



Assistance technique pour la réalisation d'une étude juridique et technique concernant la réalisation de services transfrontaliers à l'intérieur de l'Eurorégion Nouvelle Aquitaine - Euskadi - Navarra

RAPPORT 10

Règlementation relative au travail



AKITANIA-EUSKADI/EUROESKUALDEA
ELIORREGIÓN AQUITANIA EUSKADI
EURORÉGIÓN AQUITAINE EUSKADI

RÉGION
NOUVELLE-
AQUITAINE



Nafarroako Gobernua
Gobierno de Navarra



Sommaire

1	Introduction	- 5 -
1.1	Scénarios	- 6 -
2	Structure du projet transfrontalier.....	- 7 -
3	Analyse du modèle des services de voyageurs transfrontaliers entre la région Grand Est et le Grand-Duché de Luxembourg.-	- 9 -
3.1	Description.....	- 9 -
3.2	Spécialités	- 10 -
3.3	Conditions d’embauche du personnel.....	- 11 -
3.3.1	Catégories professionnelles du personnel nécessaire	- 11 -
4	Accès à la profession des sociétés de transport ferroviaire au sein de l’union européenne -	12 -
4.1	Refonte du premier paquet, et quatrième paquet ferroviaires.....	- 12 -
5	Conditions à prendre en compte dans la prestation du service dans la catégorie professionnelle de conducteur. Espagne et France.	- 13 -
5.1	Régime de licences, certifications et diplômes.-	- 13 -
5.1.1	Règlementation en Espagne.....	- 15 -
5.1.2	Règlementation en France	- 26 -
5.1.3	Conditions à prendre en compte dans la prestation du service dans d’autres catégories de l’exploitation	- 43 -
6	Règlementation principale en droit du travail	- 46 -

6.1	Espagne.....	- 46 -
6.2	France	- 47 -
6.3	Règlementation complémentaire à prendre en compte.....	- 48 -
6.3.1	Espagne	- 48 -
6.3.2	France	- 48 -
6.3.3	Règlementation française présentant un intérêt pour les travailleurs étrangers européens travaillant en France	- 54 -
6.4	Régime de sécurité sociale	- 65 -
6.4.1	Règlementation en Espagne.....	- 65 -
6.4.2	Règlementation en France	- 78 -
6.4.3	Carte européenne d'assurance maladie (CEAM)	- 80 -
7	Travailleurs frontaliers et travailleurs détachés	- 80 -
7.1	Travailleurs frontaliers.....	- 80 -
7.2	Travailleurs détachés	- 81 -
7.3	Harmonisation sociale	- 82 -
7.4	Traitement des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière	- 83 -
7.4.1	Résumé :	- 86 -
7.5	Salaires minimums interprofessionnels	- 91 -

7.5.1	Espagne	- 91 -
7.5.2	France	- 91 -
7.6	Typologies contractuelles	- 92 -
7.6.1	Espagne	- 92 -
7.6.2	Sections frontières	- 94 -
8	Participation syndicale dans le cadre du processus à suivre et principales propositions en matière de travail, conditions contractuelles et accords recommandés	- 94 -
8.1	Scénario d'un opérateur unique	- 95 -
8.2	Scénario de collaboration transfrontalière.....	- 95 -
9	Résumé de l'étude	- 96 -

1 Introduction

L'objectif de cet espace de travail est de rédiger une étude qui serve aux Entreprises ferroviaires souhaitant réaliser des services entre les réseaux des Gestionnaires d'infrastructures du Y basque (ADIF) et le réseau ferré d'Aquitaine (Réseau SNCF), de guide présentant les conditions requises pour la prestation de services transfrontaliers, en analysant les répercussions des différentes réglementations relatives au travail pour le personnel opérationnel intervenant dans le trafic des trains et pour les responsables de la sécurité et des opérations.

L'analyse réalisée ici tient compte des Directives européennes 2016/797 et 2016/798, ainsi que d'une longue liste de dispositions réglementaires relatives au droit du travail ou à l'activité professionnelle, qu'il s'agisse du cadre légal européen ou des cadres nationaux, français et espagnol.

Avant d'approfondir l'étude de ce bloc de travail sur le droit du travail, il convient de faire référence aux prévisions contenues dans le RÈGLEMENT (UE) 2016/2338 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL DU 14 DÉCEMBRE 2016 MODIFIANT LE RÈGLEMENT (CE) N° 1370/2007 EN CE QUI CONCERNE L'OUVERTURE DU MARCHÉ DES SERVICES NATIONAUX DE TRANSPORT DE VOYAGEURS PAR CHEMIN DE FER.

Le RÈGLEMENT mentionné est directement applicable au cadre législatif espagnol et ce, sans la condition requise de la transposition (recommandée mais non exigible).

À cet égard, il faut signaler :

- Au paragraphe 2 de l'article 1^{er}, l'ajout de l'alinéa suivant :
« Sous réserve de l'accord des autorités compétentes des États membres sur le territoire desquels les services sont fournis, les obligations de service public peuvent concerner des services publics de transport au niveau transfrontalier, y compris ceux qui couvrent des besoins de transport au niveau local et régional. »

En tenant compte du cadre des OSP, qui subordonne la définition des systèmes de l'exécution finale de l'exploitation du chemin de fer, il convient de mentionner les dispositions de l'art. 4 bis du RÈGLEMENT mentionné, qui stipule :

« 4 bis. Dans le cadre de l'exécution de contrats de service public, les opérateurs de services publics se conforment aux obligations applicables en matière de droit social et de droit du travail établies par le droit de l'Union, le droit national ou des conventions collectives. »

De même, au point d) du paragraphe 4, qui est substitué par le biais du RÈGLEMENT (UE) 2016/2338 cité, il est établi que :

*« Sauf interdiction en vertu du droit national, l'autorité compétente peut décider d'**attribuer directement** des contrats de service public... et indique plusieurs cas :*

...

Avec insertion, par le biais du point e), des alinéas suivants :

*“4bis. Sauf interdiction en vertu du droit national, l'autorité compétente peut décider d'**attribuer directement** des contrats de service public relatifs à des services publics de transport de voyageurs par chemin de fer :*

- a) lorsqu'elle considère que l'attribution directe est justifiée par les caractéristiques structurelles et géographiques pertinentes du marché et du réseau concernés, et notamment leur taille, les caractéristiques de la demande, la complexité du réseau, son isolement technique et géographique et les services couverts par le contrat ; et*
- b) lorsqu'un tel contrat aurait pour effet d'améliorer la qualité des services ou le rapport coût-efficacité, ou les deux, par rapport au précédent contrat de service public attribué.*

1.1 Scénarios

Dans le cas d'espèce, il existe des arguments permettant de considérer que l'attribution directe de l'exploitation ferroviaire est conforme au droit, toutefois l'attribution dans le cadre d'une

mise en concurrence s'avère également envisageable. Il est possible d'envisager l'éventuelle existence de deux scénarios principaux auxquels il sera fait référence ci-après, subordonnés à la décision qui sera finalement adoptée par les autorités compétentes :

- Scénario avec opérateur unique.- Si l'opérateur qui intervient est un opérateur unique international, l'activité de transport d'une entité préexistante s'étendra au-delà de la frontière. Dans un tel cas, l'entreprise préexistante élargit son activité avec la prestation transfrontalière ou intervient en GME avec une autre entreprise, sans que ce groupement ne réunisse plus de 2 entreprises.
- Scénario de collaboration transfrontalière.- Modèle de collaboration transfrontalière, entre 2 entreprises. Il s'agirait de deux opérateurs offrant leurs services en accédant à l'infrastructure de l'autre pays. Ce scénario demanderait la souscription de conventions au plan politique entre la Région française d'Aquitaine et l'État espagnol (Ministère des travaux publics), à qui incombent la compétence à l'égard des OSP, respectivement, ainsi que des accords de moindre niveau et entre les sociétés opératrices. Si ce scénario était appliqué, on utiliserait actuellement l'attribution directe.

Tel que cela sera indiqué ci-après, les décisions qui seront adoptées à cet égard affecteront le cadre de l'emploi des travailleurs y intervenant.

2 Structure du projet transfrontalier

Le Projet transfrontalier devrait respecter certaines étapes d'implantation pour définir ensuite le modèle juridique à utiliser.

- Étape 1. Déterminer la valeur ajoutée d'un instrument juridique, qu'il s'agisse d'une convention de coopération ou d'une entité avec personnalité juridique pour l'exécution du projet.
- Étape 2. Définir les cadres ou niveaux à prendre en compte, sur le plan administratif, du financement et territorial.
- Étape 3. Préciser les organes et entités impliqués dans le projet.

Parmi les modèles juridiques à utiliser dans le régime d'Accords bilatéraux de coopération transfrontalière, il serait possible d'utiliser la Convention de coopération, en cas de formation d'une structure transfrontalière sans personnalité juridique spécifique. En revanche, si nous partons de la création d'une formule attribuant une personnalité juridique spécifique à l'entité ou aux entités allant être créée(s), il serait possible d'utiliser les système du Groupement européen de coopération territoriale (GECT), le Groupement européen d'intérêt économique (GEIE), le Groupement eurorégional de coopération (GEC), le Groupement local de coopération transfrontalière (GLCT), le Consortium transfrontalier ou une Structure associative à vocation transfrontalière.

Parmi les options disponibles, il est envisageable, au regard de sa simplicité et de sa plus grande opérativité, d'utiliser le système de la Convention de coopération transfrontalière, qui n'implique pas la création d'une entité nouvelle, avec une personnalité juridique indépendante mais dans lequel l'opérativité ferroviaire se fonde sur une structure d'accords bilatéraux qui partent des plus hauts niveaux de compétence administrative et politique et qui sont consolidés au moyen d'accords, également bilatéraux, aux niveaux inférieurs, jusqu'à la conclusion d'une Convention de coopération transfrontalière entre les opérateurs français et espagnol.

Il s'agit du modèle envisagé dans le cas des Services de voyageurs transfrontaliers entre la région Grand Est de France et le Grand-Duché de Luxembourg, auquel il est fait référence ci-après

3 Analyse du modèle des services de voyageurs transfrontaliers entre la région Grand Est et le Grand-Duché de Luxembourg.-

3.1 Description

Après réalisation d'une étude sur les modèles actuellement appliqués dans le cadre européen transfrontalier et notamment dans le cas français, le cas des Services de voyageurs transfrontaliers entre la région Grand Est et le Grand-Duché de Luxembourg est particulièrement intéressant pour le cas d'espèce, compte tenu de ses similitudes conceptuelles et de ses caractéristiques principales.

En utilisant la même systématique que ce modèle, nous envisageons :

- L'application du SCÉNARIO DE COLLABORATION TRANSFRONTALIÈRE et d'attribution directe et ce, sans préjudice de l'évolution pouvant se produire à l'avenir, celle-ci laissant prévoir que le régime d'appel d'offres, avec le SCÉNARIO D'UN OPÉRATEUR UNIQUE (OSP international), ne sera appliqué avant 2033.
- Il serait constitué par la souscription d'au moins quatre conventions avec différents niveaux :
 - o Entre les Administrations publiques qui détiennent les compétences concernant les OSP nationaux.
 - o Entre chaque Administration publique au sein du pays et l'opérateur, en France et en Espagne.
 - o Entre les deux opérateurs dans chaque pays.
- Le matériel ferroviaire et le personnel français et espagnol intervenant respectivement circuleraient en traversant les frontières respectives dans un sens et dans l'autre, de l'Espagne vers la France et de la France vers l'Espagne.
- En France et en Espagne, il y aurait les OSP nationaux correspondants, qui coexisteraient jusqu'à chaque frontière, mais également de façon parallèle bien que différenciée.
- Chaque pays assumerait ses coûts respectifs.

- Les tarifs feraient l'objet de consensus et permettraient la délivrance de billets et d'abonnements pour le trajet total ou partiel, avec traversée des frontières et possibilité d'acquisition dans l'un ou l'autre des deux pays.

3.2 Spécialités

Dans le premier niveau des accords à souscrire, entre les Administrations publiques qui détiennent les compétences concernant les OSP nationaux, il faudrait inclure les conditions qui devraient être satisfaites dans le cadre de l'exploitation et de la prestation du service de la part des opérateurs de chaque pays, en insistant sur tous les aspects importants qui affectent la sécurité, la qualité et le bon fonctionnement du transport et ce, sans préjudice du fait que la nature politique et institutionnelle de ses accords n'intervienne pas dans le cadre de l'exploitation quotidienne. Parmi les spécialités à prendre en compte, sur le plan du droit du travail, il faudrait prévoir :

- Les conditions de travail du personnel qui circule avec le train.
- Le régime de couverture de sécurité sociale dans les deux pays.
- Le régime de coordination des graphiques de service.
- Le régime d'assurance du personnel après traversée des frontières.
- Le régime d'homologation et de formation en termes de diplômes, habilitations, licences et certificats du personnel lié à la sécurité voyageant avec le train.
- N'importe quelles autres conditions en matière de droit du travail.

Dans le second niveau des accords à souscrire, entre les Administrations publiques de chaque pays et les opérateurs respectifs, il faudra inclure les questions mentionnées précédemment avec un développement plus détaillé.

Dans le troisième niveau des conventions à souscrire, entre les deux opérateurs intervenant, de France et d'Espagne, il faudra établir le système de coordination entre ceux-ci pour le bon développement des questions susmentionnées.

3.3 Conditions d'embauche du personnel

En tout cas, dans le scénario de collaboration transfrontalière envisagé, le personnel peut être fixe et dépendre de chacun des opérateurs de chaque pays ou bien être spécifiquement embauché pour la prestation professionnelle transfrontalière sur le trajet affecté, en convenant dans ce dernier cas de conditions spécifiques.

Dans le premier cas, avec la traversée de la frontière de chaque pays dans le cadre de la prestation du service, les conditions à appliquer ne seront pas les mêmes que si cette prestation ne franchit pas la frontière et il conviendra de porter les adaptations et les améliorations correspondantes au contrat.

Dans le second cas, le contrat de travail qui peut être souscrit devra également comporter les conditions liées au type de prestation de services transfrontaliers allant être réalisé et évaluer s'il est préférable d'utiliser certaines typologies contractuelles plutôt que d'autres.

3.3.1 Catégories professionnelles du personnel nécessaire

Les catégories professionnelles à prendre en compte pour la prestation du service visé seraient au moins :

- Travailleurs chargés de l'exploitation des trains :
 - Conducteur principal.
 - Conducteur.
 - Conducteur stagiaire.

Ce personnel devra disposer de l'habilitation correspondante pour la conduite et la formation en ligne.

Il faut envisager le cas de prestation de service en tant qu'Agent unique.

- Travailleurs pour l'activité commerciale au sein des trains : (Accompagnement de trains).
 - Contrôleur de train.

- Agent d'accompagnement.

4 Accès à la profession des sociétés de transport ferroviaire au sein de l'union européenne

La Directive 95/18/CE, du 19 juin, stipule que pour pouvoir accéder aux infrastructures de tous les États membres, les entreprises ferroviaires doivent disposer d'une licence. Cette licence est délivrée par l'État membre où est établie l'entreprise, à condition que celle-ci satisfasse à certaines exigences communes (fiabilité, capacité financière et capacité professionnelle).

Cette Directive a été modifiée par la Directive 2011/13/CE, du 26 février, qui établit les conditions d'exercice (techniques, économiques, financières et de sécurité), de la profession de transporteur ferroviaire applicables à l'ensemble du territoire de la Communauté et qui réglemente la procédure d'autorisation permettant l'exploitation des services de transport de marchandises par chemin de fer au sein du réseau transfrontalier européen.

La Directive 2012/34/UE, du 21 novembre 2012, établissant un espace ferroviaire européen unique, connue sous le nom de Directive de refonte du premier paquet ferroviaire, a abrogé et remplacé les autres Directives 2001/12/CE, 2011/13/CE et 2011/14/CE.

4.1 Refonte du premier paquet, et quatrième paquet ferroviaires

La Directive 2012/34/UE sur l'espace ferroviaire européen réunit en un seul texte les principes relatifs au développement du chemin de fer (en se fondant, entre autres facteurs, sur la séparation entre la gestion de l'infrastructure et l'activité de transport), les licences des entreprises ferroviaires et la tarification de l'infrastructure. D'une façon générale, cette Directive consolide la concurrence en prévoyant une plus grande transparence des conditions d'accès au marché, une séparation comptable ainsi que l'indépendance et l'effort des organismes nationaux de contrôle.

En janvier 2013, la Commission a présenté un ensemble de six propositions législatives, le quatrième paquet ferroviaire, pour compléter l'espace ferroviaire européen unique et améliorer

l'interopérabilité. L'objectif est d'ouvrir à la concurrence, au plus tard en décembre 2019, les contrats de service public sur les marchés nationaux afin d'améliorer la qualité et l'efficacité des services de transport national de passagers. Ce quatrième paquet ferroviaire vise notamment la modification des actes suivants qui font partie du pilier technique :

1. Le Règlement, CE 881/224 du Parlement européen et du Conseil, du 29 avril 2004, créant une Agence ferroviaire européenne.
2. La Directive 2008/57/CE du Parlement européen et du Conseil, du 17 juin 2008, relative à l'interopérabilité.
3. La Directive 2004/49/CE du Parlement européen et du Conseil, du 29 avril 2004, exigeant le certificat de sécurité à toute entreprise ferroviaire pour pouvoir accéder à l'infrastructure.
4. Le Règlement 1192/69 du Conseil, du 26 juin 1969, relatif aux règles communes pour la normalisation des comptes des entreprises ferroviaires.
5. Le Règlement 1370/2007 du Parlement européen et du Conseil, du 23 octobre 2007, relatif aux obligations inhérentes à la notion de service public pour le transport de voyageurs par chemin de fer.
6. La Directive 2012/34/UE, du Parlement européen et du Conseil, du 21 novembre 2012, établissant un espace ferroviaire européen unique.

5 Conditions à prendre en compte dans la prestation du service dans la catégorie professionnelle de conducteur. Espagne et France.

5.1 Régime de licences, certifications et diplômes.-

La réglementation relative aux conditions de la prestation professionnelle des conducteurs sur le plan européen part de la réglementation établie dans la Directive 2007/59/CEE, du 23 octobre 2007, sur la Certification des conducteurs de locomotives et de trains au sein du Système ferroviaire de la Communauté européenne.

L'Espagne a recherché un équilibre entre la réglementation européenne et le régime national appliqué depuis l'Arrêté 2520/2006 relatif aux titres et aux habilitations, modifié par l'Arrêté 2872/2010.

Actuellement, il convient de distinguer les Licences (auparavant titres), les certifications et habilitations/autorisations additionnelles de matériel et d'infrastructure et les Diplômes.

Les Licences sont accordées par l'Agence de sécurité correspondante et les Certifications et habilitations/autorisations additionnelles de matériel et d'infrastructure sont accordées par les Entreprises ferroviaires qui doivent elles-mêmes disposer d'un Certificat de sécurité, accordé par l'Agence de sécurité. Les Diplômes sont également accordés par l'Agence de sécurité.

L'Agence de sécurité sera l'Agence nationale de chaque pays et les adaptations devant être réalisées par le système de transport (dans ce cas transfrontalier) doivent être incorporées au sein du Certificat de sécurité et autorisées par l'Agence de sécurité nationale mentionnée.

Concernant la réglementation des licences/certificats de conducteurs de train, chaque pays a établi le nombre d'heures de formation correspondant, toutefois, indépendamment de cela, la Licence doit bénéficier d'une reconnaissance européenne. Ainsi, un employé titulaire d'une licence de conducteur de train le sera en France ou en Espagne, indépendamment de son lieu de délivrance (la licence doit bénéficier de la reconnaissance européenne indiquée).

Tel n'est pas le cas de la Certification qui doit être délivrée par chaque Entreprise ferroviaire, ni des habilitations et autorisations de matériel et infrastructure, qui doivent être adaptées à la nature du service offert, en distinguant les deux typologies de Conducteurs de train existantes, celle de Type A et celle de Type B. La première est limitée aux trains-travaux, aux opérations de maintenance et activités d'importance mineure et aux manœuvres et la seconde est valable pour la circulation des voyageurs et des marchandises.

5.1.1 Règlementation en Espagne

L'Espagne a réalisé un processus d'adaptation concernant la réglementation existant auparavant dans l'Arrêté 2520/2006, celui-ci étant modifié, tel que cela a été indiqué, par l'Arrêté 2872/2010.

