées par le départ en congé du salarié.**

⇒ Règle du salaire théorique (ou maintien du salaire)

Il s'agit de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler normalement pendant la période de congés. Cette rémunération est calculée à raison du salaire gagné pendant le mois précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

Notons que la rémunération de référence comporte les mêmes éléments que ceux énumérés dans le paragraphe concernant la règle du dixième.

En ce qui concerne la rémunération du mois précédent, la Cour de cassation a jugé que c'est strictement le mois précédant le congé qui doit être retenu comme période de référence, même si le salaire s'est trouvé réduit pendant ce mois (en l'espèce, des primes de rendement avaient été réduites du fait de différents arrêts de travail). A l'inverse, une majoration de salaire doit être prise en compte. Ainsi, en cas d'augmentation générale des salaires en cours de congés, l'indemnité doit tenir compte de cette augmentation.

En ce qui concerne la durée de travail, l'indemnité doit être calculée sur la base de l'horaire de travail prévu dans l'entreprise pour la période au cours de laquelle le salarié a été en congé. Ainsi, l'employeur doit tenir compte des heures supplémentaires qui auraient été effectuées par le salarié s'il était resté au travail. En revanche, la position de la Cour de cassation est nuancée quand le salarié revendique que soit prise en compte une augmentation de l'horaire de travail constatée précisément pendant la période de congés. Dans cette affaire, l'horaire habituel dans l'entreprise était de 45 heures. Mais, pendant la période des congés, l'employeur avait demandé au personnel resté en service d'effectuer des heures supplémentaires pour compenser l'absence des salariés en congés payés. Dans ce cas, l'indemnité de congés payés ne doit pas tenir compte des heures supplémentaires ayant un caractère exceptionnel et étant la conséquence directe des départs en congés (cass. soc., 21 octobre 1970, n° 69-40611).

Dans certains cas, la référence à l'horaire collectif est insuffisante car certains salariés ont un horaire individuel particulier : il en est ainsi pour les salariés à temps partiel, ou à l'inverse, pour les salariés travaillant régulièrement à un horaire supérieur à celui des autres salariés. Dans ce cas, l'indemnité de congés payés sera calculée sur la base de l'horaire individuel du salarié.

Lorsque l'horaire d'un salarié varie d'une semaine à l'autre, la Cour de cassation refuse que l'indemnité soit calculée sur la base de l'horaire moyen mais précise qu'il faut tenir compte de l'horaire que le salarié aurait effectivement effectué s'il n'avait pas été en congé (Cass. soc., 2 juin 1988, n° 85-41200).

Dans le même esprit, si l'horaire individuel du salarié a varié en cours d'année, par exemple, si le salarié a travaillé une partie de l'année à temps plein et une partie à temps partiel, il faut prendre en compte le temps de travail qu'aurait effectué le salarié s'il avait continué à travailler pendant son congé. Cela étant, si le salarié a travaillé à temps partiel juste avant de partir en congé, la règle du dixième devra lui être appliquée car elle lui sera forcément plus favorable que la règle du maintien du salaire. A l'inverse, si le salarié a fait un temps plein le mois précédent son congé, la règle du maintien du salaire sera plus favorable au salarié.

Précisons pour finir que les entreprises qui accorderaient un nombre de jours de congés conventionnels supérieurs au minimum légal devront calculer l'indemnité dans les mêmes conditions que le congé légal (Cass. soc., 3 décembre 1987, n° 86-43007).

#### **Exemple de calcul selon les deux méthodes**

*Hypothèse de départ : le salarié a droit à 25 jours ouvrés de congé. Son salaire mensuel était de 1 500 € par mois du 1<sup>er</sup> juin au 31 décembre de l'année n-1 puis a été réduit à 1 300 € pour l'année en cours. Sa rémunération annuelle au cours de la période de référence est donc de 1500 € x 7 mois = 10 500 € et 1 300 € x 5 mois = 6 500 € soit 17 000 € au total.*

*Au cours d'un mois donné comportant 22 jours ouvrés, le salarié a pris 5 jours ouvrés de congés payés. Selon la règle du maintien du salaire, le salarié percevrait 1 300 € (salaire du mois précédent le départ en congé).*

*Selon la règle du dixième, l'indemnité de congés payés sera la suivante :*

*un dixième de la rémunération annuelle soit  $17\ 000/10 = 1\ 700$  € soit, pour 5 jours ouvrés de congés, une indemnité de  $1\ 700 \times 5/22 = 386$  €, somme à laquelle il faut ajouter le salaire pour les jours travaillés (17 jours ouvrés sur 22) soit :  $1\ 300 \times 17/22 = 1004$  € et au total 1 390 €.*

*La règle du dixième est donc en l'espèce plus favorable au salarié.*

#### ➤ **Règles particulières concernant l'indemnité de congés payés**

⇒ **Indemnité compensatrice de congés payés**

En cas de rupture du contrat de travail, même si la résiliation intervient du fait du salarié, s'il dispose d'un reliquat de congés payés, il a droit à une indemnité compensatrice de congés payés. Cependant, s'il a été licencié pour faute lourde, il sera privé de ladite indemnité, mais uniquement pour la partie de cette indemnité afférente à la fraction de congé dont l'intéressé n'a pas bénéficié en raison de la rupture du contrat de travail, pour la période de référence en cours. Le complément éventuel se rapportant à une période de référence antérieure reste dû.

⇒ Indemnité de congés payés et maladie

Comme nous l'avons vu, la maladie en cours de congés payés n'a pas d'incidence pour l'entreprise. Seront donc versées au salarié tombant malade au cours de ses congés, l'indemnité de congés payés et les indemnités journalières de la sécurité sociale, mais aucune indemnité conventionnelle de maladie.

⇒ Congés payés et articles L. 1224-1 et suivants du Code du travail (ancien art. L. 122-12)

Cet article relatif à la modification de la situation juridique de l'employeur prévoit la reprise des contrats de travail en cours par le nouvel employeur. Dans ce cadre, l'indemnité de congés payés correspondant aux droits acquis pendant toute l'année de référence est à la charge du nouvel employeur, sauf à ce que la convention entre les deux employeurs prévoit le remboursement par l'ancien employeur de la partie de l'indemnité afférente aux droits acquis avant la substitution.

En revanche, en dehors de l'article L. 1224-1 du Code du travail, le transfert d'un salarié d'une entreprise à l'autre, impliquant la cessation du contrat avec le premier employeur, entraîne la prise en charge par l'ancien employeur de l'indemnité compensatrice de congés payés pour les droits acquis avant le transfert. Cette règle n'est pas impérative, une convention entre les deux employeurs pouvant également prévoir d'autres modalités de prise en charge.

Mentionnons enfin, que l'indemnité de congés payés donne lieu à versement de cotisations sociales et que le règlement de l'indemnité se prescrit, comme pour les salaires, par cinq ans, à partir de l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient pu être pris.

## 11. JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Pour financer les actions en faveur des personnes âgées ou handicapées en perte d'autonomie, la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 a institué une journée de solidarité qui prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée et d'une contribution patronale de 0,3 %.

La loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 a modifié le dispositif institué par la loi du 30 juin 2004, en donnant plus de liberté aux entreprises dans le choix des modalités d'accomplissement de cette journée. Ce texte a en revanche laissé inchangées les autres règles régissant la journée de solidarité.

### A. DÉTERMINATION DE LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Aux termes des articles L. 3133-7 à L. 3133-12 du Code du travail, **une journée de travail supplémentaire non rémunérée doit être effectuée par les salariés**. Il s'agit d'une obligation pour le salarié qui ne peut refuser d'effectuer cette journée.

⇒ **Le principe** : un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, un accord de branche, doit fixer les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité. Cet accord peut prévoir :

- le travail d'un **jour férié** précédemment chômé autre que le 1<sup>er</sup> mai ;
- le travail d'un **jour de repos** (JRTT) accordé, soit au titre d'un accord collectif ayant mis en place le calcul du temps de travail sur plusieurs semaines ou sur l'année, soit au titre d'une organisation du travail sur 4 semaines (cf. pages 58 à 60) ;
- toute **autre modalité** permettant le **travail de 7 heures** précédemment non travaillées, en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

L'employeur a l'obligation d'engager des négociations en ce sens avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

⇒ **L'exception** : à défaut d'accord collectif, si les négociations n'aboutissent pas, c'est à l'employeur de définir les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Plusieurs enseignements sont à tirer des dispositions de la loi du 16 avril 2008 :

- La référence au Lundi de Pentecôte comme date de la journée de solidarité, à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de branche, est supprimée. L'employeur est alors libre de décider par voie de décision unilatérale, à condition d'avoir bien engagé des négociations avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Il peut tout à fait maintenir la date de cette journée au lundi de Pentecôte, mais il doit alors impérativement consulter les institutions représentatives du personnel, et ce, dès 2008 (voir les dispositions transitoires pour l'année 2008).
- L'accord d'entreprise ou d'établissement est privilégié par rapport à l'accord de branche, qui revêt un caractère subsidiaire. Rappelons que l'accord de branche du 14 octobre 2008 ne prévoit pas de dispositions en la matière.

- L'accord, ou à défaut l'employeur, peut décider que la journée de solidarité sera accomplie par toute « *modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises* ». Cette formule diffère légèrement de celle de la loi du 30 juin 2004, qui faisait référence à toute « *modalité permettant le travail d'un autre jour non travaillé* ». En fixant précisément la durée de la journée de solidarité, la loi du 16 avril 2008 **autorise sans équivoque le fractionnement de ces 7 heures pendant l'année civile**, ce qui était plus incertain avec l'ancien texte.
- Avant la loi du 16 avril 2008, l'employeur avait la possibilité de décider unilatéralement des modalités d'accomplissement de la journée de solidarité dans certaines situations explicitement énumérées par la loi (entreprises fonctionnant en continu, lundi de Pentecôte antérieurement travaillé, salariés ne travaillant pas ordinairement le jour retenu comme journée de solidarité). Ces cas spécifiques ont aujourd'hui disparu. La seule condition exigée pour que l'employeur puisse prendre une décision unilatérale est l'absence d'accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche (ce qui suppose que des négociations aient bien été engagées dans l'entreprise).

→ **Ce qu'il faut retenir :**

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, par accord de branche. A défaut d'accord, l'employeur décide unilatéralement, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

	JOUR FERIE AUTRE QUE LE 1 <sup>ER</sup> MAI	JOUR DE RTT	TOUTE AUTRE MODALITE (PAR EXEMPLE FRACTIONNEMENT)
ACCORD D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT	Oui, en priorité (des négociations doivent être engagées)	Oui, en priorité (des négociations doivent être engagées)	Oui, en priorité (des négociations doivent être engagées)
ACCORD DE BRANCHE	Oui, à titre supplétif (pas d'AB à ce jour)	Oui, à titre supplétif (pas d'AB à ce jour)	Oui, à titre supplétif (pas d'AB à ce jour)
EMPLOYEUR APRES CONSULTATION DU CE OU DP	Oui, à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de branche	Oui, à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de branche	Oui, à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de branche

## B. INCIDENCES DE LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ SUR LA RÉMUNÉRATION

Aux termes de l'article L. 3133-10 du Code du travail, le travail effectué durant la journée de solidarité ne donne **pas lieu à rémunération supplémentaire**. Pour autant, le salarié continue de percevoir sa rémunération normale.

### ➤ Articulation avec l'article 19 de l'accord de branche sur les jours fériés

L'article 19 de l'accord de branche prévoit une compensation lorsque le salarié est amené à travailler un jour férié. Selon l'UTP, ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés qui travaillent le jour férié retenu comme journée de solidarité ou dont le jour de repos hebdomadaire tombe ce jour du fait du roulement.

En effet, l'article 4 de la loi du 30 juin 2004 prévoit l'inopposabilité des stipulations des conventions et accords collectifs prévoyant le chômage du jour qui serait retenu au titre de la journée de solidarité. L'inopposabilité signifie ainsi que la disposition prévoyant le caractère chômé du jour férié choisi ne peut plus être invoquée, comme si cette disposition n'existait plus dans l'accord de branche. **Ce principe n'est pas remis en cause par les dispositions de la loi du 16 avril 2008.**

### ➤ Hypothèse où un accord d'entreprise ou une décision de l'employeur aurait décidé que la journée de solidarité applicable serait un autre jour qu'un jour férié

Conformément à la loi du 16 avril 2008, cette journée de travail supplémentaire n'entraîne aucune modification de la rémunération dans la mesure où les salariés sont mensualisés.

Ainsi, pour les salariés à temps plein, la journée supplémentaire de travail ne donne pas lieu à rémunération dans la limite de 7 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette limite est calculée au prorata de leur temps de travail par rapport à la durée hebdomadaire de travail applicable dans l'entreprise.

