COMMISSION
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 26.10.2012
COM(2012) 627 final

RAPPORT DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN ET AU CONSEIL

Mise en œuvre par les États membres de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire

RAPPORT DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN ET AU CONSEIL

Mise en œuvre par les États membres de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire

TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction 2

1.1. La directive 2

1.2. Transposition formelle de la directive 2

1.3. Suivi et évaluation de la directive 3

2. Champ d'application et objet de l'accord annexé à la directive 3

3. Principales dispositions opérationnelles de l'accord annexé à la directive 4

3.1. Clause 3: repos journalier à la résidence 4

3.2. Clause 4: repos journalier hors résidence 5

3.3. Clause 5: temps de pause 6

3.4. Clause 6: repos hebdomadaire 7

3.5. Clause 7: temps de conduite 8

3.6. Clause 8: contrôle 9

4. Évaluation de l'effet pratique des dispositions de la directive 9

4.1. Vers un espace ferroviaire unique européen: l'importance des services d'interopérabilité transfrontalière 9

4.2. Incidences des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire pour la mobilité du personnel 11

4.3. Incidence sociale de la directive 13

4.4. Incidence économique de la directive 14

4.5. Incidences de la directive: conclusions 14

5. Évaluation des charges administratives potentielles 16

6. Questions soulevées par les États membres et les partenaires sociaux au cours des consultations relatives au présent rapport 16

7. Conclusions 17

1. INTRODUCTION

1.1. La directive

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[1] (ci-après dénommée «directive») a été adoptée par le Conseil sur la base de l'article 155 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ex-article 139 du traité CE), qui dispose ce qui suit:

«Article 155 (ex-article 139 TCE)

1. Le dialogue entre partenaires sociaux au niveau de l'Union peut conduire, si ces derniers le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris des accords.

2. La mise en œuvre des accords conclus au niveau de l'Union intervient soit selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres, soit, dans les matières relevant de l'article 153, à la demande conjointe des parties signataires, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission. Le Parlement européen est informé.

Le Conseil statue à l'unanimité lorsque l'accord en question contient une ou plusieurs dispositions relatives à l'un des domaines pour lesquels l'unanimité est requise en vertu de l'article 153, paragraphe 2.»

Dans la mesure où le terme «décision» est employé à l'article 155 du traité dans un sens général, de façon à permettre le choix de l'instrument législatif conformément à l'article 288 du même traité, il appartient à la Commission de proposer au Conseil de recourir à celui des trois instruments contraignants cités dans ledit article (règlement, directive ou décision) qui semble le plus approprié. Compte tenu de la nature et du contenu de l'accord des partenaires sociaux, la Commission a estimé en l'espèce que l'instrument le mieux adapté était une directive du Conseil et qu'il était préférable que celle-ci soit appliquée indirectement par voie de dispositions à transposer, par les États membres ou par les partenaires sociaux, dans le droit interne des États membres.

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

1.2. Transposition formelle de la directive

Les États membres étaient tenus soit de transposer la directive avant le 27 juillet 2008 après consultation des partenaires sociaux, soit de veiller à ce que ces derniers adoptent les dispositions nécessaires par voie d'accord au plus tard à cette date (article 5).

Tous les États membres ont transposé la directive, à l'exception de ceux qui sont dépourvus de système ferroviaire (Chypre et Malte) ou qui n'exploitent pas de services transfrontaliers

[1] *JO L 195 du 27.7.2005, p. 15.*

avec d'autres États membres de l'Union européenne (Finlande). Dans deux cas, la transposition a été effectuée très tardivement et seulement après ouverture, par la Commission, de procédures d'infraction (C-291/10 et C-305/10).

Hormis la Lituanie, tous les États membres ont consulté les partenaires sociaux dans ce processus. Les partenaires sociaux lituaniens ont néanmoins joué un certain rôle dans le processus de transposition, car une convention collective a été actualisée après mise en œuvre de la directive.

S'agissant du contenu de la transposition et de sa conformité à la directive, les sections 2 et 3 font le point sur la situation article par article. La Commission compte adopter des mesures appropriées concernant les questions et problèmes recensés.

1.3. Suivi et évaluation de la directive

Afin d'assurer un suivi de l'incidence économique et sociale de l'accord, et en particulier de sa clause 4, la Commission s'était engagée à présenter un rapport au Conseil. C'est ce qu'elle a fait par sa communication au Conseil du 15 décembre 2008 intitulée «Impact économique et social de l'accord annexé à la directive 2005/47/CE, conclu le 27 janvier 2004 entre les partenaires sociaux sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur des transports ferroviaires[2]».

L'article 3 de la directive dispose que la Commission, après avoir consulté les partenaires sociaux au niveau européen, fait rapport au Parlement européen et au Conseil sur la mise en œuvre de la directive dans le contexte de l'évolution du secteur ferroviaire.

En complément de ce rapport, la Commission a commandé une étude sur la mise en œuvre de la directive. Les partenaires sociaux y ont été étroitement associés et ont été consultés au sujet de ses conclusions.

2. CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD ANNEXÉ À LA DIRECTIVE

«Clause 1 – **Champ d'application**

Cet accord s'applique aux travailleurs mobiles des chemins de fer affectés à des services d'interopérabilité transfrontalière effectués par des entreprises ferroviaires.

Pour le trafic de passagers transfrontalier local et régional, et pour le trafic de fret transfrontalier ne dépassant pas 15 kilomètres au-delà de la frontière, ainsi que pour le trafic entre les gares frontières officielles dont la liste figure en annexe, l'application de cet accord est facultative.

Cet accord est également facultatif pour les trains sur «les relations transfrontalières» qui commencent et se terminent également sur l'infrastructure du même État membre et utilisent l'infrastructure d'un autre État Membre sans s'y arrêter (ce qui peut donc être considéré comme une opération de transport national).

[2] COM(2008) 855 final du 15.12.2008.

En ce qui concerne les travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière, la directive 93/104/CE ne s'appliquera pas aux aspects pour lesquels cet accord contient des dispositions plus spécifiques.»

Dans cinq États membres (Danemark, Estonie, Grèce, Lettonie et Slovénie), la législation (à l'exception de la clause 5) n'est appliquée qu'aux conducteurs. Dans les autres États membres, elle s'applique non seulement aux conducteurs, mais généralement à l'ensemble du personnel des trains internationaux (les États membres ne développent pas tous ce point de façon plus détaillée).