Régime Arrêté 2520/2006

Modification Arrêté 2872/2010

TITRE A

LICENCE

(425 HEURES)

(425 HEURES)

-----DGF-----

Habilitation de matériel roulant

Matériel roulant

Au moins 80 heures

Au moins 80 heures

Habilitation d'une ligne

Une ligne

Au moins 30 heures

Au moins 30 heures

Formation SGS entreprise

(Déterminé par l'entreprise)

Habilitations additionnelles de

Autorisations additionnelles de

Matériel et infrastructure

matériel et infrastructure

-----Entreprise-----

TITRE B

LICENCE

(1150 Heures)

(425)

Connaissances générales communes

(725 Heures)

Accréditation possible au moyen d'un Diplôme
délivré par la DGF après un examen avec celui
de la licence.

-----DGF-----

Habilitation de matériel roulant

Matériel roulant

Au moins 80 heures

Au moins 80 heures

Habilitation d'une ligne

Une ligne

Au moins 30 heures

Au moins 30 heures

Formation SGS entreprise

(Déterminé par l'entreprise)

Habilitations additionnelles de

Autorisations additionnelles de

Matériel et infrastructure

Matériel et infrastructure

-----Entreprise-----

Par conséquent, la licence de conducteur de train est reconnue au niveau communautaire et les entreprises ferroviaires dans chaque pays devront se mettre d'accord pour déterminer la reconnaissance et l'homologation de la formation.

Formation complémentaire ou additionnelle à dispenser aux travailleurs appartenant à la France en Espagne et à l'Espagne en France.

L'art. 40 de l'Arrêté FOM/2872/2010, du 5 novembre, stipule, concernant les programmes de formation et les épreuves d'évaluation, qu'« en cas de candidats titulaires de licences ayant

été délivrées au sein d'autres États membres de l'Union européenne, il conviendra d'élaborer un programme de formation spécifique complémentaire pour l'obtention des certificats, en fonction de ses connaissances préalables accréditées, qui permette de garantir la connaissance des matières exigées dans l'Arrêté pour les certificats qui habilite pour la circulation sur le REFIG ». Ces programmes spécifiques, établis par les centres agréés de formation sur la proposition du responsable sécurité de l'entité ferroviaire employeur, seront communiqués à l'autorité responsable de la sécurité ferroviaire préalablement à leur lancement. Dans les cas où les contenus de formation nécessaires pour le certificat concernent les connaissances générales dites « Connaissances générales communes relatives au matériel roulant et à l'infrastructure », ceux-ci seront communiqués à l'autorité responsable de la sécurité ferroviaire. Le centre agréé communiquera également au préalable les épreuves de l'examen, le choix des examinateurs et les critères d'appréciation.

De même, l'Arrêté FOM/2872/2010, du 5 novembre (en Espagne), qui détermine les conditions pour l'obtention des titres d'habilitation permettant l'exercice des fonctions du personnel ferroviaire relatives à la sécurité du trafic, ainsi que le régime des centres agréés de formation et des centres de contrôle médical de ce personnel, établit ce qui suit à l'Article 40, concernant les Programmes de formation et les épreuves d'évaluation pour l'obtention des certificats :

1. L'obtention des certificats exigera d'avoir passé avec succès les épreuves correspondantes d'évaluation théoriques et pratiques conformément à l'annexe V afin de garantir un niveau de formation et de connaissance adéquats pour l'exercice des fonctions visées par l'habilitation.

2. Les programmes de formation respecteront les critères énoncés à l'annexe V. Ils devront en tout cas couvrir les aspects suivants :

- Connaissances générales communes sur le matériel roulant et les infrastructures.
- Connaissances spécifiques sur les véhicules et les lignes concrètes à inclure sur le certificat.
- Connaissances particulières concernant le système de gestion de la sécurité de l'opérateur.

L'autorité responsable de la sécurité ferroviaire pourra, sur décision de son Directeur, donner des directives et des lignes d'orientation sur le contenu des programmes de formation correspondants.

3. Les tâches de formation relatives aux différentes connaissances professionnelles nécessaires pour l'obtention des certificats, ainsi que les cours de « rafraîchissement des connaissances » seront obligatoirement dispensés par des centres agréés conformément à cet arrêté.

4. Le calendrier de formation, la typologie, les caractéristiques des épreuves théoriques et pratiques, ainsi que la durée des exercices et épreuves d'évaluation correspondants seront établis, à la demande du responsable de sécurité chargé du trafic des entités ferroviaires, par les centres agréés de formation, conformément au programme de formation correspondant.

L'autorité responsable de la sécurité ferroviaire pourra utiliser les communications reçues conformément à la teneur du paragraphe précédent dans le cadre de ses fonctions de supervision des procédures des systèmes de gestion de la sécurité des entités ferroviaires, relatifs à la formation et à la qualification du personnel.

L'art. 40 bis du même Arrêté, traite des cours de formation pour l'obtention des connaissances générales minimales nécessaires pour les certificats de catégorie B pour le personnel chargé de la conduite et indique comme suit :

1. Sans préjudice des dispositions établies en tant que règle générale à l'art. 40 pour la formation et l'évaluation des certificats de conduite, les centres de formation agréés, de préférence conjointement avec les cours relatifs aux licences et sans qu'une demande préalable d'une entité ferroviaire ne s'avère nécessaire, pourront demander de dispenser la formation correspondant aux connaissances générales minimales nécessaires pour les certificats de catégorie B, décrites à l'art. 40.2 a) de l'Arrêté (connaissances générales communes sur le matériel roulant et les infrastructures).
2. Dans ce cas, la procédure concernant la convocation, l'organisation et l'évaluation sera réalisée conformément aux dispositions des articles 34 et 49 de l'Arrêté, la réalisation de l'épreuve d'évaluation correspondant à l'autorité responsable de la sécurité ferroviaire.

3. Une fois l'épreuve réussie, l'autorité responsable de la sécurité délivrera un diplôme en plus de la licence.

Le responsable de sécurité d'une entité ferroviaire prendra en compte, pour la délivrance des certificats, le diplôme de l'autorité responsable de la sécurité ferroviaire, en le considérant comme une accréditation des connaissances générales minimales nécessaires pour le certificat de catégorie B, sans préjudice de la formation ou des épreuves additionnelles estimées opportunes. Il faudra en tout cas compléter la formation correspondant aux connaissances spécifiques sur les véhicules et les lignes concrètes à inclure dans le certificat et les connaissances particulières liées au système de gestion de la sécurité de l'opérateur.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation de travail entre le candidat et l'entité ferroviaire pour l'obtention desdits diplômes et ceux-ci ne perdent pas leur vigueur en cas d'arrêt de travail.

Par ailleurs, la Troisième disposition additionnelle de l'Arrêté FOM/2872/2010 sur la reconnaissance des licences de conducteurs de train délivrées par d'autres États membres délivrées par d'autres États membres de l'Union européenne établit que :

1. Les licences de conducteur de train en vigueur délivrées par les autres États membres de l'Union européenne conformément à la réglementation communautaire seront valables sur le territoire de l'État espagnol. Pour des raisons de sécurité liées au trafic, ils devront accréditer, en tant que condition requise, la connaissance de la langue espagnole au niveau B1, conformément aux dispositions de la Directive 2014/82/UE, de la Commission du 24 juin 2014 modifiant la Directive 2007/59/CE du Parlement et du Conseil, en ce qui concerne les connaissances professionnelles générales, les conditions médicales requises et les prescriptions relatives à la licence.
2. L'accréditation de la connaissance de la langue espagnole à laquelle fait référence le paragraphe précédent pourra être réalisée, entre autres modalités, par le biais d'un certificat délivré par un centre d'enseignement de langues officiellement reconnu ou à travers un certificat délivré par un centre agréé de formation de personnel ferroviaire. En ce sens, les centres agréés de formation pourront soumettre les intéressés à des épreuves d'évaluation, permettant de vérifier leurs compétences linguistiques dans le domaine

ferroviaire, auquel cas l'épreuve sera réalisée par l'intermédiaire d'un examinateur spécifiquement reconnu dans ce domaine.

3. La validité des licences des conducteurs de train délivrées par des États non membres de l'Union européenne dépendra des dispositions établies dans accords bilatéraux correspondants souscrits par l'État espagnol.
4. La reconnaissance des licences de conducteur de train délivrées à des ressortissants de l'Union européenne dans un État non membre de celle-ci sera soumise au régime de reconnaissance des qualifications professionnelles établi par le Décret royal 1837/2008, du 8 novembre, intégrant au sein du système juridique espagnol la Directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 et la Directive 2006/100/CE, du Conseil du 20 novembre 2006, relatives à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

De même, la Quatrième disposition additionnelle de l'Arrêté FOM/2872/2010 traite des exceptions au régime général des certificats ou habilitations de conduite et établit :

1. Exceptions à l'exigence du certificat de conduite d'infrastructure. La condition requise d'être titulaire d'un certificat ou habilitation pour une certaine partie de l'infrastructure ne sera pas applicable aux conducteurs de train exerçant leur activité pour le compte d'entités ferroviaires à condition que lors de la conduite, ceux-ci soient accompagnés d'un autre conducteur de train possédant le certificat ou l'habilitation valable requise pour l'infrastructure en question, dans les cas suivants :
 - a) Altération du service ferroviaire exigeant la déviation de train ou la maintenance de tronçons, spécifiés par le Gestionnaire des infrastructures ferroviaires.
 - b) Services exceptionnels à caractère unique utilisant des trains historiques.
 - c) Services de marchandises exceptionnels à caractère unique, après autorisation préalable du Gestionnaire des infrastructures ferroviaires.
 - d) En cas de livraison, démonstration et essais techniques d'un train et d'une locomotive neufs.
 - e) À des fins de formation et d'examen des conducteurs de train.

Lorsqu'il sera fait appel à un conducteur de train additionnel, le Gestionnaire des infrastructures ferroviaires devra en avoir été informé au préalable.

Le recours à cette possibilité sera décidé par l'entreprise ferroviaire ; et ne pourra être imposé ni par le Gestionnaire des infrastructures ferroviaires ni par la Direction générale des infrastructures ferroviaires.

2. Autorisations exceptionnelles de conduite pour un nouveau matériel roulant. Indépendamment de l'exigence des certificats ou habilitations de conduite nécessaires pour la conduite de matériel roulant sur le Réseau ferré d'intérêt général géré par le Gestionnaire des infrastructures ferroviaires, des autorisations exceptionnelles de conduite pour un nouveau matériel roulant pourront être accordées dans les cas suivants :

a) Cas de nouveau matériel roulant en cours de validation ou fabrication, de la part du fabricant ou en cours de validation ou d'essais, de la part d'une entité ferroviaire :

Lors des processus de fabrication ou validation menés par le fabricant, pour la conduite -dans le cadre d'essais ou d'une démonstration ou à des fins de livraison- de matériel roulant autopropulsé, train ou locomotive, sur le Réseau ferré d'intérêt général géré par le Gestionnaire des infrastructures ferroviaires ; ainsi que pour la conduite dans le cadre d'essai un nouveau matériel roulant d'une entité ferroviaire sur ce réseau, il sera nécessaire que l'agent chargé de la conduite appartienne à une entité ferroviaire et dispose d'une autorisation exceptionnelle accordée par l'entité ferroviaire sur la proposition de son responsable de sécurité chargé du trafic et d'un certificat du responsable du fabricant du matériel attestant que l'intéressé a suivi une formation adéquate pour réaliser des démonstrations et des déplacements pour la livraison ou les essais, selon les cas.

La conduite couverte par ces autorisations exceptionnelles sera en tout cas subordonnée au respect des conditions requises exigibles, conformément à la réglementation de sécurité du trafic, qu'il s'agisse du matériel roulant ou de l'infrastructure sur laquelle il devra circuler.

b) Cas de matériel roulant réformé en cours de validation.

Pour la conduite de matériel roulant réformé, dans le cadre d'essais du processus de validation, sur le Réseau ferré d'intérêt général géré par le Gestionnaire des infrastructures ferroviaires, il sera nécessaire que l'agent chargé de la conduite dispose d'une autorisation exceptionnelle accordée par l'entité ferroviaire sur la proposition de son responsable de sécurité chargé du trafic.

La conduite couverte par ces autorisations exceptionnelles sera en tout cas subordonnée au respect des conditions requises exigibles, conformément à la réglementation de sécurité du trafic, qu'il s'agisse du matériel roulant ou de l'infrastructure sur laquelle il devra circuler.

Les autorisations exceptionnelles auxquelles font référence les points a) et b) précédents, à l'exception des cas où elles seront délivrées pour des cas concrets ou pour une seule fois, seront délivrées pour une durée maximale de 12 mois, reconductibles une seule fois ; et s'éteindront automatiquement à l'échéance du délai pour lequel elles ont été accordées.

- La réglementation relative au droit du travail applicable en France se fonde sur le Code du travail et également sur les accords ou conventions collectives, dont le champ d'application inclut l'entreprise correspondante.
- Il existe une distinction entre convention collective et accord collectif, à savoir une convention collective aborde l'ensemble des normes relative au droit du travail (contrat de travail, salaires, classification professionnelle, etc) tandis qu'un accord collectif ne porte que sur un ou quelques-uns des sujets relatifs au droit du travail.
- L'entreprise incluse dans le champ d'application d'une convention collective ou d'un accord collectif a l'obligation de les appliquer si elle fait partie de l'organisation patronale signataire, toutefois lorsque ceux-ci ont été publiés par arrêté du ministre chargé du travail au Journal officiel, soit l'entreprise y adhère soit elle n'est pas obligée de l'appliquer.
- Les conventions ou accords dont le champ d'application concerne l'entreprise sont automatiquement appliqués.
- Dans un premier temps, le Code du travail avait prévu la supériorité des conventions ou accords de niveau supérieur, en respectant en même temps l'application de la règle la plus favorable aux salariés, mais la Loi 2004-391, du 4 mai 2004, a modifié ce critère,

en établissant que les accords d'entreprise peuvent être abrogés, y compris si les accords de branche sont davantage favorables au salarié, sauf si ces derniers l'interdisent.

- La référence initiale adoptée est la Convention collective nationale de la branche ferroviaire IDCC 3217 du 31 mai 2016 (Dispositions générales) et la Réglementation du travail de la SNCF.

Titre de conduite

Pour pouvoir exercer leurs fonctions, tous les conducteurs de train doivent posséder un titre de conduite de véhicules ferroviaires (aujourd'hui appelé licence) ainsi que les habilitations de conduite correspondantes. Jusqu'à la mise en œuvre de l'Agence publique de sécurité ferroviaire (AESF), créée en vertu du décret royal 1072/2014, du 19 décembre, le titre de conduite était délivré par la Direction générale des chemins de fer (DGF), organisme depuis lors disparu, tandis que les habilitations étaient accordées par l'entreprise ferroviaire ou le Gestionnaire des infrastructures ferroviaires, dans chaque cas, à leur propre personnel, en fonction du type de matériel et de la ligne sur laquelle les services allaient être assurés. L'entreprise ferroviaire avait pour sa part l'obligation de communiquer au Registre spécial ferroviaire (REF) les types d'habilitations délivrées.

FOM/2872/2010 (troisième disposition finale de l'Arrêté FOM/2872/2010).

Certification de conducteur de train : Licence et Certificat

La certification de conducteur de train en vigueur est le document qui garantit que le personnel de contrôle de conduite possède l'aptitude et la qualification nécessaires pour la conduite de locomotives et de trains, et se compose de la licence et du certificat (Article 30 et suivants de l'arrêté FOM/2872/2010).

La licence est le titre qui, joint au certificat, permet à son titulaire de manier et de conduire des unités de traction ferroviaires -conventionnelles ou automotrices de façon autonome, responsable et sûre-.

Les habilitations de conduite par type de matériel permettent à leur titulaire d'exploiter et de manier le véhicule ferroviaire indiqué dans l'habilitation, à condition qu'il dispose de l'habilitation sur infrastructure pour celle sur laquelle il va opérer.

Les habilitations de conduite sur infrastructure permettent à leur titulaire de conduire le long de l'itinéraire ou au sein de l'environnement opérationnel consigné au sein même de l'habilitation, à condition qu'il dispose de l'habilitation de matériel pour celui qu'il va utiliser.

Pour accéder à la formation qui permet l'obtention des habilitations de conduite, il est indispensable de faire partie de l'effectif de l'entité à qui il incombe d'accorder l'habilitation.

Actuellement et depuis le début de son activité en avril 2015, l'Agence publique de sécurité ferroviaire se charge de la concession, du renouvellement, de la suspension ou de la révocation des titres et habilitations du personnel chargé de la conduite des trains, ainsi que de tout le personnel ferroviaire dans tous les groupes d'activité -circulation, infrastructures, opérations du train, contrôle de la maintenance de matériel roulant... L'AESF est également responsable de l'agrément des centres de formation et des centres médicaux du personnel ferroviaire.

Le titre de conduite de véhicules ferroviaires est règlementé dans les articles 25 et 26 du chapitre II du titre V de l'arrêté FOM/2520/2006 du 27 juillet, en vigueur jusqu'au 11 janvier 2019, date à laquelle il sera remplacé par le titre VI de l'arrêté FOM/2872/2010 (troisième disposition finale de l'arrêté FOM/2872/2010).

La licence de conduite est délivrée par l'AESF et valable pour tous les pays de l'Union européenne. Elle revêt le caractère de document personnel de son titulaire et doit être inscrite au Registre spécial ferroviaire (REF).

Les conditions requises pour son obtention sont les suivantes : avoir vingt ans révolus, suivre les programmes de formation au sein des centres de formation, démontrer des connaissances professionnelles générales en réussissant les épreuves d'évaluation exigées pour ce type de personnel, en étant déclaré apte pour celles-ci, attester son aptitude psychophysique avec un certificat médical délivré par un centre agréé et avoir payé la taxe de délivrance de la licence.

Le titulaire de la licence souhaitant la conserver en vigueur a l'obligation de passer une visite de contrôle psychophysique chaque année et doit la renouveler tous les dix ans.

Les certificats des conducteurs de train sont les documents délivrés conformément à l'arrêté FOM/2872/2010 (article 38) devant consigner aussi bien les infrastructures sur lesquelles son titulaire est autorisé à conduire que le type ou les types de matériel roulant qu'il est autorisé à utiliser.

Les certificats sont délivrés par l'entreprise ferroviaire ou par le gestionnaire d'infrastructures qui emploie le conducteur de train, et pour pouvoir les obtenir, celui-ci doit être titulaire d'une licence de conducteur délivrée par un état membre de l'Union européenne.

Les titulaires des certificats doivent réaliser des cours de mise à jour et de rafraîchissement des connaissances théoriques et pratiques au moins tous les deux ans.

Il existe deux types de certificats :

- Certificat A : Habilité pour la conduite de véhicules et de locomotives de manœuvre, de train-travaux à une vitesse maximale de 60 km/h et sur une distance maximale de 140 km de la base à la zone de travaux et vice-versa, de véhicules ferroviaires utilisés pour la maintenance et la construction de l'infrastructure ferroviaire et de locomotives lorsque celles-ci seront utilisées pour la réalisation de manœuvres.
- Certificat B : Habilité pour la conduite de trains de transport de voyageurs et/ou de marchandises et pour toute la teneur consignée dans la catégorie A.

Au regard de ce qui précède :

- La licence doit être de nature européenne et être reconnue par les différents pays communautaires.
- Le certificat doit être complété et agréé par les entreprises ferroviaires au sein de chaque pays, par le biais des processus de formation nécessaires et communiqué aux Agences nationales.

- Les entreprises ferroviaires devront disposer des certificats de sécurité correspondants délivrés par les Agences, ceux-ci devant le cas échéant être adaptés pour les cas transfrontaliers.

5.1.2 Réglementation en France

En France, les Organismes de contrôle et de régulation sont les suivants :

- Le Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie est spécialement chargé de délivrer les licences des entreprises ferroviaires.
 - L'autorité organisant les trains interterritoriaux est chargée de l'organisation des titres de transport public.
 - Le Conseil supérieur du service public ferroviaire, CSSPF, dépendant du Ministère des transports français est chargé de la bonne coordination du système ferroviaire national.
 - L'Établissement public de sécurité ferroviaire, EPSF est chargé de l'application du règlement de sécurité dans le domaine des transports ferroviaires.
 - Les autorités organisant les transports, à savoir les régions administratives, sont chargées, en vertu de la loi, de définir et de financer partiellement le service public de transport régional de passagers aussi bien par route que par chemin de fer (pour ces derniers, le TER).
 - Le Syndicat des transports d'Île-de-France, STIF, assure le rôle d'autorité organisatrice pour la région de l'Île-de-France.

En France, c'est l'Imprimerie nationale qui a le statut d'agent et le monopole de la publication des titres ; elle est chargée de recevoir les fichiers des applications et de produire et de délivrer les cartes de licence.