### ➤ Retenue salariale en cas d'absence lors de la journée de solidarité

La question s'est posée du droit pour l'employeur d'opérer une retenue sur le salaire des salariés absents sans justification ou en grève le jour retenu comme journée de solidarité.

Le Conseil d'Etat a approuvé cette retenue sur salaire pour les agents publics en novembre 2007, estimant que la journée de solidarité « *fait partie des obligations civiques normales* ».

Dans le secteur privé, les litiges se sont multipliés devant les conseils de prud'hommes et ont donné lieu à des solutions divergentes.

La Cour de Cassation a donc été conduite à se prononcer, et le **16 janvier 2008**, par deux arrêts, elle a estimé que lorsque « *la journée de solidarité est fixée un jour férié précédemment chômé pour lequel le salarié aurait été rémunéré par l'effet de la mensualisation, l'absence de l'intéressé autorise l'employeur à pratiquer une retenue sur salaire, laquelle ne constitue pas une sanction pécuniaire* ».

## C. INCIDENCES DE LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

### ➤ Salariés à temps plein

La durée du travail annuelle qui leur est applicable en raison d'un accord de branche, d'entreprise ou de clause de leur contrat de travail a été automatiquement majorée de 7 heures par an à compter de 2005, date à laquelle a eu lieu la première journée de solidarité dans le transport public urbain (sauf décision contraire au niveau de l'entreprise), soit un passage de 1600 à 1607 heures. Ainsi, les heures correspondant à cette journée ne s'imputent pas, dans cette limite de 7 heures, sur le contingent d'heures supplémentaires.

Pour les salariés soumis à un forfait annuel en jours, la durée annuelle de leur travail a été automatiquement majorée d'une journée par an à compter de 2005 (rappelons que l'accord de branche a prévu 218 jours au titre du forfait annuel en jours).

### ➤ Salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, leur durée de travail annuelle est automatiquement majorée d'une durée correspondant à 7 heures réduit en proportion de leur temps de travail.

## D. SALARIÉ RECRUTÉ AYANT DÉJÀ EFFÉCTUÉ UNE JOURNÉE DE SOLIDARITÉ DANS L'ANNÉE

Aux termes de l'article L. 3133-12 du Code du travail, lorsqu'un salarié a été recruté au cours de l'année et qu'il a déjà effectué une journée de solidarité pour l'année en cours chez un précédent employeur, les heures accomplies au titre d'une journée de solidarité chez un nouvel employeur doivent donner lieu à rémunération supplémentaire et s'imputent sur son contingent d'heures supplémentaires ou sur le nombre d'heures complémentaires.

L'article L. 3133-12 du Code du travail permet également à ce salarié de refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement.

Sur ce point, nous conseillons aux entreprises de fournir au salarié quittant l'entreprise un "certificat" attestant de l'exécution d'une journée de solidarité, afin d'éviter notamment d'avoir à répondre a posteriori à chaque entreprise qui embaucherait un ancien salarié.

## E. CONTRIBUTION PATRONALE DE 0,3 %

Cette contribution est assise sur les rémunérations versées aux salariés depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004. Elle a la même assiette que la cotisation patronale d'assurance maladie et est recouvrée dans les mêmes conditions.

Enfin, du point de vue du régime fiscal, cette contribution constitue une « *imposition de toute nature* » et non une cotisation.

## 12. RAPPEL DES DIFFÉRENTES COMPENSATIONS PRÉVUES DANS L'ACCORD DE BRANCHE DU 14 OCTOBRE 2008

EVENEMENT A L'ORIGINE DE LA COMPENSATION	NATURE DE LA COMPENSATION	DATE LIMITE D'ATTRIBUTION **	CUMUL AVEC D'AUTRES COMPENSATIONS	ALIMENTATION POSSIBLE DANS LE DISPOSITIF "CUMUL DES COMPENSATIONS EN TEMPS"
<b>Réduction du repos journalier</b> (art. 17, 41.1 et 47)	<p><u>Principe</u> : repos équivalent à l'abaissement</p> <p><u>Exception</u> : contrepartie pécuniaire équivalente si pas de récupération en temps possible (à prévoir par AE)</p>	Avant fin de semaine/GPT suivante	<b>NON *</b>	Non
<b>Réduction du repos périodique</b> (art. 18)	<p>Repos équivalent à l'abaissement</p> <p>Autre solution possible : appliquer les dérogations du repos journalier compris dans le repos périodique</p>	Dans les 3 semaines civiles suivantes		Non
<b>Augmentation de la durée maximale du travail</b> (art. 23, 32 et 33)	<p><u>Principe</u> : repos équivalent au dépassement</p> <p><u>Exception</u> : contrepartie pécuniaire équivalente (à prévoir par AE + accord du salarié et employeur)</p>	Avant fin de semaine/GPT suivante		Oui  (sauf pour le dépassement la durée max. du travail de nuit)
<b>Dépassement d'amplitude</b> (art. 38 et 44)	<p>Repos équivalent à 40 % du dépassement</p> <p>Remplacement possible par une compensation pécuniaire (à prévoir par AE + accord du salarié et employeur)</p>	Avant la fin des 2 mois suivant le dépassement		Oui

EVENEMENT A L'ORIGINE DE LA COMPENSATION	NATURE DE LA COMPENSATION	DATE LIMITE D'ATTRIBUTION **	CUMUL AVEC D'AUTRES COMPENSATIONS	ALIMENTATION DANS LE DISPOSITIF "CUMUL DES COMPENSATIONS EN TEMPS"
Mis en place d'un 2 <sup>e</sup> RHR consécutif (art. 41.2)	A prévoir par AE		Cf. explications page 30	
Réalisation d'un travail de nuit (art. 25 et 43.4)	<p>Pour tout salarié : Repos compensateur forfaitaire de 5 %</p> <p>Pour un travailleur de nuit : Compensation complémentaire de 5 % (en repos ou en rémunération)</p>	Modalités à prévoir par AE	OUI	NON
Astreinte (art. 27 et 28)	En repos ou pécuniaire	Modalités à prévoir par AE		
Heures supplémentaires (art. 30)	<p>En repos Dans la limite du contingent : 50 %</p> <p>Au-delà du contingent : 100 %</p>	Dans les 6 mois suivant l'ouverture du droit		
Remplacement de la pause du personnel roulant (art. 42)	Repos équivalent à la pause remplacée	Avant la fin de la journée suivante		

\* Aux termes des dispositions de l'accord de branche du 14 octobre 2008, les compensations pour les réductions de repos (journaliers ou périodiques), augmentation de la durée maximale de travail (journalière ou hebdomadaire), et dépassement d'amplitude, **ne peuvent se cumuler** entre elles lorsqu'un même fait générateur est à l'origine de plusieurs compensations, notamment dans les cas suivants :

- un dépassement la durée maximale journalière entraîne un dépassement de la durée maximale hebdomadaire sur la même semaine ou GPT ;
- un dépassement la durée maximale journalière entraîne un dépassement d'amplitude sur la même journée ;
- un dépassement d'amplitude entraîne une réduction du repos journalier suivant ;
- une réduction du repos journalier entraîne une réduction du repos périodique qui lui est accolé.

A l'inverse, ces compensations **peuvent se cumuler** entre elles lorsque **plusieurs faits générateurs** (qui ont lieu à des jours différents) **sont à l'origine de ces compensations** (par ex., réduction du repos journalier le lundi, dépassement de la durée maximale journalière le mercredi, dépassement d'amplitude le vendredi, etc.).

Dans les hypothèses évoquées ci-dessus, se pose la question de savoir quelle compensation s'applique si celles-ci ne sont pas identiques (par ex. 40 % pour dépassement d'amplitude et repos équivalent intégral si réduction du repos journalier).  
Dans ce cas, c'est la compensation la plus favorable qui s'applique au salarié.

Par ailleurs, ces compensations **peuvent se cumuler avec d'autres compensations de nature différente**, telles que celles liées aux heures supplémentaires, travail de nuit, astreinte, etc. (cf. tableau ci-dessus).

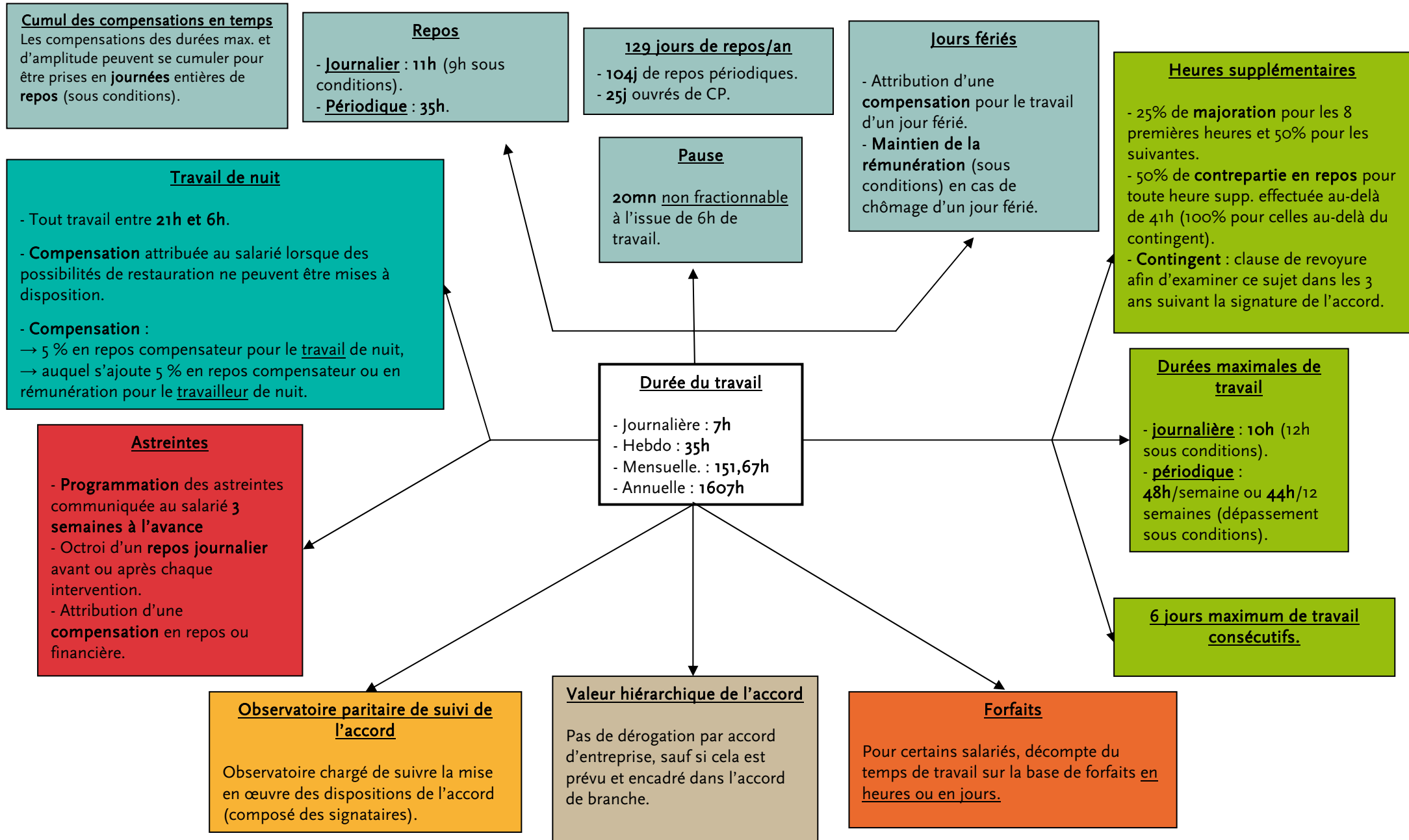
\*\* Selon l'UTP, les compensations indiquées dans le tableau ci-dessus peuvent être attribuées sur des périodes de repos supplémentaires (par ex., lorsqu'un salarié bénéficie d'un repos journalier de 14 heures au lieu de 11 heures) ou sur toute autre période d'inactivité, programmées avant ou après l'ouverture du droit à une compensation.