Aucun État membre n'a adopté de dispositions particulières pour les employés travaillant à la fois sur des liaisons nationales et internationales.

Recours par les États membres aux exclusions facultatives

Quinze États membres n'ont pas fait usage de la possibilité d'appliquer la directive au trafic de passagers transfrontalier local et régional, ou au trafic de fret ne dépassant pas 15 kilomètres au-delà de la frontière. Dix États membres (République tchèque, Danemark, Estonie, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Hongrie, Autriche, et Slovaquie) y ont eu recours et ont repris le libellé de l'accord (clause 1, deuxième alinéa). Deux autres (Grèce et Lituanie) ont également retenu cette possibilité, mais en utilisant leur propre formulation. Dans leur cas, l'accord s'applique à tous les transports transfrontaliers, y compris aux trajets de courte distance.

Quinze États membres n'ont pas retenu la possibilité d'appliquer la directive aux relations transfrontalières qui commencent et se terminent dans le même État membre. Huit États membres (République tchèque, Danemark, Estonie, Espagne, Hongrie, Autriche, Slovaquie et Suède) ont en revanche usé de cette possibilité, en reprenant la description figurant dans la directive. Trois États membres (Grèce, Lituanie et Portugal) ont fait de même, mais en utilisant leurs propres descriptions.

3. PRINCIPALES DISPOSITIONS OPÉRATIONNELLES DE L'ACCORD ANNEXÉ À LA DIRECTIVE

3.1. Clause 3: repos journalier à la résidence

Aux termes de la clause 3, le repos journalier à la résidence doit normalement être d'une durée minimale de douze heures consécutives par période de vingt-quatre heures. L'accord permet une réduction de ce repos à un minimum de neuf heures, mais pas plus d'une fois par période de sept jours. Un repos journalier réduit ne peut être intercalé entre deux repos journaliers hors résidence. Les heures correspondant à la réduction du temps de repos doivent être ajoutées au repos journalier à la résidence qui suit.

Transposition des exigences relatives au repos journalier à la résidence

Vingt et un États membres appliquent la règle d'un repos journalier à la résidence de douze heures consécutives par période de vingt-quatre heures. La Belgique, la France et le Luxembourg ne l'ont pas adoptée et leur législation prévoit en temps normal un repos journalier à la résidence de quatorze heures consécutives. En Pologne, la disposition

appliquée est différente, mais le repos à la résidence reste d'une durée minimale de douze heures.

Tous les États membres, à l'exception de la Lettonie, de la Pologne, de la Slovénie et de la Slovaquie, prévoient dans leur législation la possibilité de réduire le repos journalier à l'intérieur de chaque période de sept jours. En Lettonie, en Pologne et en Slovénie, cette possibilité n'existe pas. La Slovaquie autorise une réduction du repos journalier à la résidence pour «des raisons vérifiables, techniques et objectives, ou d'organisation». Dans ce cas, les règles fixées par la directive ne sont donc pas appliquées et le temps de repos peut être réduit à plusieurs reprises dans une même semaine.

À l'exception de la Lettonie et de la Pologne, tous les États membres ont inclus dans leur législation une limitation du recours aux repos journaliers réduits. En Lettonie, le personnel ferroviaire n'est pas amené à se déplacer à plus de 110 kilomètres au-delà de la frontière, ce qui permet un retour à la résidence le jour même. La Pologne n'a pas intégré cette restriction, du fait qu'elle n'a pas retenu la possibilité de réduire le repos journalier.

Dans douze États membres (Bulgarie, République tchèque, Allemagne, Estonie, Espagne, Lituanie, Hongrie, Pays-Bas, Autriche, Roumanie, Suède et Royaume-Uni), les règles en matière de repos journalier à la résidence ne sont pas les mêmes pour les travailleurs transfrontaliers et pour les autres agents du secteur ferroviaire. Dans la plupart des pays où une différence est faite entre personnel national et international, les règles concernant les agents nationaux relèvent de la législation générale relative au temps de travail. Certains pays (Pays-Bas et Royaume-Uni) ne prévoient pas de droit spécifique à un repos à la résidence, par exemple. Ailleurs, les règles pour les travailleurs transfrontaliers ne diffèrent pas de celles qui s'appliquent à d'autres catégories de personnel dans le secteur ferroviaire.

3.2. Clause 4: repos journalier hors résidence

Aux termes de la clause 4, le repos journalier hors résidence doit avoir une durée minimale de huit heures consécutives par période de vingt-quatre heures. De plus, un repos journalier hors résidence doit être suivi par un repos journalier à la résidence, à moins que les partenaires sociaux, au niveau de l'entreprise ferroviaire ou au niveau national, aient conclu un accord permettant un second repos consécutif hors résidence (moyennant compensation).

Cette clause est assortie d'une note de bas de page selon laquelle cette question doit être renégociée au niveau européen deux ans après la signature de l'accord. À ce jour, toutefois, ces négociations ont été infructueuses.

La clause 4 recommande par ailleurs de veiller au confort de l'hébergement des travailleurs au cours de ces repos hors résidence.

Transposition des exigences relatives au repos journalier hors résidence

À l'exception de la Lettonie, du Luxembourg, de la Pologne et de la Slovénie, tous les pays ayant transposé la directive ont adopté dans leur législation ses dispositions en matière de repos journalier hors résidence. La Lettonie ne disposant pas de liaisons internationales d'une longueur supérieure à 110 kilomètres (aller), il ne semble pas nécessaire de recourir à des repos hors résidence. Aux termes des réglementations luxembourgeoise et slovène, un repos journalier hors résidence doit être suivi d'un repos à la résidence, mais la durée de ces repos varie entre les deux pays. En Slovénie, le temps de repos séparant deux prestations doit être deux fois plus long que la prestation proprement dite. Ainsi, dans l'hypothèse d'une prestation

de six heures, le repos doit durer douze heures. La Pologne ne dispose pas de règles spécifiques en ce qui concerne le repos journalier hors résidence. Le Luxembourg applique les limites suivantes en ce qui concerne la durée maximale passée hors résidence:

«- vingt-huit heures si le repos a une durée de neuf heures,

- vingt-neuf heures si le repos a une durée de dix heures,

- trente heures si le repos a une durée égale ou supérieure à onze heures.