L'Article L2221-8 du Code des transports français établit que nul ne peut assurer la conduite d'un train s'il n'est titulaire d'une licence dont la délivrance est subordonnée à des conditions de formation scolaire, de connaissances professionnelles et d'aptitudes physiques et psychologiques. Disposer d'une licence valable prouve que le conducteur de train a un niveau suffisant de formation, de connaissances professionnelles générales pour participer à la

formation des conducteurs et également qu'il possède et maintient les conditions requises en matière d'aptitudes physiques et psychologiques nécessaires pour cette activité. Tous les nouveaux conducteurs doivent avoir une licence de conducteur de train. Conduire un train sans une licence valable est puni par une peine de prison d'un an et une amende de € 75 000. L'EPSF, en tant qu'autorité nationale chargée de la sécurité ferroviaire, est responsable de la délivrance de licences.

L'Établissement public de sécurité ferroviaire, EPSF, assure, au nom du Ministère des transports et dans le cadre des réglementations, les fonctions déléguées à l'autorité nationale de sécurité ferroviaire au sens de la Directive 2004/49 / CE. Sa création répond au besoin de l'état de disposer d'une organisation avec toute l'expérience nécessaire en sécurité ferroviaire et qui soit indépendante des opérateurs ferroviaires. Par conséquent, l'EPSF est un agent de contrôle important lors de l'ouverture des réseaux ferroviaires. Il a la responsabilité de délivrer une série d'autorisations et de garantir, par le biais d'audits et de contrôles, que les conditions réglementaires requises sont bien satisfaites, tout en garantissant un traitement équivalent pour tous les opérateurs. Il garantit l'homogénéité des conditions de sécurité technique et opérationnelle et contribue à l'interopérabilité des réseaux européens.

À ce jour, l'EPSF compte près de 100 employés qui contribuent, en collaboration avec le secteur, à la sécurité ferroviaire.

L'Imprimerie nationale, en qualité d'agent et ayant le monopole de la publication de ces titres, est chargée de recevoir les fichiers. Après avoir vérifié la satisfaction des conditions requises de la réglementation en vigueur et la validation de fichiers de l'application de la part de l'EPSF, elle est responsable de la production et de la délivrance de la carte de licence et de tenir à jour le registre national des licences (RNL).

La licence est supervisée et l'EPSF peut la suspendre temporairement ou procéder à son retrait permanent.

Cette licence de conducteur de train est personnelle et appartient au conducteur. Elle est valable 10 ans et sa vigueur est subordonnée au maintien des aptitudes physiques et psychologiques.

Les dispositions légales présentant un intérêt à cet égard sont les suivantes :

Décret N° 2010-708, du 29 juin 2010, sur la certification des conducteurs de trains.

Ce décret, pris en application de l'article L.2221-10 du Code des transports, précise les conditions de délivrance, de maintien, de suspension et de retrait de la licence européenne de conducteur de train.

Il précise également les modalités d'organisation et de fonctionnement de la commission ferroviaire d'aptitudes qui est chargée, en particulier :

- de proposer à l'agrément les médecins et les psychologues chargés d'évaluer l'aptitude physique et psychologique d'un conducteur de train ;
- de se prononcer sur le recours de toute partie intéressée portant sur l'aptitude physique et psychologique d'un conducteur de train.

Arrêté du 6 août 2010 sur la certification des conducteurs de trains.

Cet Arrêté établit les dispositions en rapport avec :

- le fonctionnement du comité de formation ;
- les conditions d'agrément des médecins et psychologues ;
- l'approbation des organismes de formation et d'évaluation ainsi que des organismes chargés d'organiser l'examen sur les connaissances générales relatives au fonctionnement des trains ;
- les conditions d'accès (comprenant entre autres les conditions requises liées aux aptitudes physiques et psychologiques ainsi que les conditions permettant de réussir l'examen des connaissances générales sur la conduite des trains) ; la suspension et le retrait de la licence européenne de conducteur de train ;
- les conditions requises pour les connaissances professionnelles spécifiques (infrastructure et matériel roulant) des conducteurs de trains ;
- entraînement et évaluation des conducteurs ;
- les conditions de délivrance, de suspension et de retrait de la certification du conducteur de train ;

- les conditions requises pour le contrôle des contrôleurs.

La disposition légale incorpore :

- la décision du 23 août 2011 qui établit une taxe de licence pour la délivrance des licences de conducteur de train de l'EPSF ;
- la décision du Directeur général de l'EPSF, du 23 novembre 2012, établissant les termes et conditions de l'examen portant sur les connaissances professionnelles générales relatives à la conduite de trains prévu à l'article 18 de l'Arrêté.

Cet Arrêté a été remanié deux fois par les arrêtés du 17 juillet 2015 et du 4 juillet 2016, puis ensuite par l'arrêté du 13 juillet 2017. Ces modifications sont dues à l'étendue des aptitudes des médecins et psychologues, approuvées pour les conducteurs ainsi qu'à d'autres missions essentielles pour la sécurité menant à un changement dans les conditions de leur approbation.

La version disponible de l'arrêté est la version consolidée du 27 juillet 2017, qui intègre les modifications réalisées par ces divers Arrêtés.

Guide à l'usage des candidats à l'obtention de la licence de conducteur de train

Nous incorporons ci-après certaines informations sélectionnées parmi celles contenues dans le Guide français à l'usage des candidats à l'obtention de la licence de conducteur de train.

Ce guide est destiné aux candidats à l'obtention de la licence européenne de conducteur de train.

Il a pour vocation d'apporter les éclairages nécessaires sur les conditions d'accès, les modalités pratiques de demande et de délivrance, les conditions de suspension et de retrait ainsi que les conditions de maintien de la validité de la licence.

Licence européenne de conducteur de train

Ce document est délivré par l'EPSF. La licence atteste que le conducteur répond aux exigences de la réglementation en vigueur en matière :

- d'âge minimum requis ;
- de niveau scolaire ou d'expérience professionnelle dans le secteur ferroviaire ;
- de connaissances professionnelles générales ;
- d'aptitudes physique et psychologique.

Attestation complémentaire

Il s'agit d'un document complémentaire à la licence. L'attestation complémentaire est délivrée au conducteur par un exploitant ferroviaire dans les conditions définies dans le système de gestion de la sécurité de l'employeur utilisateur. Elle précise notamment les connaissances linguistiques ainsi que les matériels roulants, les infrastructures et les catégories de conduite pour lesquels le conducteur est habilité.

Commission ferroviaire d'aptitudes (CFA)

Il s'agit de la Commission responsable, qui interagit et agit afin de :

- proposer au ministre chargé des Transports les médecins à agréer ;
- proposer au ministre chargé des Transports les psychologues à agréer ;
- se prononcer sur le recours de toute partie intéressée portant sur l'aptitude physique et psychologique d'un conducteur de train.

Elle est composée de :

- deux médecins et un psychologue désignés par le ministre chargé des Transports ;
- deux médecins et un psychologue désignés par le ministre chargé de la Santé.

Les dispositions légales présentant également un intérêt à cet égard sont les suivantes :

- 1 Règlement 36/2010 - Art. 1
- 2 Arrêté du 6 août 2010 - art. 9
- 3 Décision du 23 novembre 2012
- 4 Règlement 36/2010 - Art. 2 et Décret N° 2006/1279 - Art. 6

Le conducteur de train est une personne assurant la conduite d'un train, qu'elle en assure les commandes directes ou qu'elle donne des directives en cabine à la personne maîtrisant les organes de commande.

L'Agence nationale de sécurité ferroviaire (ANS) est chargée, entre autres, de la délivrance des licences de conducteur de train et de la mise à jour du Registre national des licences (RNL).

Le Service de l'Imprimerie nationale ChronoServices intervient dans la délivrance des licences : Service en charge de l'instruction des demandes relatives à la licence de conducteur de train et de la fabrication des cartes.

Service Client : Service de l'Imprimerie nationale en charge de répondre aux demandes d'informations de la part des demandeurs et mandataires.

Médecin agréé

Il s'agit du médecin agréé par arrêté du ministre chargé des Transports sur proposition de la CFA. Les arrêtés sont publiés au bulletin officiel du ministère chargé des Transports.

Il est chargé d'établir le certificat d'aptitude physique au titre de la licence de conducteur de train.

La liste des médecins agréés est disponible sur le site Internet suivant :

<http://www.developpement-durable.gouv.fr/commission-ferroviaire-daptitudes>

Psychologue agréé

Il s'agit du psychologue agréé par arrêté du ministre chargé des Transports sur proposition de la CFA. Les arrêtés sont publiés au bulletin officiel du ministère chargé des Transports.

Il est chargé d'établir le certificat d'aptitude psychologique.

La liste des psychologues agréés est disponible sur le site Internet suivant :

<http://www.developpement-durable.gouv.fr/commission-ferroviaire-daptitudes>

[Organisme chargé des examens](#)

Il s'agit d'un organisme, agréé par l'EPSF, chargé de l'examen sur les connaissances professionnelles générales relatives à la conduite des trains. La liste des organismes chargés des examens est disponible sur le site internet de l'EPSF :

<http://www.securite-ferroviaire.fr/delivrer-les-autorisations/operateurs-ferroviaires-autorises>

[La licence de conducteur de train](#)

La licence est un document obligatoire destiné à harmoniser la certification des conducteurs de train entre les États membres de l'Union européenne.

Elle justifie des aptitudes physiques et psychologiques d'un conducteur à assurer les missions de sécurité associées à la conduite d'un train. Elle justifie également d'un niveau minimum de connaissances élémentaires en matière ferroviaire.

Cette licence est délivrée au conducteur qui est responsable du maintien de sa validité. Il est tenu de l'avoir en sa possession lors de la conduite d'un train et de pouvoir la présenter à toute réquisition des agents de l'EPSF.

La licence, à elle seule, ne permet pas à son titulaire d'assurer la conduite d'un train. Elle doit obligatoirement être associée à une (ou plusieurs) attestation(s) complémentaire(s) délivrée(s) par un exploitant ferroviaire.

La licence est reconnue par tous les États membres de l'Union européenne ou appliquant des règles équivalentes à celles de l'Union européenne en vertu d'accords conclus avec celle-ci (comme la Suisse par exemple). Elle doit :

- faciliter le passage d'une entreprise à une autre pour un conducteur ;
- établir des prérequis équivalents au niveau européen.

La demande de licence peut être effectuée à titre individuel (ex : un particulier) ou par un mandataire désigné par le conducteur (ex : son employeur).

La licence se présente sous la forme d'une carte au format carte de crédit (format ID-1 de la norme ISO/CEI 7810/2003 soit 85,60 mm x 53,98 mm).

Les données inscrites sur la carte de licence de conducteur de train :

- Nom
- Prénom (s)
- Date et lieu de naissance
- 4a. Date de début de validité
- 4b. Date de fin de validité
- 4c. Autorité de délivrance
- 4d. Numéro assigné au titulaire par l'employeur - facultatif (non utilisé)
- Numéro de licence
- Photographie du titulaire
- Signature du titulaire
- Adresse postale : facultatif (non utilisé)
- 9a.1 Langue maternelle
- 9a.2 Non utilisé
- 9b. Restrictions médicales
- b.1 : port obligatoire de lunettes/lentilles
- b.2 : port obligatoire d'appareil(s) auditif(s)

Elle est produite par l'Imprimerie nationale.

Tout conducteur de trains doit détenir une licence pour conduire des trains assurant des services intérieurs de transport ferroviaire.

Les personnes habilitées à la conduite avant le 1^{er} juin 2013 sont réputées titulaires de l'attestation de réussite à l'examen portant sur les connaissances professionnelles générales et disposent jusqu'au 1^{er} juin 2018 pour obtenir la licence.

Tout conducteur de train doit détenir une licence au plus tard à la date du 1^{er} juin 2018.

Un conducteur (ou son mandataire) peut tout à fait établir une demande de licence par anticipation par rapport aux dates citées ci-dessus.

Conditions d'obtention de la licence

L'employeur peut faire une demande de licence pour ses salariés. Pour cela, il suffit :

- que le conducteur ait mandaté son employeur ;
- que l'employeur désigne une personne de référence au sein de son organisation en envoyant la fiche de désignation de gestionnaire à l'Imprimerie nationale (demande faite auprès de Chronoservices aux coordonnées mentionnées ci-dessous).

Les identifiant et mot de passe permettant l'accès au service seront alors transmis par l'Imprimerie nationale au gestionnaire désigné.

L'accès au portail ChronoServices pour un demandeur individuel ne nécessite pas la délivrance d'un code d'accès.

Afin d'apporter la preuve du mandat donné à l'employeur, le formulaire de demande comprend, en partie basse, une attestation permettant au conducteur de formaliser ce mandat.

Il est important d'y inscrire :

- la raison sociale de l'employeur ;
- les nom et prénom du conducteur.

Ce formulaire est daté et signé par le conducteur comme dans le cas d'une demande à titre individuel.

Arrêté du 6 août 2010 - art. 18 Introduction

Conditions applicables à tous les demandeurs :

- être âgé d'au moins 18 ans (la validité de la licence est limitée au territoire national si le titulaire a moins de 20 ans) ;
- être titulaire d'un certificat d'aptitude physique en cours de validité ;
- être titulaire d'un certificat d'aptitude psychologique en cours de validité. Conducteur habilité avant le 1^{er} juin 2013 Conducteur habilité après le 1^{er} juin 2013.
- être titulaire d'un document prouvant sa certification à la conduite des trains avant le 1^{er} juin 2013.
- Justifier de la détention d'un diplôme attestant d'un niveau de formation équivalent au niveau V de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation ou de tout diplôme reconnu équivalent dans l'Union européenne.
- être titulaire d'une attestation de réussite à un examen portant sur les connaissances professionnelles générales relatives à la conduite de trains délivrée par un organisme chargé des examens agréé par l'EPSF.

Informations utiles : ChronoServices - Groupe Imprimerie Nationale EPSF Service BP 10061 59502 DOUAI Cedex Tél. : 03 27 08 06 23 Mail : ints.gestion@imprimerienationale.fr

Délivrance du certificat médical

Le certificat d'aptitude physique est délivré par un médecin agréé.

Le certificat est établi en deux exemplaires.

Arrêté du 6 août 2010 - Art. 13

Durée de validité

Le certificat d'aptitude physique est valable trois ans lorsqu'il est délivré à un conducteur de moins de 53 ans.

Le certificat d'aptitude physique est valable un an lorsqu'il est délivré à un conducteur de plus de 55 ans.

La validité du certificat d'aptitude physique délivré à un conducteur de plus de 53 ans et de moins de 55 ans cesse à la date du 56^{ème} anniversaire.

La durée de validité du certificat d'aptitude physique peut être limitée par le médecin agréé. Le certificat mentionne la date d'expiration.

Pendant la période de validité de la licence, le certificat délivré lors de toute visite médicale (périodique ou justifiée) doit être transmis à l'Imprimerie nationale dans les sept jours suivant sa délivrance.

L'envoi d'un certificat d'aptitude physique ne donne pas lieu à l'émission d'une nouvelle carte de licence sauf si une modification est apportée au nom du conducteur ou aux restrictions médicales :

- port obligatoire de lunettes/lentilles ;
- port obligatoire d'appareil(s) auditif(s).

Ces restrictions sont portées en case 9b de la carte de licence.

À réception de la nouvelle carte de licence, le conducteur doit retourner la précédente à l'EPSF.

Dès que des restrictions médicales sont mentionnées sur la carte de licence, le conducteur est tenu de porter les appareillages correspondants pour exercer son activité.

Aptitude psychologique

Le certificat d'aptitude psychologique est délivré par un psychologue agréé.

Le certificat est établi en deux exemplaires.

Pendant la période de validité de la licence, le certificat délivré lors de toute visite justifiée chez un psychologue doit être transmis à l'Imprimerie nationale dans les sept jours suivant sa délivrance.

L'envoi d'un certificat d'aptitude psychologique ne donne pas lieu à l'émission d'une nouvelle carte de licence.

Le renouvellement de la licence

La demande de renouvellement de licence doit être déposée au plus tard un mois avant la date de fin de validité de la licence en cours.

Comme pour une première demande de licence, la demande de renouvellement peut être faite à titre individuel ou par un employeur mandaté.

Les modalités pratiques, en fonction du type de demandeur, sont les mêmes que pour une première demande de licence.

Attention, pour faire la demande de renouvellement, il faut appliquer la marche à suivre suivante :

- Si la validité de l'attestation complémentaire, liée à la licence, est échue depuis plus de trois mois au moment de la demande de renouvellement, le conducteur doit à nouveau fournir l'attestation portant sur les connaissances professionnelles générales relatives à la conduite des trains.
- Si une mise à jour de l'identité n'a pas été faite pendant la période de validité précédente de la licence, elle doit obligatoirement être faite lors du renouvellement.
- Le traitement de la demande de renouvellement se fait dans les mêmes conditions que la première demande de licence. À réception de la nouvelle carte de licence, le conducteur doit retourner la précédente à l'EPSF.

Arrêté du 6 août 2010 - art. 13

Décret N° 2010-708 - Art. 11

Le conducteur ou son mandataire adresse, à l'Imprimerie nationale, les certificats d'aptitude physique ou psychologique dans un délai de sept jours à compter de leur délivrance. Pour rappel, toute délivrance de nouveau certificat d'aptitude physique ou psychologique doit faire l'objet d'une demande de mise à jour auprès de l'Imprimerie nationale via le portail <https://epf.votredossier-in.com>

En cas d'inaptitude à la conduite, le conducteur ou son mandataire, transmet le certificat à l'EPSF à l'adresse : licencedecrecteur@securite-ferroviaire.fr

Lorsqu'un conducteur cesse de travailler pour le compte d'un employeur, ce dernier en informe sans délai, l'EPSF à l'adresse électronique suivante : licencedeconducteur@securite-ferroviaire.fr

Obligation du conducteur

Le conducteur est tenu de présenter sa licence à toute réquisition des agents de l'EPSF.

Afin de ne pas mettre en danger sa sécurité, celle du personnel, des usagers et des tiers, un conducteur ne doit être sujet à aucune pathologie susceptible de causer :

- une perte soudaine de conscience ;
- une baisse d'attention ou de concentration ;
- une incapacité soudaine ;
- une perte d'équilibre ou de coordination ;
- une limitation significative de mobilité.

Il ne doit suivre aucun traitement médical ni prendre de médicaments ou substances susceptibles d'entraîner les mêmes effets.

Un conducteur en service ne doit pas se trouver sous l'emprise de substances psychoactives telles que drogues, stupéfiants ou substances thérapeutiques détournées de leur usage normal.

Un conducteur en service ne doit pas se trouver sous l'emprise d'un état alcoolique caractérisé par une concentration d'alcool dans le sang égale ou supérieure à 0,20 g/l, ou par une concentration d'alcool dans l'air expiré égale ou supérieure à 0,10 mg/l.

Lors des visites médicales relatives à la délivrance du certificat d'aptitude physique, en cas de traitement médical, un conducteur informe le médecin des médicaments qui lui ont été prescrits.

Il informe les médecins, qu'il consulte, de la profession qu'il exerce.

Obligation du mandataire

L'employeur ne doit affecter à la conduite des trains que des personnes titulaires d'une licence.

L'employeur prend toutes mesures à sa disposition pour que les conducteurs en service remplissent en permanence les conditions générales d'aptitude physique.

L'employeur signale, sans délai, à l'EPSF à l'adresse électronique

licenseeconducteur@securite-ferroviaire.fr (pour une licence délivrée par l'EPSF) :

1) Les demandes de mise à jour du certificat d'aptitude physique formulées dans les cas suivants :

- à l'occasion de la reprise de travail prévue à l'article R. 4624-21 du Code du travail ;
- après une interruption du travail occasionnée par un accident professionnel impliquant des personnes ;
- après que l'employeur ait relevé un conducteur de ses fonctions

2) Tout arrêt de travail dont la durée initiale est supérieure à trois mois en précisant la durée de l'arrêt.

L'employeur veille à l'information des conducteurs sur :

- la prévention des risques professionnels ;
- les obligations relatives aux exigences médicales ;
- les mesures pouvant être prises, notamment les sanctions pénales éventuellement encourues en application des articles L. 3421-1 et suivants et R.3421-1 du Code de la santé publique français en cas de consommation de substances susceptibles d'altérer l'attention, la concentration et le comportement.

Il est interdit à tout employeur de laisser entrer ou séjourner sur le réseau ferré un conducteur en état d'ivresse.

L'employeur prend toutes mesures à sa disposition pour que les conducteurs en service remplissent en permanence les conditions générales d'aptitude psychologique.

L'employeur signale, sans délai, à l'EPSF à l'adresse électronique licencedeconducteur@securite-ferroviaire.fr (pour une licence délivrée par l'EPSF) les demandes d'examen d'aptitude psychologique qu'il a formulées, ou formulées par un médecin agréé.