### *Exemple*

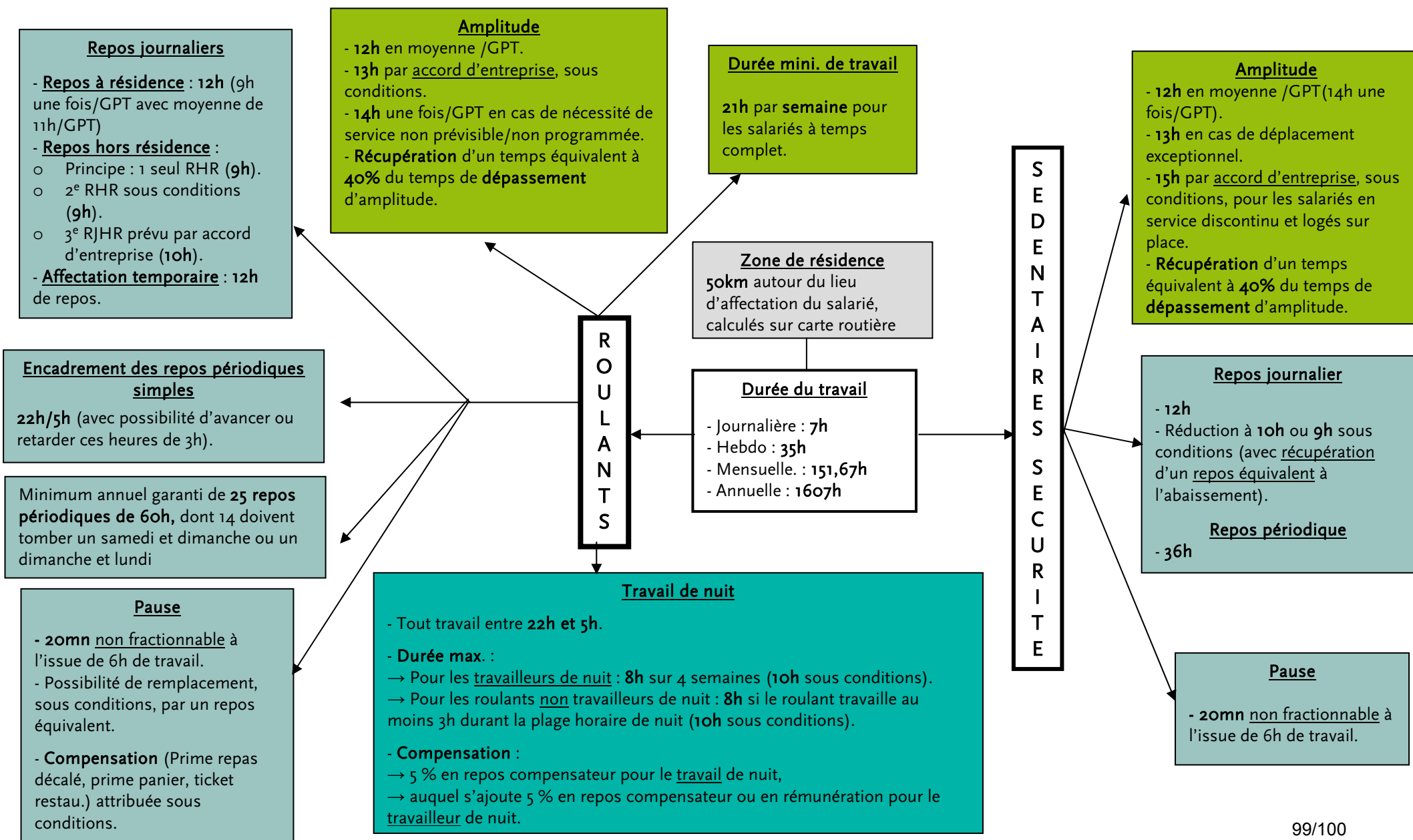
*Le repos journalier d'un salarié roulant est réduit à 11 heures au lieu de 12 heures le mardi.  
Sur une période correspondant à la GPT suivante, le programme de roulement du salarié roulant prévoyait déjà un repos journalier de 13 heures le jeudi (avant que le repos du mardi de la GPT antérieure n'ait été réduit).  
→ La compensation d'une heure équivalente à l'abaissement du repos journalier a bien été attribuée au salarié car ce dernier a bénéficié d'un repos journalier de 13 heures le jeudi, soit une heure de plus que le repos de principe de 12 heures.*

### **13. SCHÉMAS DE SYNTHÈSE DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD DE BRANCHE DU 14 OCTOBRE 2008**

# SYNTHÈSE DES DISPOSITIONS GÉNÉRALES DE L'ACCORD DU 14 OCTOBRE 2008



## SYNTHÈSE DES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU PERSONNEL ROULANT ET AU PERSONNEL « SÉDENTAIRE SÉCURITÉ »





# ANNEXES



**ACCORD DE BRANCHE DU 14 OCTOBRE 2008  
RELATIF À  
L'ORGANISATION ET À L'AMÉNAGEMENT  
DU TEMPS DE TRAVAIL  
DANS LE FRET FERROVIAIRE**

# ACCORD DE BRANCHE DU 14 OCTOBRE 2008 RELATIF À L'ORGANISATION ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

## TITRE I – DÉFINITIONS

Article 1 : Définition du salarié.....	1
Article 2 : Personnel roulant.....	1
Article 3 : Manœuvre/Dépôt (pour la définition du personnel roulant).....	2
Article 4 : Personnel sédentaire affecté à des tâches de sécurité.....	2
Article 5 : Grande période de travail (GPT).....	2
Article 6 : Amplitude.....	2
Article 7 : Résidence.....	2
Article 8 : Repos journalier hors résidence.....	2
Article 9 : Temps de travail effectif.....	2
Article 10 : Astreinte.....	2

## TITRE II – DISPOSITIONS COMMUNES À TOUS LES PERSONNELS

### CHAPITRE I – DURÉE DU TRAVAIL

Article 11 : Durée du travail applicable dans la branche.....	3
Article 12 : Nombre de jours travaillés consécutifs.....	3
Article 13 : Affichage de la répartition de la durée du travail.....	3

### CHAPITRE II – REPOS

Article 14 : Nombre minimum de jours de repos.....	4
Article 15 : Cumul des compensations en temps.....	4
Article 16 : Pause.....	4
Article 17 : Repos journalier.....	4
Article 18 : Repos périodique.....	5
Article 19 : Jours fériés.....	5
Article 20 : Repos par roulement.....	6

### CHAPITRE III – TRAVAIL DE NUIT

Article 21 : Amélioration des conditions de travail.....	7
Article 22 : Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit.....	7
Article 23 : Durée du travail de nuit.....	8
Article 24 : Temps de pause.....	8
Article 25 : Contreparties au travail de nuit.....	8
Article 26 : Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	9

### CHAPITRE IV – ASTREINTE

Article 27 : Organisation.....	10
Article 28 : Compensation.....	10

## CHAPITRE V – HEURES SUPPLEMENTAIRES ET DURÉES MAXIMALES DU TRAVAIL

Article 29 : Paiement des heures supplémentaires.....	11
Article 30 : Contrepartie en repos .....	11
Article 31 : Contingent annuel d'heures supplémentaires.....	12
Article 32 : Durée maximale journalière du travail .....	12
Article 33 : Durée maximale hebdomadaire du travail .....	13
Article 34 : Récupération des heures perdues.....	14

## CHAPITRE VI – CONVENTIONS DE FORFAIT

Article 35 : Convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle .....	15
Article 36 : Convention de forfait en heures sur une base annuelle .....	15
Article 37 : Convention de forfait en jours sur l'année .....	16

## TITRE III – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL ROULANT

Article 38 : Amplitude .....	18
Article 39 : Durée minimale de travail .....	18
Article 40 : Zone de résidence .....	18
Article 41 : Repos.....	18
Article 42 : Pause.....	20
Article 43 : Travail de nuit du personnel roulant.....	20

## TITRE IV DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL SÉDENTAIRE AFFECTÉ À DES TÂCHES DE SÉCURITÉ OU AU SUIVI DE LA GESTION OPÉRATIONNELLE DES TRAFICS

Article 44 : Amplitude .....	23
Article 45 : Zone de résidence .....	23
Article 46 : Repos journalier.....	24
Article 47 : Repos périodique.....	24
Article 48 : Pause.....	24

## TITRE V – DISPOSITIONS FINALES

Article 49 : Observatoire paritaire de suivi de l'accord.....	25
Article 50 : Entrée en application de l'accord.....	25
Article 51 : Publicité et dépôt .....	25

## ANNEXE I à l'accord de branche relatif à l'organisation et l'aménagement du temps de travail

ANNEXE I .....	26
----------------	----

# ACCORD DE BRANCHE DU 14 OCTOBRE 2008 RELATIF À L'ORGANISATION ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions suivantes, relatives à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail, s'appliquent aux activités de fret ferroviaire.

Le présent accord sera partie intégrante de la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire. A ce titre, les dispositions de l'article relatif à la valeur hiérarchique de cette convention collective, figurant en annexe I du présent accord, lui sont applicables.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions relatives au temps partiel et au compte épargne-temps seront négociées ultérieurement.

Les dispositions concernant le transport ferroviaire de voyageurs feront l'objet de négociations distinctes et ultérieures.

## TITRE I – DÉFINITIONS

Il est convenu que les définitions du présent titre I seront reprises à l'identique pour les dispositions relatives à l'organisation du travail des activités ferroviaires de transport de voyageurs, qui seront négociées ultérieurement.

### **Article 1 : Définition du salarié**

Un salarié est toute personne employée par une entreprise de transport ferroviaire relevant du champ d'application de la présente convention collective, quelle que soit la nature du contrat de travail conclu entre le salarié et son employeur.

En outre, les salariés des entreprises sous-traitantes, de travail temporaire ou d'entreprises extérieures qui travaillent au sein ou pour une entreprise ferroviaire relevant du champ d'application de la présente convention collective bénéficient des dispositions relatives à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail du présent accord. Sont notamment visées les missions de sous-traitance, de travail temporaire ainsi que les détachements ou mises à disposition.

### **Article 2 : Personnel roulant**

Il s'agit des salariés assurant un service de conduite ou d'accompagnement d'un engin de traction, autre qu'un service de manœuvre ou de dépôt, soumis aux dispositions de l'arrêté du 30 juillet 2003 relatif « *aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national* », dans sa rédaction en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

### **Article 3 : Manœuvre/Dépôt (pour la définition du personnel roulant) :**

- **Manœuvre**

Convoi déplacé sur ordres de manœuvre ou véhicule non remorqué déplacé par gravité. Désigne également la nature du déplacement.

- **Dépôt**

Terme général par lequel sont désignés, quelle que soit par ailleurs leur désignation administrative, aussi bien les établissements gérant des conducteurs que les ensembles de voies affectés au stationnement des engins moteurs pendant leur période d'inutilisation ou d'entretien.

### **Article 4 : Personnel sédentaire affecté à des tâches de sécurité**

Il s'agit des salariés non roulants affectés à des fonctions de sécurité, tel que défini par l'article 2 de l'arrêté du 30 juillet 2003 relatif « *aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national* », dans sa rédaction en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

### **Article 5 : Grande période de travail (GPT)**

La grande période de travail est l'intervalle entre deux repos périodiques successifs.

### **Article 6 : Amplitude**

L'amplitude est la durée qui s'écoule entre la fin d'un repos journalier ou périodique et le début du repos journalier ou périodique suivant.

### **Article 7 : Résidence**

La résidence est le lieu d'affectation du salarié.

### **Article 8 : Repos journalier hors résidence**

Un repos journalier hors résidence est un repos pris en dehors de la zone de résidence.

### **Article 9 : Temps de travail effectif**

Il s'agit du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

### **Article 10 : Astreinte**

Une astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

## **TITRE II – DISPOSITIONS COMMUNES À TOUS LES PERSONNELS**

Les dispositions contenues dans ce titre sont applicables à défaut de dispositions différentes des titres III et IV ci-après relatifs au personnel roulant et à certains personnels sédentaires.

### **CHAPITRE I – DURÉE DU TRAVAIL**

#### **Article 11 : Durée du travail applicable dans la branche**

La durée du travail applicable dans la branche est la durée légale, soit aux termes des dispositions actuelles :

- 1607 heures pour la durée annuelle ;
- ou 151,67 heures pour la durée mensuelle ;
- ou 35 heures pour la durée hebdomadaire ;
- ou 7 heures pour la durée journalière.

La durée du travail est calculée selon les modalités d'organisation du travail mises en place dans l'entreprise ou l'établissement dans le respect des dispositions de la présente convention collective, et les heures de travail éventuellement effectuées au-delà de ces durées sont rémunérées en heures supplémentaires dans les conditions fixées aux chapitres V et VI ci-après.

#### **Article 12 : Nombre de jours travaillés consécutifs**

Aucun salarié soumis à la présente convention collective ne peut travailler plus de six jours calendaires consécutifs.

#### **Article 13 : Affichage de la répartition de la durée du travail**

Afin d'informer les salariés sur la répartition de la durée du travail au sein de l'entreprise, l'employeur a l'obligation d'afficher les heures de début et de fin de travail ainsi que les heures et la durée des repos.