Si pour des raisons de service, les limites de respectivement vingt-huit, vingt-neuf ou trente heures ne peuvent être respectées, l'agent bénéficiera d'une compensation en nature égale au temps de dépassement.»

La possibilité, pour les partenaires sociaux, de négocier un second repos hors résidence n'a été exploitée que dans huit États membres: Allemagne, France, Italie, Hongrie, Pays-Bas, Portugal, Roumanie et Slovénie. À l'exception de la Slovénie, ces négociations se sont déroulées au niveau des entreprises. En Allemagne, un seul accord a été signalé en ce qui concerne l'une des filiales de l'opérateur historique. En France, en Italie et aux Pays-Bas, aucun accord n'a été conclu avec les opérateurs historiques. En Slovénie, un accord a été signé à l'échelon national. Six pays seulement semblent disposer d'un accord sur la compensation des repos hors résidence (France, Italie, Luxembourg, Hongrie, Roumanie et Slovénie).

Le niveau de confort offert au personnel lors des repos hors résidence n'est mentionné que dans la législation de neuf États membres (Belgique, Espagne, Italie, Lituanie, Hongrie, Roumanie, Slovénie et Suède). Le Danemark a pour sa part opté pour des conventions collectives sur cette question.

Dans certains pays (Belgique, République tchèque, Allemagne, Estonie, Lituanie, Hongrie, Pays-Bas, Autriche, Roumanie, Suède et Royaume-Uni), les règles appliquées aux repos journaliers hors résidence dans le cas des employés des chemins de fer affectés à des services d'interopérabilité transfrontalière diffèrent de celles qui concernent les agents se limitant aux liaisons nationales.

La définition du terme «résidence» mérite d'être approfondie. Ce point a fait l'objet de débats entre les signataires de l'accord, car les négociations se sont appuyées sur la version française du texte, qui emploie l'expression «résidence normale du personnel mobile». Dans une lettre commune du 10 juin 2009, ils ont précisé: «dans le secteur ferroviaire, le sens de l'expression française "résidence normale du personnel mobile" ne renvoie pas au lieu de résidence privé ou au domicile du travailleur concerné, mais plutôt au lieu de travail auquel il est rattaché ("home depot" en anglais, "Dienstort" en allemand)». À ce titre, dans les dispositions adoptées en Allemagne, le terme correspondant ne désigne pas le domicile privé de l'employé concerné, mais son lieu d'affectation, en lien avec son employeur («Dienstort»).

3.3. Clause 5: temps de pause

Les dispositions relatives aux temps de pause établissent une distinction entre les conducteurs et le personnel d'accompagnement.

– En l'absence d'un second conducteur, un conducteur a droit à une pause d'au moins quarante-cinq minutes si la durée de son temps de travail est supérieure à huit heures,

et d'au moins trente minutes si son temps de travail est compris entre six et huit heures. Au cours de la journée de travail, une partie de la pause devrait être donnée entre la troisième et la sixième heure de travail. Si un second conducteur est présent, il convient de réglementer ce temps de pause au niveau national.

– Pour le personnel d'accompagnement, il est nécessaire de prévoir une pause d'au moins trente minutes lorsque le temps de travail est supérieur à six heures.

Transposition des exigences relatives aux temps de pause

Quatorze pays ont appliqué la dérogation accordée en cas de présence d'un second conducteur. Toutefois, ce n'est apparemment pas le cas de la Belgique, de la Bulgarie, de la République tchèque, du Danemark, de l'Irlande, du Luxembourg, de la Hongrie, de l'Autriche, de la Slovaquie et de la Suède.

Il semble que seuls la République tchèque, la Lettonie, la Pologne et le Royaume-Uni n'aient pas repris le libellé de la clause 5 dans leurs textes de transposition.

En Lettonie, les trains interopérables internationaux comptent deux conducteurs, si bien que les dispositions concernant les temps de pause sont sans objet. Dans ce domaine, la République tchèque s'appuie sur sa législation nationale relative au temps de travail. Toutefois, la réglementation gouvernementale transposant la directive[3] prévoit une pause obligatoire pour les agents ferroviaires travaillant seuls plus de six heures d'affilée, bien que la durée de cette pause ne soit pas précisée. La Pologne n'a repris cette clause sous aucune forme. Au Royaume-Uni, une règle différente s'applique, pour les temps de pause, dans le cas des services internationaux: le règlement nº 4 indique qu'ils ne doivent pas être inférieurs à trente minutes si le temps de travail d'un conducteur seul est supérieur ou égal à six heures, sous réserve des retards de trains et des exigences liées aux horaires, mais qu'ils doivent être adaptés du point de vue de leur durée et du moment de la journée où ils sont pris, de façon à permettre une «récupération effective du travailleur». Les autres conducteurs (ceux du réseau intérieur) dont le temps de travail excède six heures bénéficient d'un temps de pause de vingt minutes, ou d'une période équivalente de repos compensateur ou, lorsque ce n'est pas possible, d'une autre mesure de protection de leur santé et de la sécurité. Ces pays n'ont pas adopté de règle prévoyant une pause d'au moins quarante-cinq minutes lorsque le temps de travail excède huit heures.

Le Danemark a imposé cette exigence par l'intermédiaire de conventions collectives.

Dans huit pays (République tchèque, Danemark, Grèce, Hongrie, Pays-Bas, Autriche, Pologne et Portugal), les temps de pause ne peuvent pas être modulés en cas de retards. En Lettonie, les conducteurs doivent être au nombre de deux, de sorte que cette règle ne s'applique de toute façon pas. En France, la question est traitée différemment selon le régime applicable: dans le cas de l'opérateur historique, les pauses ne peuvent pas être modifiées à la suite de retards, tandis que la loi régissant les autres opérateurs ferroviaires permet une telle adaptation.

Seize États membres ont repris mot pour mot les dispositions de la directive relatives à la durée des temps de pause.

[3] Nº 589/2006 Coll.