Ce régime décrit sous forme de guide sur le territoire français est équivalent à celui qui est appliqué sur le territoire espagnol.

Conditions générales d'accès à l'infrastructure française

Au sens de l'article L.2122-11 du Code des transports, un « candidat » est « une entreprise ferroviaire, un regroupement international d'entreprises ferroviaires ou toute autre personne ayant des raisons commerciales ou de service public d'acquérir des capacités de l'infrastructure, telle qu'un opérateur de transport combiné, un port, un chargeur, un transitaire ou une autorité organisatrice de transport ferroviaire ».

Licence

La licence d'entreprise ferroviaire, en rapport avec les services de transport fournis, est délivrée :

- en France, par arrêté du ministre des Transports (1.8.6) dans les conditions établies dans le Titre II du décret n° 2003-194, l'arrêté du 6 mai 2003 et l'arrêté du 20 mai 2003,
- ou par l'autorité compétente au sein d'un autre État membre de l'Union européenne ou appliquant des règles équivalentes à celles de l'Union européenne en vertu d'accords conclus avec celle-ci.

La licence est valable dans toute l'Union européenne.

La délivrance de la licence est subordonnée au respect des conditions relatives à la capacité professionnelle, à la capacité financière, à l'honorabilité et à la couverture de risques.

Certificat de sécurité

Une entreprise ferroviaire ne peut avoir accès au réseau ferré national sans être titulaire d'un certificat de sécurité. Ce certificat de sécurité est constitué de deux parties :

- une partie A, qui peut être délivrée par l'Établissement public de sécurité ferroviaire (EPSF) dans les conditions fixées par le décret n° 2006-1279 (titre II, chapitre 4) et l'arrêté du 14 avril 2008 ou par une autorité de sécurité d'un État membre de l'Union européenne ou appliquant des règles équivalentes à celles de l'Union européenne en vertu d'accords conclus avec celle-ci.
- une partie B, qui est délivrée par l'EPSF à une entreprise ferroviaire en possession d'une partie A conformément aux conditions établies par le décret n° 2006-1279 (titre II, chapitre 4) et l'arrêté du 14 avril 2008. L'EPSF recueille l'avis de SNCF Réseau sur les éléments constitutifs de la partie B, avant délivrance du certificat de sécurité.

Pour assurer un service de transport sur n'importe quelle ligne ou section de ligne mentionnée au certificat de sécurité dont elle est titulaire, une entreprise ferroviaire doit notamment

disposer de la documentation ferroviaire objet de la section 2.4.2 figurant ci-après relative à cette ligne ou section de ligne. .

Il est précisé que l'arrêté du 14 avril 2008 prévoit une procédure simplifiée d'obtention du certificat de sécurité pour accéder aux sections frontières du réseau ferré national identifiées dans cet arrêté.

Attestation d'assurance

L'attestation d'assurance ou un document équivalent doit couvrir la période pour laquelle l'entreprise ferroviaire souhaite l'accès au réseau. Son montant couvre notamment les dommages que les activités de l'entreprise ferroviaire pourraient causer à SNCF Réseau.

L'entreprise ferroviaire et les autres demandeurs doivent, au plus tard à la signature du contrat d'utilisation de l'infrastructure ou d'attribution de sillons sur l'infrastructure du réseau ferré national et avant l'entrée en vigueur de chaque horaire de service, désigner le service pour lequel elles ont obtenu des sillons, en envoyant à SNCF Réseau un document attestant l'existence de l'assurance requise.

Ce document précisera le montant et l'étendue de la couverture financière apportée, y compris les éventuelles limitations de couverture, ainsi que la période de validité de l'assurance. L'entreprise ferroviaire et les candidats notifient à SNCF Réseau toute modification significative de ses conditions d'assurance au titre du contrat.

En cas de doute sur le caractère suffisant du montant et de l'étendue de la couverture, SNCF Réseau pourra signaler ce doute au Ministère des transports.

Règles opérationnelles

Langue

Toutes les opérations liées à l'usage du réseau ferré national sont généralement effectuées en langue française. Conformément à l'article 26 de l'arrêté du 6 août 2010 modifié par l'arrêté du 4 juillet 2016, tout conducteur circulant sur le réseau ferré national doit pouvoir lire, écrire,

comprendre et communiquer à l'oral et par écrit en français selon les exigences spécifiées pour le niveau B1 du cadre commun européen de référence pour les langues, sauf précision contraire de la consigne locale d'une section frontière listée à l'annexe III de l'arrêté du 14 avril 2008.

Sur une section frontière où le français est la seule langue opérationnelle, une entreprise ferroviaire peut demander une dérogation à SNCF Réseau pour un ou plusieurs de ses conducteurs, dès lors qu'elle propose des mesures pour compenser l'insuffisance de compétence linguistique du ou des conducteurs et démontre qu'elles sont suffisantes à garantir un niveau de sécurité équivalent. SNCF Réseau évaluera le caractère approprié et suffisant des mesures présentées et apportera une réponse motivée.

Dispositions relatives au personnel des entreprises ferroviaires

Les entreprises ferroviaires doivent respecter la réglementation en vigueur.

5.1.3 Conditions à prendre en compte dans la prestation du service dans d'autres catégories de l'exploitation

Espagne

L'arrêté 2872/2010 fait également état de l'obligation de disposer d'habilitation dans les catégories suivantes :

- Agent auxiliaire d'opérations ferroviaires.
- Opérateur de véhicules de manœuvres.
- Agent auxiliaire de cabine.
- Personnel de contrôle au sein du train.

Il est ainsi stipulé que :

Art. 19.

2. L'habilitation d'agent auxiliaire d'opérations ferroviaires habilite son titulaire à réaliser entre autres les missions d'attelage, de dételage et de couplage de véhicules ferroviaires, à collaborer

à la réalisation d'essais de freinage et à procéder à la pose et au retrait des signalisations de queue des trains. Celui-ci pourra également réaliser, sous les ordres du responsable chargé de la circulation et lorsqu'il disposera de la formation requise et que cela figurera sur son habilitation, toutes les opérations impliquant la réalisation de manœuvres, à l'exception de la conduite des véhicules de manœuvres. L'habilitation d'agent auxiliaire d'opérations ferroviaires élargie aux manœuvres habilite également à la réalisation des missions de l'agent auxiliaire de cabine.

...

4. L'habilitation d'opérateur de véhicules de manœuvres habilite son titulaire à réaliser, dans le respect des limites de la zone dite de manœuvres des terminaux de marchandises et des gares intégrant le Réseau ferré d'intérêt général établies par la réglementation ferroviaire en vigueur en matière de sécurité dans le cadre de la circulation, du déplacement et du maniement de véhicules ferroviaires sur ses voies, lors d'opérations associées aux activités de manœuvres, de classement, et de retrait ou fourniture de matériel roulant à des dérivations particulières, des centres de traitement technique ou des centres de maintenance de matériel ferroviaire. Si le maniement des véhicules correspondants implique nécessairement de quitter la zone protégée pour la réalisation de manœuvres, le titulaire de cette habilitation devra en tout cas être en possession de la licence de conducteur de train.

5. L'habilitation d'agent auxiliaire de cabine habilite son titulaire à collaborer avec le conducteur de train à l'identification et au respect des ordres des signalisations et autres prescriptions de circulation le concernant, ainsi qu'à l'utilisation du frein d'urgence et d'immobilisation du véhicule en cas d'urgence.

France.-

Voici une autre disposition légale présentant un intérêt à cet égard :

Le décret n° 2017-527 du 12 avril 2017, relatif aux conditions d'aptitude physique et psychologique des personnels habilités aux tâches essentielles de sécurité ferroviaire (TES)

autres que la conduite des trains. Cette disposition légale a modifié lesdites conditions et fait spécialement référence à l'étendue des compétences de la Commission ferroviaire d'aptitudes, aux TES, dans des catégories autres que la conduite des trains. Il existe une version disponible, consolidée le 1^{er} juillet 2017.

Prérequis linguistiques

Nous avons déjà fait plusieurs références aux prérequis linguistiques.

Il convient de signaler la prévision établie au sein de la Directive (UE) 2016/882 de la Commission, du 1^{er} juin 2016, qui a modifié la Directive 2007/59/CE du Parlement européen et du Conseil, en ce qui concerne les prérequis linguistiques, en stipulant ce qui suit :

« 8. Tests linguistiques

1. Le conducteur qui doit communiquer avec le gestionnaire de l'infrastructure sur des questions déterminantes pour la sécurité doit avoir des connaissances linguistiques dans au moins une des langues indiquées par le gestionnaire de l'infrastructure concerné. Ces connaissances doivent lui permettre de communiquer activement et efficacement dans des situations de routine, dans des situations dégradées et dans des situations d'urgence. Le conducteur doit être capable d'utiliser les messages et la méthode de communication spécifiés dans les STI « Exploitation et gestion du trafic ».

2. Afin de satisfaire aux exigences prévues au paragraphe 1, le conducteur doit pouvoir comprendre (à la fois à l'audition et à la lecture) et communiquer (oralement et par écrit), conformément au niveau B1 du cadre européen commun de référence (CECR) pour les langues établi par le Conseil de l'Europe (2).

3. Dans le cas des tronçons aux frontières et des gares situées à proximité des frontières et désignées pour servir à des opérations transfrontalières, le conducteur d'un train exploité par une entreprise ferroviaire peut se voir accorder, par le gestionnaire de l'infrastructure, une dérogation aux exigences prévues au paragraphe 2, à condition que la procédure suivante soit appliquée :

- a) l'entreprise ferroviaire introduit une demande de dérogation auprès du gestionnaire de l'infrastructure pour le conducteur concerné. Afin de garantir un traitement équitable et non discriminatoire à tous les demandeurs, le gestionnaire de l'infrastructure applique la même procédure d'évaluation à chaque demande de dérogation introduite, procédure qui est décrite dans le document de référence du réseau ;
- b) le gestionnaire de l'infrastructure n'accorde une dérogation que si l'entreprise ferroviaire peut prouver qu'elle a pris des dispositions adéquates pour assurer la communication entre le conducteur concerné et le personnel du gestionnaire de l'infrastructure dans des situations de routine, dans des situations dégradées et dans des situations d'urgence, comme le prévoit le paragraphe 1 ;
- c) les entreprises ferroviaires et les gestionnaires de l'infrastructure veillent à ce que le personnel concerné ait pris connaissance de ces règles et dispositions et reçoive une formation appropriée par l'intermédiaire de leurs systèmes de gestion de la sécurité. »

Cette réglementation est incorporée à la législation espagnole et mise à jour par le biais de l'arrêté FOM/2872/2010, modifié par le traitement des dérogations par le biais de l'arrêté FOM/1613/2016, du 4 octobre.

6 Règlementation principale en droit du travail

6.1 Espagne

- Le décret royal législatif 2/2015, du 23 octobre, a approuvé le texte remanié de la Loi sur le statut des travailleurs, constituée dans le cadre de la réglementation fondamentale en matière de droit du travail en Espagne. Cette réglementation revêt le caractère de droit nécessaire.
- Le régime des Conventions collectives de travail règlemente les conditions de droit du travail par secteur, par communauté autonome, sur le plan national ou par entreprise (dans notre cas du secteur ferroviaire, il s'agit de conventions d'entreprise), en respectant les normes de droit du travail applicables dans chaque cas. Nous prenons comme référence la Convention collective du Groupe RENFE, approuvée en vertu de la

décision du 14 novembre 2016 par la Direction générale de l'emploi, ainsi que la Réglementation en vigueur en matière de droit du travail de RENFE-Operadora

6.2 France

- La réglementation relative au droit du travail applicable en France se fonde sur le Code du travail et également sur les accords ou conventions collectives, dont le champ d'application inclut l'entreprise correspondante.
- Il existe une distinction entre convention collective et accord collectif, à savoir une convention collective aborde l'ensemble des normes relatives au droit du travail (contrat de travail, salaires, classification professionnelle, etc) tandis qu'un accord collectif ne porte que sur un ou plusieurs sujets relatifs au droit du travail.
- L'entreprise incluse dans le champ d'application d'une convention collective ou d'un accord collectif a l'obligation de les appliquer si elle fait partie de l'organisation patronale signataire, toutefois lorsque ceux-ci ont été publiés par arrêté du Ministère chargé du travail au Journal officiel, soit l'entreprise y adhère soit elle n'est pas obligée de l'appliquer.
- Les conventions ou accords dont le champ d'application concerne l'entreprise sont automatiquement appliqués.
- Dans un premier temps, le Code du travail avait prévu la supériorité des conventions ou accords de niveau supérieur, en respectant en même temps l'application de la règle la plus favorable aux salariés, mais la Loi 2004-391, du 4 mai 2004, a modifié ce critère, en établissant que les accords d'entreprise peuvent être abrogés, y compris si les accords de branche sont davantage favorables au salarié, sauf si ces derniers l'interdisent.
- La référence initiale adoptée est la Convention collective nationale de la branche ferroviaire IDCC 3217 du 31 mai 2016 (dispositions générales) et la réglementation du travail de la SNCF.

6.3 Règlementation complémentaire à prendre en compte

Entre autres dispositions...

6.3.1 Espagne

- Le décret royal 2387/2004, du 30 décembre, approuvant le règlement du secteur ferroviaire (dernière modification consolidée du 7 novembre 2015).
- L'arrêté FOM/2520/2006, du 27 juillet, qui détermine les conditions pour l'obtention des titres et habilitations permettant l'exercice des fonctions du personnel ferroviaire relatives à la sécurité, ainsi que le régime des centres de formation de ce personnel et des centres d'évaluation de son aptitude (modifié par l'arrêté 2872/2010 et par l'arrêté FOM 679/2015).
- Le décret royal 810/2007, du 22 juin, approuvant le règlement de sécurité relatif à la circulation du RFIG (dernière mise à jour consolidée du 7.11.2015).
- Le décret royal 664/2015, du 17 juillet, approuvant le règlement de sécurité relatif à la circulation ferroviaire.
- La loi 38/2015, du 29 septembre, relative au secteur ferroviaire.

6.3.2 France

- La loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs.
- La loi n° 2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire.
- Le décret n° 2016-418, du 7 avril 2016, adaptant le titre VI du livre II de la première partie du code du travail aux entreprises de transport sur le territoire national, modifiant le code des transports, salaire minimum. Entreprises de transports établies hors de France.
- Le code des transports, version consolidée du 22 janvier 2017.
- Le 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 décret n° 2006-1279, du 19 octobre 2006, relatif à la sécurité des circulations ferroviaires et à l'interopérabilité du système ferroviaire.

- Le décret n° 2007-353 du 17 mars 2007, relatif à la durée quotidienne du travail des travailleurs de nuit et au repos, modifiant le code du travail.
- Le décret n° 2016-418 du 7 avril 2016, adaptant le titre VI du livre II de la première partie du code du travail aux entreprises de transport détachant des salariés roulants ou navigants sur le territoire national et modifiant le code des transports.

IL EST FAIT RÉFÉRENCE À LA DIRECTIVE 96/71/CE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL, DU 16 DÉCEMBRE CONCERNANT LE DÉTACHEMENT DE TRAVAILLEURS EFFECTUÉ DANS LE CADRE D'UNE PRESTATION DE SERVICES, MISE EN LIEN AVEC LA DIRECTIVE 2014/67/UE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 15 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »)

Il convient de citer les dispositions européennes mentionnées POUR LES CAS DE PRESTATION DE SERVICES TRANSNATIONAUX RÉALISÉE PAR DES TRAVAILLEURS DE FAÇON TEMPORAIRE.

Conformément à la procédure établie à l'article 189.B) du traité sur l'UE, la directive 96/71/CE prévoit les cas où se produit une prestation de services transnationale de la part de travailleurs opérant temporairement sur le territoire d'un État membre autre que l'État au sein duquel ils travaillent habituellement.

Article 1. Champ d'application.—

1. La présente directive s'applique aux entreprises établies dans un État membre qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des travailleurs, conformément au paragraphe 3, sur le territoire d'un État membre.
2. ...
3. La présente directive s'applique dans la mesure où les entreprises visées au paragraphe 1 prennent l'une des mesures transnationales suivantes :

- a) détacher un travailleur, pour leur compte et sous leur direction, sur le territoire d'un État membre, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services opérant dans cet État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement ; ou
- b) détacher un travailleur sur le territoire d'un État membre, dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement ; ou
- c) détacher, en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou en tant qu'entreprise qui met un travailleur à disposition, un travailleur à une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition et le travailleur pendant la période de détachement.

Les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises garantissent aux travailleurs détachés sur leur territoire les conditions de travail et d'emploi concernant les matières visées ci-après qui, dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté, sont fixées:

- par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, et/ou
- par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale :
 - a. les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos ;
 - b. la durée minimale des congés annuels payés ;
 - c. les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires ; le présent point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels ;
 - d. les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire ;
 - e. la sécurité, la santé et l'hygiène au travail ;

- f. les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes ;
- g. l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

Aux fins de la présente directive, la notion de taux de salaire minimal visée au second tiret point c) est définie par la législation et/ou la pratique nationale(s) de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.

2. Dans le cas de travaux de montage initial et/ou de première installation d'un bien, qui font partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens, qui sont indispensables pour la mise en fonctionnement du bien fourni et qui sont exécutés par les travailleurs qualifiés et/ou spécialisés de l'entreprise de fourniture, le paragraphe 1 second tiret points b) et c) ne s'applique pas, lorsque la durée du détachement n'est pas supérieure à huit jours.

Cette disposition ne s'applique pas aux activités dans le domaine de la construction visées en annexe.

3. Les États membres peuvent, après consultation des partenaires sociaux, conformément aux us et coutumes de chaque État membre, décider de ne pas appliquer le paragraphe 1 second tiret point c) dans les cas visés à l'article 1^{er} paragraphe 3 points a) -salarié d'une entreprise- et b) -salarié d'une entreprise d'un groupe-, lorsque la durée du détachement n'est pas supérieure à un mois.

4. Les États membres peuvent, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, prévoir qu'il peut être dérogé au paragraphe 1 second tiret point c) dans les cas visés à l'article 1^{er} paragraphe 3 points a) et b), ainsi qu'à une décision d'un État membre au sens du paragraphe 3 du présent article, par voie de conventions collectives, concernant un ou plusieurs secteurs d'activité, lorsque la durée du détachement n'est pas supérieure à un mois.

5. Les États membres peuvent prévoir l'octroi d'une dérogation au paragraphe 1 second tiret points a) et c) dans les cas visés à l'article 1^{er} paragraphe 3 points a) et b) en raison de la faible ampleur des travaux à effectuer.

Les États membres qui font usage de la faculté visée au premier alinéa fixent les modalités auxquelles les travaux à effectuer doivent répondre pour être considérés comme de «faible ampleur».

6. La durée du détachement est calculée sur une période de référence d'une année après son commencement.

Lors du calcul de celle-ci, la durée d'un détachement éventuellement accompli par un travailleur à remplacer est prise en compte.

7. Les paragraphes 1 à 6 ne font pas obstacle à l'application de conditions d'emploi et de travail plus favorables pour les travailleurs.

Les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire minimal, dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.

8. On entend par conventions collectives ou sentences arbitrales, déclarées d'application générale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales qui doivent être respectées par toutes les entreprises appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci.

En l'absence d'un système de déclaration d'application générale de conventions collectives ou de sentences arbitrales au sens du premier alinéa, les États membres peuvent, s'ils décident ainsi, prendre pour base :

- les conventions collectives ou sentences arbitrales qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci, et/ou
- les conventions collectives qui sont conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national, pour autant que leur application aux entreprises visées à l'article 1^{er}

paragraphe 1 garantit, quant aux matières énumérées au paragraphe 1 premier alinéa du présent article, une égalité de traitement entre ces entreprises et les autres entreprises visées au présent alinéa se trouvant dans une situation similaire.

Il y a égalité de traitement, au sens des dispositions de la Directive, lorsque les entreprises nationales se trouvant dans une situation similaire :

- sont soumises, au lieu d'activité ou dans le secteur concernés, aux mêmes obligations, en ce qui concerne les matières énumérées au paragraphe 1 premier alinéa, que les entreprises visées par les détachements, et
- se voient imposer lesdites obligations avec les mêmes effets.

9. Les États membres peuvent prévoir que les entreprises visées à l'article 1^{er} paragraphe 1 garantissent aux travailleurs au sens de l'article 1^{er} paragraphe 3 point c) le bénéfice des conditions qui sont applicables aux travailleurs intérimaires dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté.