Lorsque le temps de travail est organisé sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, l'employeur doit afficher la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation.

Ces différentes répartitions de la durée du travail doivent être affichées en caractère lisible et de façon apparente, dans chacun des locaux de travail auquel elles s'appliquent, ou en cas de personnel occupé en dehors, dans l'établissement auquel le personnel intéressé est attaché.

## **CHAPITRE II – REPOS**

### **Article 14 : Nombre minimum de jours de repos**

Chaque salarié soumis à la présente convention collective bénéficie annuellement d'un nombre minimal de 129 jours de repos se décomposant comme suit :

- 104 jours au titre des repos périodiques,
- 25 jours ouvrés au titre des congés payés.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables sous réserve des conditions d'acquisition, notamment celles relatives à la durée de présence dans l'entreprise.

### **Article 15 : Cumul des compensations en temps**

Les dépassements des durées maximales de travail, ainsi que les dépassements d'amplitude pour les salariés concernés par les titres III et IV, sont compensés dans les conditions prévues par les articles 32, 33, 38 et 44 de la présente convention collective.

Toutefois, les compensations en temps acquises au titre de ces dépassements peuvent se cumuler, dans la limite des droits acquis au cours de l'année civile, pour être prises sous forme de journées entières de repos, s'ajoutant aux 104 jours de repos visés à l'article 14 de la présente convention collective.

Les modalités de ce cumul sont prévues par accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Les dispositions du présent article pourront être reprises ultérieurement dans le cadre des négociations à venir concernant le compte épargne-temps.

### **Article 16 : Pause**

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie obligatoirement d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non fractionnable.

### **Article 17 : Repos journalier**

A l'exception des personnels soumis à des dispositions spéciales visées aux titres III et IV ci-après, les salariés bénéficient d'un repos journalier d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Compte tenu de la spécificité de l'activité des entreprises de la branche, la durée du repos journalier peut être réduite, sans toutefois avoir pour effet de la porter en-deçà de 9 heures.

Cette réduction est possible dans les cas suivants :

- activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu d'affectation du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de prise de service du salarié ;
- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de onze heures consécutives ;

- activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;
- activités qui s'exercent par période de travail fractionnées dans la journée ;
- surcroît d'activité, non prévisible et non programmé.

En cas de réduction du repos en deçà de 11 heures, le salarié bénéficie d'une période de repos équivalente à l'abaissement, ajoutée au repos journalier ou périodique, avant la fin de la semaine ou de la grande période de travail suivante.

Lorsque l'octroi de ce repos de récupération n'est pas possible, une contrepartie pécuniaire, dont les modalités sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement, peut être accordée.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues par la présente convention collective pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude et des réductions des repos.

### **Article 18 : Repos périodique**

A l'exception des personnels soumis à des dispositions spéciales visées au titre III ci-après, les salariés bénéficient d'un repos périodique d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoute la durée du repos journalier prévu à l'article 17 ci-dessus, soit 11 heures, pour une durée totale de 35 heures.

La réduction du repos périodique prévue par la réglementation en vigueur en deçà de 35 heures donne lieu à l'attribution d'une période de repos équivalente à l'abaissement dans les trois semaines civiles suivantes. Cette réduction ne peut avoir pour effet de porter la durée du repos périodique en deçà de 33 heures.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues par la présente convention collective pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude et des réductions des repos.

### **Article 19 : Jours fériés :**

L'article L. 3133-1 du Code du travail liste les fêtes légales :

- le 1<sup>er</sup> janvier,
- le lundi de Pâques,
- le 1<sup>er</sup> mai,
- le 8 mai,
- l'Ascension,
- le lundi de Pentecôte,
- le 14 juillet,
- l'Assomption,
- la Toussaint,
- le 11 novembre,
- le jour de Noël.

Il est rappelé que le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié, chômé et payé. Toutefois, conformément à l'article L.3133-6 du Code du travail, et compte tenu de la nature particulière des activités de transport ferroviaire, les salariés de la branche peuvent être amenés à travailler le 1<sup>er</sup> mai. Dans ce cas, les salariés occupés le 1<sup>er</sup> mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Par ailleurs, au cas où un salarié est amené à travailler un autre jour férié que le 1<sup>er</sup> mai, il a droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une compensation en temps ou à une rémunération, équivalente à une journée. Les modalités d'octroi de la récupération sont déterminées par l'employeur.

Seuls les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans bénéficient légalement du chômage des jours fériés.

Les salariés rémunérés au mois ne peuvent subir aucune réduction de leur rémunération en cas de chômage d'un jour férié légal s'ils sont au service de l'employeur depuis au moins trois mois, s'ils ont travaillé au moins 200 heures au cours des deux derniers mois et s'ils ont travaillé le jour précédant et suivant le jour férié (sauf absence prévue antérieurement). Un accord d'entreprise ou d'établissement peut modifier ces conditions dans un sens plus favorable aux salariés.

Si un jour férié chômé coïncide avec un jour de repos habituel dans l'entreprise, il n'ouvre droit ni à indemnisation ni à repos compensateur. Toutefois, pour les salariés ayant leurs repos périodiques par roulement, un accord d'entreprise ou d'établissement fixe une compensation lorsque ce repos coïncide avec un jour férié chômé.

En outre, lorsque deux jours fériés tombent le même jour, les salariés ne peuvent cumuler plusieurs contreparties liées au travail ou au chômage d'un jour férié.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions spécifiques à certaines régions, notamment celles d'Alsace-Moselle.

### **Article 20 : Repos par roulement**

Compte tenu de la nécessaire continuité de l'activité de transport ferroviaire, les entreprises de la branche peuvent accorder le repos périodique par roulement, c'est-à-dire sur un jour quelconque de la semaine, aux salariés employés aux activités suivantes :

- conduite des trains et accompagnement dans les trains ;
- activités liées aux horaires de transport et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic, y compris les activités de maintenance des installations et des matériels ;
- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens.

## **CHAPITRE III – TRAVAIL DE NUIT**

Les parties signataires conviennent que le recours au travail de nuit dans le transport ferroviaire est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services. Il est notamment destiné aux emplois afférents au fonctionnement des équipements ou à la continuité du service rendu au client.

Le travail de nuit revêt une importance particulière dans l'activité de fret ferroviaire compte tenu principalement des conditions de disponibilité des sillons. Les employeurs doivent donc apporter une attention particulière aux conditions d'exercice des salariés travaillant la nuit.

### **Article 21 : Amélioration des conditions de travail**

Le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois.

En outre, des précautions et des contreparties particulières sont mises en place afin de renforcer les impératifs de sécurité et de santé des travailleurs de nuit dont les modalités sont fixées au présent chapitre.

Ainsi, les heures de travail de nuit sont compensées par priorité en repos conformément aux articles 25 et 43.4 de la présente convention collective.

En outre, une attention particulière est apportée par les entreprises à la répartition des horaires des travailleurs de nuit ainsi qu'à leurs possibilités de transport, tels que des aménagements des moyens de transport et/ou des conditions de stationnement. Ces mesures doivent avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

De plus, les entreprises ayant recours au travail de nuit de façon habituelle veillent à ce que des équipements et moyens permettant la restauration soient mis à la disposition des travailleurs de nuit. Toutefois, compte tenu des caractéristiques particulières de l'activité ferroviaire, lorsque cela est impossible, les travailleurs de nuit bénéficient d'une compensation (prime de panier ou tickets restaurant par ex.) dont le montant est fixé par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne se cumulent pas avec la compensation prévue au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 42 de la présente convention collective.

Par ailleurs, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi que le médecin du travail sont obligatoirement consultés sur la mise en place du travail de nuit ou sur son extension à de nouvelles catégories de salariés.

### **Article 22 : Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit**

#### ***Article 22.1 : Travail de nuit***

A l'exception des personnels visés au titre III, est considéré comme du travail de nuit tout travail entre 21 heures et 6 heures.

Néanmoins, compte tenu des spécificités d'organisation des entreprises de transport ferroviaire, un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une autre période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures. Le glissement maximum peut être une plage 22heures/ 7 heures.

### **Article 22.2 : Travailleur de nuit**

Est considéré comme travailleur de nuit bénéficiant des garanties du présent chapitre, tout salarié qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine ou grande période de travail, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la plage horaire de nuit définie à l'article 22.1 ci-dessus ;
- soit accomplit un nombre minimal de 270 heures de travail durant la plage horaire de nuit définie à l'article 22.1 ci-dessus, au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

### **Article 23 : Durée du travail de nuit**

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

Toutefois, cette durée maximale du travail peut être portée à 10 heures pour les travailleurs de nuit exerçant des activités :

- caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ;
- caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu d'affectation du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de prise de service du salarié ;
- de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

La durée hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines ou grandes périodes de travail consécutives, ne peut pas dépasser 40 heures. Toutefois, lorsque la nécessité d'assurer la continuité de la production ou des services le justifie, cette durée peut être portée à 44 heures. Lorsque la durée hebdomadaire est portée à 44 heures, le repos périodique consécutif est au minimum de deux jours.

L'augmentation de la durée maximale au-delà de 8 heures donne lieu à l'attribution d'une période de repos équivalent au dépassement avant la fin de la semaine ou de la grande période de travail.

Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de la récupération en temps par une compensation pécuniaire, en tout ou partie, et d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues par la présente convention collective pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude et des réductions des repos.

### **Article 24 : Temps de pause**

Comme prévu à l'article 16 ci-dessus, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie obligatoirement d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non fractionnable.

### **Article 25 : Contreparties au travail de nuit**

Le travail de nuit au sens de l'article 22.1 du présent chapitre, donne lieu à l'attribution d'un repos compensateur forfaitaire égal à 5 % du temps de travail effectué pendant la plage horaire de nuit.

Outre la compensation prévue à l'alinéa précédent, les travailleurs de nuit bénéficient de mesures destinées à améliorer leurs conditions de travail. A ce titre, il leur est octroyé une compensation complémentaire équivalente à 5 % du temps de travail effectué pendant la plage horaire de nuit, dont les modalités sont déterminées par l'employeur, soit en repos compensateur, soit sous forme de rémunération.

Les conditions et modalités de prise des repos compensateurs sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

**Article 26 : Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

La considération du sexe féminin ou masculin ne peut être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour à un poste de nuit, ou d'un poste de nuit à un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

En outre, les parties signataires conviennent que les travailleurs de nuit, qu'ils soient de sexe féminin ou masculin, doivent pouvoir bénéficier des mêmes dispositifs de formation professionnelle que ceux mis en place pour le personnel en horaire de jour.

Le travail de nuit ou la considération du sexe ne peuvent en aucun cas justifier à eux seuls un motif de refus d'accès à une action de formation.

## **CHAPITRE IV – ASTREINTE**

Compte tenu des spécificités du transport ferroviaire, les entreprises de la branche peuvent recourir à l'astreinte dans les conditions définies ci-après.

La durée d'intervention pendant la période d'astreinte est considérée comme un temps de travail effectif. La réalisation d'une intervention ne peut conduire le salarié à dépasser les limites maximales de travail fixées par la présente convention.

Après une intervention, le salarié bénéficie du repos journalier prévu à l'article 17 ci-dessus, sauf si ce dernier a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée de ce repos journalier.

### **Article 27 : Organisation**

Les entreprises doivent porter à la connaissance des salariés concernés la programmation individuelle des périodes d'astreintes au moins 3 semaines à l'avance.

Ce délai peut être réduit si un événement imprévu survient tel incident, accident, absence imprévue, production imprévue, et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document doit être tenu à la disposition de l'inspection du travail et conservé pendant un an.

En tout état de cause, les entreprises de la branche s'engagent à ce qu'un même salarié ne soit pas en astreinte de manière systématique durant les périodes de repos.

### **Article 28 : Compensation**

L'astreinte doit donner lieu soit à l'attribution d'une compensation sous forme de repos, soit à une compensation financière, dont les modalités sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

## **CHAPITRE V – HEURES SUPPLEMENTAIRES ET DURÉES MAXIMALES DU TRAVAIL**

Les durées maximales de travail journalières ou hebdomadaires, traitées ci-après, ne constituent pas la durée normale du travail fixée par l'article 11 de la présente convention collective.

Les durées maximales incluent les heures supplémentaires et correspondent à un plafond. Bien que parfois nécessaires à l'accomplissement effectif des missions de l'entreprise, les durées maximales du travail ne sauraient servir de référence à l'établissement des roulements et plannings de travail. De même, les heures supplémentaires ne sauraient constituer un mode normal d'organisation du travail.