Trois États membres (République tchèque, Luxembourg et Royaume-Uni) ont choisi des termes différents, mais pour imposer une règle similaire. Ainsi, au Royaume-Uni: «il convient de planifier au moins quinze minutes du temps de pause entre la troisième et la sixième heure du temps de travail». La Bulgarie, l'Autriche et la Pologne n'appliquent ni cette règle, ni aucune autre règle comparable. En France, cette disposition ne concerne que les exploitants de services de fret ferroviaire autres que l'opérateur historique. En Lettonie, les conducteurs doivent être au nombre de deux, de sorte que cette règle ne s'applique de toute façon pas.

La partie de la clause relative au personnel d'accompagnement est appliquée dans la quasi-totalité des États membres.

3.4. Clause 6: repos hebdomadaire

Les travailleurs mobiles (conducteurs et autres agents) effectuant des services transfrontaliers bénéficient d'une période minimale de repos ininterrompu d'une durée de vingt-quatre heures par semaine, en sus des temps de repos journaliers prévus par période de sept jours. À ces cinquante-deux périodes de repos de vingt-quatre heures viennent s'ajouter cinquante-deux autres périodes, ce qui porte le total à cent quatre périodes de repos de vingt-quatre heures dans l'année. Ces périodes de vingt-quatre heures doivent être organisées de telle manière qu'à douze reprises au moins, deux d'entre elles soient prises consécutivement et sur un week-end, et qu'à douze autres reprises, deux périodes de repos soient à nouveau prises consécutivement, mais sans inclure nécessairement un samedi ou un dimanche.

Transposition des exigences relatives à la période de repos hebdomadaire

La quasi-totalité des États membres ont intégré ces règles dans leur législation nationale. En Pologne, un travailleur mobile dispose d'une période de repos de trente-cinq heures (soit une heure de moins que ce que prescrit la directive). Le Luxembourg a adopté une règle différente en ce qui concerne les périodes de repos hebdomadaires et établit une distinction entre longues et courtes distances. Est considérée comme courte une distance inférieure à 15 kilomètres (l'application de l'accord/de la directive est alors facultative, conformément à la clause 1). En ce qui concerne les longues distances, les règles sont compatibles avec la directive.

3.5. Clause 7: temps de conduite

Le temps de conduite, pendant lequel le conducteur est responsable de la conduite du train même s'il ne le fait pas circuler, ne peut excéder neuf heures pour une prestation de jour et huit heures pour une prestation de nuit. Sur une période de deux semaines, le temps de conduite ne peut dépasser quatre-vingts heures.

Transposition des exigences relatives au temps de conduite

L'un des risques majeurs étant la fatigue, les horaires sont une composante importante des conditions de travail. En ce qui concerne les services transfrontaliers, le problème peut se trouver aggravé lorsque des collègues de la même entreprise sont absents, en particulier dans le cas des trains de fret, à bord desquels il n'y a qu'un seul conducteur et aucun autre agent. Dans un environnement qu'ils connaissent mal et où la langue parlée est une langue étrangère, les conducteurs peuvent se trouver livrés à eux-mêmes, ou du moins en avoir le sentiment. Au vu de ce contexte particulier, il pourrait être justifié de procéder à des évaluations des risques spécifiques et d'instaurer des guides de bonnes pratiques propres aux services transfrontaliers,

au titre de la directive 89/391/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail[4].

Parmi les pays qui ont transposé la directive, seuls deux États membres n'ont pas conservé la formulation de la clause 7. Ainsi, la réglementation polonaise ne définit pas de temps de conduite maximal journalier ou hebdomadaire. Toutefois une disposition du code du travail fixe à quarante heures la durée maximale hebdomadaire du travail, ce qui signifie que le temps de conduite est toujours inférieur à ce plafond. En Lettonie, les conducteurs assurent à la fois des services nationaux et internationaux, et n'accomplissent pas de travail purement transfrontalier. En ce qui concerne les services interopérables, par conséquent, les conducteurs ne conduisent pas plus de quatre-vingts heures dans une période de deux semaines.

Sept États membres (Danemark, Estonie, Irlande, Grèce, Italie, Autriche et Slovénie) ont repris à l'identique la définition de la période nocturne qui figure dans la directive. Dix-huit États membres appliquent une définition différente. Un grand nombre de pays ont opté pour une interprétation plus large de la période nocturne, à l'avantage des travailleurs. En Bulgarie, en Espagne, en Lettonie, en Hongrie, en Roumanie et en Slovaquie, on entend par «période nocturne» le laps de temps compris entre 22 heures et 6 heures. Pour l'Allemagne et la Suède, cette période s'étale entre 23 heures et 6 heures et pour les Pays-Bas, entre minuit et 7 heures. En France, on observe une différence entre l'opérateur historique (pour lequel la période nocturne est comprise entre 23 heures et 6 heures) et les autres opérateurs de fret ferroviaire (pour lesquels elle prend place entre 22 heures et 5 heures). Le Luxembourg a adopté une définition moins favorable aux employés: la période nocturne (pour les conducteurs) se situe entre 1 heure et 4 heures.

Douze États membres ont recours à leur propre définition de la notion de «prestation de nuit»: Bulgarie, République tchèque, Allemagne, Espagne, France, Lettonie, Luxembourg, Hongrie, Pays-Bas, Pologne, Slovaquie et Royaume-Uni (y compris l'Irlande du Nord). En Slovaquie, une prestation est dite «de nuit» dès lors qu'elle est effectuée pour sa majeure partie entre 22 heures et 6 heures. En Allemagne et en Lettonie, le terme désigne une prestation comportant au moins deux heures en période nocturne (voir ci-dessus); en Bulgarie et aux Pays-Bas, au moins trois heures en période nocturne. En France, aux termes de la législation applicable aux opérateurs de fret, «tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit»; il en va de même en Hongrie. Cette définition est plus favorable aux employés. Dans certains pays, tels que le Royaume-Uni, les prestations de nuit ne sont pas explicitement mentionnées. Au Luxembourg, la définition semble moins favorable aux employés: le terme désigne toute prestation qui commence entre 1 heure et 4 heures (pour les conducteurs). Autrement dit, la période allant de 23 heures à 7 heures, généralement considérée comme relevant du travail nocturne, n'est *pas* définie comme telle. En revanche, la définition *inclut* les tours de service pris tôt le matin avant 4 heures.

3.6. Clause 8: contrôle

Il convient de mettre en place un système permettant de conserver pendant au moins un an le tableau de service qui consigne les heures de travail quotidiennes et les périodes de repos.