10. La présente directive ne fait pas obstacle à ce que les États membres, dans le respect du traité, imposent aux entreprises nationales et aux entreprises d'autres États, d'une façon égale :

- des conditions de travail et d'emploi concernant des matières autres que celles visées au paragraphe 1 premier alinéa, dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public ;
- des conditions de travail et d'emploi fixées dans des conventions collectives ou sentences arbitrales au sens du paragraphe 8 et concernant des activités autres que celles visées à l'annexe de la Directive.

DIRECTIVE 2014/67/UE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 15 mai 2014

Cette réglementation a été développée dans le cadre de l'approbation de la directive 2014/67/UE, son article 1^{er} stipulant que :

La présente directive instaure un cadre commun établissant un ensemble de dispositions, de mesures et de mécanismes de contrôle appropriés en vue de l'amélioration et de l'uniformisation de la mise en œuvre, de l'application et de l'exécution dans la pratique de la directive 96/71/CE, ainsi que les mesures visant à prévenir et à sanctionner toute violation et tout contournement des règles applicables, et est sans préjudice du champ d'application de la directive 96/71/CE. La présente directive vise à garantir le respect du niveau approprié de protection des droits des travailleurs détachés pour une prestation transfrontalière de services, notamment l'exécution des conditions de travail et d'emploi applicables dans l'État membre où le service doit être fourni conformément à l'article 3 de la directive 96/71/CE, tout en facilitant l'exercice de la liberté de prestation de services pour les prestataires de services et en favorisant une concurrence loyale entre ces derniers, et donc en soutenant le fonctionnement du marché intérieur. 2. La présente directive ne porte pas préjudice de quelque manière que ce soit à l'exercice des droits fondamentaux reconnus dans les États membres et au niveau de l'Union, notamment le droit ou la liberté de faire grève ou d'entreprendre d'autres actions prévus par les systèmes de relations du travail propres aux États membres, conformément au droit et/ou aux pratiques nationales. La présente directive n'affecte pas non plus le droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives et de mener des actions collectives conformément au droit et/ou aux pratiques nationales.

6.3.3 Règlementation française présentant un intérêt pour les travailleurs étrangers européens travaillant en France

Les ressortissants de l'EEE peuvent circuler, résider et travailler librement dans n'importe quel État membre, en jouissant des mêmes droits que les ressortissants du pays choisi (Traité CE, article 8A). Cette liberté de circulation est également élargie à leurs proches, quelle que soit leur nationalité, avec des restrictions dans certains cas. Par conséquent, en tant que ressortissant d'un État membre de l'EEE, celui-ci pourra avoir accès en France à n'importe quelle activité professionnelle, en qualité de salarié ou de non-salarié, sans avoir besoin de demander un permis de travail et ayant les mêmes droits que les travailleurs français en termes de salaire, conditions de travail, accès au logement, formation professionnelle, sécurité sociale ou affiliation syndicale.

En tant que ressortissant espagnol et donc communautaire, pour entrer en France, il suffit d'une carte nationale d'identité (DNI) ou d'un passeport en vigueur et il est possible d'y rester sans limite de temps.

Bien qu'il ne soit pas obligatoire de demander une carte de résident pour les ressortissants de l'EEE, il est recommandé de le faire, celle-ci sera utile au travailleur, confirmera le droit aux prestations sociales et lui facilitera les démarches administratives et la vie quotidienne en général.

Pour demander la carte de résident, il faut s'adresser à la préfecture de police la plus proche du domicile ou à défaut de celle-ci, à la mairie de la localité de résidence.

Lors de son déplacement en France, le ressortissant de l'EEE doit prendre en compte les formulaires normalisés suivants au sein de l'EEE, qui sont obtenus auprès de l'agence correspondante de la sécurité sociale, sauf ceux de la série E-300 disponibles auprès du service public pour l'emploi.

Série E-100, pour le droit aux prestations maladie, maternité et déplacement.

Série E-300, pour le droit aux allocations de chômage.

Série E-400, pour le calcul des prestations familiales.

Nous devons distinguer la protection que le système espagnol peut nous accorder à notre arrivée dans le pays selon la réglementation communautaire, de la protection accordée par le système de santé français, une fois que nous serons intégrés au sein de son système de sécurité sociale.

Avant de voyager en France, il convient de se renseigner auprès des agences de la sécurité sociale en Espagne (INSS) sur la carte européenne d'assurance maladie (CEAM, appelée Tarjeta Sanitaria Europea TSE en Espagne) et les formulaires de la série E-100 pertinents le cas échéant.

La CEAM est individuelle et donne au titulaire le droit de recevoir un traitement médical ou de bénéficier d'une hospitalisation d'urgence. La période de validité figure sur la Carte. Pour l'obtenir, le travailleur devra se présenter au sein des Centres d'accueil et d'information de la

sécurité sociale (CAISS) de l'Institut national de la sécurité sociale, où celle-ci lui sera délivrée sur le moment, après identification personnelle préalable.

La sécurité sociale française prend uniquement en charge une partie des frais médicaux.

Le médecin généraliste et les spécialistes sont librement choisis par le patient.

Selon ce fonctionnement, l'utilisateur doit régler le service qu'il reçoit et ensuite la sécurité sociale lui rembourse le règlement moins le montant d'un ticket modérateur, qui représente environ 25% du prix de la consultation. Le ticket modérateur peut être couvert par une assurance privée complémentaire souscrite en tout ou partie par l'employeur ou par le travailleur. Dans le cas des urgences médicales, le remboursement couvre 100% des frais.

Depuis 2005, le système de règlement par acte médical qui consiste à payer 1 euro par prise en charge est également en vigueur.

Pour bénéficier en France d'une prise en charge en cas de maladie ou de maternité et pour pouvoir demander le remboursement des frais de santé, il faut réunir une série de conditions :

- Avoir cotisé en tant que salarié au moins 60 heures au cours du mois précédant l'administration des prestations ou 120 heures au cours des trois derniers mois.
- Un rapport médical avec la prescription du traitement (Feuille de soins).

Si le travailleur tombe malade pendant son activité, il doit remettre à l'entreprise le certificat médical d'arrêt de travail dans un délai maximal de 48 heures.

La réglementation communautaire en matière de sécurité sociale ne remplace pas les différents systèmes nationaux, elle assure simplement une coordination de ces systèmes en stipulant ladite totalisation des périodes, ce qui signifie que les périodes de cotisation, d'emploi ou de résidence accomplies conformément à la législation d'un des États membres sont prises en compte, si nécessaire, pour la reconnaissance du droit à la prestation selon la législation d'un autre État membre.

Le système de sécurité sociale en France est complexe et subit fréquemment des modifications, il est donc toujours recommandé de se renseigner auprès des organismes compétents en la matière du propre pays.

D'une façon générale, tous les salariés et salariés assimilés ne relevant pas d'un régime spécial doivent obligatoirement être affiliés au régime général de la sécurité sociale. L'immatriculation est réalisée par l'employeur au moment où le travailleur commence à travailler. Une fois affilié, le travailleur reçoit un certificat d'immatriculation et la Carte vitale où figurera son numéro de sécurité sociale appelé NIR (numéro d'identification au répertoire). Le travailleur devra se présenter auprès d'une Caisse Primaire de Assistance Maladie (CPAM) pour qu'un médecin lui soit assigné.

Les cotisations sont payées en partie par l'employeur et en partie par le travailleur.

Actuellement, la déduction du salaire brut à ce titre tourne autour de 23%.

Les prestations de la sécurité sociale couvrent : maladie, maternité, accidents de travail, maladies professionnelles, handicaps, veuvage, décès, assurance chômage et retraite.

La France est l'un des pays de l'UE avec le plus de couverture sociale. Les prestations non contributives sont destinées à compenser les charges familiales des Français et étrangers résidents au sein du pays avec des enfants à charge. Il existe des allocations de naissance, d'éducation, de logement ainsi que d'autres spécifiques. Dans la plupart des cas, la concession de ces aides est établie en fonction des ressources économiques.

Le système français de prestations de chômage est pris en charge par l'ASSEDIC (l'association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce), organisme intégré au sein de l'UNEDIC (union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) avec la participation des syndicats.

Le droit de recevoir des prestations de chômage (allocations de chômage) naît suite aux cotisations préalables à la sécurité sociale pendant au moins 6 mois à plein temps au cours des 22 derniers mois précédant la perte de l'emploi. Cette prestation s'élève initialement à hauteur

de 50% du salaire. La durée de l'assurance chômage est au moins de sept mois. Le formulaire E-301 permet de prendre en compte les périodes cotisées en Espagne ou dans un autre pays de l'UE.

Si le travailleur perçoit des prestations de chômage en Espagne, il peut les exporter vers la France pour rechercher un emploi pendant une période maximale de trois mois. Pour cela, il lui sera exigé d'être inscrit auprès du Service public de l'emploi pendant au moins 4 semaines, de communiquer à celui-ci la date réelle de son départ et de demander le formulaire E-303 délivré par l'INEM. À son arrivée en France, le travailleur doit s'inscrire auprès de l'ASSEDIC dans un délai de 7 jours. Les formalités peuvent durer jusqu'à 2 mois.

Si le travailleur a travaillé en France et n'a pas demandé le chômage au sein de ce pays, il est recommandé qu'il demande le formulaire E-301 auprès de la DDTEFP (Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) avant de quitter la France, afin que les périodes cotisées au sein de ce pays puissent être prises en compte pour le calcul de futures prestations en Espagne.

Impôt sur le revenu des personnes physiques

En tant que résident en France, le travailleur est assujéti aux mêmes obligations fiscales que les ressortissants du pays et il devra payer l'impôt sur le revenu au titre de la totalité des revenus perçus (indépendamment du pays d'origine). Toutefois, la France et l'Espagne ont souscrit une Convention bilatérale relative à la double imposition afin d'éviter que le contribuable n'ait à payer des impôts à un même titre au sein des deux pays.

En France, l'entrepreneur ne procède pas à la retenue de l'IRPP sur la fiche de paie du travailleur.

Le système se base sur une déclaration des revenus de la part du salarié (Unité fiscale) à l'administration fiscale. Les revenus à déclarer sont ceux de l'année précédente ; la première année de déclaration, le paiement est effectué au cours du mois de septembre, les années suivantes, au cours du mois de février. L'administration fiscale envoie à chaque unité familiale (couple marié, union civile, célibataire...) un imprimé de Déclaration de revenus.

Le contribuable peut liquider son impôt, soit sous forme de mensualités (10 mensualités et le reste en décembre) soit en payant les « tiers provisionnels » en février, mai et le reste en septembre (les tiers sont calculés en fonction des impôts payés l'année précédente).

Le choix du paiement d'impôts par mensualités ou tiers provisionnels est personnel et effectué en accord avec l'administration, sauf la première année fiscale, pour laquelle le paiement se fait en une seule fois en septembre.

Base de calcul

Le calcul de l'impôt sur le revenu est établi sur la base du salaire net gagné par le salarié ou le couple.

Le contribuable peut bénéficier d'un certain nombre d'exonérations et de déductions, en fonction de la situation personnelle de l'unité fiscale (intérêts de prêts immobiliers, d'assurances-vie ou complémentaires, charges familiales, dons, etcétera).

L'impôt est calculé selon le système du quotient familial, à travers un taux applicable à chacune des tranches composant le revenu imposable et dont les limites dépendent du nombre de parts correspondant à la situation et aux charges familiales du contribuable.

Le taux maximal de l'impôt a été de 48% pour 2006.

Le Gouvernement français a mis en œuvre en 2006 une réforme fiscale caractérisée par la baisse du nombre de tranches de l'impôt sur le revenu, celles-ci passant de six à quatre, avec un taux maximal de 40% contre 48% auparavant et l'établissement d'un plafonnement fiscal pour tous les contribuables de 60% sur le total des revenus.

En 2017, le système fiscal français est territorial. Les résidents tout comme les non-résidents sont imposés sur leurs revenus réalisés en France et sur les bénéfices tirés d'un commerce en France ; en revanche, les revenus réalisés hors de France en général ne paient pas d'impôt.

Taux standard

Impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP)	Taux progressif jusqu'à 45%
Jusqu'à 9 690 EUR	0%
De 9690 à 26 764 EUR	14%
De 26 764 à 71 754 EUR	30%
De 71 754 EUR à 151 956 EUR	41%
Au-delà de 151 956 EUR	45%

Tableau 1. Taux standard IRPP France- Source: Ministère de l'économie

Déductions et crédits d'impôts

Les déductions comprennent les frais que génèrent les revenus, les cotisations sociales obligatoires, les coûts de prise en charge d'enfants, les crédits à la consommation, les pensions alimentaires, l'assistance de personnes dépendantes, les coûts d'investissement et juridiques, les pertes liées à la location de biens immobiliers et autres. Des avantages et des crédits sont également offerts aux personnes achetant pour la première fois une résidence ou pour des travaux de rénovation de résidences.

Régimes spéciaux pour les expatriés

En France, il existe un système d'imposition généreux pour les expatriés, afin d'attirer l'investissement étranger. Ses avantages concernent principalement les cotisations de santé, les contributions pour les retraites complémentaires et autres exonérations.

Deux exonérations correspondent à des impôts directement déduits de la rétribution, les dits « impôts sociaux » : CRDS (Contribution pour le remboursement de la dette sociale).

CSG (Contribution Sociale Généralisée).

Ce sont des impôts qui contribuent à l'assainissement de la dette de la SS. Ils sont obligatoires et sont calculés sur la base du salaire et d'un coefficient fixé par le Gouvernement.

La France a signé des conventions fiscales avec la plupart des pays de l'EEE. Ces conventions permettent d'éviter les problèmes relatifs à la double imposition.

[Conventions visant à éviter la double imposition](#)

Convention signée entre le Royaume d'Espagne et la République française afin d'éviter la double imposition et de prévenir l'évasion et la fraude fiscale en matière d'impôts sur le revenu et sur le patrimoine.

[Sources d'informations fiscales](#)

Pour disposer de plus amples informations en la matière, il est possible d'utiliser les sources d'informations fiscales suivantes :

- Autorités fiscales
 - Site web de l'administration fiscale
 - Ministère des finances et des comptes publics
- Autres sources utiles
 - Revue fiduciaire
 - Informations sur les impôts français
 - Informations de la banque CIC sur le système fiscal français (en anglais)
- Les guides
 - Guide des impôts de Deloitte
 - Profil économique Doing Business 2016 de France
 - Consultez les tendances fiscales au sein de l'Union européenne (en anglais)

[Modalités de contrats de travail en France](#)

Les conditions de travail entre travailleur et employeur doivent être spécifiées dans un contrat de travail. En France, il existe cinq modalités principales de contrats :

Contrat à durée indéterminée-CDI

Ce contrat ne comporte pas de délai de finalisation prédéterminé et offre donc un travail stable. S'il est à temps complet, il peut être non-écrit, mais il est habituel et recommandé qu'il soit établi par écrit. Le contrat convient des conditions particulières de travail et des droits et devoirs de l'employeur et du salarié, en respectant en tout cas les droits et devoirs élémentaires.

Contrat à durée déterminée-CDD.

Il s'agit d'un contrat à temps complet établi pour une durée déterminée qui doit toujours être réalisé par écrit et pour les cas concrets et temporaires stipulés par la loi (remplacement de salariés avec droit de réserve de poste, cumul d'activités... etc.).

Contrat temporaire.

Il s'agit du contrat de travail habituel des entreprises de travail temporaire. Les conditions sont quasiment les mêmes que celles du CDD, mais dans ce cas, il y a trois parties impliquées : le travailleur, l'agence d'emploi temporaire qui est son employeur et l'entreprise réalisatrice où il réalise l'activité.

Les entreprises peuvent uniquement utiliser ce type de contrat pour la réalisation d'une activité non permanente (mission).

Contrat de travail à temps partiel.

Le contrat à temps partiel, qui doit toujours être conclu par écrit, est un contrat dans lequel la durée de la journée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle pratiquée dans l'entreprise. Cette réduction d'horaire peut être réalisée par le biais d'un calcul annuel, mensuel ou hebdomadaire. Les travailleurs à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les travailleurs à temps complet, avec les particularités dérivées de la durée de travail réduite.

Contrat intermittent

Le contrat intermittent est caractérisé par l'alternance de périodes de travail et d'inactivité. Ce type de contrat, qui peut uniquement être utilisé dans les cas autorisés par la convention collective, est principalement utilisé pour les emplois permanents qui, par leur nature, présentent des périodes d'inactivité (ex : emplois comme moniteur de ski). Le contrat doit établir une durée indéterminée et spécifier la durée annuelle minimale de la période d'activité.

Toutes ces catégories de contrats de travail, à l'exception du CDI, doivent obligatoirement être réalisées par écrit (toutefois, tel qu'indiqué précédemment, il est recommandé de le faire également dans le cas du CDI).

Un contrat de travail comporte différentes clauses qui définissent les droits et les obligations des deux parties.

Les lois françaises relatives au droit du travail distinguent habituellement deux types de clauses :

- Clauses spécifiques destinées à protéger les intérêts du travailleur. Elles sont généralement présentes dans tous les contrats et régies par la loi (période d'essai, non-discrimination, respect de l'intimité, etc.)
- Clauses particulières qui restreignent les droits et libertés des salariés et qui doivent être justifiées par les besoins de l'entreprise pour protéger ses intérêts (clause contre la concurrence déloyale, mobilité, indemnisation en cas de formation). La clause « dédit-formation », par exemple, exige au salarié qui a reçu une formation intégralement financée par l'entreprise de rester à son service pendant un certain délai. En cas de démission anticipée à l'initiative du salarié, celui-ci devra rembourser à l'entreprise un montant défini au préalable ou le coût intégral de cette formation.

Les contrats CDD et à temps partiel font souvent l'objet de ces dispositions particulières, il convient donc de les négocier avant la signature du contrat.

La durée de travail.

Depuis janvier 2002, la France a implanté la durée de travail de 35 heures par semaine dans tout type d'entreprises, bien que certaines utilisent une durée de travail différente considérée comme équivalente. Cette durée de travail n'est ni la minimale ni la maximale, elle correspond à la durée de travail de référence. Toute heure de l'horaire de travail dépassant la durée de travail aura la considération d'heure supplémentaire et devra être compensée, soit économiquement soit avec des périodes de repos.

Congés et jours fériés

Avec un caractère général et national, il y a 11 jours fériés par an :

1^{er} janvier (jour de l'an), 1^{er} mai (Fête du Travail) et 8 mai (commémoration de la fin de la Seconde Guerre mondiale), Lundi de Pâques, Jeudi de l'Ascension, Lundi de Pentecôte (supprimé dans le secteur public), 14 juillet (Fête nationale), 15 août, 1^{er} novembre (Toussaint) et 11 novembre (Armistice) et 25 décembre (Noël).

Les salariés ont le droit à 2 jours et demi de congés payés par mois.

Salaire minimum

Le SMIC (Salaire minimum interprofessionnel de croissance) correspond à la rémunération minimale garantie pour les salariés. Il est soumis à une révision annuelle obligatoire, avec prise d'effets le 1^{er} juin en fonction de l'évolution de l'économie.

Le salaire minimum interprofessionnel pour 2017 en France a été fixé à 1 480,3 € par mois, à savoir 17 764 euros par an, en considérant 12 paies annuelles, ce qui correspond à la division habituelle du salaire annuel dans la plupart des pays.

Par conséquent, le SMI a augmenté de 13,7 euros par mois par rapport à l'année précédente, ce qui correspond à 0,9%. Cette augmentation est supérieure à celle de l'IPC de 2016 qui est de 0,6%, les travailleurs ont donc gagné en pouvoir d'achat au cours de la dernière année.

Si nous observons le classement de SMI des pays avec le montant le plus élevé, la France occupe la 8^{ème} place des 97 pays de la liste.

Le salaire minimum interprofessionnel ou SMI correspond au montant minimal de rétribution ou à la valeur du salaire minimum que reçoit un salarié au titre de la durée légale de travail, indépendamment du type de contrat conclu.

Nous referons référence à tout cela ci-après.

6.4 Régime de sécurité sociale

6.4.1 Règlementation en Espagne

En Espagne, la réglementation principale sur la sécurité sociale est prévue dans le décret royal législatif 8/2015, du 30 octobre, en vertu duquel est approuvé le texte remanié de la Loi générale sur la sécurité sociale.

- Article 2. Principes et finalités de la sécurité sociale.

1. Le système de la sécurité sociale, basé sur l'action protectrice dans ses modalités contributive et non contributive, se fonde sur les principes d'universalité, d'unité, de solidarité et d'égalité.

2. L'État, par l'intermédiaire de la sécurité sociale, garantit aux personnes visées par le champ d'application de celle-ci, dans la mesure où elles satisfont aux conditions exigées dans les modalités contributive ou non contributive, ainsi qu'aux proches ou assimilés à leur charge, la protection face aux risques et aux situations prévues dans cette loi.