Ces durées maximales et heures supplémentaires prévues légalement permettent toutefois de faire face aux impondérables de l'activité ferroviaire (attribution tardive des sillons, situations dégradées, commande imprévue, etc.), étant rappelé que la sécurité reste une priorité dont la responsabilité incombe à l'employeur.

### **Article 29 : Paiement des heures supplémentaires**

Toute heure effectuée au-delà de la durée du travail calculée conformément aux dispositions de la présente convention collective donne lieu à compensation dans les conditions ci-après.

Les heures supplémentaires sont majorées selon les modalités suivantes :

- 25 % pour les huit premières heures, soit de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure incluse ;
- 50 % pour les heures suivantes, soit à partir de la 44<sup>ème</sup> heure.

En application des articles L. 3121-22 et suivants du Code du travail, les heures supplémentaires peuvent être rémunérées :

- soit par un paiement en salaire de l'heure et des majorations y afférentes,
- soit par l'attribution d'un repos compensateur équivalent,
- soit par une combinaison des deux modalités précédentes.

Les heures supplémentaires dont le paiement a été remplacé en totalité par l'attribution d'un repos équivalent à leur paiement et aux majorations y afférentes ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

### **Article 30 : Contrepartie en repos**

Lorsque les heures supplémentaires sont effectuées à l'intérieur du contingent annuel d'heures supplémentaires, chaque salarié bénéficie, en plus des dispositions de l'article 29 ci-dessus, d'une contrepartie en repos d'une durée égale à une demi-heure de repos pour chaque heure supplémentaire accomplie au-delà de 41 heures, soit 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de ce seuil.

Lorsque les heures supplémentaires sont effectuées au-delà de ce contingent, la contrepartie obligatoire en repos est égale à 100 % de ces heures supplémentaires.

En outre, la contrepartie en repos doit être attribuée dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit.

### **Article 31 : Contingent annuel d'heures supplémentaires**

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se revoir dans les trois ans suivant la signature de la présente convention collective pour examiner la question du volume du contingent annuel d'heures supplémentaires.

### **Article 32 : Durée maximale journalière du travail**

#### ***Article 32.1 : Durée de principe***

La durée maximale journalière du travail, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 10 heures.

Toutefois, cette durée maximale peut être augmentée dans les conditions prévues à l'article 32.2 ci-après, étant précisé, qu'en aucun cas, le dépassement de cette durée ne peut constituer un mode normal d'organisation du travail.

#### ***Article 32.2 : Situations exceptionnelles***

Les signataires de la présente convention collective conviennent que certaines situations exceptionnelles, dont les modalités sont fixées ci-après, peuvent justifier la prolongation de la durée maximale journalière de travail au-delà de 10 heures.

Ces situations sont des cas de surcroît temporaire d'activité non programmé ou non prévu dans l'établissement des roulements, pour l'un des motifs suivants :

- travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci lorsque l'entreprise n'a pu les anticiper du fait d'un événement inattendu ;
- travaux saisonniers non prévisibles et non programmés ;
- accident, incident, mesures de sauvetage ;
- maintien ou rétablissement du service sur le réseau ferroviaire.

Si l'augmentation de la durée maximale journalière du travail pour les motifs visés ci-dessus vient à dépasser 12 heures, l'autorisation de l'inspection du travail est requise.

L'employeur peut toutefois déroger sous sa propre responsabilité dans les situations d'urgence dans lesquelles il n'a pas le temps d'adresser une demande de dérogation, ou lorsque ce dernier se trouve dans l'attente d'une réponse de l'inspecteur du travail. Le Comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent dans ce cas être tenu informés a posteriori dès la première réunion.

En cas d'application de ces dispositions, les entreprises de la branche seront attentives aux conséquences que ces dépassements pourraient avoir sur la santé et la sécurité des salariés et sur l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

#### ***Article 32.3 : Compensations***

Les heures effectuées au-delà de 10 heures doivent faire l'objet de récupération en temps équivalente avant la fin de la semaine ou de la grande période de travail suivante, sauf application de l'article 15 de la présente convention collective relatif au cumul des compensations en temps.

Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de la récupération en temps par une compensation pécuniaire, en tout ou partie, et d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues par la présente convention collective pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude et des réductions des repos.

Les heures effectuées à la suite d'un surcroît temporaire d'activité, non prévues dans les tableaux de roulement, sont rémunérées sur la paye du mois en cours en heures supplémentaires, quelles que soient les modalités d'organisation du travail mises en place dans l'entreprise ou l'établissement. Ainsi, en cas d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure au mois, ces heures sont payées sur le mois en cours. Elles sont donc exclues du paiement à la fin de la période de référence.

### **Article 33 : Durée maximale hebdomadaire du travail**

#### ***Article 33.1 : Durée de principe***

La durée maximale hebdomadaire du travail ne peut excéder, heures supplémentaires comprises, 48 heures au cours d'une même semaine ou grande période de travail, et 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines ou grandes périodes de travail consécutives.

Les signataires de la présente convention collective conviennent que certaines situations exceptionnelles, dont les modalités et limites sont fixées par la réglementation applicable, peuvent justifier la prolongation de la durée maximale hebdomadaire de travail au-delà de 48 heures au cours d'une même semaine ou grande période de travail, ou de 44 heures sur une période de quelconque de 12 semaines ou grandes périodes de travail consécutives.

Par ailleurs, à titre exceptionnel et compte tenu des contraintes de l'activité de transport ferroviaire, les entreprises de la branche peuvent être autorisées, par décret, à prévoir une durée maximale hebdomadaire du travail, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, de 46 heures maximum.

Les entreprises de la branche seront attentives aux conséquences que ces dépassements pourraient avoir sur la santé et la sécurité des salariés et sur l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales. Ainsi, le dépassement de cette durée ne peut constituer un mode normal d'organisation du travail.

#### ***Article 33.2 : Compensations***

Les heures effectuées au-delà des limites fixées à l'article 33.1 ci-dessus doivent faire l'objet de récupération en temps équivalente, avant la fin du mois suivant, sauf application de l'article 15 de la présente convention collective relatif au cumul des compensations en temps.

Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de la récupération en temps par une compensation pécuniaire, en tout ou partie, et d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues par la présente convention collective pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude et des réductions des repos.

### **Article 34 : Récupération des heures perdues**

Dans l'hypothèse où des salariés n'ont pas pu effectuer des heures de travail en raison d'une interruption collective du travail, l'employeur a la possibilité de leur faire récupérer ces heures, conformément à l'article L. 3122-27 du Code du travail. Les causes permettant de faire récupérer ces heures de travail sont les suivantes :

- causes accidentelles, d'intempéries, ou cas de force majeure ;
- cause d'inventaire ;
- chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos périodique, ou d'un jour précédent les congés annuels.

L'organisation de la récupération des heures se fait dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles du travail.

## **CHAPITRE VI – CONVENTIONS DE FORFAIT**

Compte tenu de la disponibilité et de l'autonomie dont bénéficient certains personnels, principalement les cadres, les signataires de la présente convention collective conviennent que les entreprises de la branche ont la possibilité de recourir aux conventions de forfait, étant précisé que cette modalité d'organisation du temps de travail doit rester compatible avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales du personnel intéressé.

Les heures supplémentaires sont intégrées dans le salaire forfaitaire qui ne peut être diminué même si elles n'ont pas été effectuées. A l'inverse, les heures supplémentaires effectuées au-delà du forfait prévu au contrat donnent lieu à rémunération supplémentaire, selon les règles fixées dans la présente convention collective.

Toute convention de forfait est obligatoirement et expressément prévue dans le contrat de travail ou un avenant. En cas de modification de l'emploi occupé, l'avenant modificatif doit préciser si le forfait est maintenu ou non. A défaut, le forfait est présumé avoir pris fin.

### **Article 35 : Convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle**

Le temps de travail des salariés peut être aménagé suivant un forfait en heures calculé sur une base hebdomadaire ou mensuelle. Ce forfait intègre par avance les heures supplémentaires effectuées par le salarié concerné.

Le recours à cette modalité d'organisation du temps de travail doit faire l'objet d'un écrit. Le forfait ne doit en aucun cas avoir pour effet de dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le forfait est visé expressément dans le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail du salarié concerné. Il fixe une rémunération sous forme de forfait en précisant le nombre d'heures effectuées au total et le nombre d'heures supplémentaires incluses dans le forfait. La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum de l'emploi occupé, majoré des heures supplémentaires comprises dans le forfait.

Les conventions de forfait visées au présent article doivent respecter les dispositions du Code du travail sur le repos journalier, le repos périodique et les durées maximales de travail.

### **Article 36 : Convention de forfait en heures sur une base annuelle**

Ces conventions concernent les salariés visés à l'article L. 3121-42 du Code du travail.

Un forfait en heures sur l'année ne peut être supérieur à la durée légale annuelle augmentée de 20 %.

Le forfait est visé expressément dans le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail du salarié concerné. Il fixe une rémunération sous forme de forfait en précisant le nombre d'heures effectuées au total et le nombre d'heures supplémentaires incluses dans le forfait. La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum de l'emploi occupé, majoré des heures supplémentaires comprises dans le forfait.

Les conventions de forfait visées au présent article doivent respecter les dispositions du Code du travail sur le repos journalier, le repos périodique, et les durées maximales de travail.

## **Article 37 : Convention de forfait en jours sur l'année**

Ces conventions concernent les salariés visés à l'article L. 3121-43 du Code du travail.

Cette modalité d'organisation du temps de travail doit expressément être prévue dans le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail du salarié concerné.

Le nombre de jours convenu au forfait ne peut être supérieur à celui fixé par le Code du travail, actuellement de 218 jours.

Le décompte des journées et demi-journées travaillées par les salariés est assuré et récapitulé chaque semaine selon les moyens retenus par l'employeur (registre, fiche, badge, etc.).

Les questions relatives aux modalités de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude de la journée et de la charge de travail des salariés concernés, ainsi que les questions relatives à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, et celles relatives à la rémunération des salariés sont abordées lors d'un entretien individuel annuel.

Les salariés ont la possibilité de renoncer, en accord avec le chef d'entreprise, à une partie de leurs jours de RTT en contrepartie d'une majoration de salaire de 10 %. A cette fin, les salariés doivent adresser une demande écrite à l'employeur précisant quels sont le ou les jours de RTT que ces derniers souhaitent transformer en majoration de salaire.

Les conventions de forfait visées au présent article doivent respecter les dispositions du Code du travail sur le repos journalier et le repos périodique.

Les conditions de contrôle de l'application du forfait font l'objet d'une information du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

### **Article 37.1 : Définition du forfait en jours**

Les salariés bénéficient d'un forfait de 218 jours de travail maximum par an. Ce forfait tient compte des repos journaliers et périodiques, ainsi que des jours de repos dits « Jours de RTT » acquis au titre de la réduction du temps de travail selon la formule suivante :

-  $[(365/366 \text{ jours calendaires}) - (218 \text{ jours travaillés} + \text{jours non travaillés})] = \text{Jours RTT}$   
Soit, pour 104 samedis/dimanches dans l'année et 25 jours ouvrés de congés payés :

- *Exemple 1* : les salariés se verront attribuer 13 Jours RTT si au cours d'une année non bissextile, 5 jours fériés correspondent à des jours ouvrés :  
 $[(365 \text{ jours calendaires}) - (218 \text{ jours travaillés} + 104 + 25 + 5 \text{ jours non travaillés})] = 13 \text{ JRTT}$
- *Exemple 2* : les salariés se verront attribuer 8 Jours RTT si au cours d'une année non bissextile, 10 jours fériés correspondent à des jours ouvrés :  
 $[(365 \text{ jours calendaires}) - (218 \text{ jours travaillés} + 104 + 25 + 10 \text{ jours non travaillés})] = 8 \text{ JRTT}$

Le nombre de jours annuels de travail ainsi que le nombre de jours de RTT sont déterminés prorata temporis pour tout nouveau salarié embauché au cours de la période de référence ainsi que pour les salariés dont le contrat de travail serait rompu au cours de la période de référence.

### **Article 37.2 : Acquisition des jours de RTT**

Les jours de RTT s'acquièrent sur la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, au prorata du temps de travail effectué.

Toute absence, même autorisée, réduit le nombre de jours de RTT au prorata du temps de travail réellement effectué.

### **Article 37.3 : Prise des Jours RTT**

Les journées ou demi-journées de RTT sont à prendre au cours d'une période égale à l'année de référence augmentée des trois premiers mois de l'année suivante.

L'employeur détermine le délai de prévenance avec lequel le salarié doit fixer la prise de ses jours de RTT.