Transposition des exigences relatives au contrôle

[4] Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO L 183 du 29.6.1989, p. 1).

Il semble que tous les États membres ayant transposé la directive aient rendu obligatoire la conservation (pendant au moins un an) du tableau de service recensant les heures de travail quotidiennes et les périodes de repos des travailleurs mobiles. Des observations ont été formulées, qui signalent des problèmes en ce qui concerne la mise en œuvre pratique de cette obligation. Les autorités ont parfois du mal, semble-t-il, à accéder rapidement aux tableaux de service conservés dans d'autre pays, et à obtenir une vue d'ensemble de la situation dans le cas des conducteurs qui travaillent pour plusieurs entreprises.

La plupart des États membres ont fixé des sanctions, exception faite de la Hongrie, de la Pologne et de la France (en ce qui concerne l'opérateur historique). La législation française relative aux autres entreprises (privées) de fret ferroviaire prévoit en revanche des sanctions.

4. ÉVALUATION DE L'EFFET PRATIQUE DES DISPOSITIONS DE LA DIRECTIVE

4.1. Vers un espace ferroviaire unique européen: l'importance des services d'interopérabilité transfrontalière

Dans son Livre blanc «Feuille de route pour un espace européen unique des transports – Vers un système de transport compétitif et économe en ressources»[5], la Commission expose dix objectifs pour un système de transport compétitif et économe en ressources. L'un d'eux prévoit que «30 % du transport routier de marchandises sur des distances supérieures à 300 km devraient être transférés vers d'autres modes de transport tels que le chemin de fer ou la navigation d'ici à 2030, et plus de 50 % d'ici à 2050».

Toutefois, le livre blanc indique que le marché intérieur des services ferroviaires, c'est-à-dire l'espace *ferroviaire* unique européen, n'est pas encore une réalité. L'objectif, pour les dix années à venir, est de créer un véritable espace européen unique des transports, d'une part en supprimant les entraves qui subsistent entre les modes de transport et entre les systèmes nationaux, et d'autre part en favorisant le processus d'intégration et en facilitant l'émergence d'opérateurs multinationaux et multimodaux. Un quatrième paquet ferroviaire est envisagé à cette fin. Les systèmes ferroviaires sont à tel point hétérogènes que des obstacles autres que les différences de réglementation en matière de conditions de travail ont aussi des répercussions substantielles sur l'existence des services d'interopérabilité transfrontalière. Une entreprise ferroviaire qui souhaite exploiter un service de transport amené à franchir une ou plusieurs frontières se heurte à une série d'obstacles techniques, juridiques et administratifs.

Dans l'Union européenne, le fret ferroviaire est complètement libéralisé depuis le début de l'année 2007, pour les services tant nationaux qu'internationaux. En d'autres termes, toute entreprise ferroviaire de l'Union disposant de la certification requise en matière de sécurité peut présenter une demande d'utilisation de capacité et proposer des services de fret ferroviaire nationaux et internationaux dans l'ensemble de l'UE. Cette mesure a été complétée par l'approbation, en 2010, du règlement (UE) nº 913/2010 relatif au réseau ferroviaire européen pour un fret compétitif, qui établit des règles de mise en place et d'organisation de corridors ferroviaires internationaux et dresse une première liste de corridors de fret à longue distance. Le marché des transports ferroviaires internationaux de passagers a été libéralisé au 1er janvier 2010. Le marché des services purement nationaux de transport ferroviaire de voyageurs n'est pas encore ouvert à la concurrence transfrontière. Les services de fret doivent partager le réseau transeuropéen de transport (RTE-T) avec les services de transport à grande

[5] COM(2011) 144 final.

vitesse de passagers et les trains de voyageurs classiques. Le déploiement du système européen de gestion du trafic ferroviaire (ERTMS) facilite l'intégration de services très différents du point de vue des vitesses commerciales, des longueurs des trajets et des contraintes horaires.

Sur le plan juridique, si une entreprise ferroviaire veut pouvoir accéder au marché international et faire franchir une frontière à ses locomotives ou à ses conducteurs, elle doit se plier aux exigences suivantes:

Homologation du matériel roulant, notamment des locomotives, effectuée au niveau des États membres;
Certificats de sécurité ferroviaire (distincts) pour chaque État membre dans lequel sont proposés les services; ainsi que
Licences pour les conducteurs de train.

Depuis le 27 octobre 2011, les conducteurs de train doivent impérativement être en possession d'une licence de conducteur et d'une attestation internationales (directive 2007/59/CE).

En outre, il reste à satisfaire de nombreuses conditions techniques propres à l'exploitation de services internationaux, tant en matière de transport de passagers que de fret (écartement des voies, électrification, systèmes de signalisation et de sécurité), pour pouvoir fournir des services transfrontaliers. Sur un total de trente-sept frontières intérieures dans l'Union européenne, trente-cinq marquent le point de jonction entre les réseaux ferroviaires de deux États membres. Cependant, compte tenu du nombre d'éléments techniques à prendre en compte, les trains de passagers ne traversaient la frontière qu'entre dix-neuf couples de pays en 2011, et les trains de fret, entre dix-sept couples de pays. La législation européenne qui repose sur les directives relatives à l'interopérabilité et à la sécurité aborde ces questions techniques.

Si un changement de conducteur ne prend que quelques minutes, un changement de locomotive est plus long. Les entreprises ferroviaires (en particulier celles du secteur privé) réalisent en règle générale une analyse coûts/bénéfices avant de proposer un service nécessitant des conducteurs transfrontaliers. Celle-ci prend en compte le volume et la fréquence des trains qui franchissent la frontière, la longueur des liaisons, les coûts et la disponibilité des locomotives interopérables (les avantages que présente le recours à une locomotive ancienne plutôt qu'à un engin de traction plus récent peuvent également peser) et le coût de la main-d'œuvre (formations complémentaires pour l'obtention des licences, salaires et coûts des nuitées à l'étranger). Toutefois, la décision ne repose pas toujours sur une analyse coûts/bénéfices. Dans le domaine du transport de voyageurs, les opérateurs historiques sont parfois encore liés par des accords organisant entre deux pays des services ferroviaires qui requièrent un changement de locomotive et de conducteur à la frontière.