- Article 3. Inaliénabilité des droits afférents à la sécurité sociale.

Tout accord, individuel ou collectif, en vertu duquel le travailleur renonce aux droits que lui confère la présente loi, sera réputé nul.

Article 7. Étendue du champ d'application.

1. Le système de la sécurité sociale comprendra aux fins des prestations contributives, quel que soit leur sexe, leur état civil et leur profession, les Espagnols résidant en Espagne et les étrangers résidant ou se trouvant légalement en Espagne, à condition qu'ils exercent, dans les deux cas, leur activité sur le territoire national et qu'ils soient inclus dans l'un des points suivants :

a) Salariés réalisant leurs services dans les conditions établies à l'article 1.1 du texte remanié de la Loi sur le statut des travailleurs, dans les différents secteurs de l'activité économique ou salariés assimilés, qu'ils soient employés occasionnels, saisonniers ou permanents, y compris en cas de travail irrégulier, de télétravail et indépendamment dans tous les cas, du groupe professionnel du salarié, de la modalité et du montant de la rémunération perçue et de la nature commune ou spéciale de sa relation de travail.

...

2. Aux fins des prestations non contributives, le champ d'application du système de la sécurité sociale comprendra également tous les Espagnols résidant sur le territoire espagnol.

Aux fins des prestations non contributives, le champ d'application du système de la sécurité sociale comprendra également les étrangers résidant légalement sur le territoire espagnol, dans le respect des termes prévus par la Loi organique 4/2000, du 11 janvier, sur les droits et libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale et le cas échéant, dans les traités, conventions, accords ou instruments internationaux approuvés, souscrits ou ratifiés en ce sens.

Article 15. Obligation et étendue de l'affiliation.

L'affiliation à la sécurité sociale est obligatoire pour les personnes auxquelles se réfère l'article 7.1 et unique pour toute leur vie pour tout le système, sans préjudice des inscriptions et radiations au sein des différents régimes qui l'intègrent, ni des autres variations pouvant survenir après l'affiliation.

Article 18. Obligation.

1. La cotisation à la sécurité sociale est obligatoire dans tous les régimes du système.

La cotisation au titre du risque de chômage ainsi que pour le Fonds de garantie salariale, la formation professionnelle et tout autre concept collecté conjointement avec les cotisations de la sécurité sociale sera obligatoire dans les régimes et les cas et avec l'étendue établis dans cette loi et dans la réglementation la développant, ainsi que dans d'autres normes règlementant ces questions.

2. L'obligation de cotisation naîtra à compter du moment de commencement de l'activité correspondante, les normes règlementant chaque régime précisant les personnes devant s'y soumettre.

3. La responsabilité du respect de l'obligation de cotiser et du paiement des autres ressources de la sécurité sociale incombe aux personnes physiques ou morales ou aux entités sans personnalité directement visées par l'obligation de cotisation imposée par les normes règlementant chaque régime et ressource, et elle incombe également aux personnes s'avérant responsables solidaires, subsidiaires ou successeurs mortis causa de celles-ci, en cas de faits, d'omissions, d'opérations ou d'actes juridiques déterminant ces responsabilités, dans le cadre de l'application de toute norme ayant valeur de loi faisant référence ou n'excluant pas expressément les obligations liées à la sécurité sociale ou aux accords ou conventions non contraire à la loi. Cette responsabilité solidaire, subsidiaire ou mortis causa sera déclarée et exigée par le biais de la procédure de recouvrement établie dans cette loi et dans la réglementation la développant.

...

Article 19. Bases et taux de cotisation.

1. Les bases et taux de cotisation à la sécurité sociale et au titre des concepts collectés conjointement avec les cotisations de la sécurité sociale seront ceux établis chaque année par la Loi sur les budgets généraux de l'État correspondante.

2. Les bases de cotisation à la sécurité sociale, dans chacun de ses régimes, seront plafonnées aux montants fixés pour chaque année par la Loi sur les budgets généraux de l'État correspondante et avec un plancher correspondant aux montants du salaire minimum

interprofessionnel en vigueur à tout moment, majorés d'un sixième, sauf disposition contraire expresse.

3. Sans préjudice des indications du point 1, la cotisation correspondant aux risques accidents du travail et maladies professionnelles sera réalisée par le biais de l'application des taux de cotisation établis pour chaque activité économique, emploi ou situation dans le tarif de primes fixé au plan légal. Les primes correspondantes auront à tous les effets la condition de cotisations de la Sécurité sociale.

La base de cotisation au titre du risque de chômage, dans tous les régimes de la sécurité sociale couvrant celui-ci, sera celle correspondant aux risques accidents du travail et maladies professionnelles.

De même, la base de cotisation pour déterminer les apports au Fonds de garantie salariale et pour la formation professionnelle, dans tous les régimes de la sécurité sociale où il sera obligatoire de les réaliser, sera celle correspondant aux risques accidents du travail et maladies professionnelles.

3. Sans préjudice des indications du point 1, la cotisation correspondant aux risques accidents du travail et maladies professionnelles sera réalisée par le biais de l'application des taux de cotisation établis pour chaque activité économique, emploi ou situation dans le tarif de primes fixé au plan légal. Les primes correspondantes auront à tous les effets la condition de cotisations de la sécurité sociale.

La base de cotisation pour le risque de chômage, dans tous les régimes de la sécurité sociale couvrant celui-ci, sera celle correspondant aux risques accidents du travail et maladies professionnelles.

De même, la base de cotisation pour déterminer les apports au Fonds de garantie salariale et pour la formation professionnelle, dans tous les régimes de la sécurité sociale où il sera obligatoire de les réaliser, sera celle correspondant aux risques accidents du travail et maladies professionnelles.

Article 42. Action protectrice du système de la Sécurité sociale.

1. L'action protectrice du système de la sécurité sociale comprendra :

- a) L'assistance sanitaire dans les cas de maternité, de maladie courante ou professionnelle et d'accident, que celui-ci se produise ou non dans le cadre du travail.
- b) Le rétablissement professionnel, trouvant son origine dans l'un des cas mentionnés au point précédent.
- c) Les prestations économiques dans les situations d'incapacité temporaire ; maternité ; paternité ; risque pendant la grossesse ; risque pendant l'allaitement ; soins de mineurs souffrant de cancer ou d'une autre maladie grave ; incapacité permanente contributive et invalidité non contributive ; retraite, dans ses modalités contributive et non contributive ; chômage, aux niveaux contributif et d'assistance ; protection pour cause de cessation d'activité ; décès et survie ; ainsi que les prestations économiques accordées dans le cas des risques et situations spéciales réglementairement déterminées par décret royal, sur proposition du titulaire du Ministère chargé de l'emploi et de la Sécurité sociale.
- d) Les prestations familiales de la sécurité sociale, dans leurs modalités contributive et non contributive.
- e) Les prestations de services sociaux pouvant être établies en matière de formation et d'intégration des personnes handicapées et d'assistance aux personnes âgées, ainsi que dans d'autres domaines considérés opportuns.

2. Les bénéficiaires de l'assistance sociale pourront également être accordés et ce, en complément des prestations comprises au point précédent.

3. L'action protectrice comprise dans les points précédents établit et limite le domaine d'étendue possible du Régime général et des régimes spéciaux de la sécurité sociale, ainsi que des prestations non contributives.

4. Toute prestation à caractère public ayant comme finalité de compléter, d'élargir ou de modifier les prestations contributives de la sécurité sociale fait partie du système de la sécurité sociale et est soumise aux principes figurant à l'article 2.

Les dispositions prévues au paragraphe précédent doivent être considérées sans préjudice des aides d'autre nature pouvant être établies par les communautés autonomes, dans le cadre de l'exercice de leurs compétences, en faveur des titulaires de pension résidant au sein de celles-ci.

Article 51. Résidence à des fins de prestations et de compléments pour minima.

1. Les bénéficiaires de prestations économiques ou de compléments pour minima, dont la jouissance est subordonnée à la résidence effective en Espagne, pourront être cités à comparaître dans les bureaux de l'organisme de gestion compétent et ce, à la fréquence spécifiée par celui-ci.

2. Aux fins du maintien du droit aux prestations économiques de la Sécurité sociale ou aux compléments pour minima, dont la perception est subordonnée à la résidence sur le territoire espagnol, il est considéré que le bénéficiaire a sa résidence habituelle en Espagne y compris lorsqu'il aura séjourné à l'étranger, à condition que ces séjours ne dépassent pas quatre-vingt-dix jours civils tout au long de l'année civile ou lorsque l'absence du territoire espagnol sera motivée au regard de causes de maladie dûment justifiées.

Sans préjudice de la teneur du paragraphe précédent, les dispositions applicables aux fins des prestations et allocations de chômage seront celles déterminées par la réglementation spécifique le concernant.

3. Pour le maintien du droit aux prestations sanitaires dans le cadre desquelles est exigée la résidence sur le territoire espagnol, il est considéré que le bénéficiaire de ces prestations a sa résidence habituelle en Espagne y compris lorsqu'il aura séjourné à l'étranger, à condition que ces séjours ne dépassent pas quatre-vingt-dix jours civils tout au long de l'année civile.

Article 70. Relations et services internationaux.

Les organismes de gestion pourront, après approbation préalable du département ministériel de tutelle, appartenir aux associations et organismes internationaux, réaliser des opérations, établir une réciprocité de services avec des institutions étrangères à caractère analogue et

participer, dans la mesure et dans le cadre de la portée leur étant attribuée, à l'exécution des conventions internationales en matière de sécurité sociale.

Article 79. Énumération.

1. La collaboration à la gestion del système de la sécurité sociale sera réalisée par des mutuelles collaborant avec la sécurité sociale et par entreprises, conformément aux dispositions du présent chapitre.

2. La collaboration à la gestion pourra également être réalisée par des associations, des fondations et des organismes publics et privés, après inscription préalable de ceux-ci auprès d'un registre public.

Article 136. Étendue.

1. Le champ d'application du régime général de la sécurité sociale inclura obligatoirement les salariés et les salariés assimilés auxquels fait référence l'article 7.1.a) de cette loi, sauf s'ils doivent être compris, au regard de leur activité, dans le champ d'application d'un régime spécial de la sécurité sociale.

2. Aux fins de cette loi, sont déclarés expressément compris dans le paragraphe précédent :

...

b) Les salariés et les salariés associés des sociétés de capitaux, y compris lorsqu'ils seront membres de leur conseil d'administration, si occuper ce poste n'implique pas l'exercice des fonctions de direction et de gestion de la société, et s'ils ne détiennent pas son contrôle au regard des termes prévus par l'article 305.2.b).

...

k) Le personnel civil non fonctionnaire des administrations publiques et des entités et organismes liés ou dépendant de celles-ci à condition qu'ils ne soient pas inclus en vertu d'une loi spéciale à un autre régime obligatoire de prévision sociale.

...

p) Les personnes occupant des postes représentatifs des organisations syndicales constituées en vertu de la Loi organique 11/1985, du 2 août, sur la liberté syndicale, exerçant des fonctions syndicales de direction avec un temps dédié exclusif ou partiel et en percevant une rétribution.

q) Toutes les autres personnes qui, au regard de leur activité, font l'objet de l'assimilation prévue au point 1 par décret royal, sur la proposition du Ministère chargé de l'emploi et de la sécurité sociale.

Article 141. Assujettis obligatoires.

1. L'obligation de cotisation au régime général de la sécurité sociale sera applicable aux salariés et salariés assimilés compris dans son champ d'application et à leurs employeurs.

2. La cotisation comprendra deux apports :

a) des employeurs, et

b) des salariés.

3. Sans préjudice des dispositions des points précédents, les employeurs assumeront exclusivement à leur charge les risques accidents du travail et maladies professionnelles.

Article 145. Taux de cotisation.

1. Le taux de cotisation aura un caractère unique pour toute l'étendue de la protection de ce régime général. Sa détermination et sa distribution, afin de déterminer les apports respectifs de l'employeur et du salarié obligés de cotiser, seront effectués dans la Loi sur les budgets généraux de l'État correspondante.

2. Le taux de cotisation sera réduit à hauteur du pourcentage ou des pourcentages correspondant aux situations et risques non compris dans l'action protectrice qui sera déterminée conformément aux dispositions de l'article 155.2, pour les personnes assimilées à des salariés, ainsi que pour d'autres cas établis au plan légal ou réglementaire.

Article 146. Cotisation liée aux accidents de travail et aux maladies professionnelles.

1. Sans préjudice des dispositions de l'article précédent, la cotisation correspondant aux risques accidents du travail et maladies professionnelles sera réalisée par le biais de l'application des taux de cotisation établis pour chaque activité économique, emploi ou situation dans le tarif de primes fixé au plan légal. Pour le calcul de ces taux de cotisation, il faudra prendre en compte la comptabilisation du coût des prestations ainsi que les exigences des services préventifs et de rééducation.

2. Il sera également possible d'établir, pour les entreprises présentant des risques de maladies professionnelles, des taux additionnels à la cotisation liée aux accidents du travail, selon la dangerosité de l'industrie ou du type de travail et l'efficacité des moyens de prévention utilisés.

3. Le montant des taux de cotisations auquel font référence les points précédents pourra être réduit dans le cas d'entreprises se distinguant par l'utilisation de moyens de prévention efficaces. De même, ce montant pourra être augmenté dans le cas d'entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail. La réduction et l'augmentation prévues dans ce point ne pourront pas dépasser 10 pour cent des taux de cotisation, toutefois l'augmentation pourra aller jusqu'à 20 pour cent en cas de violation réitérée des obligations mentionnées.

Article 147. Base de cotisation.

1. La base de cotisation pour tous les risques et situations que couvre l'action protectrice du régime général, y compris ceux liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, sera constituée par la rémunération totale, quelle que soit sa forme ou sa dénomination, qu'elle soit en espèces ou en nature, que le salarié ou salarié assimilé aura le droit de percevoir avec un caractère mensuel, ou par celle qu'il recevra effectivement si celle-ci est supérieure, en raison du travail réalisé en tant que salarié.

Les perceptions dont l'échéance est supérieure à un mois seront calculées au prorata tout au long des douze mois de l'année.

Les perceptions correspondant à des congés annuels dus mais non pris et étant rétribuées à la finalisation de la relation de travail feront l'objet d'une liquidation et d'une cotisation complémentaire à celle du mois de l'extinction du contrat. La liquidation et la cotisation complémentaires comprendront les jours correspondant à la durée des congés, y compris lorsqu'ils atteindront également le mois civil suivant ou en cas de commencement d'une nouvelle relation de travail au cours de ceux-ci, sans aucun prorata et avec application, le cas échéant, du plafond maximum de cotisation correspondant au(x) mois affecté(s).

Sans préjudice des dispositions du paragraphe précédent, les règles générales de cotisation seront applicables dans le respect des termes spécifiés par voie réglementaire lorsqu'il sera établi, au regard de la loi ou de l'exécution de celle-ci, que la rémunération du salarié doit inclure conjointement avec le salaire, la partie proportionnelle correspondant aux congés dus.

...

Article 149. Supplément de cotisation au titre des heures supplémentaires.

La rémunération obtenue par les salariés au titre des heures supplémentaires, indépendamment de leur cotisation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, sera soumise à un supplément de cotisation de la part des employeurs et des salariés, conformément aux taux établis dans la Loi sur les budgets généraux de l'État correspondante.

Le supplément de cotisation au titre d'heures supplémentaires structurelles dépassant le plafond de quatre-vingts heures établi à l'article 35.2 du texte remanié de la Loi sur le statut des travailleurs sera effectué par le biais de l'application du taux général de cotisation établi pour les heures supplémentaires dans la Loi sur les budgets généraux de l'État.

Seconde disposition additionnelle. Protection des travailleurs émigrés.

1. Le Gouvernement adoptera les mesures nécessaires pour que l'action protectrice de la Sécurité sociale soit étendue aux Espagnols se déplaçant dans un pays étranger pour des raisons professionnelles et aux proches à leur charge ou dépendant d'eux.

En ce sens, le Gouvernement mettra en œuvre toutes les mesures nécessaires pour garantir aux émigrés l'égalité ou l'assimilation avec les ressortissants du pays de réception en matière de sécurité sociale, directement ou à travers les organismes intergouvernementaux compétents, ainsi que par la ratification de conventions internationales sur travail, l'adhésion à des conventions multilatérales et la conclusion de traités et d'accords avec les États récepteurs.

Dans les cas où il n'y aura pas de conventions ou si, au regard d'une quelconque cause ou circonstance, ceux-ci ne couvrent pas certaines prestations de la sécurité sociale, le Gouvernement étendra, au moyen des dispositions correspondantes, son action protectrice en la matière aux émigrés ainsi qu'à leurs proches résidant en Espagne.

2. Les accidents se produisant lors du voyage de départ ou de retour des émigrés lors des opérations réalisées par la Direction générale des migrations ou avec son intervention, auront la considération d'accidents du travail, à condition que soient réunies les conditions déterminées dans la réglementation, en ce sens, cette direction établira avec l'administration de la Sécurité sociale les accords correspondants pour la couverture de ce risque. Les prestations économiques correspondantes au titre de l'accident, conformément aux dispositions du présent point, seront compatibles avec toutes les autres indemnisations ou prestations auquel celui-ci pourrait donner droit.

Les maladies trouvant leur cause directe dans le voyage d'aller ou de retour auront la même considération.

Les bases de cotisation en Espagne en 2017 sont les suivantes :

Les bases de cotisation pour 2017

DONNÉES MENSUELLES

Groupe de cotisation	Catégorie	Minimale	Maximale
1	Ingénieurs et diplômés. Personnel d'encadrement supérieur non inclus à l'article 1.3.c) du Statut sur les travailleurs	1 152,90€/mois	3 751,20€/mois

2	Ingénieurs techniques, experts et adjoints diplômés	956,10€/mois	3 751,20€/mois
3	Responsables administratifs et chefs d'atelier	831,60€/mois	3 751,20€/mois
4	Adjoints non-diplômés	825,60€/mois	3.751,20€/mois
5	Employés administratifs	825,60€/mois	3 751,20€/mois
6	Employés subalternes	825,60€/mois	3 751,20€/mois
7	Auxiliaires administratifs	825,60€/mois	3 751,20€/mois

DONNÉES JOURNALIÈRES

Groupe de cotisation	Catégorie	Minimale	Maximale
8	Ouvriers de première et de seconde catégorie	27,52€/jour	125,04€/jour
9	Ouvriers de troisième catégorie et ouvriers spécialisés	27,52€/jour	125,04€/jour
10	Mancœuvres	27,52€/jour	125,04€/jour
11	Travailleurs âgés de moins de dix-huit ans, quelle que soit leur catégorie professionnelle	27,52€/jour	125,04€/jour

Tableau 2. Les bases de cotisation en Espagne- Source: Sécurité sociale

À partir du 1^{er} janvier 2017, les taux de cotisation au Régime général seront les suivants :

a) **Pour les risques communs**, 28,30 pour cent, dont 23,60 pour cent sera à la charge de l'entreprise et 4,70 pour cent à la charge du salarié.

b) **Pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles**, les taux applicables seront les taux du tarif de primes établi dans la quatrième disposition additionnelle de la Loi 42/2006, du 28 décembre, sur les budgets généraux de l'État pour l'année 2007, les primes résultantes étant exclusivement à la charge de l'entreprise.

Fonds de garantie salariale : 0,20 pour cent, à la charge de l'entreprise.

Formation professionnelle : 0,70 pour cent, dont 0,60 pour cent sera à la charge de l'entreprise et 0,10 pour cent à la charge du salarié.

Chômage

Dans les contrats à durée indéterminée, 5,50 pour cent sera à la charge de l'entreprise et 1,55 pour cent à la charge du salarié.
 Dans les contrats à durée déterminée à temps complet : 8,30 pour cent, dont 6,70 pour cent sera à la charge de l'employeur et 1,60 pour cent à la charge du salarié.
 Dans les contrats à durée déterminée à temps partiel : 8,30 pour cent, dont 6,70 pour cent sera à la charge de l'employeur et 1,60 pour cent à la charge du salarié.

Heures supplémentaires

Supplément de cotisation des heures supplémentaires structurelles : 12 pour cent entreprise et 2 pour cent salarié.
 Supplément de cotisation des heures supplémentaires non structurelles : 23,6 pour cent entreprise et 4,70 pour cent salarié.