## **TITRE III – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL ROULANT**

### **Article 38 : Amplitude**

La durée de l'amplitude est fixée à 12 heures en moyenne sur une grande période de travail. Toutefois, lorsque le tableau de roulement du salarié contient, au cours d'une grande période de travail, au moins deux journées comportant chacune des pauses de plus de 2 heures, un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une amplitude supérieure, sans dépasser 13 heures.

En cas de nécessité de service non prévisible et non programmée, d'attribution tardive de sillons, de situations dégradées et de retards dus à l'information, l'amplitude peut être portée à 14 heures dans la limite d'une fois par grande période de travail.

Les dépassements d'amplitude font l'objet de récupération en temps équivalent à 40 % du temps de dépassement, attribuée avant la fin des deux mois suivant le dépassement d'amplitude, sauf application de l'article 15 de la présente convention collective relatif au cumul des compensations en temps.

Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de la récupération en temps par une compensation pécuniaire, en tout ou partie, et d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues par la présente convention collective pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude et des réductions des repos.

### **Article 39 : Durée minimale de travail**

La durée minimale de travail des salariés employés à temps complet ne peut être inférieure, au cours d'une même semaine ou grande période de travail, à 21 heures.

### **Article 40 : Zone de résidence**

La zone de résidence est définie par accord d'entreprise ou d'établissement. Elle ne peut être supérieure à cinquante kilomètres autour du lieu d'affectation du salarié, calculés sur carte routière.

Les modalités d'acheminement, ainsi que les modalités de rapatriement des salariés terminant leur service dans un lieu géographique différent de leur lieu de prise de service, sont définies par accord d'entreprise ou d'établissement.

### **Article 41 : Repos**

#### ***Article 41.1 : Repos journalier à résidence***

Chaque salarié roulant bénéficie d'un repos journalier à résidence d'une durée minimale de 12 heures consécutives par période de 24 heures.

Compte tenu des contraintes d'organisation des entreprises de la branche, la durée du repos journalier peut être réduite à 9 heures une fois par grande période de travail sans être inférieure à 11 heures en moyenne par grande période de travail, dans le respect des dispositions prévues aux articles D. 3131-1 et suivants du Code du travail.

Si le repos est réduit à moins de 10 heures, il ne peut être fixé entre deux repos journaliers hors résidence.

En tout état de cause, l'abaissement de la durée du repos journalier à résidence donne lieu à l'attribution d'une période de repos équivalent à l'abaissement, ajoutée au repos journalier à la résidence ou périodique, au plus tard avant la fin de la grande période de travail suivante. Lorsque l'octroi de ce repos de récupération n'est pas possible, une contrepartie pécuniaire, dont les modalités sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement, peut être accordée.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues ci-après pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude, et des réductions des repos.

### ***Article 41.2 : Repos journalier hors résidence***

Chaque salarié roulant bénéficie, dans le respect des dispositions prévues aux articles D. 3131-1 et suivants du Code du travail, d'un repos journalier hors résidence d'une durée de 9 heures consécutives par période de 24 heures.

Un repos journalier hors résidence doit être suivi d'un repos journalier à résidence.

Un deuxième repos journalier hors résidence consécutif n'est possible que dans les conditions particulières correspondant à des trajets spécifiques sur lesquels l'entreprise ne dispose pas d'établissements suffisamment rapprochés pour permettre une relève par un conducteur à résidence.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir jusqu'à trois repos journaliers hors résidence consécutifs. Dans ce cas, a minima, le troisième repos journalier hors résidence doit être d'une durée d'au moins 10 heures et doit être suivi, à la fin de la grande période de travail, d'un repos périodique d'une durée minimale de 60 heures.

En tout état de cause, la prise de trois repos journaliers hors résidence consécutifs ne peut correspondre à plus de quatre journées de service accolées aux repos journaliers hors résidence.

Des compensations seront prévues par accord d'entreprise ou d'établissement à partir du deuxième repos journalier hors résidence consécutif.

### ***Article 41.3 : Affectation temporaire***

En cas d'affectation temporaire, un salarié peut être rattaché temporairement sur une zone de résidence différente du lieu d'affectation habituel. Dans ce cas, il bénéficie des dispositions de l'article 41.1 sur le repos journalier à résidence et de la prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement.

### ***Article 41.4 : Repos périodique***

Chaque salarié roulant bénéficie d'un repos périodique d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent la durée du repos journalier à résidence prévu à l'article 41.1 ci-dessus, soit 36 heures.

Chaque salarié roulant bénéficie, au cours de l'année civile, d'au moins 25 repos périodiques d'une durée minimale de 60 heures, dont 14 doivent comprendre un samedi et dimanche ou un dimanche et un lundi.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables dans le cadre de l'article 14 de la présente convention collective et sous réserve des conditions d'acquisition, notamment celles relatives à la durée de présence dans l'entreprise.

### **Article 41.5 : Encadrement des repos périodiques**

Les repos périodiques simples d'une durée de 36 heures (24 + 12) doivent commencer au plus tard à 22 heures la première nuit et se terminer au plus tôt à 5 heures la dernière nuit.

Toutefois, en cas de nécessités d'exploitation non prévisibles et non programmées, d'attribution tardive de sillons, de situations dégradées et de retards dus à l'information, ces heures peuvent être retardées et/ou avancées d'une durée maximale de 3 heures, sous réserve que la durée prévue du repos périodique correspondant soit augmentée d'une durée équivalente au retard et/ou à l'avancement.

Exemples :

- a. prise de repos à 1 heure (limite maximale) au lieu de 22 heures : le salarié bénéficie d'un repos périodique d'au moins 39 heures (36+3) ;
- b. reprise du travail à 2 heures (limite maximale) au lieu de 5 heures, le salarié aura eu un repos périodique d'au minimum  $36 + 3 = 39$  heures, etc.

### **Article 42 : Pause**

Les entreprises soumises à la présente convention collective s'assurent que les salariés roulants bénéficient de temps de restauration suffisants.

Lorsqu'un salarié roulant est affecté sur un service couvrant la totalité de la plage horaire 11h30/13h30 ou 18h30/20h30, et qu'il ne peut prendre une pause repas durant l'une de ces deux périodes, il bénéficie d'une compensation telle une prime de repas décalé, une prime de panier ou un ticket restaurant. Un accord d'entreprise ou d'établissement fixe les modalités d'octroi de cette compensation et peut notamment prévoir une modification de la plage horaire mentionnée ci-dessus.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne se cumulent pas avec la compensation prévue au 5<sup>ème</sup> alinéa de l'article 21 de la présente convention collective.

En tout état de cause, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié roulant bénéficie obligatoirement d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non fractionnable.

Toutefois, en cas de nécessité de service, d'attribution tardive de sillons, de situations dégradées et de retards dus à l'information, la période de pause peut être remplacée par une période de repos équivalente attribuée au plus tard avant la fin de la journée suivante.

### **Article 43 : Travail de nuit du personnel roulant**

Il est rappelé que les dispositions du titre II relatives au travail de nuit s'appliquent au personnel roulant sous réserve des dispositions spécifiques prévues ci-dessous.

#### **Article 43.1 : Définition du travail de nuit**

Est considéré comme du travail de nuit tout travail entre 22 heures et 5 heures.

Néanmoins, compte tenu des spécificités d'organisation des entreprises de transport ferroviaire, un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une autre période de 7 heures consécutives, comprise entre 22 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures. Ainsi, par exemple, une option pour une plage 21 heures/4 heures est impossible.

## **Article 43.2 : Définition du travailleur de nuit**

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine ou grande période de travail, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la plage horaire de nuit définie à l'article 43.1 ci-dessus ;
- soit accomplit un nombre minimal de 270 heures de travail durant la plage horaire de nuit définie à l'article 43.1 ci-dessus, au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

## **Article 43.3 : Durée du travail de nuit**

### **a) Durée applicable aux travailleurs de nuit**

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 heures sur une période de 4 semaines ou grandes périodes de travail consécutives.

Toutefois, cette durée maximale du travail peut être portée à 10 heures pour les activités :

- caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ;
- caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu d'affectation du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de prise de service du salarié ;
- de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

L'augmentation de la durée maximale au-delà 8 heures donne lieu à l'attribution d'une période de repos équivalent au dépassement avant la fin de la grande période de travail suivante.

Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la récupération en temps est remplacée, en tout ou partie et d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, par une compensation pécuniaire.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues ci-après pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude, et des réductions des repos.

### **b) Durée applicable aux salariés roulants n'ayant pas la qualité de travailleur de nuit**

Au cours d'une période de 24 heures, lorsqu'un salarié roulant travaille au moins 3 heures durant la plage horaire de nuit définie à l'article 43.1 ci-dessus, sa durée quotidienne du travail ne peut excéder 8 heures.

Toutefois, cette durée maximale du travail peut être portée à 10 heures pour les activités :

- caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ;
- caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu d'affectation du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de prise de service du salarié ;
- de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

L'augmentation de la durée maximale au-delà 8 heures donne lieu à l'attribution d'une période de repos équivalent au dépassement avant la fin de la grande période de travail suivante.

Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la récupération en temps est remplacée, en tout ou partie et d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, par une compensation pécuniaire.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues ci-après pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude, et des réductions des repos.

#### **Article 43.4 : Contreparties au travail de nuit**

Le travail de nuit au sens de l'article 43.1 du présent titre, donne lieu à l'attribution d'un repos compensateur forfaitaire égal à 5 % du temps de travail effectué pendant la plage horaire de nuit.

Outre la compensation prévue à l'alinéa précédent, les travailleurs de nuit bénéficient de mesures destinées à améliorer leurs conditions de travail. A ce titre, il leur est octroyé une compensation complémentaire équivalente à 5 % du temps de travail effectué pendant la plage horaire de nuit, dont les modalités sont déterminées par l'employeur, soit en repos compensateur, soit sous forme de rémunération.

Les conditions et modalités de prise des repos compensateurs sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

**TITRE IV**  
**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL SÉDENTAIRE**  
**AFFECTÉ À DES TÂCHES DE SÉCURITÉ OU AU SUIVI DE LA GESTION**  
**OPÉRATIONNELLE DES TRAFICS**

Les dispositions du présent titre sont applicables au personnel non roulant affecté à des fonctions de sécurité, tel que défini à l'article 4 de la présente convention collective, ainsi qu'au personnel chargé du suivi de la gestion opérationnelle des trafics, notamment le personnel des postes de contrôle.

**Article 44 : Amplitude**

La durée de l'amplitude est fixée à 12 heures en moyenne sur une grande période de travail. Elle peut être portée à 14 heures une fois par grande période de travail.

La durée de l'amplitude est de 13 heures en cas de déplacement exceptionnel.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir une durée d'amplitude supérieure, sans toutefois dépasser une limite de 15 heures, pour les salariés en service discontinu et logés sur place, dont l'activité est directement liée au passage des trains.

Les dépassements d'amplitude font l'objet de récupération en temps équivalent à 40 % du temps de dépassement, attribuée avant la fin des deux mois suivant le dépassement d'amplitude, sauf application de l'article 15 de la présente convention collective relatif au cumul des compensations en temps.

Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de la récupération en temps par une compensation pécuniaire, en tout ou partie, et d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues ci-après pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude et des réductions des repos.

L'augmentation de la durée de l'amplitude ne saurait conduire à une réduction du repos journalier en deçà des modalités prévues au présent titre, ainsi qu'au titre II de la présente convention collective.

**Article 45 : Zone de résidence**

La zone de résidence est définie par accord d'entreprise ou d'établissement. Elle ne peut être supérieure à cinquante kilomètres autour du lieu d'affectation du salarié, calculés sur carte routière.

Les modalités d'acheminement, ainsi que les modalités de rapatriement des salariés terminant leur service dans un lieu géographique différent de leur lieu de prise de service, sont définies par accord d'entreprise ou d'établissement.

### **Article 46 : Repos journalier**

Les salariés sédentaires affectés à des tâches de sécurité bénéficient d'un repos journalier d'une durée minimale de 12 heures consécutives, à l'exception des salariés travaillant en équipes successives (ou travail continu).

Compte tenu des contraintes d'organisation des entreprises de la branche, la durée de ce repos journalier peut être réduite dans le respect des dispositions prévues aux articles D. 3131-1 et suivants du Code du travail :

- à 10 heures deux fois par grande période de travail ;
- à 10 heures consécutives pour les salariés en service discontinu et logés sur place, dont l'activité est directement liée au passage des trains ;
- à 9 heures pour les salariés en déplacement.

En tout état de cause, l'abaissement de la durée du repos donne lieu à l'attribution d'une période de repos équivalent à l'abaissement, ajoutée au repos journalier ou périodique, attribué au plus tard avant la fin de la grande période de travail suivante.