4.2. Incidences des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire pour la mobilité du personnel

Le fonctionnement des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire est fortement conditionné par les modes d'organisation du travail; or tous ne nécessitent pas que le personnel traverse la frontière avec le train. On distingue en réalité cinq cas de figure:

L'entreprise emploie du personnel dans différents pays: lorsqu'un exploitant dispose d'agents établis de part et d'autre de la frontière, il peut procéder à un changement de personnel à la frontière et seul le train passe alors dans l'autre pays.

L'entreprise fait appel à du personnel employé par d'autres sociétés ou à une agence de travail temporaire: là encore, le train passe la frontière, mais pas son équipage.

Partenariat avec une autre société – le personnel ne franchit pas la frontière: dans ce troisième cas de figure, l'entreprise travaille en partenariat avec un autre exploitant. Les deux entreprises se partagent une liaison internationale donnée, chacune employant son propre personnel dans son pays, même si elles utilisent des locomotives interopérables.

Partenariat avec une autre société – le personnel franchit la frontière: autre modèle possible, celui d'un partenariat entre les opérateurs d'États membres limitrophes dans lequel les deux opérateurs exploitent l'ensemble d'un itinéraire sans changement de personnel à la frontière.

Le personnel de l'entreprise franchit la frontière: dans ce dernier cas de figure, le personnel de l'opérateur franchit la frontière dans le cadre d'un service interopérable dépassant 15 kilomètres au-delà de la frontière. Deux possibilités se présentent alors: une fois de l'autre côté de la frontière, les membres du personnel peuvent soit poursuivre le trajet tant que l'éloignement leur permet de regagner la résidence le jour même, soit poursuivre le trajet au-delà et prendre leur repos hors résidence.

Dans les trois premiers cas de figure, le personnel de l'entreprise ne franchit pas la frontière et la directive ne s'applique donc pas. Par conséquent, l'entreprise n'est soumise qu'à des règles nationales. Il n'y a dès lors pas lieu d'appliquer les limites que pose la directive en matière de nombre de périodes de repos hors résidence, malgré l'importance, parfois, des distances et des trajets parcourus à l'intérieur de certains États membres. En fonction de la réglementation nationale et des conventions collectives, certaines contraintes peuvent être plus légères que celles de la directive. Un autre problème se pose dans le cas d'employés amenés à travailler dans plusieurs pays: celui du complément de salaire ou de la compensation à leur verser, qui sont la norme en cas de travail international effectué à cheval sur plusieurs États membres. En outre, les entreprises ne sont pas tenues de disposer de deux certificats de sécurité pour leurs conducteurs, et ces derniers n'ont pas besoin de maîtriser des langues supplémentaires.

Il convient de souligner la différence entre services transfrontaliers et cabotage. Aux fins du présent document, on entend par services transfrontaliers des services ferroviaires qui commencent dans un pays et soit se terminent dans un autre pays, soit desservent des gares dans un autre pays avant de regagner le pays de départ, au titre d'un service unique. Dans le cas du cabotage, c'est un opérateur étranger qui exploite un service commençant et se terminant dans le même pays. La directive ne s'applique alors pas. Bien qu'un élément transfrontalier entre également en jeu (en l'espèce, le fait que l'exploitant qui gère le service se trouve dans un pays autre que celui dans lequel le service est fourni), il ne s'agit pas d'un service transfrontalier au sens de la directive, car le train proprement dit ne franchit pas la frontière.

Ce n'est que dans les deux derniers cas de figure que le personnel passe les frontières et que les dispositions de la directive s'appliquent. Par conséquent, les exploitants disposent de nombreuses possibilités pour exploiter des services transfrontaliers sans que leur personnel ne franchisse la frontière à bord des trains. Dans bien des cas, les services transfrontaliers ne relèvent donc pas de la directive.

En outre, pour que la directive puisse s'appliquer à un service, il est nécessaire de pouvoir faire appel à des agents capables d'assurer le fonctionnement dudit service et habilités à travailler au-delà des frontières. On estime entre 5 000 et 7 000 le nombre total de

conducteurs de locomotive dans l'Union européenne qui sont autorisés à conduire dans au moins deux pays[6]. Cela représente moins de 10 % du nombre total de conducteurs de train de l'Union européenne, lequel se monte à 93 000 environ. Il est plus difficile d'évaluer le nombre de travailleurs transfrontaliers assurant d'autres fonctions. Le nombre de chefs de train[7] est estimé à 6 000, en partant d'une hypothèse de deux chefs de train actifs en moyenne pour un conducteur dans le domaine du transport de passagers. Le travail transfrontalier ne représente cependant qu'une partie de la prestation assurée par la plupart des chefs de train. Par ailleurs, certains trains de voyageurs comportent d'autres agents qui fournissent des services aux passagers: ils tiennent le bar, sont chargés de la restauration dans la voiture-restaurant, ou encore préparent les lits et servent les petits-déjeuners à bord des trains de nuit. Il n'existe aucune estimation de leurs effectifs.

Les prévisions annoncent un développement régulier des services transfrontaliers, les obstacles techniques étant amenés à diminuer, tandis que le matériel roulant interopérable devrait se répandre. Cette évolution ne se limite pas aux services transfrontaliers, mais s'inscrit également dans le processus normal de renouvellement et de remplacement des équipements obsolètes. Cependant, l'un des facteurs clés qui détermineront le niveau à venir des services ferroviaires transfrontaliers sera leur aptitude à gagner des parts de marché par rapport à d'autres modes de transport, tels que l'air ou la route.

Qui plus est, la politique ferroviaire de l'Union européenne pourrait avoir pour effet une intégration croissante du marché ferroviaire européen, par le jeu des fusions et des acquisitions. Il y aurait dès lors davantage d'opérateurs d'envergure européenne, qui se feraient concurrence à l'échelle du continent.