Arrêté ESS/106/2017 (BOE 11/02/2017)

TAUX DE COTISATION RÉGIME GÉNÉRAL 2017				
		ENTREPRISE	SALARIÉ	TOTAL
RISQUES COMMUNS		23,60%	4,70%	28,30%
ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES		Le système de primes de la 4 ^{ème} disp. additionnelle de la Loi 42/2006 sur les budgets généraux de l'État est toujours en vigueur		
CHÔMAGE				
Contrats à durée indéterminée		5,50%	1,55%	7,05%
Contrats à durée déterminée :				
à temps complet		6,70%	1,60%	8,30%
à temps partiel		6,70%	1,60%	8,30%
FONDS DE GARANTIE SALARIALE		0,20%	-	0,20%
FORMATION PROFESSIONNELLE		0,60%	0,10%	0,70%
Supplément de cotisation Heures supplémentaires structurelles		12,00%	2,00%	14,00%
Supplément de cotisation Heures supplémentaires non structurelles		23,60%	4,70%	28,30%
TRAVAILLEURS À LEUR COMPTE OU INDÉPENDANTS 2017				
Bases de cotisation		Taux de cotisation		
minimale	893,10 €	Risques communs incluant l'incapacité temporaire : 29,80%		

		Risques communs et soumission à la protection pour risques professionnels ou cessation d'activité : 29,30%
maximale	3 751,20 €	Risques communs n'incluant pas l'incapacité temporaire : 29,80%
		Risques communs n'incluant pas de protection face aux accidents du travail/maladies professionnelles : supplément de cotisation 0,10%
		Protection pour cessation d'activité : 2,20%

Informations fournies à des fins de divulgation. Dénuées de valeur juridique. Veuillez consulter l'Arrêté ESS/106/2017 (BOE 11/02/2017)

Tableau 3. Taux de cotisation Espagne- Source: Sécurité sociale

6.4.2 Règlementation en France

CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE.-

Le système complexe de la Sécurité sociale en France est composé de cinq grands régimes :

Le régime général, qui couvre la plupart des salariés ainsi que d'autres catégories de personnes (étudiants, bénéficiaires de certaines prestations, résidents). Il est organisé en 5 branches : branche maladie, maternité, invalidité et décès ; branche accidents du travail et maladies professionnelles ; branche vieillesse ; et branche famille. Parmi les salariés, certains couvrent tous les risques et d'autres uniquement l'assurance vieillesse.

Le régime agricole qui englobe tous les risques mais fait une distinction entre les salariés et les non-salariés ;

Le régime des travailleurs indépendants non agricoles : il existe trois régimes pour l'assurance vieillesse des travailleurs indépendants (artisans, commerçants et industriels ainsi que les professions libérales) et un régime d'assurance maladie.

Les régimes liés au chômage et les régimes obligatoires de retraites complémentaires.

Le site web http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/es_0.html présente une information résumant le fonctionnement du système français de la sécurité sociale.

(Le Code de la sécurité sociale a été modifié le 3.3.2017, ce qui a donné lieu au document correspondant du 7.3.2017, dans la version consolidée en vigueur).

- Conformément à l’art. L111-1, la sécurité sociale en France est fondée sur le principe de solidarité nationale et assure, pour toute personne travaillant ou résidant en France de façon stable et régulière, la couverture des charges de maladie, de maternité et de paternité ainsi que des charges de famille. Elle garantit également les travailleurs contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leurs revenus.
- Cette garantie s'exerce par l'affiliation des intéressés à un ou plusieurs régimes obligatoires.
- Elle assure la prise en charge des frais de santé, incluant les allocations vieillesse, le service des prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles ainsi que le service des prestations familiales, sous réserve des stipulations des conventions internationales et des dispositions des règlements européens.
- L’art. L111-2-2 du Code prévoit que les Européens sont affiliés à un régime obligatoire de sécurité sociale dans le cadre du présent code, quel que soit leur lieu de résidence, lorsqu'ils exercent sur le territoire français, notamment, dans le cas suivant :
 - .Une activité pour le compte d’un ou de plusieurs employeurs, ayant ou non un établissement en France.
- En vertu de l’art. D242-1, les employeurs contribuent au financement de la sécurité sociale, à hauteur des pourcentages et exclusions établis au sein de cet article.
- À titre d’exemple, citons les dispositions de l’art. D242-3, qui prévoit le taux de contribution de la sécurité sociale assignée à la maladie, la maternité, l’invalidité et le décès et établit 13,64% ou 12,89% à la charge de l’employeur et 0,75% à la charge du salarié. Cependant pour les personnes visées au 2nd paragraphe de l’art. L.131-9, le taux de contribution est établi à 18,39% ou 12,89% à la charge de l’employeur et à 5,50% à la charge du salarié. (L 131-9.- personnes qui ne remplissent pas les conditions de résidence de l’art. 136-1, 160-1,- prendre en compte le cadre international ou le fait qu’elles ne sont pas assujetties à l’IRPP-).
- Conformément aux dispositions de l’art. D242-6-1, le taux de la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est déterminé par établissement (toutefois, l’entreprise peut, dans certains cas, appliquer un taux unique pour toutes ses catégories de risque. Le classement dans une catégorie de risque est effectué en fonction de l’activité exercée selon une nomenclature des risques et des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

- Les accidents du travail ou les maladies professionnelles donnant lieu à une incapacité temporaire ou permanente sont classés dans les catégories définies à l'art. D. 242-6-6. Les catégories d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente sont appliquées.

6.4.3 Carte européenne d'assurance maladie (CEAM)

La Carte européenne d'assurance maladie (CEAM, Tarjeta Sanitaria Europea -TSE- en Espagne) est un document personnel et intransmissible qui atteste le droit de recevoir les prestations sanitaires s'avérant nécessaire, d'un point de vue médical, pendant un séjour temporaire dans un pays de l'Espace économique européen (1) ou en Suisse, en prenant en compte la nature des prestations et la durée de séjour prévue, conformément à la législation du pays de séjour, indépendamment du fait que le séjour ait pour objet le tourisme, une activité professionnelle ou des études.

La Carte européenne d'assurance maladie (CEAM) n'est pas valable lorsque le déplacement est réalisé dans le but de recevoir un traitement médical, dans ce cas il est nécessaire que l'Institut national de la sécurité sociale (INSS) ou l'Institut social de la marine (ISM) délivre le formulaire correspondant, après rapport favorable du Service de santé. Ce document n'est non plus valable en cas de transfert de résidence sur le territoire d'un autre État membre.

Dans certains cas, l'intéressé devra s'acquitter d'une somme fixe ou d'un pourcentage des frais dérivés de l'assistance sanitaire, dans les mêmes conditions que pour les assurés du pays de séjour. Ces montants ne sont pas remboursables.

Pour de plus amples informations, il est possible de se rendre sur l'adresse Internet suivante : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=559>

7 Travailleurs frontaliers et travailleurs détachés

7.1 Travailleurs frontaliers

Un travailleur frontalier est un salarié ou non-salarié qui exerce sa profession dans un État membre autre que celui dans lequel il réside et où il retourne au moins une fois par semaine.

En tant que travailleur frontalier, il est couvert par les réglementations de l'UE en matière de sécurité sociale de la même façon que toutes les autres catégories de personnes à qui sont applicables ces dispositions.

- Il est assuré au sein du pays dans lequel il travaille.
- Il a droit à des prestations familiales y compris pour les membres de la famille résidant dans un autre pays.
- Il recevra une retraite séparée de la part de chaque État au sein duquel il aura été assuré pendant au moins un an.

Il existe cependant quelques règles spéciales concernant les prestations maladie et chômage.

En ce qui concerne les prestations maladie et accidents du travail, il est possible de choisir de bénéficier de ces prestations dans le pays de résidence ou dans le pays de réalisation de l'activité professionnelle. Le passage à la retraite implique la perte du statut de « travailleur frontalier » et la restriction des droits à percevoir des prestations maladie en nature au sein du pays où l'intéressé exerçait auparavant son activité professionnelle. Il aura cependant le droit de poursuivre un traitement commencé alors qu'il était encore travailleur frontalier.

7.2 Travailleurs détachés

Un travailleur détaché est une personne qui exerce habituellement son activité professionnelle dans un pays mais qui est destiné dans un autre pays par son entreprise afin d'y travailler avec un caractère temporaire. La durée maximum d'un détachement est de vingt-quatre mois.

En tant que travailleur détaché, les conditions suivantes sont appliquées :

- Il continue à être assuré dans le pays où il travaille habituellement, ce qui implique de continuer à payer les cotisations à la sécurité sociale de ce pays. Cette situation est attestée par un formulaire « A1 » qui devra être délivré par l'institution de l'État d'origine (l'État au sein duquel il exerce habituellement son activité professionnelle).
- Il a droit à toutes les prestations maladie en nature au sein du pays dans lequel le travailleur a été destiné indépendamment du fait qu'il ait ou non transféré sa résidence

dans ce pays. Les États membres qui restreignent les droits aux prestations en nature pour les membres de la famille d'un travailleur frontalier sont énumérés à l'annexe III du règlement (CE) n° 883/2004, conformément à sa modification par le règlement (CE) n° 987/2009.

- Il a droit à des prestations familiales au sein du pays où il reste assuré, indépendamment du pays dans lequel résident les membres de la famille.
- En cas de chômage, le travailleur a droit à des prestations de chômage au sein du pays où il travaille habituellement. Cependant, s'il transfère sa résidence au sein du pays dans lequel il a été destiné, il pourrait également avoir droit aux prestations de chômage au sein de ce pays.

7.3 Harmonisation sociale

La directive 2005/47/CE, du 18 juillet, réglemente les conditions de travail des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire. Elle se fonde sur un accord entre les partenaires sociaux européens du secteur ferroviaire. La directive 2007/59/CE, du 23 octobre, a pour objet d'établir certaines exigences minimales harmonisées pour la qualification et la certification des conducteurs de trains assurant la conduite de locomotives et de trains au sein de l'Union. Elle stipule que tout conducteur de train doit disposer d'une licence de conduite (attestant les exigences minimales en matière de santé, formation élémentaire et connaissances professionnelles générales) et d'une attestation de formation complémentaire harmonisée. Le conducteur de train doit notamment disposer des attestations garantissant qu'il possède la formation spécifique pour travailler sur les tronçons qu'il doit parcourir, conduire le matériel roulant utilisé et respecter les procédures spécifiques d'exploitation et de sécurité de l'entreprise. En partant de cette base, la directive prévoit la reconnaissance mutuelle des titres.

À compter du mois d'octobre 2011, il est possible de délivrer des licences ou des attestations aux conducteurs de trains qui assurent des services transfrontaliers, de cabotage ou de transport de marchandises dans un autre État membre ou qui travaillent dans au moins deux États membres.

Par ailleurs, les entreprises ferroviaires titulaires d'un certificat de sécurité ont l'obligation de tenir un registre avec toutes les attestations complémentaires.

7.4 Traitement des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière

La prolifération et la rapidité atteintes par les transports ferroviaires en général ont amené la Communauté européenne, CE, à se soucier des conditions de travail des travailleurs assurant leurs services dans le secteur ferroviaire qui prolongent souvent leur activité au-delà des limites de l'État d'origine.

L'Accord conclu le 27 janvier 2004 entre la Communauté européenne du rail, CER et la Fédération européenne des travailleurs des transports, ETF, a permis d'établir des conditions concernant l'activité professionnelle des travailleurs mobiles avec interopérabilité transfrontalière. Ces conditions ont été assumées par la directive 2005/47/CE du Conseil, du 18 juillet 2005, sans préjudice du fait que la directive 2003/88/CE continue à être applicable à ces travailleurs mobiles, avec les exceptions ayant été établies.

La finalité spécifique visée est de renforcer la sécurité et la santé des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur du transport ferroviaire.

Sur le plan espagnol, le développement suivi en la matière (décret royal 1561/1995 portant sur les horaires de travail spéciaux) s'est adapté au fil du temps à la réglementation européenne. L'étendue subjective de la réglementation en la matière fait référence aux travailleurs mobiles du secteur ferroviaire effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière fournis par les entreprises ferroviaires, en excluant expressément les cas du « trafic de passagers transfrontalier local et régional et du trafic fret transfrontalier ne dépassant pas les quinze (15) kilomètres au-delà de la frontière, ainsi que des trains sur relations transfrontalières, qui commencent et se terminent également sur l'infrastructure ferroviaire espagnole et utilisent l'infrastructure d'un autre État sans s'y arrêter. La réglementation exclura également, en considérant qu'il s'agit d'une opération de transport national, les trains sur les relations

transfrontalières qui commencent et se terminent également sur l'infrastructure ferroviaire espagnole et utilisent l'infrastructure d'un autre État sans s'y arrêter. ».

Le décret royal 1579/2008, du 26 septembre, a modifié le décret royal 1561/1995, du 21 septembre, portant sur les horaires spéciaux de travail.

Aspects des conditions de travail des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur du transport ferroviaire.

Définition des concepts suivants :

- Services d'interopérabilité transfrontalière.- Au moins 2 certificats de sécurité sont requis des entreprises ferroviaires.
- Travailleur mobile.- Membre de l'équipage d'un train, affecté à des services d'interopérabilité transfrontalière pour plus d'une heure sur la base d'une prestation journalière.
- Conducteur ou Conducteur de train.- Tout travailleur chargé de conduire un engin de traction.
- Temps de conduite.- La durée d'une activité programmée durant laquelle le conducteur est responsable de la conduite, à l'exclusion du temps prévu pour la mise en service et pour la mise hors service. Il inclut les interruptions programmées.

Repos :

Le repos journalier à la résidence est d'une durée minimale de 12 heures consécutives par période de 24 heures. Il peut être réduit à 9 heures une fois tous les 7 jours. Dans ce cas, les heures correspondant à la différence entre le repos réduit et les 12 heures seront ajoutées au repos journalier à la résidence suivant.

Le repos journalier hors résidence a une durée minimale de 8 heures consécutives par période de 24 heures. Il doit toujours être suivi par un repos journalier à la résidence. (La négociation collective pourra convenir d'un 2nd repos consécutif hors résidence ainsi que du mode de compensation).

Repos minimal hebdomadaire. Tout travailleur mobile bénéficie, par période de sept jours, d'une période minimale de repos ininterrompu, avec la garantie de bénéficier chaque année de 104 périodes de repos hebdomadaires d'une durée de 24 heures, dont au moins 12 correspondront à des repos doubles de 48 heures, comprenant le samedi et le dimanche et 12 autres à des repos doubles, sans garantie qu'un samedi ou un dimanche y soit inclus. Il faut ajouter à la durée de ces périodes le repos journalier cité précédemment.

Congés annuels. Un maximum de 8 périodes de repos hebdomadaire peut faire partie des congés annuels. La jouissance du repos hebdomadaire et des congés sera déterminée par les accords fruits de la négociation collective.

Durée du temps de conduite.- La durée du temps de conduite ne peut être supérieure à 9 heures pour une prestation de jour et à 8 heures pour une prestation de nuit. La durée du temps de conduite maximale par période de 2 semaines est limitée à 80 heures.

Conduite non accompagnée et pauses.- Si la durée du temps de travail d'un conducteur ne circulant pas accompagné d'un second conducteur est supérieure à 8 heures, une période de repos ou pause d'une durée de 45 minutes sera assurée pendant la journée de travail. Lorsque le temps de travail se situe entre 6 heures et 8 heures, cette pause sera d'au moins 30 minutes et sera assurée pendant la journée de travail.

Le moment de la journée et la durée de la pause seront suffisants pour permettre une récupération effective du conducteur de train et en cas de retard des trains, la pause sera adaptée à la journée de travail à réaliser. Une partie de la pause d'au moins 30 minutes devra être donnée entre la 3^{ème} et la 6^{ème} heure de travail.

Conduite avec un 2nd conducteur.- S'il y a un 2nd conducteur, les conditions de la pause ou du repos pendant la journée de travail seront celles fixées au niveau national par le droit du travail.

Personnel d'accompagnement.- Pour le personnel d'accompagnement, une pause de 30 minutes sera assurée si le temps de travail est supérieur à 6 heures.

Tableau de service.- Toute entreprise ferroviaire effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière devra disposer d'un tableau de service indiquant les heures quotidiennes de travail et de repos des travailleurs mobiles. Ce tableau de service sera conservé pendant au moins 3 ans.

7.4.1 Résumé :

Concept	Fréquence	Observations
<i>Repos journalier à la résidence</i>	<i>12 h toutes les 24 h</i>	<i>1 fois par semaine 9 h toutes les 24 h</i>
<i>Repos journalier hors résidence</i>	<i>8 h toutes les 24 h</i>	<i>1 période hors r. et 1 période à la résidence toujours à négocier</i>
<i>Pause personnel conduite.</i>		
<i>Journée de travail >8 h</i>	<i>45 minutes</i>	<i>Entre la 3^{ème} et la 6^{ème} heure de travail</i>
<i>Pause personnel conduite.</i>		
<i>6 h > Journée de travail > 8 h</i>	<i>30 minutes</i>	<i>Entre la 3^{ème} et la 6^{ème} heure de travail</i>
<i>Pause personnel conduite.</i>		
<i>Journée de travail >6 h</i>	<i>30 minutes</i>	<i>-</i>

Repos hebdomadaire

Ininterrompu 24 h tous les 7 jours S'ajoutant aux 12 h du repos
journalier à la résidence

Repos annuel 104 périodes de 24 h Comprenant les périodes de 24 h
des 52 repos hebdomadaires

Repos doubles annuels

incluant la fin de semaine 12 repos -

Repos doubles annuels

n'incluant pas la fin de semaine 12 repos -

Temps de conduite

9 heures prestation de jour

8 heures prestation de nuit Entre deux repos journaliers

Durée maximale de temps

Conduite toutes les 2 semaines 80 h -

Tableau 4. Jours de conduite- Source: Ministère de l'Équipement d'Espagne (RENFE)

Bien que peu l'ignorent, nous rappelons que la nouvelle réglementation sociale française, qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet dernier, affecte toutes les entreprises de transport non résidentes en France qui détachent des conducteurs sur le territoire français dans le cadre d'un transport international ayant comme provenance ou destination la France ou avec des opérations de cabotage (exclusion du transport en transit).

Depuis son entrée en vigueur, la Loi Macron suppose une série d'obligations et de formalités pour les entreprises de transport international à destination de la France, elle stipule notamment qu'il est nécessaire de remplir le formulaire d'attestation de détachement, rédigé en français et avec indication des renseignements concernant l'entreprise, le conducteur détaché et sa rétribution.

Quels sont les changements avec les attestations de détachement ?

La nouveauté annoncée au cours des derniers jours est qu'à compter de l'année prochaine, il sera obligatoire de remplir les formulaires d'attestation de détachement sur le site web du Ministère chargé de l'emploi français.

Les entreprises devront s'inscrire sur le site web pour pouvoir réaliser les démarches liées aux attestations, disponible uniquement en anglais et en français, avec un accès permettant de consulter l'historique des documents émis. Une fois l'attestation remplie et traitée, le chauffeur devra conserver une copie du document à bord du véhicule.

Face à cette nouveauté et aux imprécisions entraînées par l'entrée en vigueur de la réglementation, il nous semble nécessaire de revenir brièvement sur quelques autres aspects des plus significatifs de la Loi Macron :

Salaire minimum

En premier lieu, les entreprises ont l'obligation d'attester que leurs conducteurs perçoivent le salaire minimum stipulé dans la Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport français.

Représentant en France

La loi stipule également que les entreprises de transport opérant en France désignent un représentant dans le pays, dont le rôle sera de servir de liaison entre les autorités françaises et le travailleur détaché, en conservant la documentation attestant le respect de la Loi Macron et en la présentant aux autorités lorsque cela sera demandé.

Bien que la documentation requise inclue les bulletins de paie du chauffeur et les justificatifs de paiement respectifs correspondant à la période de déplacement, en plus du contrat de travail, jusqu'à présent et d'après les informations dont dispose FENADISMER, pendant le mois d'août, la gendarmerie française s'est contentée de vérifier que le conducteur se trouvait en possession de l'attestation de détachement et que son entreprise avait désigné un représentant légal en France.

L'objectif de cette nouvelle réglementation qui, nous le disons, commencera à être appliquée en janvier 2017, est de permettre aux autorités françaises de s'assurer que la loi est respectée tout en leur fournissant des statistiques sur les travailleurs détachés.

RÈGLEMENTATION SUR LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS EN ESPAGNE

La Loi 45/1999, du 29 novembre, réglemente en Espagne les conditions minimales de travail que les employeurs doivent garantir à leurs salariés temporairement détachés en Espagne dans le cadre d'une prestation de services transnationale, quelle que soit la législation applicable au contrat de travail. Cette disposition légale a été modifiée le 26 mai 2017 avec l'approbation du décret royal législatif 9/2017 dont la teneur contenait notamment la transposition de la directive 2014/67/UE relative à la garantie d'exécution de la directive 96/71/CE, relative au détachement des travailleurs communautaires en Espagne.