Lorsque l'octroi de ce repos de récupération n'est pas possible, une contrepartie pécuniaire, dont les modalités sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement, peut être accordée.

### **Article 47 : Repos périodique**

Les salariés sédentaires affectés à des tâches de sécurité bénéficient d'un repos périodique d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent la durée du repos journalier prévu à l'article 46 ci-dessus, soit 36 heures.

En outre, ces salariés bénéficient, au cours de l'année civile, d'au moins 25 repos périodiques d'une durée minimale de 60 heures, dont 14 doivent comprendre un samedi et dimanche ou un dimanche et un lundi.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables dans le cadre de l'article 14 de la présente convention collective et sous réserve des conditions d'acquisition, notamment celles relatives à la durée de présence dans l'entreprise.

### **Article 48 : Pause**

Les entreprises soumises à la présente convention collective s'assurent que les salariés sédentaires bénéficient de temps de restauration suffisants.

En tout état de cause, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié sédentaire bénéficie obligatoirement d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non fractionnable.

## TITRE V – DISPOSITIONS FINALES

### **Article 49 : Observatoire paritaire de suivi de l'accord**

Les parties signataires conviennent de mettre en place un observatoire paritaire chargé de suivre la mise en œuvre, par les entreprises de la branche, de l'ensemble des dispositions du présent accord.

Cet observatoire se réunit au minimum une fois par an, et, pour la première fois, dans un délai d'un an à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

L'observatoire se compose, d'une part des organisations syndicales signataires du présent accord, et d'autre part, de l'UTP, dans la limite maximale d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale, et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale.

### **Article 50 : Entrée en application de l'accord**

Le présent accord entrera en application à compter de la publication de son arrêté d'extension.

### **Article 51 : Publicité et dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

## **ANNEXE I**

### **à l'accord de branche relatif à l'organisation et l'aménagement du temps de travail**

Les dispositions de la présente convention collective s'imposent à tous les accords pris dans son champ d'application.

Des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement pris dans le champ d'application de la présente convention collective pourront déroger à ses dispositions. Toutefois pour être valables, cette dérogation doit impérativement et expressément être prévue et encadrée par la présente convention collective.

Par encadrement, on entend la fixation du niveau de la dérogation et des motifs pour lesquels il est possible d'y recourir. Dans les cas où la convention collective renverrait la fixation de compensations aux dérogations à l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, le niveau minimum devra être prévu par la présente convention collective.

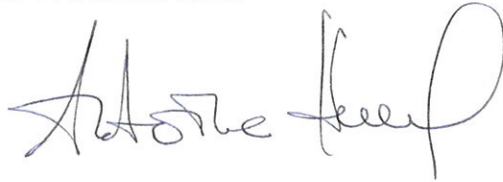
Les accords collectifs de branche et avenants à la présente convention collective conclus postérieurement à celle-ci devront préciser à chaque fois la possibilité, ou non, de déroger à leurs dispositions.

En tout état de cause, les conventions et accords collectifs pris dans le champ d'application de la présente convention collective ne pourront pas prévoir de dérogation dans un sens moins favorable en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives de protection sociale complémentaire et de mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle continue.

Fait à Paris, le 14 octobre 2008

Entre,

D'une part :



**L'Union des Transports Publics et ferroviaires**  
représentée par **M. Antoine HUREL**

D'autre part :

**La CGT**  
représentée par **M. Christian JONCRET**

**La CGT-FO**  
représentée par **M. Eric FALEMPIN**

**La CFDT**  
représentée par **M. André MILAN**

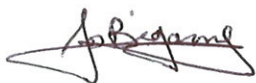
**La CFTC**  
représentée par **M. Jean-Philippe CATANZARO**



**La CFE-CGC**  
représentée par **M. Philippe FRANCIN**

**La FGAAC**  
représentée par **M. Bruno DUCHEMIN**

**L'UNSA**  
représentée par **M. Jean-Daniel BIGARNE**



**Le Président de la Commission Mixte Paritaire Ferroviaire**  
**M. Alain GOUTERAUX**



# Décrets, arrêtés, circulaires

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### MINISTÈRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE, DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA VILLE

#### Arrêté du 9 juillet 2009 portant extension d'un accord conclu dans le secteur du transport ferroviaire

NOR : MTST0915939A

Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat, et le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 23 juin 2008 portant extension de l'accord professionnel du 6 juin 2007 relatif au champ d'application de la convention collective nationale du transport ferroviaire ;

Vu l'accord et l'annexe I du 14 octobre 2008 relatifs à l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans le fret ferroviaire ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au *Journal officiel* du 20 décembre 2008 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu lors de la séance du 17 avril 2009,

Arrêtent :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 6 juin 2007 étendu par arrêté du 23 juin 2008 et dans son propre champ, les dispositions de l'accord et de l'annexe I du 14 octobre 2008 relatifs à l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans le fret ferroviaire, à l'exclusion de l'avant-dernier paragraphe de l'article 43.3 comme étant contraire aux dispositions du II de l'ancien article L. 213-11 du code du travail qui ne prévoient pas la possibilité de remplacer la contrepartie sous forme de repos par une compensation salariale.

L'article 14 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Soc. 27 mars 1996 ; n° de pourvoi 92-43-655) aux termes desquelles le décompte des jours de congés peut être effectué en jours ouvrés sous réserve que ce mode de décompte ne soit pas moins favorable au salarié que le décompte légal en jours ouvrables.

L'article 17 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 3131-6 du code du travail aux termes desquelles la contrepartie pécuniaire octroyée doit être équivalente au temps de repos non récupéré.

L'article 20 est étendu sous réserve des dispositions réglementaires prorogeant les dispositions de l'article 2 du décret n° 2007-353 du 17 mars 2007 autorisant les entreprises de transport ferroviaire à donner le repos hebdomadaire par roulement.

L'article 23 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3122-12 du code du travail.

Le troisième paragraphe de l'article 33.1 est étendu sous réserve de la prise d'un décret, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-36 du code du travail.

L'article 38 est étendu sous réserve qu'en cas de dérogation à la durée du repos quotidien les dispositions de l'article D. 3131-6 du code du travail s'appliquent.

L'antépénultième paragraphe et l'avant-dernier paragraphe de l'article 41.1 sont étendus sous réserve que les compensations octroyées soient équivalentes au temps de repos non récupéré, conformément aux dispositions de l'article D. 3131-6 du code du travail.

L'article 44 est étendu sous réserve qu'en cas de dérogation à la durée du repos quotidien les dispositions de l'article D. 3131-6 du code du travail s'appliquent.

L'annexe I est étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3121-11, L. 3121-11-1 et L. 3121-39 du code du travail telles qu'issues de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail aux termes desquelles la négociation d'entreprise prévaut sur la négociation de branche.

**Art. 2.** – L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

**Art. 3.** – Le directeur général du travail au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et le directeur des services de transport au ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 9 juillet 2009.

*Le ministre du travail, des relations sociales,  
de la famille, de la solidarité  
et de la ville,*

Pour le ministre et par délégation :

*Le directeur général du travail,  
J.-D. COMBRESSELLE*

*Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie,  
de l'énergie, du développement durable et de la mer,  
en charge des technologies vertes  
et des négociations sur le climat,*

Pour le ministre et par délégation :

*Le directeur des services de transport,  
P. VIEU*

*Nota.* – Le texte de l'accord susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule conventions collectives n° 2008/49, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 8,20 €.

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DE L'ÉNERGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE LA MER, EN CHARGE DES TECHNOLOGIES VERTES ET DES NÉGOCIATIONS SUR LE CLIMAT

#### Décret n° 2010-404 du 27 avril 2010 relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire

NOR : DEVT0928365D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre d'Etat, ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat, et du ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique,

Vu la directive 2004/49/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 concernant la sécurité des chemins de fer communautaires et modifiant la directive 95/18/CE du Conseil concernant les licences des entreprises ferroviaires, ainsi que la directive 2001/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2001 concernant la répartition des capacités d'infrastructure ferroviaire, la tarification de l'infrastructure ferroviaire et la certification en matière de sécurité ;

Vu la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire ;

Vu le code du travail ;

Vu le code pénal ;

Vu le décret n° 2006-1279 du 19 octobre 2006 relatif à la sécurité des circulations ferroviaires et à l'interopérabilité du système ferroviaire ;

Vu le décret n° 2007-353 du 17 mars 2007 relatif à la durée quotidienne du travail des travailleurs de nuit et au repos hebdomadaire applicables à certains salariés du secteur des transports et modifiant le code du travail ;

Après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées,

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

#### TITRE I<sup>er</sup>

#### CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Le présent décret est applicable aux salariés des entreprises de transport ferroviaire travaillant dans le secteur du transport ferroviaire de marchandises.

Il est également applicable au personnel roulant effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière mentionné à l'article 10.

Il n'est pas applicable aux personnels soumis à des règles spéciales.

**Art. 2.** – Au sens du présent décret :

1° Le repos périodique est un repos d'au moins vingt-quatre heures. Il est pris au plus tard dans les six jours qui suivent le repos périodique précédent ;

2° La grande période de travail est l'intervalle entre deux repos périodiques consécutifs ;

3° La zone de résidence est la zone qui entoure le lieu d'affectation du salarié dans une limite fixée par accord d'entreprise ou d'établissement, sans que l'éloignement du lieu d'affectation puisse être supérieur à cinquante kilomètres calculés sur carte routière ;

4° Le repos journalier à la résidence est le repos pris dans la zone de résidence habituelle ;

- 5° Le repos journalier hors résidence est le repos pris en dehors de la zone de résidence habituelle ;  
6° L'amplitude est l'intervalle existant entre la fin d'un repos journalier ou périodique et le début du repos journalier ou périodique suivant.

## TITRE II

### PERSONNEL ROULANT

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>

##### Régime de travail du personnel roulant

**Art. 3.** – Les dispositions du présent titre s'appliquent au personnel roulant, qui comprend les salariés assurant un service de conduite ou d'accompagnement d'un engin de traction autre qu'un service de manœuvre ou de dépôt.

**Art. 4.** – La durée minimale de travail des salariés employés à temps complet au cours d'une grande période de travail est de vingt et une heures.

**Art. 5.** – L'amplitude de la journée de travail ne peut excéder douze heures en moyenne sur une grande période de travail.

Elle peut atteindre quatorze heures une fois par grande période de travail en cas de nécessité de service non prévisible et non programmée, d'attribution tardive de sillons ou de situations d'exploitation dégradées. Dans ce cas, elle donne lieu à l'attribution de compensations équivalentes au titre du repos journalier réduit dans les conditions prévues aux articles 6 et 7.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une amplitude supérieure à douze heures sans excéder treize heures lorsque la grande période de travail compte au moins deux journées comportant chacune des pauses de plus de deux heures.

**Art. 6.** – Le repos journalier à la résidence a une durée minimale de douze heures consécutives par période de vingt-quatre heures.

Il peut être réduit une fois par grande période de travail sans être inférieur à neuf heures à condition que la durée moyenne des repos journaliers calculée sur cette grande période de travail ne soit pas inférieure à onze heures.

Lorsque le repos journalier à la résidence est fixé entre deux repos journaliers hors résidence, il ne peut être réduit à moins de dix heures.

En cas de réduction de la durée du repos journalier à la résidence, des compensations équivalentes sont attribuées dans les conditions prévues à l'article D. 3131-6 du code du travail.

Les dispositions du présent article s'appliquent aux repos journaliers du salarié rattaché temporairement à une zone de résidence différente de sa zone de résidence habituelle. Le salarié bénéficie dans ce cas de la prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement.

**Art. 7.** – Le repos journalier hors résidence a une durée minimale de neuf heures consécutives par période de vingt-quatre heures.

Lorsque la durée du repos journalier hors résidence est inférieure à onze heures, des compensations équivalentes sont attribuées dans les conditions prévues à l'article D. 3131-6 du code du travail.

Un repos journalier hors résidence est suivi d'un repos journalier à la résidence.

Il peut être dérogé aux dispositions de l'alinéa précédent dans la limite de deux repos hors résidence consécutifs dans des conditions fixées par convention ou accord collectif étendu.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter cette dérogation à trois repos hors résidence consécutifs dans des conditions particulières qu'il détermine. Les compensations accordées sous forme de repos ou, le cas échéant, de rémunération sont prévues par ces accords.

**Art. 8.** – Le personnel roulant bénéficie annuellement de cent quatre périodes de repos de vingt-quatre heures incluant les périodes de vingt-quatre heures au titre des repos périodiques.

Ces périodes comprennent au moins vingt-cinq repos d'une durée minimale de soixante heures, dont quatorze doivent comprendre un samedi et un dimanche ou un dimanche et un lundi.