6 Voir l'étude susmentionnée, commandée en complément du présent rapport.

7 Il s'agit du personnel de bord chargé de contrôler (et parfois de vendre) les billets dans les trains de voyageurs.

4.3. Incidence sociale de la directive

Au total, la transposition de la directive s'est accompagnée d'une augmentation du niveau de protection des travailleurs dans quatorze États membres (Belgique, Bulgarie, Allemagne, Irlande, Grèce, Espagne, Italie, Hongrie, Pays-Bas, Autriche, Portugal, Roumanie, Suède et Royaume-Uni [y compris l'Irlande du Nord]). Les répercussions sociales ont été plus fortes là où la réglementation nationale applicable au transport transfrontalier qui préexistait à la mise en œuvre de la directive offrait une protection moindre des travailleurs. Dans certaines entreprises, les temps de conduite, auparavant fixés à dix ou onze heures, ont dû passer à neuf heures en journée et à huit heures de nuit, ce qui devrait permettre de réduire les risques pour la santé et la sécurité. Les limites posées par la directive en matière de temps de conduite pourraient à l'avenir empêcher les employeurs d'exercer des pressions sur leurs employés en les poussant à allonger leurs temps de travail, et protéger ainsi le personnel (et les entreprises) des risques qui vont de pair avec les longues heures de service et la fatigue. Aucun cas de régression sociale n'a été recensé.

La plupart des États membres appliquent la même législation au personnel ferroviaire national et international. Certains disposent d'une législation distincte pour le personnel national. Ainsi, des différences sont à noter dans les domaines suivants: repos journalier à la résidence (les Pays-Bas et le Royaume-Uni n'en prévoient pas dans le cadre des services nationaux), temps de conduite, pauses (le Royaume-Uni impose une durée plus courte dans le cadre des services nationaux), et repos hors résidence (la République tchèque, la Lituanie, les Pays-Bas et le Royaume-Uni n'en imposent pas dans le cadre des services nationaux).

Le point le plus délicat, s'agissant de la mise en œuvre de la directive, concerne le nombre de périodes de repos journalier hors résidence. La clause 4 de l'accord dispose que tout repos hors résidence doit être suivi d'un repos journalier à la résidence (voir le point 3.2 ci-dessus). Cependant, les partenaires sociaux, au niveau national ou à l'échelle de l'entreprise, peuvent convenir d'un second repos hors résidence. Ce dernier n'a fait l'objet de négociations que dans huit États membres: Allemagne, France, Italie, Hongrie, Pays-Bas, Portugal, Roumanie et Slovénie. Toutefois, comme précisé dans la section 3.2, il ne concerne souvent que certains opérateurs dans ces pays. La question a provoqué des divisions parmi les partenaires sociaux dans le secteur ferroviaire et aucun accord n'a pu être conclu au niveau de l'Union européenne.

La limitation du nombre de repos journaliers hors résidence se ressent particulièrement chez les petits opérateurs qui souhaitent exploiter des liaisons longues. Les opérateurs de plus grande taille disposent manifestement d'une main-d'œuvre plus abondante. Ils emploient souvent du personnel de part et d'autre de la frontière ou sont liés par des accords de coopération «traditionnels» avec d'autres entreprises dans d'autres pays. De telles solutions permettent de limiter les effets de cette contrainte. Pour la plupart des employeurs, toute augmentation du nombre de repos hors résidence consécutifs autorisés favoriserait la liberté de gestion et la souplesse. Elle permettrait également à d'autres entreprises, établies dans des pays à faibles salaires, d'étendre plus facilement leur couverture géographique et de se mesurer à la concurrence dans un plus grand nombre de régions.

La plupart des représentants du personnel estiment que la période passée hors résidence a des répercussions particulièrement néfastes sur l'équilibre entre travail et vie privée. Toutefois, dans les pays à liaisons intérieures longues, où il est courant de passer plusieurs jours hors

résidence dans le cadre des services ferroviaires nationaux, un éventuel changement dans ce domaine aurait une incidence relativement plus faible. Selon certains représentants des syndicats, la perspective d'un salaire majoré pour les services assurés à l'étranger pourrait en outre renforcer l'attrait des périodes de travail transfrontalier continues plus longues.

Cette question pourrait gagner en importance dans le cas des corridors ferroviaires de fret (voir règlement (UE) nº 913/2010 relatif au réseau ferroviaire européen pour un fret compétitif), qui sont souvent des liaisons transfrontalières longues.

4.4. Incidence économique de la directive

Comme indiqué au point 4.2, l'envoi de personnel au-delà des frontières n'est pas le seul moyen d'exploiter une activité internationale. Par conséquent, la directive ne s'applique pas à l'ensemble des entreprises ou liaisons ferroviaires internationales. La question concerne en outre un nombre limité de travailleurs, rapporté à la main-d'œuvre totale du secteur ferroviaire. De surcroît, dans les cas où la réglementation a effectivement une incidence économique, celle-ci reste limitée, car les ressources humaines représentent en moyenne quelque 8,5 % des coûts de fonctionnement totaux d'une activité de fret ferroviaire transnational. Toute augmentation des frais de personnel due à l'accord aurait donc une influence négligeable par rapport à d'autres dépenses de fonctionnement, telles que l'énergie ou les infrastructures.

Compte tenu du degré de protection préexistant, il semble que l'incidence économique de la directive soit limitée. En termes relatifs, ses effets sur les coûts ont été légèrement plus élevés là où la réglementation nationale antérieure en matière de transports transfrontaliers était moins protectrice pour le personnel et où l'entrée en vigueur du texte a nécessité un ajustement.

En ce qui concerne leur incidence sur la poursuite du développement économique du transport ferroviaire, les modifications réglementaires instaurées par la directive joueront un rôle négligeable par rapport à des facteurs tels que les progrès techniques dans le secteur ferroviaire, le processus de libéralisation du marché ferroviaire ou la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union européenne. Certains éléments pèsent bien plus lourd que la directive dans l'organisation du secteur ferroviaire et l'affectation du personnel aux services transfrontaliers. Toutefois, lorsque les obstacles techniques seront levés et les marchés, libéralisés, les entreprises (notamment les petits exploitants de fret ferroviaire), se sentiront peut-être bridées par les restrictions de la clause 4 concernant le repos hors résidence. Ce point donne à penser que les effets de la directive ne se feront pleinement sentir qu'après une nouvelle réduction des obstacles techniques et une augmentation du nombre de services internationaux.

Bien que son incidence économique puisse donc être qualifiée de limitée, la directive a instauré une norme minimale, établie à partir d'un accord entre les partenaires sociaux. Elle garantit également des conditions de concurrence équitables, ce qui constitue en soi un objectif important. Enfin, en soutenant la qualité de l'emploi pour les travailleurs mobiles, la directive contribue aussi à une amélioration de la qualité de service.