Ledit décret royal législatif 9/2017 réglemente non seulement la reconnaissance et l'assistance mutuelles dans le cadre de la notification et de l'exécution transfrontalière de sanctions administratives pour cause de non-respect de la réglementation relative au détachement, mais introduit également une série d'obligations nouvelles pour les entreprises de l'Espace économique européen qui détachent des travailleurs en Espagne, que nous pouvons résumer comme suit :

- La communication à l'autorité chargée du contrôle du travail concernant le détachement de travailleurs en Espagne devra être réalisée par des moyens électroniques. Le Ministère chargé de l'emploi, en accord avec les Communautés autonomes, établira un registre électronique central de ces communications dans un délai de 6 mois.

- La communication du détachement comprendra les renseignements d'identification et de contact :
- . d'un représentant de l'entreprise en Espagne servant de liaison avec les autorités espagnoles et pour la gestion de la documentation.
- . d'un représentant de l'entreprise en Espagne pour les procédures d'information et de consultation des travailleurs et de négociations, affectant les travailleurs détachés.

Le défaut de désignation de l'un de ces représentants constitue une infraction grave.

- Pendant le détachement, l'entreprise doit disposer en Espagne, au format physique ou numérique, d'une série de documentation relative aux travailleurs détachés (notamment contrats de travail, bulletins de paie, justificatifs de paiement de ceux-ci, feuilles de temps et permis de travail pour les travailleurs détachés extracommunautaires).

La non-disponibilité de ces documents constitue une infraction grave.

- L'entreprise doit notifier par écrit à l'autorité espagnole chargée du contrôle du travail les dommages pour la santé des travailleurs détachés se produisant dans le cadre du travail en Espagne, à savoir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Ne pas les notifier constitue une infraction légère ou grave, en fonction de la gravité des faits.

La réforme effectuée par le décret royal législatif 9/2017 ajoute à la loi 45/1999, un article 8 bis, qui intègre les éléments devant être pris en compte par les autorités compétentes afin de déterminer :

- a) L'établissement réel de l'entreprise détachant des travailleurs en Espagne au sein de l'État d'envoi.
- b) Si le travailleur détaché réalise temporairement son activité en Espagne mais travaille habituellement au sein d'un autre État membre.

Ces deux conditions sont essentielles pour considérer qu'il existe un détachement transnational aux fins de la réglementation communautaire.

L'Inspection du travail et de la sécurité sociale exerce des fonctions de contrôle concernant le respect des conditions indiquées.

Ledit article 8 bis stipule donc que :

1. Pour appliquer et garantir le respect de la réglementation en matière de détachement des travailleurs, les autorités compétentes procèdent à une évaluation globale des éléments de faits considérés nécessaires...
2. Afin de déterminer si une entreprise détachant des travailleurs en Espagne mène au sein de l'État membre où elle est établie des activités de fond autres que purement administratives ou de gestion interne, les autorités compétentes procèdent à une évaluation globale des éléments de faits qui, en prenant en compte un cadre temporel élargi, caractérisent les activités menées au sein de l'État membre où elle est établie et lorsque cela s'avèrera nécessaire, en Espagne.

Conformément à l'art. 16 de la loi 45/1999, les organes juridictionnels espagnols de l'ordre social sont compétents pour connaître des litiges, lorsque le travailleur sera ou aura été détaché temporairement en Espagne, conformément aux dispositions de l'art. 21 du règlement UE 1215/2012 du Parlement européen et du Conseil, du 12 décembre.

7.5 Salaires minimums interprofessionnels

7.5.1 Espagne

- Salaire minimum journalier : 23,59€
- Salaire minimum mensuel : 707,60€
- Salaire minimum annuel : 9 906,40€ (14 paies)

7.5.2 France

Le salaire minimum interprofessionnel pour 2017 en France a été fixé à **1 480,3 € par mois**, à savoir 17 764 euros par an, en considérant 12 paies annuelles.

7.6 Typologies contractuelles

7.6.1 Espagne

Il convient d'utiliser les typologies suivantes :

- contrats à durée indéterminée.
- contrats à durée déterminée, avec les variables :
 - contrats de mission ou de prestation de services,
 - contrats à durée déterminée pour faire face aux circonstances de la production.
- contrats à temps partiel.
- contrats permanents discontinus.

L'enchaînement de contrats temporaires est règlementé dans la législation en vigueur à l'art. 15.5 du texte de refonte de la Loi sur le statut des travailleurs. L'article fixe une durée maximale pour la conclusion de contrats à durée déterminée successifs entre un même salarié et une même entreprise. Cette pratique est très courante dans le monde du travail pour éviter qu'un travailleur temporaire n'acquière le statut de travailleur permanent.

La limitation établit que les salariés, qui au cours d'une période de 30 mois, sont employés pour une durée supérieure à 24 mois, au moyen de 2 contrats ou plus à durée déterminée, disposeront d'un contrat requalifié en contrat à durée indéterminée. La règle s'appliquera également si un travailleur fait l'objet de contrats successifs pour différents postes au sein de la même entreprise. Dans le cas contraire, il serait possible de changer le travailleur de poste pour contourner la loi. La règle serait la même en cas de différents contrats de la part d'entreprises formant partie d'un même groupe ou en cas de subrogation d'entreprise.

Les dispositions de l'art.15.5 du ST sont applicables aux contrats de travail souscrits à partir du 18-06-2010. Pour les contrats souscrits avant cette date, les dispositions applicables continueront à être, aux fins de la comptabilisation du nombre de contrats, celles de l'Art.15.5 selon la rédaction figurant dans la loi 43/2006.

L'enchaînement suppose une économie en termes de coûts de licenciement, bien que cette économie ait baissée suite aux changements introduits par la réforme de la législation du travail

de 2011. La réforme prévoit une mesure consistant à augmenter progressivement l'indemnisation de fin de contrat des travailleurs temporaires, à l'exception des contrats intérimaires et des contrats de formation. En partant des 8 jours par an, l'augmentation ira jusqu'à 12 jours, ce qui rapproche les contrats à durée déterminée des contrats à durée indéterminée à des fins d'indemnisation.

Le décret royal législatif 10/2011, du 26 août, a suspendu l'application de cette réglementation pendant deux ans, jusqu'en août 2013, dans le but de réactiver l'emploi chez les jeunes. Puis, le décret royal législatif 3/2012, du 10 février, relatif aux mesures urgentes visant la réforme du marché du travail, a réduit cette suspension jusqu'au 31 décembre 2012. Par conséquent, les travailleurs ayant cumulé des contrats à durée déterminée et ayant pendant ce temps couvert le temps maximum autorisé par la loi pour ce type de contrats, ont vu celle-ci prolongée jusqu'à cette date.

Contrats permanents discontinus.-

Ce type de contrats concerne généralement des postes qui ne durent pas toute l'année et ayant des pics d'activité stables. Par exemple, un conducteur de train avec un contrat permanent discontinu, car il travaillera pendant les mois que durera l'activité spécifiée, mais pas après.

Dans cette modalité de contrat, le travailleur a un contrat à durée indéterminée pendant la durée de l'activité qu'il réalise et lorsqu'il ne travaille pas, il perçoit l'allocation chômage. Par exemple, s'il travaille pendant neuf mois, il percevra l'allocation chômage pendant les trois mois restants. Le droit d'être rappelé constitue un autre avantage de ce type de contrat. Lorsqu'un travailleur a un contrat permanent discontinu, il a la sécurité d'être rappelé lors de la reprise de l'activité. Ces rappels sont réalisés selon l'ordre d'ancienneté et si un travailleur avec plus d'ancienneté qu'un autre n'est pas rappelé, il a le droit de déposer une réclamation auprès de l'employeur. Il s'agit donc d'une modalité de contrat offrant une certaine stabilité au travailleur. De plus, pendant les mois d'inactivité, le travailleur a la possibilité de rechercher un autre emploi ou de toucher l'allocation chômage.

7.6.2 Sections frontières

Le Réseau administré par ADIF est connecté au réseau français SNCF Réseau par le biais d'un écartement de voie ibérique à travers Irún/Hendaye, Portbou/Cerbère et Puigcerda/Latour-de-Carol, toutefois, le transit vers le réseau français par ces accès requiert le passage à un écartement de voie standard. Par ailleurs, le réseau à écartement métrique administré par ADIF est connecté au réseau du Gestionnaire d'infrastructures ferroviaires d'Euskadi à Áriz (Basauri).

Conformément à la dix-septième disposition additionnelle de la loi sur le secteur ferroviaire, les infrastructures ferroviaires incluses dans le REFIG situées au niveau des frontières avec la France ont la considération de sections frontières. Ces sections seront identifiées en tant que telles sur le Catalogue d'infrastructures ferroviaires du REFIG, avec indication des gares les délimitant.

Au niveau réglementaire et pour faciliter le trafic ferroviaire transfrontalier, il sera possible d'établir des exceptions à la réglementation applicable au reste du REFIG concernant le personnel ferroviaire, le matériel roulant, la circulation ferroviaire ou les certificats de sécurité des entreprises ferroviaires, qui seront applicables aux trafics en provenance ou à destination de la gare du REFIG délimitant la section frontière.

L'intégration du transport par chemin de fer en Europe exige une compatibilité technique de l'infrastructure, du matériel roulant et de la signalisation, ainsi qu'une compatibilité des procédures opérationnelles et légales sur tout le réseau ferroviaire européen pour atteindre l'objectif de l'interopérabilité du système ferroviaire. En Espagne, il existe actuellement 1 890 km de lignes opérant avec le système ERTMS, dont 157 km correspondent à des infrastructures administrées par ADIF.

8 Participation syndicale dans le cadre du processus à suivre et principales propositions en matière de travail, conditions contractuelles et accords recommandés

La participation syndicale dans le cadre du processus à suivre sera subordonnée à une série de facteurs déterminants, le premier d'entre eux étant le scénario final qui sera utilisé.

Nous devons en tout cas distinguer :

8.1 Scénario d'un opérateur unique

Dans ce cas, l'opérateur unique international ou GME disposerait de personnel embauché pour l'activité, conformément aux régimes contractuels utilisés et la participation syndicale serait limitée par la nouveauté de l'entreprise et par les conditions fixées pour l'embauche, sans que les syndicats ne puissent disposer d'une consolidation suffisante au moins pendant les premiers temps de l'exploitation.

8.2 Scénario de collaboration transfrontalière

Dans ce cas, il faut rendre compatibles la « capacité et le droit d'organisation de l'entreprise » avec les conditions de travail à appliquer convenues au sein de chaque entreprise avec les représentations syndicales, lesquelles seraient le cas échéant affectées par l'établissement de « conditions individuelles convenues » avec les travailleurs réalisant leur activité au niveau transfrontalier et donc externes à la réglementation général du travail, qui serait appliquée à titre subsidiaire. La participation syndicale aurait probablement plus de poids dans le cadre des processus de sélection du personnel destiné à l'activité transfrontalière, spécialement au niveau du « concours de sélection », en appliquant les principes d'égalité et de libre concurrence.

Par ailleurs, il conviendrait, après définition du scénario et avant attribution de l'exploitation, d'entretenir les contacts et les rapprochements avec les représentations sociales pour faciliter les étapes à suivre dans le cadre de l'exploitation.

Dans le cas de la COLLABORATION TRANSFRONTALIÈRE, il sera possible de convenir avec les travailleurs de certaines conditions individuelles ou applicables au groupe professionnel réalisant l'activité transfrontalière, mais la relation contractuelle et les conditions générales de ceux-ci seront préexistantes. Les conditions liées à l'activité transfrontalière pourraient avoir la formulation de « compléments ou bonus » du point de vue salarial et les travailleurs

accepteraient des conditions fonctionnelles et une mobilité géographique de façon expresse. Il est considéré que les travailleurs accèderaient aux activités volontairement, de préférence par le biais d'une procédure de sélection.

Dans les deux cas, aussi bien pour la COLLABORATION TRANSFRONTALIÈRE que dans le cas d'un OPÉRATEUR UNIQUE international, nous proposons la souscription d'une assurance sanitaire complémentaire, au moins en ce qui concerne les activités des travailleurs espagnols en France et en Espagne, respectivement.

9 Résumé de l'étude

1.- SCÉNARIOS.- La présente étude permet d'envisager deux scénarios principaux :

SCÉNARIO D'UN OPÉRATEUR UNIQUE international.-

SCÉNARIO DE COLLABORATION TRANSFRONTALIÈRE.-

Les deux scénarios sont subordonnés à la décision d'opter pour une **attribution directe** ou pour une **attribution dans le cadre d'une mise en concurrence**.

Parmi les différents modèles à prendre en compte, nous proposons celui qui a été utilisé pour le service de voyageurs transfrontaliers ENTRE LA RÉGION GRAND EST ET LE GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG.

DESCRIPTION

Après réalisation d'une étude sur les modèles actuellement appliqués dans le cadre européen transfrontalier et notamment dans le cas français, le cas des Services de voyageurs transfrontaliers entre la région Grand Est et le Grand-Duché de Luxembourg est particulièrement intéressant pour le cas d'espèce, compte tenu de ses similitudes conceptuelles et de ses caractéristiques principales.

En utilisant la même systématique que ce modèle, nous envisageons :

- L'application du SCÉNARIO DE COLLABORATION TRANSFRONTALIÈRE et d'attribution directe et ce, sans préjudice de l'évolution pouvant se produire à l'avenir, celle-ci laissant prévoir que le régime d'appel d'offres, avec le SCÉNARIO D'UN OPÉRATEUR UNIQUE (OSP international), ne sera appliqué avant 2033.
- Il serait constitué par la souscription d'au moins quatre conventions avec différents niveaux :
- Entre les Administrations publiques qui détiennent les compétences concernant les OSP nationaux.
- Entre chaque Administration publique au sein du pays et l'Opérateur, en France et en Espagne.
- Entre les deux opérateurs dans chaque pays.
- Le matériel ferroviaire et le personnel français et espagnol intervenant respectivement circuleraient en traversant les frontières respectives dans un sens et dans l'autre, de l'Espagne vers la France et de la France vers l'Espagne.
- En France et en Espagne, il y aurait les OSP nationaux correspondants, qui coexisteraient jusqu'à chaque frontière, mais également de façon parallèle bien que différenciée.
- Chaque pays assumerait ses coûts respectifs.
- Les tarifs feraient l'objet de consensus et permettraient la délivrance de billets et d'abonnements pour le trajet total ou partiel, avec traversée des frontières et possibilité d'acquisition dans l'un ou l'autre des deux pays.

Les décisions qui seront adoptées et donc le modèle et le scénario à prendre en compte affecteront le cadre de l'emploi des travailleurs y intervenant.

2.- CONDUCTEUR DE TRAIN.- TITRE, LICENCE ET CERTIFICAT.- La catégorie professionnelle la plus pertinente à prendre en compte est celle de Conducteur de train et il faut donc prendre en compte le traitement des titres et des certifications pour la conduite au niveau transfrontalier :

Titre de conduite

Pour pouvoir exercer leurs fonctions, tous les conducteurs de train doivent posséder un titre de conduite de véhicules ferroviaires ainsi que les habilitations de conduite correspondantes. Jusqu'à la mise en œuvre de l'Agence publique de sécurité ferroviaire (AESF), créée en vertu du décret royal 1072/2014, du 19 décembre, le titre de conduite était délivré par la Direction générale des chemins de fer (DGF), organisme depuis lors disparu, tandis que les habilitations étaient accordées par l'entreprise ferroviaire ou le Gestionnaire des infrastructures ferroviaires, dans chaque cas, à leur propre personnel, en fonction du type de matériel et de la ligne sur laquelle les services allaient être assurés. L'entreprise ferroviaire avait pour sa part l'obligation de communiquer au Registre spécial ferroviaire (REF) les types d'habilitations délivrées.

Certification de conducteur de train : Licence et Certificat

La certification de conducteur de train en vigueur est le document qui garantit que le personnel de contrôle de conduite possède l'aptitude et la qualification nécessaires pour la conduite de locomotives et de trains, et se compose de la licence et du certificat (article 30 et suivants de l'arrêté FOM/2872/2010).

La licence est le titre qui, joint au certificat, permet à son titulaire de manier et de conduire des unités de traction ferroviaires -conventionnelles ou automotrices de façon autonome, responsable et sûre-.

Actuellement et depuis le début de son activité en avril 2015, l'Agence publique de sécurité ferroviaire se charge de la concession, du renouvellement, de la suspension ou de la révocation des titres et habilitations du personnel chargé de la conduite des trains, ainsi que de tout le personnel ferroviaire dans tous les groupes d'activité -circulation, infrastructures, opérations du train, contrôle de la maintenance de matériel roulant... L'AESF est également responsable de l'agrément des centres de formation et des centres médicaux du personnel ferroviaire.

La licence de conduite est délivrée par l'AESF et est valable pour tous les pays de l'Union européenne. Elle revêt le caractère de document personnel de son titulaire et doit être inscrite au Registre spécial ferroviaire (REF).

Les certificats sont délivrés par l'entreprise ferroviaire ou par le gestionnaire d'infrastructures qui emploie le conducteur de train, et pour pouvoir les obtenir, celui-ci doit être titulaire d'une licence de conducteur délivrée par un état membre de l'Union européenne.

Il existe deux types de certificats :

- **Certificat A** : Habilité pour la conduite de véhicules et de locomotives de manœuvre, de train-travaux à une vitesse maximale de 60 km/h et sur une distance maximale de 140 km de la base à la zone de travaux et vice-versa, de véhicules ferroviaires utilisés pour la maintenance et la construction de l'infrastructure ferroviaire et de locomotives lorsque celles-ci seront utilisées pour la réalisation de manœuvres.
- **Certificat B** : Habilité pour la conduite de trains de transport de voyageurs et/ou de marchandises et pour toute la teneur consignée dans la catégorie A.

Au regard de ce qui précède :

- La licence doit être de nature européenne et être reconnue par les différents pays communautaires.
- Le certificat doit être complété et agréé par les entreprises ferroviaires au sein de chaque pays, par le biais des processus de formation nécessaires et communiqué aux Agences nationales.
- Les entreprises ferroviaires devront disposer des certificats de sécurité correspondants délivrés par les Agences, ceux-ci devant le cas échéant être adaptés pour les cas transfrontaliers.

Il convient de prendre en compte les prérequis linguistiques prévus par la directive (UE) 2016/882 de la Commission, du 1^{er} juin 2016, qui a modifié la Directive 2007/59/CE du Parlement européen et du Conseil.

3.- TRAITEMENT DES TRAVAILLEURS MOBILES EFFECTUANT DES SERVICES D'INTEROPÉRABILITÉ TRANSFRONTALIÈRE

Les accords qui seront souscrits au niveau politique ou de l'entreprise si l'option retenue correspond au scénario et au modèle de COLLABORATION TRANSFRONTALIÈRE, devront au moins prévoir :

Types de contrats ou d'améliorations contractuelles à mettre en œuvre avec le personnel transfrontalier.

Régime de bonus, primes ou compensations salariales, ainsi que d'indemnités applicables pour déplacements.

Cadre général d'horaires de travail et de repos.

Accords de couverture de sécurité sociale, ainsi que les compléments d'assurance à mettre en œuvre.

Formule d'embauche du personnel, par l'application de conditions individuelles convenues et d'améliorations des conditions de travail.

Système de sélection du personnel et le cas échéant, exigences des profils principaux.

Il faudra confirmer si l'option retenue est la figure du travailleur FRONTALIER ou la figure du travailleur DÉTACHÉ.

4.- LE TYPE DE CONTRAT À UTILISER DÉTERMINERA ÉGALEMENT LA STABILITÉ ET LE RÉGIME DE PRESTATION DES TRAVAILLEURS IMPLIQUÉS.

En cas d'embauche de nouveau personnel pour la réalisation de ces activités, il est possible d'utiliser différents types de contrats de travail aussi bien en Espagne qu'en France, tel que cela est indiqué dans l'étude. L'utilisation de formules de contrats à durée indéterminée ou déterminée dépendra du SCÉNARIO qui aura été retenu.

5.- PARTICIPATION SYNDICALE. La participation syndicale dans le cadre du processus peut avoir une influence sur le résultat du RÉGIME DE DROIT DU TRAVAIL À UTILISER, AUSSI BIEN AU NIVEAU FRANÇAIS QU'AU NIVEAU ESPAGNOL. Il est très important d'envisager dans ce régime l'utilisation de CONDITIONS INDIVIDUELLES CONVENUES, au regard des spécialités du type de



service à fournir, en les éloignant ainsi de l'application pure et simple de la convention collective.