Les dispositions des alinéas précédents s'appliquent de manière proportionnelle à la durée de leur activité aux salariés employés une partie de l'année.

**Art. 9.** – Le repos périodique simple d'une durée de 36 heures doit commencer au plus tard à vingt-deux heures et se terminer au plus tôt à cinq heures le surlendemain.

Toutefois, en cas de nécessités d'exploitation non prévisibles et non programmées, d'attribution tardive de sillons ou de situations d'exploitation dégradées, cette période peut être anticipée ou retardée dans la limite maximale de trois heures. Dans ce cas, la durée totale de ce repos est accrue d'une durée équivalente au double de la différence entre l'heure prévue de début ou de fin de ce repos périodique et l'heure à laquelle il aura effectivement commencé ou se sera effectivement terminé.

## CHAPITRE II

**Régime applicable au personnel roulant effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière**

**Art. 10.** – Les dispositions du chapitre I<sup>er</sup> du présent titre s'appliquent au personnel roulant effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière pour une durée supérieure à une heure au cours d'une journée de travail, sous réserve des adaptations prévues au présent chapitre.

Les services d'interopérabilité transfrontalière sont les services transfrontaliers pour lesquels toute entreprise ferroviaire doit disposer d'au moins deux certificats de sécurité au sens de l'article 10 de la directive du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 susvisée.

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas au personnel roulant assurant un service de transport de voyageurs transfrontalier local et régional ou assurant un service de transport de fret transfrontalier ne dépassant pas quinze kilomètres au-delà de la frontière.

**Art. 11.** – La compensation équivalente prévue au quatrième alinéa de l'article 6 prend la forme d'une compensation en temps ajouté au repos journalier à la résidence qui suit.

Le cinquième alinéa de l'article 6 ne s'applique pas au personnel soumis au présent chapitre.

L'accord d'entreprise ou d'établissement prévu au quatrième alinéa de l'article 7 peut prévoir des repos hors résidence consécutifs dans la limite de deux.

**Art. 12.** – Par dérogation au deuxième alinéa de l'article 8, au moins douze des vingt-cinq repos d'une durée minimale de soixante heures dont bénéficient les salariés doivent comprendre un samedi et un dimanche.

**Art. 13.** – Quand la durée journalière du travail est supérieure à six heures, le personnel roulant d'un train bénéficie d'une pause d'au moins trente minutes assurée pendant la journée de travail. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail, cette pause peut être fractionnée en deux périodes.

Quand la durée journalière du travail est supérieure à huit heures, le conducteur, entendu comme le salarié dont l'activité principale est la conduite d'un engin de traction, bénéficie d'une pause d'au moins quarante-cinq minutes assurée pendant la journée de travail. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail, cette pause peut être fractionnée en deux ou trois périodes dont aucune ne peut être inférieure à dix minutes.

Une partie de la pause doit être donnée entre la troisième et la sixième heure de travail, sous réserve des nécessités de l'exploitation.

Les dispositions qui précèdent peuvent être adaptées aux situations de retard des trains par convention ou accord collectif étendu, ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, sous réserve que ces conventions ou accords prévoient en contrepartie des périodes équivalentes de repos attribuées au plus tard avant la fin de la semaine suivante.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas si un deuxième conducteur est affecté à la conduite du train.

**Art. 14.** – Le temps de conduite est la durée d'une activité programmée durant laquelle le conducteur est responsable de la conduite d'un engin de traction, à l'exclusion du temps prévu pour la mise en service et pour la mise hors service de l'engin. Il inclut les interruptions programmées quand le conducteur reste responsable de la conduite de l'engin de traction.

La durée journalière du temps de conduite ne peut être supérieure à neuf heures.

Elle ne peut être supérieure à huit heures si elle comporte au moins trois heures durant la période nocturne définie à l'article L. 213-11 du code du travail (ancien).

Dans tous les cas, la durée de conduite ne peut être supérieure à quatre-vingts heures par période de deux semaines consécutives.

D'autres tâches peuvent s'ajouter à la conduite dans les limites des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail définies par les articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail et par l'article L. 213-11 du code du travail (ancien).

## TITRE III

**PERSONNEL SÉDENTAIRE**CHAPITRE I<sup>er</sup>**Régime de travail du personnel sédentaire**

**Art. 15.** – Les dispositions du présent titre s'appliquent au personnel sédentaire, qui comprend les salariés autres que ceux mentionnés à l'article 3.

**Art. 16.** – Le personnel sédentaire bénéficie annuellement de cent quatre périodes de repos de vingt-quatre heures incluant les périodes de vingt-quatre heures des repos périodiques.

Ces dispositions s'appliquent proportionnellement à la durée de leur activité aux salariés qui ne sont employés qu'une partie de l'année.

## CHAPITRE II

**Régime applicable au personnel sédentaire affecté à des tâches essentielles pour la sécurité**

**Art. 17.** – Le personnel sédentaire affecté à des tâches essentielles pour la sécurité est celui qui a été habilité à cet effet en application du décret du 19 octobre 2006 susvisé.

**Art. 18.** – L'amplitude de la journée de travail ne peut excéder en moyenne douze heures sur une grande période de travail, ou treize heures en cas de déplacement exceptionnel. Elle peut atteindre quatorze heures une fois par grande période de travail.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une amplitude supérieure à douze heures sans excéder quinze heures pour les salariés qui ne travaillent pas en service continu et dont l'activité est directement liée au passage des trains.

Les deux alinéas précédents s'appliquent sous réserve de l'attribution de compensations équivalentes au titre du repos journalier réduit dans le respect des dispositions de l'article D. 3131-6 du code du travail.

**Art. 19.** – Un repos journalier d'une durée minimale de douze heures consécutives est attribué au personnel mentionné à l'article 17, à l'exception des salariés travaillant par équipes successives.

**Art. 20.** – Il est dû annuellement au moins vingt-cinq repos d'une durée minimale de soixante heures, dont quatorze doivent comprendre un samedi et un dimanche ou un dimanche et un lundi.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent de manière proportionnelle à la durée de leur activité aux salariés employés une partie de l'année.

## TITRE IV

## DISPOSITIONS COMMUNES

**Art. 21.** – Les personnels mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> ont droit à un repos périodique d'une durée minimale de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent la durée du repos journalier ou du repos à la résidence.

**Art. 22.** – A l'article 2 du décret du 17 mars 2007 susvisé, les mots : « A titre transitoire, pour une période courant jusqu'à la date d'entrée en vigueur du décret prévu à l'article 3, » sont supprimés.

**Art. 23.** – La durée maximale hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives est fixée à quarante-six heures.

**Art. 24.** – En l'absence d'horaire collectif de travail, un tableau indiquant la programmation des heures quotidiennes de travail et de repos est communiqué à l'avance à chaque salarié concerné.

La durée du travail de chaque salarié est décomptée selon les modalités suivantes :

1° Quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;

2° Chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié.

L'ensemble des documents mentionnés au présent article est conservé durant une année par l'employeur et tenu à la disposition des inspecteurs et contrôleurs du travail ainsi que des délégués du personnel.

**Art. 25.** – I. – Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions :

1° De l'article 5 sur l'amplitude de la journée de travail du personnel roulant ;

2° De l'article 6 sur la durée du repos journalier à la résidence du personnel roulant ;

3° Des 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> alinéas de l'article 7 sur la durée du repos journalier hors résidence du personnel roulant ;

4° Des 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 7 sur la succession des repos journaliers à la résidence et hors résidence du personnel roulant ;

5° Du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 8 sur le nombre des repos périodiques du personnel roulant ;

6° Du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 8 sur la fréquence et la durée des repos incluant un dimanche pour le personnel roulant ;

7° De l'article 9 sur la durée du repos périodique simple du personnel roulant ;

8° De l'article 11 sur la fréquence des repos journaliers à la résidence du personnel roulant d'interopérabilité transfrontalière ;

9° De l'article 12 sur la fréquence des repos comprenant un samedi et un dimanche du personnel roulant d'interopérabilité transfrontalière ;

10° De l'article 13 sur les pauses liées à la durée journalière du travail du personnel roulant d'interopérabilité transfrontalière ;

11° De l'article 14 sur la durée journalière du temps de conduite personnel roulant d'interopérabilité transfrontalière ;

- 12° De l'article 16 sur le nombre des repos de vingt-quatre heures du personnel sédentaire ;  
13° De l'article 18 sur l'amplitude de travail du personnel sédentaire de sécurité ;  
14° De l'article 19 sur le repos journalier du personnel sédentaire de sécurité ;  
15° De l'article 20 sur le nombre des repos de soixante heures attribué au personnel sédentaire de sécurité ;  
16° De l'article 23 sur la durée hebdomadaire maximale moyenne sur une période de douze semaines ;  
17° Du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 24 sur la communication préalable au salarié du tableau de programmation des heures quotidiennes de travail ;  
18° Des 2<sup>e</sup> à 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 24 sur les modalités d'enregistrement et de récapitulation des heures effectuées.

II. – Le fait de méconnaître les dispositions de l'article 21 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe. La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

III. – Les infractions sont constatées par les agents mentionnés aux articles L. 8112-1 et L. 8112-5 du code du travail.

IV. – Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

**Art. 26.** – Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat, la ministre d'Etat, garde des sceaux, ministre de la justice et des libertés, le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique et le secrétaire d'Etat chargé des transports sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 27 avril 2010.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

*Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie,  
de l'énergie, du développement durable et de la mer,  
en charge des technologies vertes  
et des négociations sur le climat,*

JEAN-LOUIS BORLOO

*La ministre d'Etat, garde des sceaux,  
ministre de la justice et des libertés,*

MICHÈLE ALLIOT-MARIE

*Le ministre du travail,  
de la solidarité  
et de la fonction publique,*

ERIC WOERTH

*Le secrétaire d'Etat  
chargé des transports,*  
DOMINIQUE BUSSEREAU

**Accord de branche relatif au champ d'application de la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire**

Le présent accord a pour objet de définir le champ d'application de la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire. Il constituera l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du transport ferroviaire dans sa version définitive.

**Article 1 : Champ d'application de la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire**

La présente convention collective de branche est conclue en application de la législation et de la réglementation en vigueur.

La présente convention collective, intitulée convention collective nationale du transport ferroviaire, et ses annexes, déterminent les conditions générales de travail et d'emploi des salariés des entreprises ayant pour activité principale le transport ferroviaire de marchandises et de voyageurs.

Toutefois, la présente convention collective ne trouve pas à s'appliquer à des salariés d'entreprises dont l'activité relève du champ d'application d'une autre convention collective de branche préexistante.

Elle s'applique à l'ensemble des salariés du secteur d'activité, sauf à ceux dont les conditions de travail et d'emploi sont régies par un statut.

Les dispositions de la présente convention collective relatives à des domaines pour lesquels leur application est écartée par des dispositions légales ou un décret spécifiques, ne sont pas applicables aux salariés soumis à ces textes spécifiques.

Le champ d'application géographique de la présente convention collective est le territoire métropolitain et la Corse.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement l'extension du présent article.

**Article 2 : Date d'effet**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

**Article 3 : Dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 6 juin 2007

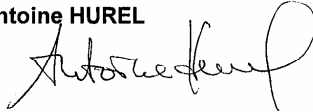
Conclu entre

D'une part :

**L'Union des Transports Publics et ferroviaires**  
représentée par **M. Antoine HUREL**

D'autre part :

La CFDT  
représentée par M.



La CFTC  
représentée par M. **Jean Philippe CATANZARO**



La CFE-CGC  
représentée par M. **Gérard BIANCHI**

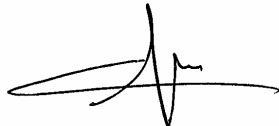


La CGT  
représentée par M. **FONCRET CHRISTIAN**



La CGT-FO  
représentée par M.

**Le Président de la Commission Mixte Paritaire Ferroviaire**  
**M. Alain GOUTERAUX**



**Adhésion à l'accord de branche relatif au champ d'application  
de la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire**

A la suite de sa déclaration de représentativité dans la branche, la FGAAC adhère à l'accord susvisé à compter du 12 février 2008.

La FGAAC  
représentée par M. DUCHEMIN

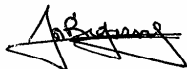


Fait à Paris, le 12 février 2008

**Adhésion à l'accord de branche relatif au champ d'application  
de la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire**

A la suite de sa déclaration de représentativité dans la branche, l'UNSA Cheminots adhère à l'accord susvisé à compter du 14 octobre 2008.

L'UNSA Cheminots  
représentée par M. BIGARNE

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Bigarne', written over a horizontal line.

Fait à Paris, le 14 octobre 2008