4.5. Incidences de la directive: conclusions

D'une manière générale, les incidences sociales et économiques semblent limitées. La clause 4 concernant le repos hors résidence est celle qui entraîne les effets les plus importants. Même les répercussions de cette clause sur les employeurs sont cependant atténuées par

l’existence d’autres modes d’organisation du transport ferroviaire international qui n’obligent pas le personnel de bord du train à franchir la frontière. La plupart des représentants des travailleurs ne sont pas en faveur d’une augmentation du nombre de repos hors résidence, qui porterait atteinte selon eux à l’équilibre entre travail et vie de famille. Dans quelques cas, néanmoins (France, Italie, Hongrie, Pays-Bas, Portugal, Roumanie et Slovénie), une convention collective a été conclue pour permettre deux repos consécutifs hors résidence.

5. ÉVALUATION DES CHARGES ADMINISTRATIVES POTENTIELLES

Compte tenu de la nature des réglementations déjà en vigueur avant l'adoption de la directive, cette dernière n'a pas réellement accru les niveaux de charges administratives.

La plupart de ses dispositions limitent la disponibilité des effectifs, ce qui restreint la liberté de gestion et la souplesse. Elles ne constituent toutefois pas des charges administratives, puisqu'elles n'ajoutent pas de formalités administratives. Seules les dispositions concernant les tableaux de service peuvent être considérées comme une source de charges administratives, du fait que les employeurs sont tenus de prendre des mesures supplémentaires impliquant des formalités qui n'auraient pas lieu d'être en l'absence de telles exigences.

Les avantages résultant de ces obligations pour l'ensemble de la société l'emportent sur les inconvénients, si l'on songe aux conséquences catastrophiques que peuvent avoir les accidents ferroviaires dus à la fatigue.

6. QUESTIONS SOULEVÉES PAR LES ÉTATS MEMBRES ET LES PARTENAIRES SOCIAUX AU COURS DES CONSULTATIONS RELATIVES AU PRÉSENT RAPPORT

Les États membres n'ont pas signalé de problèmes, soulevé de questions ni émis de demandes particulières.

Les partenaires sociaux ont été consultés officiellement sur le projet de rapport. Deux d'entre eux ont fait part de leurs observations en juillet 2012. De leur point de vue, seule la clause 4 relative au repos journalier hors résidence est sujette à controverse et mérite d'être commentée.

La Communauté européenne du rail et des compagnies d'infrastructure (CER) insiste sur la sécurité juridique apportée par la directive. Elle souligne que la plupart des employeurs souhaitent une augmentation du nombre de repos hors résidence et met en lumière les limites évidentes que pose cette disposition à la souplesse des entreprises, en particulier des petites. La CER aspire à une réouverture des négociations sur la clause 4. Elle prend acte, toutefois, de la position officielle des représentants des travailleurs au niveau européen, qui s'opposent à une telle modification, même si certains représentants des salariés à l'échelon national semblent moins défavorables à une augmentation du nombre de repos journaliers consécutifs hors résidence. La CER souligne également la nécessité d'établir des règles du jeu équitables pour les différents modes de transport en concurrence. Elle rappelle qu'aucun autre mode de transport n'est soumis à une réglementation sociale aussi contraignante.

La Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) se félicite que la mise en œuvre de l'accord ait permis d'accroître le niveau de protection des travailleurs dans un grand nombre d'États membres. Elle signale que la seule activité susceptible d'entraîner un séjour à l'étranger de plus de quarante-huit heures est le cabotage (sur des liaisons triangulaires ou polygonales). L'ETF ne voit pas la clause 4 comme un obstacle aux services transfrontaliers et n'estime donc pas nécessaire de la modifier. Elle juge préoccupant le fait que cinq États membres aient mis en œuvre la réglementation uniquement pour les conducteurs, et non pour le personnel d'accompagnement. Elle estime également qu'il est nécessaire de prendre des mesures en matière de contrôle, afin de préciser les missions et les responsabilités incombant

aux autorités et d’améliorer la coopération administrative transfrontalière. L’utilisation de tachygraphes est proposée.

7. CONCLUSIONS

Le principal effet produit par la directive 2005/47/CE réside dans son rôle de filet de sécurité. Elle empêche un nivellement par le bas des conditions de travail et notamment du temps de travail, en imposant un plancher uniforme en dessous duquel aucune entreprise ne peut descendre. Elle garantit des conditions de concurrence équitables et prévient la concurrence déloyale.

Il n'est pas prouvé que les règles établies par la directive entravent sensiblement les services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire. Ceci tient en partie au fait qu'elles ne s'appliquent à l'heure actuelle qu'à un petit nombre de cas (personnel traversant une frontière à bord du train). Le développement attendu de ces services, notamment de la part des opérateurs de plus petite taille, pourrait à l'avenir donner une importance accrue à ces dispositions.

La Commission a l'intention de prendre des mesures appropriées en ce qui concerne les questions et problèmes recensés dans le cadre de la mise en œuvre de la directive et les suggestions émises pour améliorer l'application pratique du texte.

S'agissant plus spécifiquement de la clause 4 relative au repos journalier hors résidence, la Commission estime que les marges de souplesse existantes ne sont pas pleinement exploitées par les partenaires sociaux (travailleurs et employeurs), puisque les conventions collectives signées ont été moins nombreuses que prévu. La directive permet la signature de tels accords qui assouplissent les critères relatifs au nombre de repos hors résidence, ce qui pourrait contribuer à améliorer l'interopérabilité des services transfrontaliers dans le secteur ferroviaire et créer de nouveaux débouchés commerciaux, en particulier pour les PME. La Commission exhorte donc les partenaires sociaux au niveau national et européen à faire pleinement usage de cette possibilité en cas de besoin et à reprendre le processus de négociation au niveau de l'Union européenne visé dans la note de bas de page qui accompagne la clause 4 de l'accord. Dans ce contexte, la Commission invite les partenaires sociaux à prendre en compte, dans leurs négociations, les diverses conditions dans lesquelles sont exercées les activités de transport ferroviaire de passagers et de fret, notamment eu égard aux vitesses commerciales, aux distances des liaisons et aux contraintes horaires. La Commission suivra de près l'évolution de ces négociations et procédera à une nouvelle évaluation de la situation dans deux ans.